

Јована Рајић Ђалић,*

Истраживач сарадник у Институту за упоредно право, Београд

ПРАВО НА ИСКЉУЧИВАЊЕ – ИЗМЕЂУ ПОРОДИЧНОГ ЖИВОТА И ПРОФЕСИОНАЛНИХ ДУЖНОСТИ**

***Апстракт:** Информационе технологије допринеле су сталној доступности појединца свим дешавањима у друштву, самим тим, омогућиле су готово неограничене могућности да запослени буде доступан свом послодавцу. Такозвани електрични поводац у виду мобилног телефона и лаптопа путем интернета створио је атмосферу рада и након радног времена. Тако се чини да запослени остају на послу и након радног времена, постајући део нове дигиталне свакодневнице, односно „the new normal“. Као последица улива информационих технологија у свет рада, настало је право на искључивање, као право запосленог да буде ослобођен пословних обавеза након радног времена. Ово право је настало као потреба да се скоро неограниченој доступности запосленог послу поставе границе. Иако неки аутори сматрају ово право продуженим правом на одмор, у правима у којима је оно пионирски прокламовано различито је регулисано.*

Аутор овог рада полази од хипотезе да је право на искључивање потреба запосленог у свету дигитализованог рада, коју је неопходно регулисати, посебно у светлу усклађивања породичних и професионалних обавеза. У раду ће бити истражен начин настанка овог права и оно чиме је оно било условљено, начин регулисања у упоредном праву и изгледи да се овај институт усвоји у домаћем праву.

Кључне речи: *родна равноправност, ограничено радно време, професионалне дужности, приватност.*

* email: j.rajic@iup.rs

Рад примљен: 31.08.2023.

Рад прихваћен: 10.09.2023.

** Рад је настао као резултат научноистраживачког рада Института за упоредно право који финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије према Уговору о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО у 2023. години (евиденциони број: 451-03-47/2023-01/200049 од 3. 2. 2023).

1. Уводна разматрања о праву на искључивање

Технологија је омогућила да се посао може завршити увек и свуда, омогућавајући запосленом флексибилност у оквиру радног окружења. Обављање посла од пре неколико деценија када је запослени после радног времена завршавао са послом и није био доступан послодавцу до следећег радног дана или одлазио на одмор без лаптопа и проводио га без службених позива, сада су готово прошлост за многа занимања. Данас су радни односи дубоко испреплетани иновацијама на пољу дигитализације, што поред добрих, има и лоше стране. Рад посредством технологије подразумева употребу интернета, мобилног телефона и рачунара (енгл. *the new normal*), а Балножан наводи да су се проблеми у свету рада појавили са појавом електронске поште, која је „основ тиранције која прожима свет рада“.¹ Тако је технологија на неки начин допринела испуњавању економских интереса послодавца, односно, помогла је послодавцима да обезбеде обављање послова увек и свуда. Према је у неким ситуацијама флексибилност у радном односу² запосленом потребна (болест детета и потреба за негом), за запослене је донела рад након радног времена, па се с правом може поставити питање да ли је могућност обављања радних задатака посредством технологије донела више штете него користи за радника. У том смислу, можемо се сложити са Фонберген и осталима (C.W. Von Bergen, Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor) који сматрају да је технологија у радне односе унела мач са две оштрице у погледу успостављања равнотеже између породичног и пословног живота.³ Обављање посла посредством лаптопа и интернета даје запосленом могућност да своје радне обавезе усклади са породичним, које неретко излазе из оквира радног времена, али му, с друге стране, онемогућавају да „побегне“ са посла. Стална хиперконекција довела је до немогућности да запослени заиста и заврши са послом када након радног времена.⁴ Слажемо се са оним ауторима који сматрају да су упливом технологије у радне односе угрожена нека од

1 К. Балножан, „Прилагођавање радног права дигиталном добу, право запосленог на искључивање“, у: *Упоредноправни изазови у савременом праву – in memoriam др Стефан Андоновић* (ур. Јована Рајић Ђалић), Институт за упоредно право, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Београд 2023, 238.

2 Више о флексибилзацији радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Страни правни живот* 1/2020, 87-97.

3 C.W. Von Bergen, M. S. Bressler, T. L. Proctor, „On Grid 24/7/365 and the right to disconnect“, *Employees Relations Journal* 2/2019, 2.

4 К. Балножан, 239.

