

Истраживач сарадник др Јована Рајић Ђалић

Институт за упоредно право, Београд

ПРАВНИ РЕЖИМ И СПЕЦИФИЧНОСТИ РАДА ОД КУЋЕ¹

Рада од куће, као специфичан начин организовања послова, актуелизован је услед пандемије вируса COVID-19, те је тако почео да привлачи све већу пажњу правника. Ренесанси овог облика рада допринела је и дигитализација, отварајући до сада невиђене могућности да се широк спектар послова обавља ван просторија послодавца. Рада који је дислоциран уноси промене у оквиру института правне субординације у односу послодавац–запослени, као и у домену заштите и безбедности на раду и у области приватног живота запосленог, те усклађивања породичног и пословног. У том смислу, пошли смо од хипотезе да Закон о раду садржи недовољно одредби које могу да испрате рада од куће који је присутан у тренутној пракси. Поред допуне Закона о раду, у раду ће бити указано на значај постојања одредби о раду од куће у Закона о безбедности и здравља на раду, који уопште не препознаје овај облик радног ангажовања.

Кључне речи: Рада од куће; Корона; Правна субординација; Безбедност и здравље на раду.

1. УВОДНА РЕЧ О РАДУ ОД КУЋЕ

Историја радних односа обележена је радом од куће, све до почетка прошлог века када обављање посла код куће као стандард, под утицајем индустријализације, бива замењено радом у просторијама

Јована Рајић Ђалић, *j.rajic@iur.rs*.

¹ Рада 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).

послодавца.² Савремени услови рада наметнули су да се рад за другог обавља у просторијама послодавца, али рад ван пословних просторија постаје све актуелнији. Разлози су многоструки. Један од њих види се у развоју информационих технологија и дигитализација, односно четврта индустријска револуција, како се у теорији назива³. Промене које је претрпело савремено радно право велике су и као такве, отварају и нека друга питања, попут заштите приватности и личних података. Професор Јашаревић истиче да се променио контекст радног права, начин одвијања послова, субјекти који у њему учествују као и правни приступ радном односу.⁴ Захваљујући дигитализацији, рад од куће омогућен је широкој лепези запослених, поготову када су у питању непроизводне делатности.⁵ Својеврсну еволуцију доживео је и сам термин запосленог, па тако долази до формирања тзв. платформских радника.⁶ Ту су пандемијски услови рада, који су изазвани вирусом корона, који су натерали послодавца да примени институт рада од куће.⁷ Рад од куће за време пандемије био је специфичан, јер послодавци нису имали обавезу да организују овакву врсту рада, већ дискреционо право у оквиру оних послова који се могу обављати од куће, а у складу са општим актом и уговором о раду.⁸ Уз то се указује

² International Labour Organization, *Working from home: estimating the world wide potential*, ILO brief, Geneva, 2020, 4.

³ Б. Урдаревић, „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2021, 206. Професор Урдаревић сматра да су после четврте индустријске револуције остали пољуљани основни стубови на којима почива радно законодавство, попут запошљавања на неодређено време са пуним радним временом, указујући на чињеницу да су претходне револуције допринеле општем благостању запосленог кроз повећање запослености и социјалне сигурности, што сада није случај.

⁴ С. Јашаревић, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду* 3/2018, 927.

⁵ М. Рељановић, „Информационе технологије и изазови у реформи радног права“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду* 2/2020, 764.

⁶ За више видети: М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни правни живот* 3/2021.

⁷ И. Џамић, „Рад на даљину – правни режим пре и током пандемије ковид-19“, *Право и привреда* 3/2021, 425. Аутор сматра да примена рада код куће за време пандемије није била спроведена на правилан начин јер Уредба о организовању рада послодавца за време ванредног стања није била довољно прецизна, што је домаћим послодавцима оставило скроман простор за организацију оваквог рада за време пандемије.

