



**Skupština Crne Gore
Parlamentarni institut
Istraživački centar**

Istraživački rad:

Rad na daljinu: Zakonska rješenja u nekoliko evropskih zemalja

Podgorica, decembar 2016. godine

Broj: 09/2016

Klas. br: 00-52-4/16-

Datum: decembar 2016. godine

Pripremio: Istraživački centar – Parlamentarni institut

**Stavovi izrečeni u tekstu ne predstavljaju zvaničan stav Skupštine Crne Gore.*

*** Svi pojmovi upotrijebljeni u istraživačkom radu u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koja se odnose.*

SADRŽAJ

UVOD.....	4
1. RAD NA DALJINU: PREDNOSTI I MANE.....	5
2. RELEVANTNI MEĐUNARODNI I EVROPSKI PRAVNI OKVIR.....	6
3. NACIONALNI PRAVNI OKVIR.....	8
3.1 Glavni nalazi istraživanja	8
3.2 Zakonska rješenja – uporedni prikaz	9
Grčka.....	9
Holandija.....	9
Hrvatska	10
Irska	11
Letonija.....	13
Litvanija.....	13
Mađarska	14
Poljska.....	14
Portugal.....	15
Slovačka.....	17
Slovenija	18
Španija.....	18
Ujedinjeno Kraljevstvo.....	19
3.3 Ostala pravila koja regulišu rad na daljinu	20
Estonija	20
Danska.....	20
Finska.....	20
Luksemburg.....	21
Njemačka.....	21
Republika Češka	21
Švedska	21
IZVORI INFORMACIJA	23

UVOD

Ubrzani razvoj informacionih i komunikacionih tehnologija omogućio je rad van tradicionalnog kancelarijskog prostora poznat pod nazivom *rad na daljinu, odnosno rad od kuće*. Ovaj termin prvi put se počinje koristiti sedamdesetih godina prošlog vijeka.¹ Danas, interes za rad na daljinu ima sve veći broj pristalica imajući u vidu da, između ostalog, smanjuje kancelarijske troškove, ukida geografsku limitiranost kada je u pitanju angažovanje kvalitetnog kadra, te osigurava bolju ravnotežu između privatnog i profesionalnog života.

Zakon o radu Crne Gore (049/08, 026/09, 088/09, 026/10, 059/11, 066/12, 031/14, 053/14) predviđa da poslodavac može organizovati rad od kuće kada to dopušta priroda posla. Kod kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se uslovi i način obavljanja rada od kuće. Zaposleni koji obavlja rad od kuće ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama poslodavca. Uslovi za ostvarivanje ovih prava i obaveza uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Radno vrijeme za obavljanje rada od kuće može se utvrditi na osnovu unaprijed utvrđenog kvaliteta rada po jedinici vremena. Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada. Nadležni organ inspekcije rada može zabraniti poslodavcu obavljanje rada od kuće kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu okolinu.

Prema anketi Eurofonda o radnim uslovima,² u 2015. godini, većina zaposlenih - 62% muškaraca i 78% žena radila je na jednom radnom mjestu cijelo radno vrijeme, obično u prostorijama poslodavca ili ličnim prostorijama ako su samozaposleni. Blizu trećina zaposlenih, odnosno 30% posao je obavljala na više lokacija. Uprkos popularnoj slici „mobilnih radnika“ kao mladih stručnjaka koji rade na laptopu u parku ili kafeu, praksa rada na većem broju radnih mjesta je najzastupljenija u građevinarstvu (57%), saobraćaju (49%) i poljoprivredi (50%).

U nastavku rada dat je prikaz glavnih prednosti i mana rada na daljinu, problema u definisanju ovog fenomena te njegovih kategorija. Drugo poglavlje rada je posvećeno međunarodnoj i evropskoj regulativi u ovoj oblasti, uključujući Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 177 o radu od kuće iz 1996. godine, Preporuku o radu od kuće iz iste godine, kao i Okvirni sporazum EU o radu na daljinu iz 2002. godine.

Posljednji dio rada posvećen je pravnim rješenjima u vezi sa radom na daljinu u dvadeset zemalja članica Evropske unije: Danska, Estonija, Finska, Grčka, Holandija, Hrvatska, Irska, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Mađarska, Njemačka, Poljska, Portugal, Republika Češka, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska i Ujedinjeno Kraljevstvo. Informacije su zasnovane na odgovorima parlamenata ovih zemalja na upitnik Evropskog centra za parlamentarna istraživanja i dokumentaciju br. 3187 pod nazivom „Zakonodavstvo o povremenom radu na daljinu“ koji je donji dom Parlamenta Njemačke uputio zemljama članicama Evropske unije³.

¹ Andrijana Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 631.

² Anketa je obuhvatila 35 zemalja: 28 država članica EU, pet zemalja kandidata (Albaniju, Makedoniju, Crnu Goru, Srbiju i Tursku), kao i Norvešku i Švajcarsku. *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*, pp 7-8. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568en.pdf

³ ECPRD Request No. 3187 „*Legislation on alternating teleworking*“, 27.09.2016 Podaci navedeni u odgovorima na upitnike ECPRD ne predstavljaju zvanične stavove parlamenata i mogu se koristiti samo uz saglasnost autora.

1. RAD NA DALJINU: PREDNOSTI I MANE

Usljed mogućnosti rada na fleksibilniji, odnosno lično najpovoljniji način, rad na daljinu doprinosi povećanju efikasnosti i produktivnosti zaposlenih. Pored toga, zbog nekorišćenja prevoza za dolazak i odlazak na posao vodi smanjenju saobraćaja i izduvnih gasova, čime se unapređuje zaštita životne sredine. Takođe, rad na daljinu povećava mogućnosti zapošljavanja marginalizovanih grupa: roditelja koji imaju malu djecu, ljudi sa invaliditetom i ljudi koji žive u udaljenim mjestima. Pored toga, smanjuje izdatke koji se odnose na obuču i odjeću za posao te povećava vrijeme koje se može posvetiti porodici.

Međutim, tu su i nedostaci rada na daljinu, pri čemu Lipnjak⁴ izdvaja sljedeće: depersonalizacija radnog okruženja; nepostojanje razmjene znanja, savjeta i ideja; nedostatak takmičarskog entuzijazma; nedovoljno razdvajanje privatnog i poslovnog života; ometanje ukućana zbog rada od kuće; ponekad se smatra „predigrom“ otpuštanja viška zaposlenih; pojava stresa i nesigurnosti zbog nepostojanja socijalnog kontakta. Takođe, određena istraživanja pokazuju da radnici koji rade na daljinu sporije napreduju.

Budući da poslodavci u ovom kontekstu ne mogu primjenjivati tradicionalne mehanizme kontrole, rad na daljinu podrazumijeva autonomne, odgovorne, dobro organizovane radnike koji poštuju rokove za izvršenje radnih zadataka.⁵ Pored toga, nije primjenjiv na sve vrste poslova. Radne aktivnosti koje se mogu obavljati „na daljinu“ uključuju prikupljanje, obradu i sistematizovanje podataka, planiranje i organizovanje projekata, savjetovanje i slično.⁶ Drugim riječima, kod davanja mogućnosti rada na daljinu potrebno je voditi računa o sljedećem: potrebi samog zaposlenog, povjerenju i lojalnosti; vrsti posla i uslovima rada od kuće i karakternim osobinama radnika. Takođe, poslodavci treba da, na izdvojenom radnom mjestu, procijene opasnosti i osposobe radnike za rad na siguran način.

Nepostojanje jedinstvene definicije pojma „rad na daljinu“ stvara teškoće u pravnom tretiranju ovog fenomena. U upotrebi su različiti koncepti: *teleworking*, *telecommuting*, *home-working*, *working-at-a-distance*, *remote work*, *virtual work*. Pionirski radovi koji su se bavili ovom tematikom, rad na daljinu identifikuju sa radom od kuće. Međutim, uključuje različite radne lokacije, forme i vrste rada.

U tom kontekstu, rad na daljinu obuhvata najmanje dva elementa:

- 1) lokacija mjesta rada koja je djelimično ili u potpunosti nezavisna o lokaciji poslodavca;
- 2) upotrebu informacionih tehnologija kao sredstva za rad i komunikaciju.

Shodno tome, prema Bilić, u praktičnoj i akademskoj upotrebi koristi se sljedeća opšta definicija rada na daljinu: rad na daljinu je vrsta posla gdje radnici cijeli ili dio posla obavljaju na mjestu fizički udaljenom od lokacije poslodavca i u tu svrhu koriste informacione tehnologije.

Lipnjak⁷ izdvaja sedam kategorija rada na daljinu: rad od kuće puno radno vrijeme, rad od kuće dio radnog vremena, honorarni rad od kuće, rad samozaposlenih⁸, rad novih manjih kompanija, rad malih i srednjih preduzeća i rad na izdvojenom radnom mjestu – na putu (nomadski poslovi).