права запослених попут права на породични живот, права на одмор, као и право на здравље.⁵ Везаност запосленог за посао и након радног времена препозната је као опасност за угрожавање интеграције приватног и пословног живота, што је неке законодавце навело да размишљају о заштити запослених на том пољу.⁶ Ово, с тога, што нарушавање поменуте равнотеже утиче на погоршање благостања запосленог, а последично, и на његову продуктивност.⁷

Пандемија вируса корона додатно је погоршала положај запослених, који су, да би задржали посао и зараду као извор егзистенције, пристали на рад од куће, а тиме често и на рад без временског оквира.⁸ Како би се здравље људи заштитило од заражавања, рад посредством компјутера представљао је решење.⁹ Слажемо се са оним ауторима који постављају питање, да ли је дигитална технологија у рукама послодавца од корисног оружја за спречавање ширења вируса постала опасно средство које ставља на тест заштитну функцију радног права?¹⁰ На тим темељима настало је право на искључивање, као одговор савременог права на уплив технологије у радне односе. Као нови институт, право на искључивање већ добија обресе правног дефинисања.¹¹ Право на искључивање, тако,

5 L. Lerouge, F. Trujillo Pons, „Contribution from the study on the „right to disconnect“ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?“, *European Labour Law Journal* 3/2022, 451.

6 L. Pansu, „Evaluation of „Right to disconnect“ legislation and its impact on employee’s productivity“, *International Journal of Management and Applied Research* 3/2018, 100.

7 *Ibidem*.

8 Оваква забрана имала је посебне импликације на родну равноправност и на баланс између породичног и пословног. Више о томе прочитати у: Ј. Рајић Ђалић, „Осетљиве групе жена и пандемија“, у: *Епидемија. Право. Друштво* (ур. Наталија Лукић, Далибор Ђукић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2023, 515-530.

9 Више о томе у: М. Рељановић, „Рад у околностима епидемије у ванредном стању“, у: *Пандемија Ковида 19: Правни изазови и одговори* (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021, 79-92; Ј. Мисаиловић, „Утицај пандемије ковида 19 на режим рада од куће“, у: *Пандемија Ковида 19: Правни изазови и одговори* (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021, 95-105.

10 L. Lerouge, F. Trujillo Pons, 451-452.

11 Тако се право на искључивање дефинише као „право запосленог да након истека радног времена не добија мејлове, позиве или поруке које су у вези са послом“, наведено према: L. Dima, A. Hogback, *Legislating a right to disconnect*, Friedrich Ebert Stiftung, 2, доступно на <https://romania.fes.de/e/legislating-a-right-to-disconnect> (26.5.2023). Рељановић и Мисаиловић ово право дефинишу као „одбијање комуникације са послодавцем ван радног времена у којем обавља своје радне обавезе, у складу са уговором о раду и уговореним радним временом, односно ван утврђеног периода обављања послова.“ За више видети: М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни правни живот*

можемо дефинисати као право запосленог да после радног времена не буде узнемираван информацијама везаних за посао, као и да не буде задужен за обављање било ког посла након што напусти радно место, односно заврши са радним временом. У теорији, право на искључивање подразумева могућност запосленог да након радног времена не одговара на службене мејлове и позиве те да своје слободно време „користи без узнемиравања“.¹² Имајући у виду сврху постојања овог института, може се закључити да ова врста заштите у основи представља заштиту психичког здравља запосленог, те је постављање граница кроз право на искључивање нужно како би се запосленом омогућио одмор и слободно време за породицу.

Наравно, право на искључивање као такво треба да постоји како за запослене који раде у просторијама послодавца, тако и за оне који раде на даљину и код куће. И једни и други запослени трпе последице због доступности после радног времена. Посебна пажња у овом раду биће посвећена повезаности рада ван просторија послодавца и права на искључивање, с обзиром на то да се ова врста рада обавља управо посредством уређаја која омогућавају доступност запосленог потребама послодавца.

2. Потреба запослених на право на искључивање и њихова вулнерабилност

Рад посредством технологије умножио је заступљеност рада који излази из оквира радног времена и простора. Рад ван просторија послодавца, који у домаћем праву подразумева рад од куће и рад на даљину,¹³ подложен је злоупотреби радног ангажовања, односно рада који се обавља дуже од радног времена у смислу свакодневног прековременог рада, због чега долази до пољуљане равнотеже између пословног и приватног живота. Радно место је практично свуда, у стану, у хотелу на одмору, у ресторану, у парку.... Брисање границе између пословног и приватног за запосленог ствара психолошку тензију и притисак за запосленог.¹⁴ Истраживања показују да су ови запослени

3/2021, 415.

¹² К. Балножан, 240.

¹³ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, члан 42.