⁸ М. Рељановић, „Рад у околностима епидемије у ванредним стању“, *Пандемија Ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. В. Ђурић, М. Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021, 81-82. Аутор истиче проблеме који су се јавили у вези са применом рада од куће за време пандемије у виду одсуства одлуке послодавца за рад од куће а изостало је и закључивање анекса уговора о раду, као и одсуство обавеш-

на чињеницу да је подзаконски акт остао недовршен због непостојања ближих одредби о надзору над радом запослених од куће, као и о елементарном обезбеђивању средстава за рад.⁹ Ту треба још поменути и економску кризу, незапосленост и миграције, које су свеукупно промениле и стандард услова рада. Професор Јашаревић тврди да је дошло до „дерегулације радних односа“, која у основи подразумева сужавање права запослених, односно „трку ка дну“.¹⁰ Глигорић указују на то да је рад од куће у савременом свету умногоме другачији него раније, јер је пре свега ограничен на „интелектуалне послове и услуге које се пружају у дигиталном свету“.¹¹ Заинтересованост за овај облик радног ангажовања свакако ће потрајати, како због конкуренције на тржишту рада, тако и због тога да се на овај начин тражи решење за незапосленост квалификованих људи.¹²

Ако узмемо у обзир нечело јединства рада, места и времена, рад у пословним просторијама намеће се као правилност, па се правна субординација и интегрисаност приликом извршавања рада испољавају управо приликом такве организације рада.¹³ Професорка Ковачевић у том смислу с правом указује да је радно право базирано, по традицији, на концепту рада у просторијама послодавца, без уважавања у потребној мери специфичности рада од куће, што ове запослене може ставити у неповољнији положај у односу на запослене који раде у просторијама послодавца.¹⁴ Професор Лубарда наводи да је оваква подела на уговоре о раду у пословним просторијама и ван њих условљена с обзиром на то где се посао обавља.¹⁵ Даље, у оквиру рада ван пословних просторија послодавца, могуће је разликовати рад код куће и рад на даљину. Такву правилност прати и Закон о раду.¹⁶

тења запослених о правима и обавезама која уживају приликом обављања рада од куће.

⁹ Ј. Мисаиловић, „Утицај пандемије вируса ковид 19 на режим рада од куће“, *Пандемија Ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. В. Ђурић, М. Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021, 99.

¹⁰ С. Јашаревић, „Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОП и ЕУ“, *Радно и социјално право* 1/2019, 70.

¹¹ С. М. Глигорић, „Правни режим рада од куће у домаћем и међународном праву“, *Страни правни живот* 3/2021, 481.

¹² Б. Урдаревић, 218.

¹³ Б. Лубарда, *Радно право. Расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012, 353.

¹⁴ Љ. Ковачевић, „Изазови заштите запослених који раде (к)од куће“, *Право и привреда* 7-9/2011, 452.

¹⁵ Б. Лубарда, 353.

¹⁶ Закон о раду (у даљем тексту ЗОР), *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

2. ПРАВНА РЕГУЛИСАНОСТ И ОСНОВНИ ЕЛЕМЕНТИ РАДА ОД КУЋЕ

Рад од куће сматра се последицом дематеријализације посла и рада код послодавца, као и чињенице да запослени не мора бити лоциран у просторијама послодавца да би радио.¹⁷ Професор Лубарда рад од куће дефинише као „облик радног ангажовања у коме радник извршава за послодавца рад код своје куће или на другим местима по свом избору (не у пословним просторијама послодавца), независно од тога ко обезбеђује опрему и предмете рада“.¹⁸ Дакле, то је рад који се обавља у оквиру делатности послодавца, а колективним уговором се одређују начин и услови под којим се посао обавља. Овај облик радног ангажовања разликује се од стандардног, јер код њега изостаје могућност послодавца да непосредно надзире рад запосленог, односно изостаје елемент видљивости и присуства радника.¹⁹ Код овог другачијег, атипичног рада дакле, изостаје уобичајена, строга контрола послодавца над радом запосленог, као саставним елементом традиционално схваћеног рада, због чега су у прошлости законодавци овакав облик рада квалификовали као независни рад.²⁰ У том смислу ваља закључити да је елемент правне субординације, односно правне подређености запосленог нормативној, управљачкој и дисциплинској власти релативизиован. Поред одсуства правне подређености у правом смислу те речи, професор Лубарда наводи да се приликом рада од куће одступа од личног обављања рада као битног обележја радног односа, јер рад за послодавца могу обављати и чланови породице са којим запослени дели домаћинство.²¹ И поред промена које се дешавају на пољу субординације, у теорији се указују да рад од куће треба сматрати радом за другог, а правну субординацију његовим елементом, све док послодавац сноси ризик посла и док је у могућности да врши нормативну власт, која се огледа у издавању налога за рад и упутстава.²² Ово важи и онда када се запослени, ради извршавања радних налога, користи својим материјалом или радним потенцијалима чланова свог домаћинства. Како професорка Ковачевић објашњава, важно је применити критеријум, односно правило да се посао обавља за рачун послодавца, те да запослени не иступају сами на тржиш-