⁴Gorana Lipnjak, *Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci*, Sigurnost 54 (1), 2012, str. 25.

⁵ Commission Decision of 17.12.2015 on the implementation of telework in Commission Departments http://ec.europa.eu/civil_service/docs/equal_opp/teleworking_decision_en.pdf

⁶ Andrijana Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 631.

⁷ Gorana Lipnjak, *Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci*, Sigurnost 54 (1), 2012, 23 – 24.

⁸ Sa druge strane, Bilić ističe da rad samozaposlenih predstavlja drugačiju kategoriju radnog odnosa od rada na daljinu, budući da je njihov pravni status različit od radnika koji svoj posao obavljaju temeljem zasnovanog radnog odnosa. Andrijana Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 633.

2. RELEVANTNI MEĐUNARODNI I EVROPSKI PRAVNI OKVIR

Generalna skupština Međunarodne organizacije rada je 20. juna 1996. godine usvojila konvenciju pod nazivom *Konvencija o radu od kuće iz 1996*⁹. U okviru Konvencije, rad od kuće je definisan kao posao koji obavlja osoba koja se navodi kao radnik od kuće, u njegovom ili njenom domu ili na drugom mjestu njegovog ili njenog izbora, osim radnog prostora poslodavca radi naknade za rad koji rezultira u produktu ili usluzi određenoj od strane poslodavca, bez obzira na to ko osigurava opremu, materijal ili druga proizvodna sredstva, osim ako ova osoba ne posjeduje stepen autonomije i ekonomske nezavisnosti potrebne da bi se smatrala nezavisnim radnikom u skladu sa nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama. Prema Konvenciji, osobe sa statusom zaposlenog ne mogu postati radnik od kuće po smislu ove Konvencije samo zbog toga što kao zaposleni povremeno obavljaju posao od kuće, a ne na uobičajenom radnom mjestu. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju mora usvojiti, primijeniti i povremeno revidirati državnu politiku rada od kuće u svrhu poboljšanja položaja radnika od kuće savjetujući se pri tom s najreprezentativnijim organizacijama poslodavaca i radnika te, tamo gdje oni postoje, s organizacijama koje brinu o radnicima od kuće kao i organizacijama koje se brinu o poslodavcima radnika od kuće.

Pored toga, Opšta skupština MOR je usvojila *Preporuku o radu od kuće iz 1996*¹⁰, po kojoj svaka članica treba, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, da odredi tijelo ili tijela kojima je povjereno formulisanje i sprovođenje nacionalne politike o radu od kuće. Koliko god je moguće, tripartitna tijela ili organizacije poslodavaca i radnika treba da učestvuju u oblikovanju i sprovođenju nacionalne politike. Što se tiče zaštite na radu radnika od kuće, Preporuka ukazuje da nadležno tijelo treba da obezbijedi implementaciju smjernica o bezbjednosnim i zdravstvenim propisima te mjerama opreza. Poslodavac treba da upozna radnika o svim opasnostima, ukaže mu na mjere koje treba da preduzme te obezbijedi odgovarajuće osposobljavanje.

Rad na daljinu u Evropskoj komisiji

Rad na daljinu i fleksibilno radno vrijeme uvedeni su u Evropskoj komisiji 2007. godine kao dio modernizacije institucije. Na ovaj način zaposleni imaju veću slobodu u organizaciji radnog vremena zahvaljujući primjeni novih informacionih tehnologija. Fokus je na rezultatima, pri čemu nije neophodno da zaposleni bude fizički prisutan u kancelariji. Drugi pozitivan razlog za rad na daljinu je da je zasnovan na povjerenju, poštovanju i dijalogu.¹¹

Na evropskom nivou, pitanje rada na daljinu regulisano je nizom direktiva Savjeta koje se implementiraju u državama članicama i Okvirnim sporazumom o radu na daljinu koji je potpisan 16. jula 2002. godine.¹² Prema Direktivi Savjeta 1991/533/EC poslodavac treba da obavijesti zaposlenog o uslovima koji se mogu primijeniti na ugovor ili radni odnos svakog plaćenog zaposlenog, pa i onog koji radi od kuće o bitnim aspektima ugovornog odnosa, odnosno identitetu stranaka, mjestu rada, datumu početka rada, dužini otkaznog roka, iznosu plate i slično. Takođe, Direktiva Savjeta 97/81/EC o radu sa nepunim radnim vremenom¹³ omogućava da radnici na daljinu koji rade nepuno radno vrijeme mogu tražiti zaštitu svojih prava, kao i svaki tradicionalni radnik. Pored toga, primjena Direktive Savjeta 93/104/EEC o bitnim aspektima organizacije

⁹ C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177),

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

¹⁰ R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522

¹¹ Flexible working environment, European Commission,

http://ec.europa.eu/civil_service/admin/equal_opp/index_en.htm

¹² Andrijana Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, evropskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 636.

¹³ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>

radnog vremena¹⁴ kojom se zahtijeva uspostavljanje normalnog nedeljnog maksimuma od 48 sati nedeljno, ograničenje noćnog rada, obavezno vrijeme odmora te minimum od četiri nedelje plaćenog godišnjeg odmora, nije ograničena samo na radnike koji rade u prostorijama poslodavca.

EU okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine potpisali su evropski socijalni partneri i stvara ugovornu obavezu za potpisnice da implementiraju sporazum na bilo kojem nivou nacionalnog sistema. U okviru Sporazuma, rad na daljinu se definiše kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz upotrebu informacionih tehnologija, u kontekstu ugovora o radu/radnom odnosu, u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorijama poslodavca redovno obavlja izvan tih prostorija. Definicija je postavljena široko kako bi pokrila različite forme rada na daljinu.¹⁵ Takođe, mjere implementacije sporazuma se razlikuju među državama članicama zavisno od njihovih nacionalnih procedura. U tom kontekstu, izdvajaju se tri načina implementacije: putem kolektivnog ugovora; putem zajedničkih smjernica, pravilnika i preporuka o radu na daljinu, koje su neobvezujućeg i dobrovoljnog karaktera; i na kraju, putem nacionalne legislative.¹⁶

¹⁴Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0104>

¹⁵Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf

¹⁶ Andrijana Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 636-637.

3. NACIONALNI PRAVNI OKVIR

3.1 Glavni nalazi istraživanja

Glavni nalazi rada zasnovani su na analizi sadržaja odgovora zemalja koje su predmet istraživanja na navedeni upitnik ECPRD. U skladu sa informacijama datim u odgovorima evidentno je da je pitanje rada na daljinu u većini zemalja regulisano odredbama radnog zakonodavstva, pri čemu je u pojedinim zemljama njegov sadržaj pitanje dogovora između zaposlenog i poslodavca (Luksemburg, Švedska) ili je određen kolektivnim ugovorom (Finska).

Zakonodavstvo većine zemalja (npr. Hrvatska, Letonija, Mađarska, Slovenija) predviđa da ugovor o radu mora uključiti preciziranje radnog mjesta, kao i da radnik koji obavlja posao od kuće ili drugim prostorijama ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca uključujući pravo na učešće u upravljanju i organizaciji sindikata (npr. Slovenija, Portugal, Španija). Takođe, propisana je obaveza poslodavca u pogledu preduzimanja bezbjednosnih i zdravstvenih mjera kada je u pitanju mjesto rada zaposlenog (npr. Hrvatska, Mađarska, Poljska, Slovenija, Španija), te obezbjeđenje, instaliranje i održavanje opreme potrebne za rad zaposlenog (npr. Hrvatska, Poljska, Slovačka).

Pored toga, zakonska rješenja predviđaju mogućnost prekida rada na daljinu. Na primjer, u Grčkoj, svaka od strana može prekinuti rad na daljinu pod uslovom da petnaest dana ranije uputi obavještenje. Takođe, u Poljskoj, ukoliko počne tokom radnog odnosa, u roku od tri mjeseca svaka strana može da podnese zahtjev za prekid rada na daljinu i uvođenje prvobitnih radnih uslova. U Irskoj, u određenim slučajevima, nije moguće preinačiti odluku o radu na daljinu. Na primjer, prostor u prostorijama poslodavca može biti smanjen kao posljedica činjenice da su zaposleni sada radnici na daljinu. Takođe, troškovi preinačenja odluke mogu biti vrlo visoki. Posljedično, uslovi pod kojima odluka o radu na daljinu ne može biti preinačena treba da budu navedeni na početku individualnog ugovora (ili gdje je naveden inicijalni opis poslova za radnika od kuće).