¹⁴ У литератури можемо пронаћи израз *working around the clock* који симболизује рад без престанка, баш као и окретање казаљки на сату. L. Dima, A. Hogback (26.5.2023). Amazon је фирма која посебно подстиче запослене да раде дуго, чиме се подстиче интензивна корпоративна култура рада који треба да је константан и поставља високе

изложени раду који прелази законом дозвољени оквир, као и да имају мање сати за одмор на располагању.¹⁵ С друге стране, ваља узети у обзир чињеницу да је могућност рада ван просторија послодавца погодовала и запосленима, па је 30% њих у једној студији указало да је то боља опција од рада у просторијама послодавца, што их је оснажавало да боље обављају посао, 53% њих је сматрало да такав рад поспешује флексибилност, док је 37% запослених тврдило да их такав начин рада чини продуктивнијим.¹⁶ Ту је и истраживање које показује да су се запослени који раде ван просторија послодавца осећали сигурније, као и да су били заштићенији од загађења ваздуха.¹⁷ Уствари, рад ван просторија послодавца вероватно има најопречније ставове по питању усклађивања породичних и професионалних обавеза. Тако, за неке ауторе овакав начин рада представља савршен алат да би се запослени посветио породици када нема обавезу да посао обавља у просторијама послодавца, те да „висок степен аутономије радника“ може смањити стрес и очувати здравље, кроз уштеду и времена и новца, уз повећање мотивације.¹⁸ Полази се, дакле, од претпоставке да ће запослени имати више времена на располагању за породицу пошто, између осталог, то време не користи за долазак и одлазак са посла. Та чињеница би требало да га мотивише да буде продуктивнији и да ради са мање стреса, с обзиром на чињеницу да није под директним надзором послодавца. С друге стране, професор Урдаревић сматра да се оваквим начином рада уствари брише јасно постављена граница између породичног и пословног, због немогућности да се разграничи време за рад и време за породицу.¹⁹ Ово из разлога, што посао ван просторија послодавца, код куће и на даљину, обавља управо посредством технологије. Надаље, није лако утврдити продуктивност рада који се обавља на овај начин, а ту је и чињеница да се губи појам о завршеном радном времену у поређењу са ситуацијом када се посао обавља у просторијама послодавца. Породичне

стандарде које запослени тешко досежу. С тим у вези светом је одјекнуо интервју бивше запослене која је изјавила да је „боље бити просјак него радити у Амазону“. <https://www.theguardian.com/money/2014/nov/28/being-homeless-is-better-than-working-for-amazon> (30.5.2023), наведено према: C.W. Von Bergen, M. S. Bressler, T. L. Proctor, 3.

15 L. Lerouge, F. Trujillo Pons, 451.

16 L. Pansu, 102.

17 F. Filardi *et al.*, „Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences“, *Cadernos EBAPE XVIII* 1/2020, 38-46.

18 *Ibidem*, 28.

19 Б. Урдаревић, „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2021, 216.

дужности, напротив, могу бити и разлог одлагања да се неки посао заврши, што захтева од запосленог да ради дуже од радног времена. С обзиром на то да запослени није под директним надзором и у физичкој близини послодавца, а постоји могућност да буде стално доступан путем мобилног телефона или електронске мреже, то ће неретко његово време за породицу бити претворено у време за посао. Тиме се доприноси и повећању прековременог рада, који је практично невидљив и не плаћа се, као што је то у случају са прековременим радом у просторијама послодавца. Томе треба додати резултате истраживања, који показују да се исцрпљеност и стрес који изазива прековремени рад и константни прилив посла одражава на пад квалитета одрађеног посла, као и на смањену продуктивност запосленог.²⁰ Због тога запосленом мора бити обезбеђен одмор, јер је у супротном, запослени изложен психичком и професионалном исцрпљивању.²¹

2.1. *Оправданост права на искључивање*

Сматрамо да је регулисање права на искључивање противтежа упливу технологије у радне односе и начин да се постави јасна граница између породичног и пословног живота. У Француској и Шпанији, у којима је ово право пионирски регулисано мотиви су управо били да се на тај начин успостави баланс између породичног и професионалног живота, те да се запослени заштити од тзв. *burn out*-а.²² Стога истичемо нужним регулисање овог права као начина да се заштити право на дневни одмор запосленог, на приватни живот а у вези са тим и право на успостављање баланса између породичног и професионалног живота. И не само то. Ово право представља отпор запосленог да у слободно време буде „активан на интернету“, настало са циљем да сачува менталну стабилност, односно да буде брана психичком исцрпљивању.²³ Само запослени који употпуњује своје потребе на приватном плану може бити посвећен и ефикасан у пословној сфери. Овакву тврдњу поткрепљују и други аутори, који сматрају да запослени, покушавајући да достигну стандарде рада у таквим околностима, губе могућност да савладају све изазове породичног живота.²⁴ Такав несклад запослене чини нервозним

20 C.W. Von Bergen, M. S. Bressler, T. L. Proctor, 3.

21 L. Lerouge, F. Trujillo Pons, 456.

22 L. Lungu, *The right to disconnect - a necessary demarcation between profesional and private life*, Conferinta Internationala de Drept, Studii Europene si Relatii Internationale, 2021, 176.