¹⁷ G. L. Melypatakı, „Dematerialisation of workplace in non-classical Labour law relations“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2/2019, 658.

¹⁸ Б. Лубарда, 353.

¹⁹ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет у Београду, Београд, 2013, 315.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Б. Лубарда, 354.

²² Љ. Ковачевић, (2013), 319.

те рада, односно не обављају посао у своје име и за свој рачун.²³ Ако је одговор потврдан, посреди је рад од куће, а не независни рад.

Закон о раду штуро регулише рад од куће, указујуће на основне елементе које уговор о раду од куће мора да садржи.²⁴ Они се тичу трајања радног времена, начин вршења надзора над квалитетом обављеног рада, средства за рад које је послодавац дужан да обезбеди, трошкова тих средстава и других који могу бити у вези са обављањем рада од куће. Уз то, у теорији се указује нужним да се уговором прецизира и којим ће се средствима запослени користити приликом рада код куће и износ накнаде који ће по том основу примати.²⁵ Својеврсна ограничења постоје, па се тако ван пословних просторија послодавца не могу обављати послови са повећаним ризиком, изузев оних код којих природа посла одређује рад на посебним местима рада попут градилишта, морских или нафтних платформи, уз обавезу послодавца да обезбеди посебне мере ради заштите здравља и безбедности на раду.²⁶ На то упућује и ЗОР.²⁷ Важно је нагласити да је рад од куће могуће радити, само ако запослени има адекватну опрему за рад. Ту се мисли на рачунар, који је у обавези да обезбеди послодавац, без ослањања на то да ли га запослени већ поседује. У случају необезбеђивања адекватне опреме, проблем би, на пример, могао да настане, уколико супружници код куће поседују само један рачунар који је неопходан и једном и другом потребан за рад од куће. Рад од куће је могућ само ако је производ аутономије воље, што имплицира престанак запосленог.²⁸ Дакле, елемент добровољности је услов *sine qua non*. У складу са начелом једнакости, основна зарада запосленог који ради од куће мора бити одређена на еквивалентан начин као и за запосленог који ради у просторијама послодавца, а исто је предвиђено и за прековремени рад,²⁹ расподелу радног времена, ноћни рад, одморе и одсуства.

²³ *Ibid.*

²⁴ ЗОР, члан 42.

²⁵ Б. Урдаревић, А. Антић, „Нека отворена питања у погледу рада код куће за време пандемије вируса covid-19 у Републици Србији“, *Радно и социјално право* 2/2020, 29.

²⁶ Б. Лубарда, 353.

²⁷ ЗОР, члан 44.

²⁸ П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2015, 205.

²⁹ Корисно је указати да су истраживања у европској унији показала да рад од куће негативно утиче на радно време запосленог и то тако што он проведе већи број сати радећи прековремено од запосленог који ради у просторијама послодавца. Већи број тих прековремених сати остане неплаћено. Разлог већег броја радних сати објашњава се чињеницом да је приликом обављања рада од куће често танка граница између пословног и приватног због доступности запосленог и значајног броја неформалних задатака које запослени такође обавља. Цитирано према: Б. Урдаревић, 215.

