Uporaba službenih sredstava u privatne svrhe u sustavu školstva – pravna kvalifikacija i posljedice

IZRADIO: DR. SC. BRUNO MOSLAVAC

VODICE, 26. LISTOPADA 2026.

Subordinacija u radnom odnosu

- sklapanjem ugovora o radu radnik se podređuje upravi poslodavca
- poslodavci se nerado odriču prava na izdavanje uputa
- nezamislivo je danas da radnik bude osam sati „isključen iz svijeta“: poslodavcu treba da radnik bude online, dostupan barem tijekom radnog vremena uz korištenje suvremenih informacijsko komunikacijskih tehnologija

Ograničavanje korištenja službenih sredstava rada u privatne svrhe

- poslodavci znaju da radnici ne mogu neprestano tijekom radnog vremena koristiti blagodati internetskog prostora i suvremenih informacijsko komunikacijskih sredstava isključivo u poslovne svrhe
- prevladavajući broj poslodavaca ne ograničava svoje radnike u pogledu korištenja sredstava rada na temelju informacijsko komunikacijskih tehnologija u privatne svrhe i tijekom i nakon radnog vremena
- kako postupiti ako poslodavac ipak ograničava ili zabranjuje korištenje sredstava rada u privatne svrhe?

Obveza prethodne provjere

- radnik ne smije na svoju ruku, bez prethodne provjere kod poslodavca ili s ovlaštenim predstavnikom poslodavca (npr. ravnateljem), koristiti sredstva rada (npr. pametni telefon, prijenosno računalo, tablet, službeni automobil i dr.) koja su mu dana na korištenje za potrebe obavljanja poslova radnog mjesta na kojemu je zaposlen

Pohranjivanje privatnih datoteka na službeno računalo

- poslodavac može slobodno odlučiti hoće li svojim radnicima dopustiti pohranjivanje privatnih datoteka na službena računala
- pravilo vrijedi čak i ako je privatna uporaba službenog računala općenito dopuštena
- Razlozi za ograničavanje:

a) pohranjivanje privatnih podataka, osobito preuzetih s interneta, može izložiti operativni sustav značajnom riziku od zaraze virusima

...

b) pohranjivanje velikih količina podataka (npr. recepti za kuhanje, katalozi automobila) može narušiti performanse sustava

c) pohranjivanje nezakonitog ili nepoćudnog sadržaja (npr. pornografski materijali, online nasilje i sl.) može narušiti ugled poslodavca

Zabrana korištenja službenih sredstava rada uglavnom se uređuje (posebnim) pravilnikom o radu, a kod poslodavaca koji imaju radničko vijeće, sporazumom.

Privatni softver na službenom računalu

- praksa njemačkih radnih sudova utvrđuje da svaki radnik mora biti svjestan da poslodavac ne daje pristanak na učitavanje računalnih programa na službena računala
- npr. ako radnik preuzme program na svoje službeno računalo kako bi pristupio portalu za preuzimanje glazbe i filmova, to obično opravdava izvanredni otkaz
- novija praksa: puki apstraktni rizik za IT sigurnost poslodavca (npr. da se prilikom instalacije privatnog softvera povuče i zloćudni, *malware*) nije dovoljan za opravdavanje izvanrednog otkaza jer nisu pronađeni dokazi o stvarnom, konkretnom riziku

Neovlaštena privatna uporaba

- neovlaštena privatna uporaba može se pravno okvalificirati kao povreda radne obveze
- pod određenim okolnostima, radnik se izlaže opasnosti da poslodavac podnese kaznenu prijavu protiv njega, najčešće zbog kaznenog djela krađa, pronevjera, oštećenje tuđe stvari, neovlaštena uporaba tuđe pokretne stvari, utaja i dr.
- npr. korištenje službenog vozila u privatne svrhe bez odobrenja povlači troškove amortizacije, goriva, cestarine i predstavlja neovlaštenu uporabu imovine poslodavca

Privatna uporaba kao uobičajena praksa

- smije li radnik pretpostaviti da postoji prešutno odobrenje poslodavca?
- nedopustivo je tumačiti da je dopušteno sve što nije izričito zabranjeno
- ako je poslodavac svjestan da njegovi radnici koriste službeni mobitel za privatne pozive na radnom mjestu i tolerira takvo ponašanje, to može prerasti u ustaljenu praksu
- da li se izostanak reakcije poslodavca tada može protumačiti kao prešutno odobrenje?