Prema zakonskim rješenjima, u Litvaniji, poslodavac mora dozvoliti rad na daljinu namjanje 1/5 radnog vremena na zahtjev trudnice ili žene koja doji, ili zaposlenog koji podiže dijete do tri godine starosti ili zaposlenog koji sam vodi brigu o djetetu do 14 godina ili djeci sa invaliditetom do 18 godina starosti. U Portugalu, u skladu sa Zakonom, zaposleni koji je postao žrtva porodičnog nasilja, može nakon ispunjenja određenih uslova, na zahtjev, da obavlja posao na daljinu, kao i zaposleni koji ima dijete do tri godine starosti ukoliko je rad na daljinu kompatibilan sa njegovim aktivnostima, a poslodavac raspolaže sredstvima potrebnim za obavljanje takvog rada. Takođe, odredbama portugalskog Zakona poslodavcu je zabranjeno da odbije zahtjev zaposlenog. U Slovačkoj, ne smatra se da zaposleni obavlja posao na daljinu ukoliko radi od kuće ili na drugom dogovorenom radnom mjestu samo povremeno ili pod izuzetnim okolnostima uz saglasnost poslodavca ili na osnovu dogovora sa njim u skladu sa uslovima definisanim ugovorom o radu.

U skladu sa hrvatskim zakonodavstvom, povreda odredbi o radu na izdvojenom mjestu rada smatra se jednim od najozbiljnijih prekršaja poslodavca. Novčanom kaznom od 8.040€ do 13.181€ kazniće se za prekršaj poslodavac koji je pravna osoba ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti.

U Ujedinjenom Kraljevstvu i Holandiji, prema Zakonu o pravima iz radnog odnosa, odnosno Zakonu o fleksibilnom radu, kvalifikovani zaposleni koji ima najmanje 26 nedelja kontinuiranog rada, može zatražiti od poslodavca promjenu u smislu radnih uslova ukoliko se one odnose na: radne sate, raspored radnog vremena i/ili mjesto rada. Zahtjev zaposlenog za nevedenim promjenama može biti odbijen iz finansijskih ili organizacionih razloga.

3.2 Zakonska rješenja – uporedni prikaz

U ovom dijelu rada prikazana su zakonska rješenja u trinaest zemalja članica Evropske unije koja se odnose na pitanje obavljanja posla na izdvojenom radnom mjestu, odnosno od kuće, na putu ili slično. Zakonska rješenja se odnose na uslove rada na daljinu, prava i dužnosti zaposlenih i poslodavaca, te načine organizovanja posla.

Grčka

Evropski sporazum o radu na daljinu inkorporiran je u Nacionalni kolektivni ugovor 2006/2007, dok su Zakonom 3846/2010 koji reguliše pitanja u vezi sa statusom radnika na daljinu, uvedena određena poboljšanja, kako bi zaštita radnika na daljinu bila funkcionalnija i efikasnija.

U tom kontekstu, Zakonom je predviđeno da je poslodavac dužan da zaposlenom, u pisanoj formi, u roku od osam dana od dana zaključenja ugovora o radu dostavi sve informacije koje se odnose na obavljanje rada na daljinu i naročito informacije koje se odnose na organizaciju, zadatke, obračun zarade, raspored radnog vremena i naknadu troškova po osnovu rada. U slučaju da se redovni radni odnos transformiše u rad na daljinu, potrebno je da se obezbijedi period prilagođavanja od tri mjeseca, pri čemu svaka od strana može prekinuti rad na daljinu pod uslovom da petnaest dana ranije uputi obavještenje. Takođe, zaposleni ima pravo da se vrati na isto radno mjesto koje je ranije obavljao. Poslodavac je odgovoran za obezbjeđenje i održavanje opreme potrebne za rad na daljinu i troškove komunikacije. Osim toga, poslodavac je dužan da radniku na daljinu obezbijedi 'odgovarajuću tehničku podršku'.

Holandija

Zakon o fleksibilnom radu (*Flexible Work Act*) stupio je na snagu 1. januara 2016. godine, te dopunio Zakon o izmjeni radnog vremenu koji se, pored radnih sati, odnosi i na mjesto rada i raspored radnog vremena. Prema Zakonu o fleksibilnom radu, zaposleni koji rade najmanje 26 nedelja mogu zatražiti od poslodavca da prilagodi broj radnih sati, mjesto rada i/ili raspored radnog vremena.

Zahtjev mogu podnijeti samo zaposleni poslodavca koji ima 10 ili više zaposlenih. Manja preduzeća mogu sklopiti dogovor o aranžmanima koji se odnose na pravo zaposlenih na prilagođavanje. U skladu sa Zakonom o fleksibilnom radu, zaposleni može, na primjer, tražiti da obavlja manje ili više posla, da radi od kuće, da promijeni raspored radnog vremena i sl. Ukoliko se zahtjev odbije, zaposleni može podnijeti isti zahtjev u toku godine.

Zaposleni moraju podnijeti zahtjev za promjenom radnih sati, mjesta rad i/ili rasporeda radnog vremena, u pisanoj formi, najmanje dva mjeseca prije datuma kada žele da promjene stupe na snagu. Zahtjev mora sadržati podatak o datumu stupanja na snagu promjene, željenoj promjeni radnih sati, radnom mjestu i distribuciji radnih sati tokom nedelje.

Zakon propisuje da poslodavci treba da se konsultuju sa zaposlenima u vezi sa njihovim zahtjevom i da ih informišu o svojoj odluci u pisanoj formi. Ukoliko poslodavac odluči da odbije zahtjev zaposlenog, potrebno je da svoje razloge obrazloži i to u pisanoj formi. Ukoliko poslodavac ne objavi svoju odluku mjesec dana prije datuma koji je zaposleni naveo u zahtjevu, radni sati, mjesto rada i raspored radnog vremena treba da budu u skladu sa zahtjevom zaposlenog.

Poslodavac može odbiti zahtjev za prilagođavanjem radnih sati ukoliko bi smanjenje broja radnih sati vodilo ozbiljnim problemima kada je u pitanju operativni menadžment, bezbjednost ili organizacija rada. Zaposleni može odbiti zahtjev za povećanjem broja radnih sati ukoliko bi povećanje stvorilo ozbiljne probleme u vezi sa finansijama ili organizacijom posla. Pored toga, poslodavci su dužni da razmotre zahtjeve zaposlenih da obavljaju posao bilo gdje i da se

konsultuju sa njima ukoliko odluče da odbiju ovaj zahtjev. Poslodavci mogu da revidiraju odluku u vezi sa promjenom radnog mjesta ukoliko se interes u vezi sa radnim mjestom pojavi nakon što je odluka donijeta. Takođe, poslodavci mogu odbiti da prilagode raspored radnog vremena ukoliko je to suprotno suštinskim poslovnim interesima. To je slučaj ukoliko promjene mogu voditi ozbiljnim problemima u vezi sa bezbjednošću, finansijama i organizacijom.

Kolektivni ugovori mogu odstupiti od ovog akta u vezi sa radnim satima, alternativnim radnim mjestom ili rasporedom radnog vremena. Ukoliko ne postoji kolektivni ugovor, odstupanja su moguća samo ukoliko je pisani sporazum sklopljen uz posredovanje Savjeta radnika ili predstavnika zaposlenih.

Hrvatska

U Hrvatskoj, rad na daljinu je regulisan Zakonom o radu¹⁷. Zakon propisuje obavezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada. U skladu sa zakonskim odredbama, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova od kuće zaposlenog ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim osnovnih informacija koje sadrži ugovor o radu¹⁸, mora sadržati i dodatne podatke o:

- 1) radnom vremenu;
- 2) mašinama, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 3) upotrebi vlastitih mašina, alata i druge opreme zaposlenog i naknadi troškova u vezi s tim;
- 4) naknadi drugih troškova zaposlenom u vezi sa obavljanjem poslova;
- 5) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja zaposlenih.

Plata zaposlenog sa kojim poslodavac sklopi ugovor, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plate zaposlenog koji u prostorijama tog poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Takođe, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi sigurne uslove rada, a zaposleni je dužan da se pridržava svih bezbjednosnih i zdravstvenih mjera zaštite u skladu s posebnim odredbama.

Odredbe ovog Zakona koje se odnose na raspored radnog vremena, prekovremeni rad, preraspodjelu radnog vremena, noćni rad i satnicu, primjenjuju se i na ovaj ugovor o radu, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između savjeta zaposlenih i poslodavca ili ugovorom o radu. Rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na osnovu ugovora ne smiju onemogućiti zaposlenom korišćenje prava na dnevni, nedeljni i godišnji odmor.

U skladu sa Zakonom, povreda odredaba o radu na izdvojenom mjestu rada smatra se jednim od najozbiljnijih prekršaja poslodavca. Novčanom kaznom od 8.040€ (61.000,00HRK) do 13.181€

¹⁷ Zakon o radu, <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (10.11.2016)

¹⁸ Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržati podatke o:

- 1) stranama ugovornicama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- 3) nazivu posla, odnosno vrsti rada koji zaposleni obavlja ili kratak popis ili opis poslova;
- 4) danu početka rada;
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposleni, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- 8) osnovnoj plati, dodacima na platu te periodima isplate primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 9) trajanju redovnog radnog dana ili nedelje.

(100.000,00HRK)¹⁹ kazniće se za prekršaj poslodavac koji je pravna osoba ako sklopi ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada za poslove za koje ga ne smije sklopiti.