23 *Ibidem*, 177.

24 C.W. Von Bergen, M. S. Bressler, T. L. Proctor, 3.

и исцрпљеним, те су они склонији да се повреде или разболе.²⁵ Други наводе професионални стрес, проблеме са спавањем и главобољу као неке од негативних психолошких последица рада посредством технологија.²⁶ Лерож и Понс (Loic Lerouge, Francisco Trujillo Pons) сматрају да је право на искључивање „спасилац“, које ће онемогућити запосленом да трпи штетне последице у случају да не одговори на мејл или на позив службеног телефона након истека радног времена.²⁷ Са овим се слаже и Балножан, која сматра да највећи број запослених уствари одговара на позиве и мејлове који стижу од надређених у страху да у супротном не буду стављени у неповољан положај у односу на остале запослене, као последица осветољубивости послодавца.²⁸ Ово је важно имати на уму у светлу сазнања да култура сталне доступности (енгл. *always on culture*) може бити наметнута и жељом запослених, да се на тај начин покажу у добром светлу својим надређенима.²⁹ Надаље, таква жеља развија и зависност од сталног проверавања порука и мејлова, чак и када се запослени налази у просторијама у којима треба да се опусти (попут купатила). На тај начин запослени постају зависни од добијања службених мејлова и порука, па им њихов недостатак ствара анксиозност, не допуштајући им да се заиста „искључе“, чиме се ствара „продоран јаз између породичног и професионалног живота“.³⁰ И не само то, због сталног притиска да се буде „он“ да би проверавао поруке и мејлове, запослени све чешће имају проблем да се концентришу и посвете радним задацима,³¹ што свакако представља негативну страну савременог обављања посла. Како се у једној публикацији Међународне организације рада наводи „људска бића нису машине и посао је само један сегмент њиховог живота“, што посебно важи у ситуацијама када је дом и радно место.³² У том светлу, сматрамо неопходним регулисање права на искључивање ради заштите психолошког здравља запосленог, узимајући у обзир да се у Јапану већ учесталио посебан назив за

25 *Ibidem*.

26 Alexandra-Georgiana Valcelaru, “The Psychosocial Risks Encountered by Employees in the Digital Economy. The Right to Disconnect”, *Analele Stiintifice Ale Universitatii Alexandru Ioan Cuza Din Iasi Stiinte Juridice* 67, no. Supplement 2 (2021), 235.

27 L. Lerouge, F. Trujillo Pons, 452.

28 К. Балножан, 242.

29 C.W. Von Bergen, M. S. Bressler, T. L. Proctor, 2-3.

30 *Ibidem*.

31 J. Lord, *The right to disconnect from workplace*, доступно на <https://app.croneri.co.uk/> 29.5.2023.

32 International Labour Office, *Working from home, From invisibility to decent work*, ILO, Geneva 2021, 150.

запослене који учестало одузимају себи живот због прековременог рада.³³ Наведена чињеница наводи на јасан закључак да запослени нису безбедни у условима прековременом свакодневном раду. Томе треба додати и систем рада „996“ који постоји у кинеским информационим системима, где постоји правило рада од девет сати ујутру, до девет сати увече, шест дана у недељи,³⁴ чиме се формално не ставра потреба за прековременим радом, а ни за плаћањем таквог рада али се запослени подвргавају исцрпљајућим условима рада. То нас надаље доводи на терен ефикасности запосленог која зависи од његовог одмора, те се треба сетити и првих борби за ограничење радног времена.³⁵ Зато и не чуди предлог неких аутора у теорији да разговор о праву на искључивање треба да укључи и компонентну психичког здравља, које је у блиској вези са обављањем рада, уз постојање чињенице да су честа „прегоривања запосленог“, условила да се у неким законодавствима оно третира као професионална болест.³⁶ На крају, слажемо се да право на искључивање треба да представља неку врсту социјалне политике, којом се поштује граница између породичног и професионалног живота.³⁷ Таква социјална политика мора добити подршку свих чланова друштва и мора бити праћена ефикасним средствима заштите, најпре адекватним надзором инспекције рада или посебно основаног тела, управо због раније поменуте одмазде послодавца, а терет доказивања може бити један од алата.