Apsolutno zabranjeni sadržaji na radnom mjestu

- nezakonite aktivnosti poput pristupa internetskim lokacijama za dijeljenje datoteka koja krše autorska prava ili internetskim lokacijama štetnim za djecu i maloljetnike, strogo su zabranjene
- ako radnik kroz sadržaj (npr. veličanje nasilja ili poticanje na mržnju prema određenim skupinama) poruka elektroničke pošte počini kazneno djelo, poslodavac mu može uručiti izvanredni otkaz
- otkaz se može razmotriti ako poslane e-poruke sadrže uvrede upućene poslodavcu ili drugim radnicima („nepovratno narušen odnos" – gubitak povjerenja u radnika koji je slao neprimjeren sadržaj kroz e-poštu)

Financijska šteta ili šteta ugledu poslodavca kao razlog za otkaz

- Poslodavci koji ne žele da njihovi radnici pod radnim vremenom pristupaju sadržajima izvan domene na kojoj obavljaju primarnu djelatnost, jednostavno mogu ograničiti pristup svim internetskim sadržajima izvan vlastite domene (npr. skole.hr)
- prekomjerna privatna uporaba interneta tijekom radnog vremena može opravdati izvanredni otkaz
- njemački Savezni sud za radne sporove tumači da je za zakonit otkaz dovoljna apstraktna mogućnost štete ugledu poslodavca (npr. slanje pornografskih materijala e-poštom), dok regionalni sudovi traže da doista nastupi šteta (npr. uznemiravanje radnika)

Nadzor uporabe hardvera i softvera koje je osigurao poslodavac

- u Njemačkoj poslodavci imaju ovlast nadzirati uporabu sredstava rada koje su osigurali radnicima
- eventualna dopuštena privatna uporaba ne utječe na dopušteni opseg nadzora
- zakonitost takvog nadzora prvenstveno se određuje člankom 6. stavkom 1. GDPR-a ili člankom 9. stavkom 2. GDPR-a
- ako se na računalu radnika nalaze datoteke s nazivima koji upućuju na isključivo privatni sadržaj (npr. „Privatno", „Odmor", „Djeca" itd.), poslodavac ih u pravilu ne smije otvarati

Opoziv dopuštenja za privatnu uporabu

- poslodavac može izdati i upute koje se tiču ponašanja povezanog s radom
- cilj takvih posebnih uputa

1. osigurati nesmetanu suradnju i skladne odnose među zaposlenicima na radnom mjestu
2. zaštititi imovinu, opremu i poslovne interese poslodavca

- poslodavac u pravilu može jednostrano opozvati prethodno dano dopuštenje radniku

Pravno uređenje korištenja službenih sredstava u privatne svrhe za javne službe u RH

Temeljni kolektivni ugovori (Narodne novine 29/24) za zaposlenike u javnim službama, koji se izravno primjenjuje na sve zaposlene u osnovnim i srednjim školama, propisuje:

1. za korištenje privatnog automobila u službene svrhe propisana je fiksna naknada
2. korištenje privatnog mobitela u službene svrhe nije regulirano kolektivnim ugovorom.

Korištenje privatnog mobitela u službene svrhe može se regulirati pravilnikom ili posebnim ugovorom.

Uređivanje (propisivanje) korištenja službenih sredstava u privatne svrhe

- poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom (čl. 26. st. 1. ZR)
- prednost uvijek treba dati ugovornom pravu
- ako je izričito zabranjeno, privatno korištenje uključujući pozive, poruke i mobilne podatke/Internet, može predstavljati tešku povredu obveze iz ugovora o radu i rezultirati otkazom

Naličje korištenja službenog mobitela izvan radnog vremena

- očekivanje poslodavca da radnik bude uvijek dostupan
- odredbu čl. 60.a st. 8. ZR-u u dijelu norme gdje je propisano da „..kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti…“ treba tumačiti krajnje restriktivno, jer implicira da postoje poslovi kod kojih bi se radnik uvijek trebao javiti poslodavcu za vrijeme svojeg odmora, što je nedopustivo tumačenje
- pitanje nedostupnosti odnosno „prava radnika na isključenje” nedostatno uređeno/riješeno (?)