Запосленима који раде од куће гарантују се иста индивидуална права као и запосленима који раде у просторијама послодавца, сходно начелу једнакости. Ово начело нашло је своје место и у оквиру Конвенције бр. 177 коју је донела Међународна организација рада, те се сматра основним постулатом када је заштита запослених који раде од куће у питању.³⁰ Домашај овог начела је важан јер захваљујући њему запослени треба да уживају исте услове рада, могућности за напредовање, стручно усавршавање, без обзира на то да ли раде у просторијама послодавца или код куће. С обзиром на то да не раде у просторијама послодавца, запослени који раде од куће не уживају право на исплату путних трошкова, што, с друге стране, не ускраћује право послодавцу да и у погледу овог права изједначи запослене у складу са начелом *in favorem laborem*. Спорно је која колективна права уживају запослени код раде од куће, с обзиром да су местом рада дислоцирани. Професор Лубарда сматра да им припада право на синдикално организовање и право на колективно преговарање, чиме се омогућава изједначавање (или се бар покушава) положаја запослених који раде од куће и оних који раде у просторијама послодавца.³¹

Како запослени мора да искаже сагласност за радно ангажовање од куће, поставља се питање, може ли запослени да трпи одређене последице уколико одбије да потпише анекс уговора о раду? Ово питање ваља размотрити у светлу одредбе Закона о раду, која се односи на отказ уговора о раду због одбијања запосленог да буде премештен на друго место рада код истог послодавца.³² Од помоћи ће бити ако укажемо на теоријско разматрање природе анекса о раду од куће. Наиме, професор Јовановић указује да је у случају потписивања анекса који се односи на рад од куће посредни промена врсте радног односа а не само права и обавеза из постојећег.³³ Тако, дислокација рада у овом случају не може се сматрати другим местом рада, онако како то прописује Закон о раду. С правом се закључује да у конкретном случају послодавац не би могао да откаже уговор о раду запосленом који није пристао на такву промену радног ангажовања. Са тим се слаже и Глигорић, те додаје је да у Закону о раду недостаје одредба која се тиче последице у случају да запослени одбије да потпише анекс уговора о раду који се тиче измене већ уговорих услова рада, те се применом начела *in favorem laborem*, ова одредба тумачи у корист

³⁰ Конвенција МОП 177, члан 4.

³¹ Б. Лубарда, 353.

³² ЗОР, чл. 171, ст.1, тч. 2.

³³ П. Јовановић, 205.

запосленог.³⁴ Послодавац не би могао да отпусти запосленог који одбије да ради од куће, јер би такав отказ био неоправдан.³⁵

Занимљиво је да Закон о безбедности и здрављу на раду уопште не познаје рад од куће.³⁶ С обзиром на то да поменути акт представља системски закон ради успостављања безбедног и здравог рада кроз права, обавезе и одговорност како послодавца тако и запосленог, изостављање важног института попут рада од куће не чини се оправданим. Сама чињеница да се рад од куће не обавља у просторијама послодавца, упућује на нужност прописивања посебних мера безбедности које би омогућиле безбедан и здрав рад. Обавеза послодавца се у овом случају не исцрпљује у информисању запослених о потенцијалним ризицима на раду, обезбеђивању и државању заштитне опреме, већ захтева активну улогу послодавца у складу са специфичностима рада од куће.³⁷ У теорији се истиче да су запослени који раде од куће у већој мери изложени ризицима услова посла у којима раде, због коришћења електричних уређаја и монитора, тим пре што запослени одговара за исправност електричног система у просторијама у којима ради.³⁸ Утешно ипак делују одредбе новог Закона о безбедности и здрављу на раду, чији Нацрт ипак познаје рад од куће.³⁹ Додуше, чини се да редактори Нацрт нису схватили суштину института рада од куће јер га ограничавају на рад „који се обавља употребом информационо комуникационих технологија за послодавце из места пребивалишта, односно боравишта или другог места становања, а које није под непосредном контролом послодавца.“ На слично указује и Глигорић, да се овим занемарује чињеница да је радом од куће могуће обављати и мануелан рад, указујући на исто поимање рада од куће у Водичу за безбедан и здрав рад, рад од куће, као тренутно једином акту у сфери безбедности и здравља на раду које је 2020. године донело Министарство за рад, борачка и социјална питања.⁴⁰

3. МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ РАДА ОД КУЋЕ

Препознавање значаја и регулисање рада од куће на међународном нивоу препознато је релативно касно. У оквиру Међународне

³⁴ С. М. Глигорић, 490–491.