Irska

U Irskoj ne postoji radno zakonodavstvo koje se eksplicitno bavi radom na daljinu ili položajem radnika na daljinu. Radno zakonodavstvo koje se primjenjuje na rad na daljinu obuhvaćeno je zakonodavstvom Irske i Evropske unije koje se odnosi na uslove rada generalno. Razvoj strategija za podsticanje rada na daljinu je, u velikoj mjeri, u nadležnosti nevladinih organizacija i organizacija kao što su Nacionalni savjet za rad na daljinu, forum e-Work Action, Eircom i Enterprise Ireland.

U skladu sa radnim zakonodavstvom Irske, radnik na daljinu ima pravo da:

- radi od kuće puno ili skraćeno radno vrijeme;
- podijeli radno vrijeme između kuće i kancelarije poslodavca;
- bude mobilni radnik koji koristi različite lokacije uključujući kuću, kancelariju poslodavca i bilo koje mjesto gdje funkcionišu sredstva telekomunikacije.

Prema odlukama Apelacionog suda, zahtjev za rad od kuće je konceptualno sličan radu skraćeno radno vrijeme u prostorijama poslodavca. Posljedično, poslodavci treba da pažljivo razmotre bilo koji predlog za alternativnim radnim aranžmanima uključujući rad na daljinu.

Mnogi radnici na daljinu rade na daljinu samo dio radne nedelje – prosječno 1,5 dana. Većina radnika na daljinu su muškarci srednjih godina sa visokim nivoom obrazovanja, obično na rukovodećim pozicijama, a ne žene koje kombinuju posao sa porodičnim odgovornostima.

Ukoliko rad na daljinu nije sastavni dio inicijalnog opisa posla, a poslodavac radniku ponudi ovakvu mogućnost, radnik može da je prihvati ili odbije. Poslodavci treba da zaposlenima daju pisanu izjavu sa informacijama o radnom odnosu u roku od dva mjeseca od zaključivanja radnog odnosa. Radnici na daljinu imaju pravo na pisanu izjavu pod istim uslovima kao i radnici u kancelariji. Mjesto rada mora biti uključeno u izjavu kao i drugi detalji o radu na daljinu.

Ukoliko rad na daljinu predstavlja promjenu u radnoj praksi, poslodavac ima najmanje jedan mjesec od dana promjene da pruži izjavu sa izmijenjenim podacima. Nakon rasprave o promjeni sa zaposlenim, poslodavac treba da potvrdi promjenu u ugovoru o radu u skladu sa postavljenim uslovima.

Dio politike rada na daljinu, predstavlja obaveza poslodavca da razjasni da ne postoji namjera da promijeni status zaposlenog i njegova prava, izuzev ukoliko i zaposleni i poslodavac ne žele da promijene prirodu radnog odnosa. Rad na daljinu ne smije biti korišćen kao izgovor za zamjenu stalnog posla privremenim.

Posebni aspekti ugovora o radu na daljinu koji treba da budu promijenjeni ili posebno određeni su:

- mjesto rada;
- satnica – određivanje osnovnih sati kada radnici rade ili ih je moguće kontaktirati, pri čemu može postojati dogovor o prisustvu sastancima tima. Takođe, zaposleni mora imati informaciju kada može kontaktirati rukovodioca i ostale zaposlene u preduzeću;
- ekstra odgovornosti ili dužnosti – one mogu uključiti procedure za izvještavanje kancelarije;

¹⁹ 1€=7,49HRK, 7.11.2016, <https://www.oanda.com/currency/converter/>

- politike u vezi sa troškovima moraju biti promijenjene, na primjer, odobravanje sredstava za prisustvovanje sastancima tima ili putovanje u kancelariju iz drugih razloga;
- za radnike koji rade od kuće moraju biti uzeti u obzir troškovi grijanja, osvjetljenja i sl;
- za radnike koji rade od kuće aranžmani pristupa kući moraju biti precizirani. Zdravstvene i bezbjednosne mjere zahtijevaju da poslodavac ima pristup kući kao radnom mjestu zaposlenog;
- obezbjeđenje opreme od strane poslodavca, odnosno kompjutera, pametnog telefona i sl. U određenim slučajevima, zaposleni može obezbijediti opremu a potom će utrošena sredstva biti refundirana;
- oprema i procedure zaštite podataka uključujući back-up;
- proširenje osiguranja poslodavca ne samo na radnu opremu u kancelariji, već i na opremu koja se koristi u pokretu. Radnici koji koriste sopstvenu opremu u cilju obavljanja radnih zadataka treba da provjere da li je upotreba iste pokrivena osiguranjem kuće;
- procedura ukoliko radnik na daljinu želi da se vrati da radi u kancelariju.

U skladu sa opštim principom, zaposleni ne smiju biti prinuđeni na rad na daljinu. Takođe, imaju pravo da promijene mišljenje ukoliko dati aranžman smatraju nezadovoljavajućim. To se odnosi na zaposlene koji ne vole izolaciju, kao i poslodavce ukoliko smatraju da ovakav rad smanjuje produktivnost. Međutim, obje strane treba da se saglase oko promjene.

U određenim slučajevima, nije moguće *preinačiti odluku o radu na daljinu*. Na primjer, prostor u prostorijama poslodavca može biti smanjen kao posljedica činjenice da su zaposleni sada radnici na daljinu. Takođe, troškovi preinačenja odluke mogu biti vrlo visoki. Posljedično, uslovi pod kojima odluka o radu na daljinu ne može biti preinačena treba da budu navedeni na početku individualnog ugovora (ili gdje je naveden inicijalni opis poslova za radnika od kuće).

Opšte pravilo je da je poslodavac odgovoran za obezbjeđenje, instaliranje i održavanje opreme neophodne za redovno obavljanje rada na daljinu, ukoliko radnik ne koristi sopstvenu opremu. U posljednjem slučaju, poslodavac mora obezbijediti da oprema radnika ne može izazvati dodatne bezbjednosne rizike, te da su zaštita podataka i bezbjednosni standardi na istom nivou kao i kada je u pitanju oprema koju koristi i održava poslodavac.

U okviru ugovora o radu mora biti navedeno da ukoliko se rad na daljinu obavlja redovno, poslodavac kompezuje ili pokriva troškove koji proizilaze iz rada, posebno one koji se odnose na komunikaciju. U svakom slučaju, poslodavac mora obezbijediti odgovarajuću tehničku podršku radniku na daljinu. Poslodavac je odgovoran za troškove gubitka ili štete kojoj može biti izložena oprema ili podaci koje koristi radnik na daljinu. Zaposleni, sa druge strane, odgovoran je da čuva opremu i ne smije sakupljati ili distribuirati ilegalan materijal putem interneta.

Poslodavac je odgovoran za preduzimanje odgovarajućih mjera u cilju obezbjeđenja zaštite upotrebe i obrade podataka. Važno je da poslodavac obavijesti radnika na daljinu o svim pravilima kompanije koja se odnose na zaštitu podataka, a radnik je potom odgovoran da poštuje ta pravila. Poslodavac i zaposleni moraju voditi računa da članovi domaćinstva radnika nemaju pristup poslovnim podacima. Radnici koji koriste svoju kuću kao radni prostor imaju pravo na privatnost i potrebu da odvoje profesionalni i privatni život. Period u kojem ih nije moguće kontaktirati treba da bude dogovoren. Sistem nadzora treba da bude srazmjern cilju i u skladu sa kodeksom postupanja.

Poslodavac je dužan da sprovede procjenu rizika svih radnih aktivnosti zaposlenog. To obuhvata radnike od kuće i druge. U slučaju radnika na daljinu, dobra praksa je da radnici na daljinu sprovode samoprocjenu rizika radnih aktivnosti koje obavljaju u svom domu. Opasnost može proizlaziti iz elektronske opreme ili slično. Poslodavac treba da, između ostalog, obezbijedi da je oprema u skladu sa standardima bezbjednosti, te da zaposlenima, gdje je potrebno, pruži

neophodnu obuku. Zaposleni treba da obavijeste o svakoj opasnosti po zdravlje, a poslodavac da obezbijedi zaposlenom adekvatna sredstva za prvu pomoć.

Letonija

U skladu sa Zakonom o radu, ugovor o radu, u pisanoj formi, stupa na snagu prije početka rada. Ugovor o radu uključuje sljedeće elemente:

1. Ime, prezime, lični identifikacioni broj, mjesto prebivališta zaposlenog; ime, prezime, registracioni broj i adresu poslodavca;
2. Datum početka radnog odnosa;
3. Očekivani period trajanja radnog odnosa (ukoliko je ugovor sklopljen na određeni vremenski period);
4. *Radno mjesto, s obzirom na to da zaposleni može raditi na različitim mjestima ukoliko obavljanje radnih dužnosti nije obezbijeđeno na posebnom radnom mjestu;*
5. Profesija zaposlenog u skladu sa Klasifikacijom zanimanja i generalnim opisom posla;
6. Iznos nadoknade za rad i vrijeme isplate;
7. Dogovoreni raspored radnog vremena na dnevnom ili nedeljnom nivou;
8. Dužinu godišnjeg plaćenog odsustva;
9. Otkazni rok;
10. Odredbe kolektivnog ugovora i propisa u vezi sa radnim odnosom.