3. Упоредноправна решења

Француска је прва држава која је имплементирала ово право у оквиру свог законодавства доневши посебан закон 2016. године. Наиме, право на искључивање важи за компаније које запошљавају 50 и више запослених, и било је реализовано тако да су запослени били поштеђени да добијају мејлове, односно да не одговарају на исте након истека радног времена.³⁸ Ово право је најпре егзистирало без санкције тако што би

33 P. M. Secunda, „The employee right to disconnect“, *Notre Dame Journal of International and Comparative Law* 1/2019, 1. Многи сматрају да основ оваквог проблема лежи у родним улогама у јапанском друштву, као и изостанку заштите у радном праву. J. Lord, *The right to disconnect from workplace*, доступно на <https://app.croneri.co.uk/> 29.5.2023.

34 К. Балножан, 242.

35 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета Нови Сад, Нови Сад 2015, 245-283.

36 A. Valcelaru, 246.

37 К. Балножан, 242.

38 T. Jochman, „Effects on employees’ compensation under the right to disconnect“, *Benefits*

пошилаца добио обавештење да је запослени ван канцеларије, да би на крају и оне биле уведене у циљу заштите права на искључивање. Немачко право је специфично јер не садржи право на искључивање у закону, већ је ово право добило на важности препознавањем као таквог од стране послодаваца, који су желели да право на искључивање уврсте у своје колективне уговоре. Тако је у компанији Даимлер (нем. Daimler) установљен софтвер који забрањује слање мејлова запосленима који су на одмору.³⁹ Модел у немачком праву базиран је на потребама сваке гране привреде посебно, уз установљавање општих правила која су за све заједничка.⁴⁰ У том смислу, Секунда (Paul M. Secunda) указује да су компаније попут *Volkswagen*-а, *BMW*-а или *Puma*-е уставовиле прецизна интерна правила о томе када менаџери могу послати мејл запосленима после радног времена, конкретно у *Volkswagen*-у постоји правило да се мејл не прослеђује запосленом 30 минута након истека радног времена.⁴¹ Тиме се верује да је ова компанија удовољила интересима обеју страна у радном односу, послодавцу који може имати потребу за одговором запосленог након радног времена, и запосленом, да се искључи из радног процеса након радног времена. Колики је значај *right to disconnect* у Немачкој, говори и податак да је немачко министарство за послове рада ограничило комуникацију запослених и послодаваца после радног времена, осим у случају хитности, те укинуло могућност дисциплинског кажњавања запосленог који искључи телефон након радног времена.⁴² У Немачкој је подржана и акција стварања апликације која забрањује послодавцима да шаљу мејлове запосленима док су на одмору, због чега се и у Шпанији почело са планирањем инструмената за успостављањем равнотеже између породичног и професионалног живота.⁴³ Постоје државе попут Ирске, које су се одлучиле за регулисање овог института мимо закона, кроз статутарни кодекс праксе, који у основи није правно обавезујући документ, али се одредбе узимају у обзир ако је посреди здравље радника или радно време.⁴⁴ У таквом кодексу се право на искључивање спомиње као право о коме би требало да расправљају послодавци са синдикатима. Међутим, овом праву се

and Social Welfare Law Review 2/2021, 221.

39 *Ibidem*.

40 P. M. Secunda, 29.

41 *Ibidem*.

42 *Ibidem*.

43 T. Jochman, 211.

44 M. Bell, „Responding to the „rapidification“ of working life: the right to disconnect“, *An Irish Quarterly Review Studies*, winter 2021/2022, no. 440, 433.

у Ирској не даје превелики значај, с обзиром на то да одредбе кодекса омогућавају да запослени буде контактиран и мимо радног времена, када за то постоји потреба. У осталим земљама, процес увођења права на искључивање тече спорије, такав је случај Литванијом, која још увек не препознаје значај овог права и у којој тече споро и процес имплементације аката који се тичу регулисања рада у оквиру савремених технологија.⁴⁵ Слична ситуација је и у пољском праву.⁴⁶ У другима, попут Русије, постоје сметње за имплементацију овог права, како наводи Ћесалина (Olga Chesalina), с обзиром на то да радно законодавство ове земље садржи институте који нису спојиви са правом на искључивање, попут „ирегуларног радног рада“, који подразумева право запосленог да ради мимо стандардног радног распореда.⁴⁷