³⁵ Б. Лубарда, 356.

³⁶ Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон.

³⁷ Љ. Ковачевић (2011), 466.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Нацрт Закона о безбедности и здрављу на раду, <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/200921/200921-vest13.html> (22.03.2022).

⁴⁰ С. М. Глигорић, 491.

организације рада потреба за регулисањем овог облика радног ангажовања уследила је 1977. године доношењем Конвенције бр. 177 о раду на даљину⁴¹ и Препоруке бр. 184 од раду од куће.⁴² Србија није ратификовала Конвенцију, односно прихватила Препоруку. Ипак не треба занемарити ни узгредно спомињање рада од куће у Конвенцији бр. 26 МОР, која је донета непосредно после оснивања ове организације 1928. године, што се може објаснити таласом индустријализације, који је захватио Европу.⁴³ Ова Конвенција је предвиђала обавезу за сваку државу која је ратификује да установи транспарентне механизме за одређивање минималне зараде у занатима, који се, између осталог, обављају код куће.

Конвенција бр. 177 одређује рад од куће кроз дефинисање појма радник, па тако овај облик рада постоји ако су испуњени одређени услови. Рад је могуће обављати у просторијама где запослени живи или у другим, а које не представљају просторије послодавца. Оно што треба да диференцира рад од куће и samozапослене јесте циљ рада који је прокламован и у овој конвенцији, а односи се на стварање производа за послодавца или пружање услуге у оквиру његове делатности. То су ставови који се и данас заузимају у позитивном праву, а који су у раду већ наведени. Оно што је занимљиво, и за перспективе савременог права, неприхватљиво јесте чињеница да Конвенција не прописује обавезу за послодавца да обезбеди средства, односно опрему за рад. С друге стране, одредбе Конвенције посебном пажњом су усмерене на прокламацију једнакости запослених приликом уживања великог броја индивидуалних права, у чему неки аутори виде разлог за низак проценат ратификације ове Конвенције.⁴⁴ Похвално је указати да ова Конвенција осветљава питање безбедности и здравља на раду код рада од куће, те да није могуће организовати посао од куће, ако услови рада, и поред предузетих мера, не могу задовољити стандарде безбедног и здравог рада. Што се Препоруке тиче, ваља истакнути пар добрих решења. Једно од њих је и оно које се тиче надзорног тела које би послодавац требало да обавести у случају да са запосленим договори рад од куће. Интенција оваквог правила је добра,

⁴¹ Конвенција бр. 177 о раду код куће из 1996. године (C177 – Home Work Convention), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (24.03.2022).

⁴² Препорука бр. 184 о раду код куће из 1996. године (R184 – Home Work Recommendation), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:::P12100_INSTRUMENT_ID:312522 (26.03.2022).

⁴³ Конвенција бр. 26 о механизму за утврђивање минималне зараде из 1928. године (C026 – Minimum Wage-Fixing Machinery Convention), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:::P12100_ILO_CODE:C026 (24.03.2022).

⁴⁴ И. Џамић, 430.

али се чини да недостају конкретне инструкције за домаће законодавце како би примена овакве одредбе функционисала у пракси. Помало невешто регулисана, одређивање минималне зараде остављено је социјалном дијалогу, што сматрамо да треба допунити одређивањем минималног износа. Добра одредба ове Препоруке која је пропустила своје место у Конвенцији, тиче се обавезе послодавца да сноси трошкове одржавања система.