Informacije navedene u tački 6,7, 8 i 9 mogu biti zamijenjene u skladu sa relevantnim odredbama pravnih propisa, kolektivnog ugovora ili propisa koji se odnose na radne procedure. Ugovor može sadržati i druge informacije ukoliko strane ugovornice to smatraju potrebnim. Klasifikaciju zanimanja, osnovne zadatke vezane za zanimanje, osnovne kvalifikacije, procedure za upotrebu i ažuriranje Klasifikacije zanimanja određuje Vlada. Klasifikacija zanimanja ne uključuje zanimanja zaposlenih u državnim bezbjednosnim institucijama.

Litvanija

Rad na daljinu je regulisan odlukom Vlade iz 2003. godine o posebnim karakteristikama ugovora o radu na daljinu. Novi Zakon o radu usvojen je 14. septembra 2016. godine, a između ostalog uključuje i odredbe koje se odnose na rad na daljinu. Zakon o radu će stupiti na snagu 2017. godine. Odredbe odluke Vlade su slične odredbama sadržanim u novom Zakonu.

Zakon o radu propisuje da rad na daljinu predstavlja oblik organizacije rada gdje zaposleni obavlja sve ili dio svojih dužnosti puno radno vrijeme ili dio radnog vremena u skladu sa procedurom dogovorenom sa poslodavcem na mjestu izvan svoje kancelarije.

Rad na daljinu je moguće realizovati na zahtjev zaposlenog ili uz obostranu saglasnost poslodavca i zaposlenog. Odbijanje zahtjeva za rad na daljinu ne stvara pravnu osnovu za prekid ugovora o radu ili promjenu uslova rada.

Poslodavac mora dozvoliti rad na daljinu najmanje 1/5 radnog vremena na zahtjev trudnice ili žene koja doji, ili zaposlenog koji podiže dijete do tri godine starosti ili zaposlenog koji sam vodi brigu o djetetu do 14 godina ili djeci sa invaliditetom do 18 godina starosti.

Uslovi za rad na daljinu su definisani u pisanoj formi, a radna oprema obezbijeđena od strane poslodavca. Ukoliko tokom rada na daljinu zaposleni ima troškove koji se odnose na njegov rad ili nabavku radne opreme, troškove nadoknađuje poslodavac. Radno vrijeme se računa u skladu sa procedurom koju definiše poslodavac.

Poslodavac mora redovno (najmanje jednom godišnje) obavijestiti Savjet radnika o situaciji rada na daljinu u kompaniji, agenciji ili organizaciji navodeći broj radnika koji koriste rad na daljinu, radna mjesta koja pokrivaju i prosječnu zaradu.

Mađarska

Zakon o radu Mađarske sadrži osnovna zakonska rješenja u vezi sa radom na daljinu, ali ne pokriva sve aspekte, uključujući naknadu troškova zaposlenom za rad od kuće, kao što su troškovi za grijanje i druge komunalije. Godine 2004. usvojeni su propisi u vezi sa Okvirnim sporazumom EU o radu na daljinu, a relevantne odredbe uključene u Zakon o radu.

Rad na daljinu dobrovoljnog je karaktera i zasnovan je na ugovoru o radu između poslodavca i zaposlenog. Definisan je kao oblik redovnog obavljanja posla van prostorija poslodavca uz upotrebu informacionih tehnologija. Mjesto rada je definisano ugovorom o radu, i može biti kuća zaposlenog ali i neko drugo mjesto. Zakon o radu ne sadrži odredbe o prestanku ugovora o radu na daljinu. Strane ugovornice mogu definisati okolnosti pod kojima se zaposleni može vratiti na prvobitne uslove rada.

Aranžmani koji se odnose na rad na daljinu su uvijek dobrovoljnog karaktera i strane se moraju obostrano dogovoriti o uslovima. U cilju obezbjeđenja da radnici na daljinu nijesu u nepovoljnijem položaju u poređenju sa zaposlenima koji su 'fizički prisutni', zakon predviđa da imaju ista prava kao i zaposleni koji rade u prostorijama poslodavca.

Zakon o radu propisuje da zaposleni rezultate rada prosljeđuju poslodavcu elektronskim putem. Osnovni zahtjev poslodavaca odnosi se na to da budu u mogućnosti da kontrolišu rad. Preduzećima je dozvoljeno da nadziru rad njihovih zaposlenih, ali ne smiju zloupotrebjavati to pravo. Strane ugovornice moraju navesti u kojoj mjeri i koliko često nadređeni može kontrolisati podatke sačuvane u kompjuteru zaposlenog.

U skladu sa opštim pravilima, poslodavac je odgovoran za obezbjeđenje, instalaciju i održavanje opreme potrebne za rad na daljinu, izuzev u slučaju da zaposleni koristi ličnu opremu. Štaviše, poslodavac treba da pokrije i nadoknati sve troškove zaposlenog koji se direktno odnose na rad, sa posebnim fokusom na troškove koji se odnose na komunikaciju.

Što se tiče bezbjednosnih i zdravstvenih uslova rada na daljinu primjenjuju se odredbe Zakona XCIII o bezbjednosti na radu iz 1993. godine sa sljedećim izuzecima:

- ukoliko poslodavac obezbjeđuje radnu opremu, vrši preliminarnu inspekciju u kontekstu zaštite na radu;
- mjesto određeno za rad na daljinu mora unaprijed potvrditi poslodavac u kontekstu standarda zaštite na radu;
- poslodavac ili njegov predstavnik ima pravo na pristup prostorijama gdje se rad obavlja, u cilju sprovođenja dužnosti i procedura koje se odnose na zaštitu na radu, kao što su procjene rizika, provjera bezbjednosti i istrage nesreća.

Poljska

U Poljskoj, rad na daljinu je regulisan Zakonom o radu koji je donešen 26. juna 1974. godine. U skladu sa Zakonom, posao se može obavljati izvan prostorija poslodavca, na redovnoj osnovi, uz upotrebu informacionih i komunikacionih tehnologija u smislu odredaba o pružanju usluga elektronskim putem.

Prema Zakonu o pružanju elektronskih usluga od 18. jula 2002. godine, informacione i komunikacione tehnologije omogućavaju komunikaciju na daljinu, zahvaljujući prenosu podataka između IT sistema, posebno korišćenju elektronske pošte.

Rad na daljinu počinje sklapanjem dobrovoljnog ugovora između poslodavca i zaposlenog. Rad na daljinu može početi prilikom zaključivanja ugovora o radu ili kasnije tokom radnog odnosa. Ukoliko počne tokom radnog odnosa, u roku od tri mjeseca svaka strana može da podnese zahtjev za prekid rada na daljinu i uvođenje prvobitnih radnih uslova.

Poslodavac definiše pravila o zaštiti podataka. Takođe, gdje je to moguće, pruža neophodne informacije i obezbjeđuje obuku u tu svrhu. Radnik na daljinu, u pisanoj formi, potvrđuje da je svjestan ovih pravila i da je obavezan da postupa u skladu sa njima.

Poslodavac je dužan da obezbijedi opremu neophodnu za obavljanje rada na daljinu. Takođe, ima pravo da sprovede kontrolu rada na daljinu na radnom mjestu zaposlenog. U tom kontekstu, poslodavac ima pravo da sprovede kontrolu u cilju procjene napretka u poslu koji obavlja radnik na daljinu, zatim, u cilju instaliranja, održavanja ili opravke opreme; te u cilju provjere bezbjednosnih i zdravstvenih uslova rada – uz prethodnu saglasnost zaposlenog, izraženu u pisanoj formi ili uz upotrebu sredstava elektronske komunikacije ili sličnih sredstava komunikacije na daljinu.

Postupak kontrole poslodavac prilagođava mjestu obavljanja posla i karakteristikama posla, pri čemu ne smije ugroziti privatnost zaposlenog i njegove porodice, ili spriječiti odgovarajuću upotrebu prostorija doma zaposlenog.

Odnos prema radniku na daljinu, zbog njegovih specifičnih uslova rada, ne smije biti drugačiji ili manje povoljan kada su u pitanju zasnivanje ili prestanak radnog odnosa, uslovi rada, napredovanje i mogućnosti usavršavanja u cilju unapređenja profesionalnih kvalifikacija, u odnosu na ostale zaposlene koji obavljaju isti ili sličan posao.

Štaviše, zaposleni ne smije biti predmet diskriminacije bez obzira na uslove pod kojima se definiše rad na daljinu ili u slučaju odbijanja da se primijeni takva vrsta rada. Nedostatak saglasnosti zaposlenog u vezi sa radom na daljinu ili njegov zahtjev za prekid rada na daljinu ne može stvoriti opravdane osnove da poslodavac prekine ugovor o radu.