Korištenje vlastitog mobitela u službene svrhe

- radnik prema općim načelima radnog prava nije dužan snositi troškove rada iz vlastitog džepa
- škola je dužna osigurati komunikaciju ako postoji potreba
- škole to najčešće mogu riješiti ili rješavaju na dva načina:

1. dodjelom službenog mobitela/SIM kartice radnicima koji imaju stalnu potrebu za komunikacijom (npr. ravnatelj, tajnik, voditelji smjena) ili
2. obavljanjem svih službenih poziva isključivo preko fiksnih telefona u prostorijama škole (iz tajništva ili zbornice).

Sloboda izražavanja i objave na društvenim mrežama

- sloboda izražavanja važi i na radnom mjestu, uz uvažavanje zaštićenih interesa poslodavca (npr. ugled)
- korištenje javno dostupnih društvenih mreža (npr. *Facebook*, *X*, *Snapchat* i dr.) podrazumijeva da osobne podatke generirane tijekom komunikacijskih procesa može pregledavati i javnost, samim time i poslodavac
- objavljivanje rezultira transparentnošću u vezi s osobnim izjavama i aktivnostima koje mogu imati posljedice u slučaju otkaza ugovora o radu
- objave mogu predstavljati povredu obveze iz radnog odnosa, kako zbog 1. načina korištenja informatičke opreme koji je u suprotnosti s ugovorom o radu ili 2. zbog sadržaja objave

Objave koje vrijeđaju i kritiziraju poslodavca

- radnik ima prema svom poslodavcu dužnost lojalnosti, rezerviranosti i diskrecije
- lojalnost sprječava radnike da javno kritiziraju rad poslodavca
- u praksi se to često regulira (posebnim) pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili posebnim ugovorima o povjerljivosti
- ograničenje kritiziranja poslodavca nije apsolutno, poglavito ne vrijedi u situacijama prijavljivanja nepravilnosti kod poslodavca uočenih od strane radnika ili u situacijama kada je počinjeno kazneno djelo

Mjerila za ocjenu potrebe sankcioniranja povrede radne obveze zbog objava na društvenim mrežama

1. intenzitet radnog mjesta i s njim povezan stupanj narušenosti temeljno zaštićenih pozicija poslodavca
2. skupina adresata i stupanj rasprostranjenosti
3. kriminalna relevantnost izjave

- ujedno su to i razlikovni kriteriji prema kojima će sud u slučaju osporavanja zakonitosti otkaza vrednovati opravdanost razloga poslodavca za donošenje odluke o otkazu

Posljedice nedopuštenog korištenja službenih sredstava rada u privatne svrhe

- neovlaštena uporaba IT resursa poslodavca u svrhe koje nisu predviđene predstavlja povredu obveza iz ugovora o radu, što se može sankcionirati upozorenjem na obveze iz radnog odnosa ili otkazom ugovora o radu
- otkazni razlog: gubitak povjerenja u radnika
- u radnim sporovima zbog nezakonitog otkaza, otpušteni radnici često tvrde da je kolega pristupio njihovu službenom računalu i počinio predmetne radnje
- teret dokazivanja (opravdanosti odluke o otkazu) leži na poslodavcu

.....

- radni odnos je dvostrano obvezan: radnik mora osobno obaviti preuzeti posao/rad, a poslodavac mu za to isplatiti plaću (glavna obveza)
- sporedne obveze iz radnog odnosa uključuju dužnost uvažavanja interesa druge ugovorne stran(k)e
- na temelju te sporedne dužnosti, radnik je osobito obvezan čuvati povjerljivost podataka i suzdržavati se od svakog ponašanja koje šteti ugledu ili poslovnim interesima poslodavca
- sporedna dužnost lojalnosti ne prestaje završetkom radnog vremena niti odlaskom radnika s radnog mjesta, već se proteže i na njegovo slobodno vrijeme, uključujući aktivnosti poput objave sadržaja na društvenim mrežama

Zaključak

- uporaba službenih sredstava (rada) u privatne svrhe pitanje je na razmeđi profesionalne naspram privatne sfere
- radnik ne smije bez prethodne provjere kod poslodavca koristiti službena sredstva rada u privatne svrhe
- neovlaštena privatna uporaba može se pravno okvalificirati (najmanje) kao povreda radne obveze
- apstraktna mogućnost nanošenja štete ugledu poslodavca dovoljan je temelj za otkaz ugovora o radu
- glavna posljedica utvrđene povrede obveze lojalnosti radnika poslodavcu u pravilu je otkaz ugovora o radu