До сада, Европска унија се није посебним документом бавила регулисањем положаја радника који раде од куће. Темељи постоје у Европском оквирном споразуму који је потписан још 2002. године, који препознаје тзв. *telework*.⁴⁵ Међутим, овакав споразум није обавезујуће природе за државе чланице, јер им оставља слободу у погледу тога да ли ће и на који начин ће применити овај споразум. Тако се и објашњава чињеница да још увек није донета посебна директива која ће бити посвећена раду од куће, јер су државе чланице Европске уније искористиле своје право и овај аутономни споразум имплементирале користећи социјални дијалог, уместо закон.⁴⁶ Ипак, посредне одредбе могу се наћи у Директиви о успостављању равнотеже између породичног и приватног живота (), у Директиви о радном времену, као и у Директиви која се посвећена безбедности и здрављу на раду. Ове Директиве само се делом дотичу рада од куће, као могућности рада родитеља, или кроз обавезу послодавца да обезбеди достојанствене услове рада без обзира на то где запослени ради. Такве прокламације су недовољне, што се показало и у ситуацији у којој су се нашли послодавци у току пандемије вируса корона, када се потреба за радом од куће повећала. Овим верујемо да је пут регулисања оваквог облика радног ангажовања утабан и да је доношење посебне директиве на помолу, поготову ако узмемо у обзир предвиђања Међународне организације рада да би 37% радника могло да буде ангажовано од куће, у односу на 19% колико их је на овај начин радило пре пандемије.⁴⁷

⁴⁵ Сходно Споразуму, рад на даљину се своди на рад који се обавља посредством информационо-технолошких технологија која се обавља ван просторија послодавца. Такође, овај документ прокламује исти степен права, која уживају и запослени који раде у просторијама послодавца. Оквирни споразум о раду на даљину, члан 2, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%2002_Framework-%20Agreement%20-%20HR.pdf (27.03.2022).

⁴⁶ И. Џамић, 435.

⁴⁷ M. Sostero, *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: a new digital divide?* file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/RADOVI/2022/Pad%20od%20kyhe/sostero_-_telework_cedefop.pdf (29.03.2022).

4. ПРЕДНОСТИ И НЕДОСТАЦИ РАДА ОД КУЋЕ

Поред тога што рад од куће изискује ниже трошкове за послодавце приликом организовања процеса рада, овај облик обављања послова може се видети и као инструмент за постизање вишег нивоа запослености, поготову за теже запошљиве категорије.⁴⁸ Ту треба на уму имати особе са инвалидитетом, запослене са породичним обавезама, као и предности приликом обављања послова за запослене који живе у сеоским срединама, а који су просторно везани за град. Са тим се слаже и професор Урдаревић, те наводи да се флексибилне форме рада користе као алат да би се презавишли проблеми држава у развоју попут велике незапослености, ограничене понуде за обављање послова на тржишту рада за квалификоване, ниских зарада.⁴⁹ Рад од куће послужио је као средство за очување радних места посебно за време пандемије.⁵⁰ Једна од предности оваквог радног ангажовања се тако нашла у помирењу професионалних и породичних обавеза. Тачније, у Јапану се у радном ангажовању од куће види један од начина подизања наталитета, јер омогућава жени бољу организацију породичних обавеза и обављања посла.⁵¹ Усклађивање породичних и пословних обавеза се сматра лакшим у оквиру рада од куће, због чињенице да запослени штеди време за одлазак и повратак са посла. То, с друге стране, може представљати и негативну старну рада од куће, због губљења јасних граница између пословног и приватног, те фрустрација због немогућности запослених да се у довољној мери посвете породици, што се не може надоместити ни уштедом времена у превозу од куће до посла.⁵² Оваква негативна конотација рада од куће посебно је дошла до изражаја приликом услова у раду од куће за време пандемије.⁵³ Неравноправност у расподели кућних послова лоше се одразила на жене, које су преузимале већи део кућних послова, а којих је највише било у тзв. првој линији запослених.⁵⁴ Терет двоструких обавеза, породичних и пословних, умногоме представља већи

⁴⁸ Љ. Ковачевић (2011), 469.

⁴⁹ Б. Урдаревић, А. Антић, 28.

⁵⁰ Eurofound, *Labour market change Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide, working paper*, 2020, 62.

⁵¹ Б. Урдаревић, 207.

⁵² L. Harris, *Home-based tele working and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas*, *Personnel Review*, 32(4), 2003, 425., цитирано према: Б. Урдаревић, 216.

⁵³ International Labour Organization, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, a practical guide*, Geneva, 2020, 17.