Значај менталног здравља запослених у упоредном праву све више добија на значају, а о томе сведочи чињеница да у Јапану постоји посебан назив за изгарање запослених на раду које доводи до тога да себи одузму живот због прековременог рада - *karoshi*.⁴⁸ То је био разлог да се у Јапану крене са предузимањем мера за очување психичког здравља запослених, почев од ограничења прековременог рада, измене закона којим ће запослене на лакши начин добити могућност да користе одмор, санкције за послодавце код којих се деси самоубиство због прековременог рада, укључујући дроне и звона која упозоравају запослене да је радно време завршено и да треба да напусте радна места.⁴⁹ Изван Европе, у законодавство Чилеа 2020. године уведено је право на искључивање, а исти пример следила је и Аргентина пар месеци касније.⁵⁰ Ипак, има аутора који указују на сумњу да оправданост овакве регулативе. Пансу (Luc Pansu) указује на мишљење да оваква политика неће више штити запосленог, већ носи ризик да се слободно време запосленог претвори у време рада које неће бити плаћено.⁵¹ Макнинс (Michael Mankins) упућује да би право на искључивање утицало на промену динамике рада, те да би у том случају викенди били радни.⁵² Иако су мишљења

45 M. Urbane, „The future of employees’s right to disconnect in the European union and Latvia“, *Human factors, Business Menagment and Society*, vol. 56, 2022, 333-334.

46 K. Jaworoska, „The right to disconnect“, *Studies on Labour Law and Social Policy* 1/2022, 57.

47 O. Chesalina, „The legal nature and the place of the right to disconnect in European and Russian labour law“, *Russian Law Journal*, 3/2021, 52.

48 P. M. Secunda, 1.

49 T. Jochman, 222.

50 L. Dima, A. Hogback, 26.5.2023.

51 L. Pansu, 102.

52 M. Mankins, „Why the French Email Law Won’t Restore Work-Life Balance?“, *Harvard*

подељена, приклањамо се ставу који износи Балножан, да је овај вид заштите запослених неопходан узимајући у обзир чињеницу да мали број запослених прихвата неограничену „конекцију“ односно повезаност са послом због споствених жеља и амбиција, док је више оних који простају на то јер се плаше негативних последица по свој положај у радном односу, што може резултирати стављањем у неповољнији положај, ненапредовањем и слично.⁵³

4. Право на искључивање у контексту права Европске уније

Значај права на искључивање препознат је и у оквиру Европског парламента, који је заузео став да је нужно заштити здравље запосленог и да то државе које не познају институт права на искључивање морају порепознати значај овог права путем колективних уговора.⁵⁴ Ово право посебно добија на важности за оне запослене који се старају о другима, као посебно рањиве категорије.⁵⁵ Све је почело иницијативом европских социјалних партнера 2020. године, када је усвојен Оквирни споразум о дигитализацији, који предвиђа прилагођавање услова рада употреби дигиталних алата, што је подразумевало и заштиту интереса запослених.⁵⁶ Овај документ је, заправо, представљао увертуру и инспирацију за доношење Резолуције са препорукама Комисији о праву на искључивање са предлогом Директиве о праву на искључивање.⁵⁷ Овим предлогом се прецизирају услови под којима би запослени који раде уз помоћ дигиталних алата уживали право на искључивање након радног времена и које су то границе које послодавци морају поштовати. Право на искључивање у контексту овог предлога представља неучествовање у активности употребом дигиталних алата. Оно што јесте занимљиво јесте да се ово право представља као могућност коришћења од стране запосленог али не и обавеза коришћења, што може имати својеврсне

Business Review (Online), доступно на <https://hbr.org/2017/01/why-the-french-email-law-wont-restore-work-life-balance> 2.8.2023.

53 К. Балножан, 242.

54 L. Lerouge, F. Trujillo Pons, 456.

55 Преамбула Резолуције Европског парламента 2019/2181 са предлогом директиве о искључењу (енгл. European Parliament resolution with recommendations to the Commission on the right to disconnect 2019/2181(INL), доступно на <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021> 7.6.2023.

56 European Social Partners Agreement on Digitalisation 2020.pdf (etuc.org) https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf 4.8.2023.

57 Преамбула Резолуције Европског парламента 2019/2181 са предлогом директиве о искључењу.