Poslodavac mora obezbijediti da radnik na daljinu, u skladu sa pravilima koja važe za sve zaposlene, ima pristup prostorijama poslodavca, saraduje sa ostalim zaposlenim, koristi kancelarije poslodavca, tehničku opremu, te učestvuje u društvenim aktivnostima.

Portugal

Pravna rješenja u vezi sa radom na daljinu prvi put su eksplicitno postala sastavni dio pravnog sistema Portugala 2003. godine usvajanjem Zakona o radu br. 99/2003, 27. avgusta 2003. godine. Trenutno, rad na daljinu je definisan odredbama Zakona o radu br. 7/2009 koji je usvojen 12. februara 2009. godine.

U skladu sa Zakonom, rad na daljinu se definiše kao „rad koji je pravno regulisan, i obično se obavlja van preduzeća upotrebom informacionih i komunikacionih tehnologija“. Pojam rad na daljinu, u vezi sa mjestom rada, odnosi se na širok spektar organizacionih sistema: rad od kuće; rad u posebnim centrima koji su obično smješteni na periferiji urbanih centara i okuplja profesionalce koji dijele jedinstvenu organizacionu strukturu, a dolaze iz nekoliko preduzeća ili su samozaposleni; rad u satelitskim kancelarijama koje čine organizacione jedinice koje pripadaju istom preduzeću, ali su odvojene od centralne lokacije, u ovom slučaju prostor i oprema pripada

istom preduzeću, za razliku od centara; i na kraju, mobilni rad na daljinu gdje radnik obavlja posao bez fiksnog mjesta već ima „mobilnu“ kancelariju (to može biti hotel, voz i sl).

Što se tiče *ugovora o obavljanju rada na daljinu*, u skladu sa Zakonom, radnik može od samog zasnivanja radnog odnosa biti zapošljen kao radnik na daljinu ili to može postati kasnije, promjenom režima rada. Drugim riječima, radnik preduzeća ili drugi radnik koji je angažovan sa ciljem obavljanja određenog zadatka može obavljati radne dužnosti u vidu rada na daljinu zaključivanjem ugovora o radu na daljinu. Takođe, radnici na daljinu mogu preći da rade pod istim režimom kao i ostali radnici preduzeća za stalno ili na određeni period, zaključivanjem pisanog ugovora za poslodavcem.

Rad na daljinu se ne može zaključiti na neograničen period, ali ne postoji ni ograničeni maksimalni period tokom kojeg se može obavljati. Stoga, ne postoje prepreke za poslodavca i radnika da sklope dogovor da se rad na daljinu obavlja narednih deset godina.

U slučaju da radnik ima prethodno zasnovan radni odnos kod poslodavca, trajanje ugovora o radu na daljinu ne može biti duže od tri godine odnosno vremensko ograničenje se propisuje kolektivnim propisima o radu, pri čemu može biti više ili manje od tri godine.

Ugovor o radu na daljinu se sklapa u pisanoj formi i sadrži sljedeće elemente:

- a) Identitet, potpise, sjedište strana ugovornica;
- b) Aktivnosti koje će radnik obavljati, uz izričito navođenje režima rada na daljinu i odgovarajuće naknade;
- c) Radni period;
- d) Ukoliko je period predviđen za obavljanje rada na daljinu manji od trajanja ugovora o radu, aktivnosti koje će radnik obavljati nakon isteka tog perioda;
- e) Vlasništvo nad sredstvima rada i lice odgovorno za njihovu instalaciju i održavanje te pokrivanje troškova upotrebe;
- f) Organizaciona jedinica preduzeća zadužena za radnika, tj. jedinica kojoj se radnik obraća u vezi sa pitanjima o radu.

Pored toga, u skladu sa Zakonom, zaposleni koji je postao žrtva porodičnog nasilja, može nakon ispunjenja određenih uslova, na zahtjev, da obavlja posao na daljinu, kao i zaposleni koji ima dijete do tri godine starosti ukoliko je rad na daljinu kompatibilan sa njegovim aktivnostima, a poslodavac raspolaže sredstvima potrebnim za obavljanje takvog rada. Takođe, odredbama Zakona poslodavcu je zabranjeno da odbije zahtjev zaposlenog.

U slučaju da nije određeno ugovorom, sredstva rada koja se odnose na informacionu i komunikacionu tehnologiju a koja koristi zaposleni pripadaju poslodavcu, koji obezbjeđuje njihovu instalaciju i održavanje te je odgovoran za pokrivanje pripadajućih troškova. Međutim, zaposleni mora poštovati pravila upravljanja sredstvima i ne može ih koristiti u druge svrhe osim obavljanja radnih zadataka, izuzev ukoliko nije drugačije dogovoreno.

Poslodavci moraju poštovati privatnost zaposlenih, pravo na odmor i vrijeme koje provode sa porodicom, te imaju obavezu da obezbijede dobre radne uslove. Svaki put kada se rad na daljinu obavlja u kući radnika, radno mjesto se može posjetiti jedino u svrhu monitoringa rada i sredstava rada, a takve posjete je moguće sprovesti jedino između 9.00 i 19.00h u prisustvu zaposlenog ili osobe koju on ovlasti. U tom slučaju se posebno naglašava potreba za zaštitom ličnih prava, naročito prava na privatnost i principa nepovredivosti doma, koja su zaštićena Zakonom i Ustavom Republike Portugala.

Prema Zakonu, radnici na daljinu imaju pravo na jednak tretman, kao i kolektivno predstavljanje i participaciju, kada su u pitanju sindikati, odbori radnika, pododbori i slične organizacije radnika. Radnici na daljinu imaju ista prava i obaveze kao drugi radnici, posebno po pitanju stručnog

usavršavanja, napredovanja u karijeri, ograničenja u vezi sa normalnim periodom rada i drugih radnih uslova. Što se tiče stručnog usavršavanja, poslodavac je obavezan da zaposlenom pruži odgovarajuću obuku u pogledu korišćenja informacionih i komunikacionih tehnologija potrebnih za obavljanje radnih zadataka. Poslodavci moraju da spriječe izolaciju zaposlenih, posebno kroz redovne kontakte sa preduzećem i drugim zaposlenim. Radnici na daljinu imaju pravo da se pridruže predstavničkim organima zaposlenih, te putem IKT mogu učestvovati u sastancima koje organizuju ovi organi, koji, takođe, mogu koristiti IKT kako bi ostvarivali komunikaciju sa radnicima na daljinu.

Opšti zakon o radu u državnoj službi potvrđen Zakonom br. 35/2014 od 20. juna 2014. godine sadrži odredbe koje se odnose na sistem rada na daljinu za zaposlene u državnoj administraciji. U skladu sa ovim Zakonom, poslodavac može odobriti zahtjev za skraćenim radnim vremenom i radom na daljinu zaposlenog. Takođe, Zakon obezbjeđuje ograničenu primjenu na državne službenike režima rada na daljinu definisanog Zakonom o radu. Međutim, i dalje ne postoji posebna regulativa u vezi sa radom na daljinu državnih službenika.

Slovačka

U Slovačkoj, uslovi za obavljanje rada na daljinu definisani su radnim zakonodavstvom, odnosno Zakonom br. 311/2011, dok su detaljnije precizirani u okviru posebnog ugovora o radu. Radni odnos zaposlenog koji obavlja posao za poslodavca od kuće ili na drugom dogovorenom mjestu, u skladu sa uslovima definisanim ugovorom o radu ili koji obavlja posao od kuće ili na drugom dogovorenom mjestu u skladu sa uslovima definisanim ugovorom o radu, uz upotrebu informacionih tehnologija u sklopu dogovorenog radnog vremena, regulisan je ovim Zakonom, uz sljedeća odstupanja:

- a) odredbe koje se tiču aranžmana o određenom nedjeljnom radnom vremenu, kontinuiranom dnevnom odmoru, kontinuiranom nedjeljnom odmoru ne primjenjuju se na radnika na daljinu;
- b) u slučaju ličnih prepreka u obavljanju posla, zaposleni nemaju pravo na kompezaciju zarade, izuzev u slučaju smrti člana familije;
- c) radnici na daljinu nemaju pravo na naknadu za prekovremeni rad, dodatak na zaradu za rad tokom državnih praznika, dodatak na zaradu za noćni rad ili nadoknadu zarade za rad u otežanim radnim uslovima, izuzev ukoliko se poslodavac drugačije ne dogovori sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da usvoji određene mjere u cilju pružanja olakšica za rad na daljinu, naročito:

- a) da obezbijedi, instalira i vrši redovno održavanje hardvera i softvera neophodno za obavljanje rada na daljinu, izuzev u slučaju gdje zaposleni obavlja posao uz upotrebu svoje lične opreme;
- b) da obezbijedi zaštitu podataka koji se koriste pri obavljanju posla na daljinu;
- c) da informiše zaposlenog o svim ograničenjima koja se odnose na korišćenje hardvera i softvera, kao i o kaznama u slučaju kršenja ovih ograničenja.

Poslodavac je dužan da preduzme mjere u cilju onemogućavanja izolacije radnika na daljinu od ostalih zaposlenih kroz pružanje mogućnosti da se upoznaju sa ostalim zaposlenim. Radni uslovi za zaposlene koji rade na daljinu ne mogu biti manje povoljni u odnosu na zaposlene koji posao obavljaju u prostorijama poslodavca.

Ne smatra se da zaposleni obavlja posao na daljinu ukoliko radi od kuće ili na drugom dogovorenom radnom mjestu samo povremeno ili pod izuzetnim okolnostima uz saglasnost poslodavca ili na osnovu dogovora sa njim u skladu sa uslovima definisanim ugovorom o radu.

Slovenija

Rad na daljinu u Sloveniji regulisan je Zakonom o radnim odnosima. U skladu sa Zakonom, ugovor o radu, između ostalog, mora sadržati podatke u vezi sa mjestom obavljanja posla. Ukoliko nije navedena precizna lokacija, pretpostavlja se da zaposleni obavlja posao u registrovanim prostorijama poslodavca. To podrazumijeva da zaposleni i poslodavac treba da u ugovoru o radu navedu da će zaposleni obavljati posao u svom domu.

Rad od kuće definisan je kao posao koji zaposleni obavlja u svom domu ili prostorijama koje on odabere a nijesu prostorije poslodavca, pri čemu posao obavlja uz upotrebu informacionih i komunikacionih tehnologija. Ugovor o radu na daljinu se zaključuje za rad koji spada u opseg aktivnosti poslodavca ili je neophodan za obavljanje njegovih aktivnosti. Zakon ili drugi akti mogu definisati poslove koji se ne mogu obavljati od kuće.

Prije početka rada od kuće, poslodavac mora informisati Inspekciju rada o namjeravanoj organizaciji rada od kuće, dok inspektor rada može zabraniti organizovanje ili obavljanje rada od kuće ukoliko je štetan ili postoji rizik da postane štetan za radnika od kuće ili za životno i radno okruženje u kojem se posao obavlja i ukoliko je u pitanju vrsta posla koja se ne može obavljati u formi rada od kuće.

Zakon predviđa da radnik koji obavlja posao od kuće ili u drugim prostorijama koje odabere u skladu sa dogovorom sa poslodavcem ima ista prava kao i radnik koji radi u prostorijama poslodavca, uključujući pravo da učestvuje u upravljanju i organizaciji sindikata.

Pravo, obaveze i uslovi koji zavise od prirode rada od kuće (naknada za rad, radni sati, instrukcije poslodavca) regulisani su ugovorom o radu zaključenim između poslodavca i radnika. U ovom kontekstu, posebno značajna je naknada za korišćenje ličnih sredstava prilikom obavljanja posla od kuće na koju zaposleni ima pravo u skladu sa zakonom, pri čemu je iznos naknade utvrđen ugovorom o radu.

Poslodavac je obavezan da osigura bezbjedne radne uslove za rad od kuće i da se stara o poštovanju propisa u oblasti bezbjednosti i zdravlja na poslu. Štaviše, u skladu sa Zakonom o bezbjednosti i zdravlju na poslu (*the Occupational Safety and Health Act*) obavezan je da pripremi i usvoji pisanu izjavu o bezbjednosti, kao i dokument o procjeni rizika koji mora da revidira i dopuni svaki put kada se pojavi novi rizik. Imajući u vidu zaštitu privatnosti i nepovredivost stana, kompetentno lice ne može ući u prostorije zaposlenog. Stoga, zaposleni treba da obezbijedi pisanu izjavu o adekvatnosti radnog okruženja.

U donjem domu Parlamenta Slovenije, rad na daljinu obavljaju samo eksperti koji pružaju ekspertsku pomoć poslaničkim klubovima. Eksperti su zaposleni na određeno vrijeme tokom trajanja saziva ili na kraći period.
--

Španija

Oblast rada na daljinu u Španiji regulisana je Zakonom 3/2012 o usvajanju hitnih mjera za reformu tržišta rada koji uvodi niz promjena u Zakon o statutu radnika kako bi se omogućilo regulisanje tržišta rada na daljinu.

Uprkos nedostatku specifične regulative, rad na daljinu primjenjuje se u mnogim kompanijama kao odgovor na potrebu za fleksibilnim radom u promijenjenom okruženju i rastuću potrebu za balansom između profesionalnog i ličnog života. Međutim, prije stupanja na snagu Zakona

3/2012, radnici na daljinu su bili u nepovoljnijem položaju kada je u pitanju pravna zaštita u odnosu na kolege koji obavljaju posao u prostorijama poslodavca.

U tom kontekstu, izmijenjen i dopunjen Zakon o statutu radnika Zakonom 3/2012, rad na daljinu definiše kao rad čije se aktivnosti pretežno (ne isključivo) obavljaju u kući zaposlenog ili drugoj lokaciji koju odredi a da to nijesu prostorije poslodavca. Sporazum kojim se definiše rad na daljinu mora biti formulisan u pisanoj formi. Pored toga, predviđa da radnici na daljinu imaju ista prava kao i oni koji obavljaju posao u prostorijama poslodavca, izuzev onih prava koja su striktno vezana za obavljanje posla u prostorijama poslodavca. Radnik na daljinu ima pravo da dobije najmanje ukupni iznos naknade koja je utvrđena za njegovu grupu zanimanja i profesionalnih dužnosti. Poslodavac treba da preduzme neophodne mjere u cilju olakšanja profesionalnog napretka radnika. Takođe, radnici na daljinu imaju pravo na adekvatnu zdravstvenu i bezbjednosnu zaštitu, pri čemu se primjenjuju odredbe Zakona 31/1995 o prevenciji rizika na radu i propisi za njegovu implementaciju. Predviđeno je da radnici na daljinu imaju pravo na kolektivno predstavljanje i u tu svrhu, poseban radni prostor u prostorijama preduzeća.

Cilj nove regulative je povećanje mogućnosti zapošljavanja i uspostavljanje bolje ravnoteže između profesionalnog i porodičnog života, pri čemu se rad na daljinu prepoznaje kao specifična forma organizacije posla koja uključuje upotrebu novih tehnologija, te doprinosi produktivnosti i ekonomičnosti.

Ujedinjeno Kraljevstvo

Zaposleni sa dovoljno kvalifikacija mogu imati pravo da traže fleksibilan način rada. Pravo na traženje fleksibilnog načina rada obuhvaćeno je Zakonom o radnim pravima iz 1996. godine i Regulativom o fleksibilnom načinu rada iz 2014. godine. Zakon kao primarno zakonodavstvo definiše pravo, dok se regulativom preciziraju detalji.

U skladu sa Zakonom o pravima iz radnog odnosa, kvalifikovani zaposleni može zatražiti od poslodavca promjenu u smislu radnih uslova ukoliko se one odnose na: radne sate, raspored radnog vremena, mjesto rada uključujući dom zaposlenog ili prostorije poslodavca i ostale aspekte koji se odnose na uslove rada.

Da bi zatražio ovo pravo, zaposleni mora imati najmanje 26 nedelja kontinuiranog rada²⁰. Zahtjev za fleksibilnim radom mora biti dostavljen u pisanoj formi, uz navođenje datuma i podatka o tome da li je zaposleni prethodno podnosio takav zahtjev poslodavcu i ako jeste kada.

Poslodavac mora da odgovori na zahtjev u roku od tri mjeseca, pri čemu taj rok može biti i duži ukoliko se saglase poslodavac i zaposleni. Poslodavac može odbiti zahtjev u slučaju da stvara dodatne troškove, štetno utiče na kvalitet i rezultate rada, nemogućnosti da se reorganizuje posao među postojećim zaposlenim i da se zaposle dodatni radnici, te u slučaju da su planirane strukturalne promjene. Poslodavac će smatrati da je zahtjev povučen, ukoliko se, bez objektivnih razloga, zaposleni ne pojavi na prvom sastanku koji organizuje poslodavac u svrhu razmatranja zahtjeva i na sljedećem sastanku organizovanom u tu svrhu.

²⁰ Sve je više zahtjeva za ukidanjem ovog kvalifikacionog perioda, s obzirom na benefite fleksibilnog radnog vremena, kao i činjenicu da nefleksibilni radni obrasci doprinose održavanju rodnog platnog jaza. Odbor za prava žena i ravnopravnost je preporučio da „svi poslovi treba da budu fleksibilni izuzev ukoliko poslodavac ne ukaže na model poslovanja suprotan fleksibilnom načinu rada“.

3.3 Ostala pravila koja regulišu rad na daljinu

U nastavku teksta predstavljena su rješenja u vezi sa organizacijom rada na daljinu u sedam zemalja: Estoniji, Danskoj, Finskoj, Luksemburgu, Njemačkoj, Republici Češkoj i Švedskoj.