последнице на плану поштовања овог права од стране послодавца. Како би се обезбедило да послодавац контактира запосленог у вези са послом након радног времена, нужно је прописивање обавезе овог права, уместо предвиђања факултативне употребе. С тим у вези, Предлогом се наводе начини за остваривање овог права, попут искључивања дигиталних алата, процену психолошког здравља запосленог, мерења радног времена.⁵⁸ Ипак, иако је постоји обавезна примена овог права, Предлог предвиђа да запослени који затражи примену овог права не може бити стављен у неповољнији положај, а на терет доказивања да неповољан положај или отказ уговора о раду нису последице уживања права на искључивање је на послодавцу.⁵⁹ Право на искључивање гарантовано је запосленима без обзира на то која је област рада у питању, са циљем очувања здравља запослених и сигурних услова рада, као и са циљем да се на овај начин омогући успостављање равнотеже између породичног и професионалног живота. У контексту поменутог циља, а у ишчекивању директиве која ће регулисати детаље права на искључивање, треба указати на то је 2019. године донета Директива ЕУ бр. 2019/1158⁶⁰ која је управо посвећена механизмима за успостављање баланса између породичних и професионалних обавеза. Свакако у обзир треба узети и Директиву о одређеним аспектима организације радног времена⁶¹, као начин да се право на искључивање доведе у везу са већ прокламованим правом на ограничено радно време. Слободно можемо рећи да је Директива послужила као “инспирација” да се уведу, у склопу поштовања стандарда трајања радног времена, и посебна правила за раднике који посао извршавају уз помоћ дигиталних алата, не би ли се на тај начин ограничила дигитална комуникација између послодавца и радника.

58 Преамбула Резолуције Европског парламента 2019/2181 са предлогом директиве о искључењу, члан 4.

59 Преамбула Резолуције Европског парламента 2019/2181 са предлогом директиве о искључењу, члан 5.

60 Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> 3.8.2023.

61 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> 4.8.2023.

5. Закључак

Право на искључивање представља новину у радном праву, о чијој природи су написани научни чланци, те се дискутује о томе да ли је реч о аутономном праву или пак о деривату већ постојећег права на одмор. Чињеница да се данас рад у великом броју случајева заснива на технологији која чини доступност радника олакшаном. И не само то, доступност запосленог је скоро неограничена. Због пандемије вируса ковид 19 рад код куће је више заступљен, те је због свега поменутог тешко успоставити границу између пословног и приватног. Продирање пословног у време које би запослени требало да користи као слободно време са породицом или на други начин, а не на посао, психички оптерећује запосленог и дуготрајно доводи до поремећаја здравља. Зато има простора да се о праву на искључивање говори и у српском праву. Сматрамо да постојећи законодавни оквир није задовољавајући да заштити запосленог у свету сталне доступности и „електричног повоца“. Овоме треба додати и промене на тржишту рада и присутну флексибилизацију, која поред добрих страна, носи и оне мање добре које се тичу немогућности раздвајања приватне и пословне сфере. У српском праву се „одомаћио“ и прековремени неплаћени рад, те се од запосленог очекује да ради и након радног времена а због непостојања евиденције о прековременом раду, он неретко остаје неплаћен.⁶²

Иако постоји потреба да право на искључивање ближе истражи, става смо да би требало размишљати о начину примене овог права. Најједноставнија примена овог права била би кроз већ постојеће норме радног законодавства о радном времену и кроз увођење евиденције о прековременом раду. Ту су и прописи о заштити здравља и безбедности на раду, који могу послужити у примени овог права, имајући у виду последице на здравље до којих може довести садашње стање рада без контроле у условима сталне доступности. Свакако би један од предлога могао бити да право на искључивање буде предмет социјалног дијалога и регулисање кроз колективни уговор, али с обзиром на низак ниво социјалне културе у српском праву, сигурније је да овај институт буде регулисан законским путем.

62 Више о томе: Ј. Рајић Ђалић, „Одређене форме радног времена у Србији у светлу Европске директиве 2003/88 и упоредног права“, *Страни правни живот* 3/2018, 181-196.

Литература и извори

Балножан Кристина, *Прилагођавање радног права дигиталном добу, право запосленог на искључивање*, Упоредноправни изазови у савременом праву – in memoriam др Стефан Андоновић (ур. Јована Рајић Ђалић), Институт за упоредно право, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Београд 2023;

Bell Mark, *Responding to the „rapidification“ of working life: the right to disconnect*, An Irish Quarterly Review Studies, winter 2021/2022, no. 440;

Valcelaru Alexandra-Georgiana, *The Psychosocial Risks Encountered by Employees in the Digital Economy. The Right to Disconnect*, Analele Stiintifice Ale Universitatii Alexandru Ioan Cuza Din Iasi Stiinte Juridice 67, no. Supplement 2 (2021);

Von Bergen C.W., Bressler S. Martin, Proctor L. Trevor, *On Grid 24/7/365 and the right to disconnect*, Employees Relations Journal, vol. 45 no. 2 2019;

Dima Luminita, Hogback Alex, *Legislating a right to disconnect*, Friedrich Ebert Stiftung, доступно на <https://romania.fes.de/e/legislating-a-right-to-disconnect> (26.5.2023);