Estonija

U Estoniji, zaposleni i poslodavac se mogu dogovoriti da se posao obavlja na daljinu, ali ne postoje posebna pravila o tome na zakonodavnom nivou. U okviru Zakona o državnoj službi i Zakona o ugovorima o radu, okvirno je naveden rad na daljinu. U skladu sa Zakonom o državnoj službi koji se odnosi na državne službenike i službenike u opštinskoj administraciji, mogućnost fleksibilnog radnog vremena može biti propisana aktima koji se odnose na upravljanje radnim vremenom, uključujući obavljanje posla van kancelarije ili na daljinu sve dok je to u interesu službe. U dijelu obavještenja zaposlenog o radnim uslovima pod posebnim okolnostima, Zakon o ugovorima o radu propisuje da ukoliko se poslodavac i zaposleni dogovore da zaposleni radi van mjesta obavljanja posla, uključujući njegovo mjesto prebivališta (rad na daljinu), poslodavac treba da obavijesti zaposlenog o načinu obavljanja dužnosti na daljinu.

Danska

U Danskoj, povremeni rad na daljinu nije regulisan zakonom. Rad od kuće zaposlenih na nacionalnom nivou, nivou regiona i opština regulisan je okvirnim sporazumima zaključenim između sindikata i države, regiona i opština. Sva tri sporazuma su jako slična. Sporazumi obezbjeđuju smjernice za stupanje na snagu specifičnih – lokalnih sporazuma koji treba da budu dopunjeni direktnim sporazumima između zaposlenog i poslodavca, ukoliko je postignut dogovor da zaposleni može da radi od kuće. U skladu sa sporazumima, rad od kuće je dobrovoljnog karaktera. Poslodavac treba da obezbijedi sredstva za rad, dok zaposleni ne može raditi od kuće puno radno vrijeme, već samo dio ugovorenih radnih sati.

Pravila koja se odnose na bezbjednosne i zdravstvene uslove rada definisana su Aktom o radnom okruženju²¹ koji predviđa da: „Ministar rada može propisati da se odredbe ovog Akta samo, u ograničenoj mjeri, primjenjuju na rad koji zaposleni obavlja u svom domu.“ Ministar je 2. aprila 2003. godine donio ministarsku uredbu br. 247 koja je izmijenjena 22. novembra 2011. godine uredbom br. 1073. Shodno tome, u skladu sa ovim uredbama, navedeni Akt se djelimično primjenjuje na rad koji zaposleni obavlja u svom domu.

Finska

U Finskoj, povremeni rad na daljinu nije regulisan zakonom. Organizacija rada Finske je 2005. godine dala saglasnost na primijenu Okvirnog sporazuma EU o radu na daljinu. Trenutno, postoje određena pravila i preporuke koje se odnose na rad na daljinu a sadržana su u kolektivnim ugovorima koji se zasnivaju na ovom Evropskom sporazumu.

Rad na daljinu ne utiče na poziciju zaposlenih. Radno zakonodavstvo i odredbe kolektivnih ugovora primjenjuju se na zaposlene koji rade na daljinu. Pored toga, postoje posebna pravila koje se odnose na bezbjednost i zdravlje u vezi sa radom na daljinu. Početak rada na daljinu je predmet dogovora između poslodavca i zaposlenog, i dobrovoljnog je karaktera.

²¹ Working Environment Act

<http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/acts/working-environment-act/arbejdsmiljoeloven1#afs1>

Luksemburg

U Luksemburgu, ne postoji zakonska obaveza da poslodavac ponudi rad na daljinu ili zaposleni stekne to pravo. Rad na daljinu se zasniva na dobrovoljnom sporazumu između poslodavca i zaposlenog. Rad na daljinu regulisan je regulativom od 1. marta 2012. godine koja konvenciju o radu na daljinu zaključenu između najvažnijih sindikata i Unije preduzeća Luksemburga definiše kao obaveznu. Što se tiče državne službe, državni službenik može, na pisani zahtjev, zatražiti da obavlja svoje dužnosti u formi rada na daljinu. U slučaju da se odbije zahtjev, državni službenik ima pravo da dobije obrazloženje. Rad na daljinu u državnoj službi regulisan je regulativom o radu na daljinu u državnoj službi od 10. oktobra 2012. godine.

Njemačka

U Njemačkoj, ne postoji zakonska obaveza da poslodavac ponudi rad na daljinu ili zaposleni stekne to pravo. Umjesto toga, rad na daljinu treba da bude dogovoren između poslodavca i zaposlenog. Ukoliko lokacija za obavljanje posla nije navedena u ugovoru o radu, poslodavac može iskoristiti svoj autoritet da je odredi. Međutim, interesi zaposlenog moraju da budu uzeti u obzir. Lokacija za obavljanje posla mora, takođe, biti prilagođena potrebama zaposlenih.

U skladu sa Saveznim zakonom o rodnoj ravnopravnosti, poseban izuzetak se odnosi na federalnu administraciju, federalna preduzeća i sudove, koji obezbjeđuju pravo na rad na daljinu pod određenim uslovima u cilju prevencije strukturalne diskriminacije na rodnoj osnovi.

U kući kao radnom mjestu bez ikakvih ograničenja primjenjuje se zakonodavstvo koje se odnosi na radno vrijeme, kao i pravila o bezbjednosti i zdravlju na poslu. Prema ugovoru o radu, poslodavac može imati pravo da zahtijeva ulazak u prostorije u kojima zaposleni obavlja posao kako bi provjerio zdravstvene i bezbjednosne uslove rada, pri čemu se moraju poštovati zahtjevi za privatnost. Međutim, poslodavac nema opšte pravo da uđe u dom, u skladu sa osnovnim pravom o nepovredivosti doma. Takođe, Savjeti radnika mogu uzeti učešće prilikom definisanja ili prestanka rada na daljinu.

Republika Češka

Ne postoje posebne odredbe zakona o radu koje se odnose na rad na daljinu. U slučaju rada na daljinu, primjenjuju se, bez ograničenja, opšte odredbe zakona o radu. Drugim riječima, Zakon br. 262/2006 predviđa da se odredbe zakona o radu primjenjuju (uz manja odstupanja) na radne odnose zaposlenog koji ne obavlja posao u prostorijama poslodavca. U zakonodavnoj proceduri je trenutno predlog koji reguliše određene aspekte rada od kuće. Prema ovom predlogu, zaposleni koji ne obavljaju posao u prostorijama poslodavca treba da imaju više prava i njihovi radni uslovi treba da budu poboljšani.

Švedska

Ne postoji zakonska obaveza da poslodavac ponudi rad na daljinu ili zaposleni stekne to pravo, već je to pitanje dogovora između zaposlenog i poslodavca na individualnom nivou ili posredstvom sindikata.

Ukoliko zaposleni želi da radi od kuće određenim danima, poslodavac nema obavezu da obezbijedi opremu kao što je kompjuter ili sto, ukoliko drugačije nije dogovoreno. Međutim, ukoliko poslodavac očekuje da zaposleni radi od kuće, poslodavac je obično nadležan za obezbjeđenje opreme. Takođe, poslodavac ima određenu odgovornost da obezbijedi da radno okruženje u domu zaposlenog nije opasno, pri čemu nije određen precizan opseg ove odgovornosti. U tu svrhu,

poslodavac može zatražaiti da uđe u prostorije zaposlenog, pri čemu je neophodna njegova saglasnost.

Ne postoje odredbe o pravu radnika na daljinu u cilju sprečavanja strukturalne diskriminacije. Takođe, ne postoji precizna statistika o primjenjivosti povremenog rada na daljinu, ali se očekuje porast pristalica ovakvog rada s obzirom na ubrzani tehnološki razvoj, te činjenicu da kancelarijski radnici često moraju dugo da putuju na posao.

IZVORI INFORMACIJA

1. Andrijana Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011
2. *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf (9.11.2016)
3. *Commission Decision of 17.12.2015 on the implementation of telework in Commission Departments*, http://ec.europa.eu/civil_service/docs/equal_opp/teleworking_decision_en.pdf (9.11.2016)
4. *Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (9.11.2016)
5. *Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0104> (9.11.2016)
6. *C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (9.11.2016)
7. ECPRD Request No. 3187 „*Legislation on alternating teleworking*“, 27.09.2016
8. *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568_en.pdf (9.11.2016)
9. *Flexible working environment*, European Commission, http://ec.europa.eu/civil_service/admin/equal_opp/index_en.htm (9.11.2016)
10. Gorana Lipnjak, *Rad od kuće – zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci*, Sigurnost 54 (1), 2012
11. OANDA, <https://www.oanda.com/currency/converter/> (9.11.2016)
12. *R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (9.11.2016)
13. *Zakon o radu*, <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (10.11.2016)
14. *Working Environment Act*, <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en/regulations/acts/working-environment-act/arbejdsmiljoeloven1#afs1> (8.11.2016)