International Labour office, *Working from home, From invisibility to decent work*, ILO, Geneva 2021;

Jaworoska Katarzyna, *The right to disconnect*, Studies on Labour Law and Social Policy, 2022, 29 no.1;

Јовановић Предраг, *Радно право*, Правни факултет Универзитета Нови Сад, Нови Сад 2015;

Jochman Tyler, *Effects on employees' compensation under the right to disconnect*, Benefits and Social Welfare Law Review, vol. 22.2;

Lerouge Loic, Trujillo Pons Francisco, *Contribution from the study on the „right to disconnect“ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, European Labour Law Journal 2022, vol. 13(3);

Lord Jonathan, *The right to disconnect from workplace*, доступно на <https://app.croneri.co.uk/> (29.5.2023);

Lungu Luiza, *The right to disconnect - a necessary demarcation between profesional and private life*, Conferinta Internationala de Drept, Studii Europene si Relatii Internationale, 2021;

Mankins Michael, "Why the French Email Law Won't Restore Work-Life Balance?", Harvard Business Review (Online), dostupno на <https://hbr.org/2017/01/why-the-french-email-law-wont-restore-work-life-balance> (2.8.2023);

Мисаиловић Јована, *Утицај пандемије ковида 19 на режим рада од куће*, Пандемија Ковида 19: Правни изазови и одговори (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд, 2021;

Pansu Luc, *Evaluation of „Right to disconnect“ legislation and its impact on employee’s productivity“*, International Journal of Management and Applied Research 2018, vol. 5, no. 3;

Рајић Ђалић Јована, *Одређене форме радног времена у Србији у светлу Европске директиве 2003/88 и упоредног права*, Страни правни живот бр. 3/2018, стр. 181-196;

Рајић Ђалић Јована, *Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом*, Страни правни живот бр. 1/2020;

Рајић Ђалић Јована, *Осетљиве групе жена и пандемија*, Епидемија. Право. Друштво (ур. Наталија Лукић, Далибор Ђукић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2023, стр. 515-530;

Рељановић Марио, *Рад у околностима епидемије у ванредном стању*, Пандемија Ковида 19: Правни изазови и одговори (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд, 2021, стр. 79-92;

Рељановић Марио, Мисаиловић Јована, *Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља*, Страни правни живот, 3/2021, стр. 407-432;

Paul M. Secunda, *The employee right to disconnect*, Notre Dame Journal of International and Comparative Law, vol. 9 (2019), issue 1;

Urbane Marta, *The future of employees’s right to disconnect in the European union and Latvia*, Human factors, Business Menagment and Society, vol. 56, 2022;

Урадаревић Бојан, *Рад на даљину као специфичан начин организације рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду 1/2021;

Filardi Fernando et al., *Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences*, Cadernos EBAPE XVIII, 1/2020;

Chesalina Olga, *The legal nature and the place of the right to disconnect in European and Russian labour law*, Russian Law Journal, vol IX (2021), issue 3;

European Parliament resolution with recommendations to the Commission on the right to disconnect 2019/2181(INL), dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021> (7.6.2023);

Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење;

Preambula Rezolucije Evropskog parlamenta 2019/2181 sa predlogom direktive o isključenju (engl. European Parliament resolution with recommendations to the Commission on the right to disconnect 2019/2181(INL), dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021>

European Social Partners Agreement on Digitalisation 2020.pdf (etuc.org) https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

Jovana Rajić Čalić, M.A.

Research Associate, Institute of Comparative Law, Belgrade

Right to Disconnect – Between Family Life and Work Responsibilities

Summary

Information technologies have contributed to the constant availability of an individual to all events in society, therefore, they have enabled almost unlimited opportunities for an employee to be available to his employer. The so-called electric leash in the form of a mobile phone and a laptop via the internet created an atmosphere of work even after working hours. Thus, it seems that employees stay at work even after working hours, becoming part of the new digital everyday life, i.e. “the new normal”. As a consequence of the influx of information technologies into the world of work, the right to disconnection arose, as the employee’s right to be freed from business obligations after working hours. This right arose as a need to set limits to the almost unlimited availability of an employee to work. Although some authors consider this right as an extended right to vacation, it is regulated differently in the rights in which it was pioneered.

The author of this paper starts from the hypothesis that the right to exclude the needs of the employee in the world of digitized work, which must be regulated, especially in the light of harmonizing family and professional obligations. The paper will investigate the way this right was created and what it was conditioned by, the way it is regulated in comparative law and the prospects for adopting this institute in domestic law.

Keywords: *gender equality, family life, work duties, work time, privacy.*