⁵⁴ Ј. Рајић Ћалић, „Правни положај запослених у првој линији за време ванредног стања“, *Пандемија ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. В. Ђурић, М. Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021, 108.

изазов када је посреди рад од куће⁵⁵, јер води већој оптерећености жене која кућне послове и не дели, јер је код куће током дана. У другим земљама, пак, рад од куће види се као начин да се смањи утицај загађења на животну средину и растерети градски саобраћај.⁵⁶

Иако овакав режим представља „привредну развојну шансу као лек а незапосленост“, остају упитне последице рада од куће по квалитет запошљавања и достојанствен рад запосленог.⁵⁷ Тако се, поред предности, у теорији истичу и мане рада од куће. Поред поменуте испреплетености приватног и пословног, која се често негативно одражава на породичан живот запосленог који ради код куће, треба потцртати и нејасну границу између радног времена и времена за доколицу, те и то да запослени од куће неретко раде свој посао и прековремено. Друге мане најчешће су адресиране на недостатак социјализације запосленог који ради од куће са осталим колегама, отуђеност и изолацију.⁵⁸ У том контексту још се наводи и недостатак интеракције са колегама у смислу размене знања али и помоћи, као и изостанак са социјалних дешавања која се организују код послодавца.⁵⁹ Специфичности оваквог рада огледају се у томе што запослени није у класичном подређеном положају као запослени који раде у просторијама послодавца, али не ужива ни положај samozапосленог лица јер не достиже степен такве економске самосталности.⁶⁰ Слично као и код других института, и рад од куће крије могућности за злоупотребу. Једна од њих у вези је са потписивањем анекса уговора о раду ради обављања посла од куће јер долази до промене врсте радног односа, што послодавца онемогућава да запосленом, који одбије да потпише анекс уговора, откаже уговор о раду, на шта је указано.⁶¹ У пракси, рад од куће није спроведен кроз анекс уговора о раду и запосленима је ова врста радног ангажовања наметнута, што је потврдила и примена овог института за време пандемије вируса корона.⁶² Злоупотребе су могуће у вези са вршењем надзора. Како се рад од куће обавља посредством информационаих технологија, надзор је могуће вршити на исти начин, односно снимањем запосленог који ради од куће у току радног времена, уз помоћ камере, чиме се отвара питање оправданости таквог

⁵⁵ За више видети: International Labour Organization (2021), 23.

⁵⁶ Б. Урдаревић, 207. Професор наводи овакав пример из Индије и Бразила.

⁵⁷ Б. Урдаревић, А. Антић, 31.

⁵⁸ А. Bilić, „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 3/2011, 631.

⁵⁹ Б. Урдаревић, А. Антић, 31.

⁶⁰ Б. Лубарда, 354.

⁶¹ П. Јовановић, 205.

⁶² М. Рељановић, 81.

надзора.⁶³ С друге стране, таква врста надзора имлицира и питање нарушавања приватности запосленог. С правом, професор Јовановић питање видео надзора у радном односу сматра врло осетљивим питањем, јер се у том домену посебно сукобљавају интереси послодавца и интереси запосленог.⁶⁴ С једне стране, послодавац се користи видео надзором јер жели да осигура безбедност у процесу рада, која се пре свега односи на безбедност његове имовине. С друге стране, ту су и интереси запосленог, који тежи томе да његова интима не буде узурпирана, с обзиром на то да путем видео надзора постају доступни сегменти његовог приватног живота, који нису од значаја за обављање посла. Тако, Ковач-Орландић закључује да је „право на приватност запосленог у овом случају у директном сукобу са његовим правом на безбедно радно окружење.“⁶⁵ У домаћој теорији се указује да питање контроле мора бити одређено у складу са општим правилом, које важи за надзор над радом запосленог који ради у просторијама послодавца, омеђено обавезом лојалности запосленог и обавезом послодавца да не задире превише у права и слободе запослених, што би требало да резултира тачно одређеног циља надзора и прикупљања података.⁶⁶ Када је у питању рад од куће, сматрамо да треба имати на уму принцип сразмерности, односно, може ли се надзор над радом запослених од куће постићи на други начин. С разлогом професорка Ковачевић указује да се рад од куће одликује „специфичним режимом надзорних овлашћења“, која се у овом случају свде на контролу резултата, уместо на уобичајене контроле извршавања рада, што је и последица прокламованог начела неповредивности стана, где се рад извршава.⁶⁷

5. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Мишљења смо да институт рада од куће заслужује потпуније регулисање, које мора заузимати већи простор у оквиру радноправног прописа од једног члана, какво је садашње решење. То су показали и пандемијски услови, који су условили овакво радно ангажовање, а

⁶³ Е. Frantziou, *The right to privacy while working from home (‘WFH’): why employee monitoring infringes Art 8 ECHR*, доступно на: <https://uklabourlawblog.com/2020/10/05/the-right-to-privacy-while-working-from-home-wfh-why-employee-monitoring-infringes-art-8-echr-by-eleni-frantziou> (20.03.2022).

⁶⁴ П. Јовановић, Д. Божичић, 863.

⁶⁵ М. Ковач-Орландић, *Право запосленог на приватност и његова заштита* (докторска дисертација објављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2018, 137.

⁶⁶ Љ. Ковачевић, (2011), 467.

⁶⁷ Љ. Ковачевић, (2013), 318.

које послодавци нису знали да примене. Стога, треба узети у обзир правну праксу и у складу са тим ревидирати и додати чланове који ће ближе регулисати овај институт. Најпре, сматрамо да би у овом случају послодавац требало да нагласи обавезу потписивања анекса уговора о раду, самим тим и потребну сагласност запосленог да ради ван просторија послодавца. Такође, чини се да пракса вапи за теоријским одређењем рада од куће и његовим разграничењем од рада на даљину, како се тиме првопоменуто радно ангажовање не би свело на обављање оних послова уз помоћ информационих технологија. У том смислу, треба указати на погрешно резонување у оквиру Нацрта Закона о безбедности и здравља на раду. Надаље, Закон о раду мора садржати ближе одреднице које се тичу одређивања основне зараде за запослене који раде од куће, радног времена а у вези са тим посебно одредби које се тичу прековременог рада. Како је у раду истакнуто, запослени који раде од куће незадовољни су, јер долази до брисања граница између периода када се посвећују послу и времена које је приватно. Не постоји евиденција прековременог рада за ту категорију запослених, те је и додатно плаћање таквих радних сати утопија. Посебна пажња мора бити посвећена надзору над радом запосленог који ради од куће. Једно од решења може бити пронађено у оквиру продужених надлежности инспекције рада, која би долазак на радно место запосленог морала да најави у договору са запосленим. Питање надзора од стране послодавца остаје отворено, поготову видео надзор.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Bilić, Andrijana, „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 3/2011;
2. Глигорић, М. Слађана, „Правни режим рада од куће у домаћем и међународном праву“, *Страни правни живот* 3/2021;
3. Eurofound, *Labour market change Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide, working paper*, 2020;
4. International Labour Organization, *Working from home: estimating the world wide potential*, ILO brief, Geneva 2020;
5. International Labour Organization, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond, a practical guide*, Geneva 2020;
6. International Labour Organization, *Working from home form invisibility to decent work*, Geneva 2021;
7. Јашаревић, Сенад, „Радно право Србије у XX и XXI веку“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду* 3/2018;

8. Јашаревић, Сенад, „Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ“, *Радно и социјално право* 1/2019.
9. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2015;
10. Јовановић, Предраг, Божичић, Дарко, „Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 3/2018;
11. Ковач-Орландић, Милица, *Право запосленог на приватност и његова заштита* (докторска дисертација објављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2018;
12. Ковачевић, Љубинка, „Изазови заштите запослених који раде (к)од куће“, *Право и привреда* 7-9/2011;
13. Ковачевић, Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет у Београду, Београд 2013;
14. Лубарда, Бранко, *Радно право. Расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012;
15. Melypataki, L. Gabor, „Dematerialisation of workplace in non-classical Labour law relations“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 2/2019;
16. Мисаиловић, Јована, „Утицај пандемије вируса ковид 19 на режим рада од куће“, *Пандемија Ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021;
17. Рајић-Ђалић, Јована, „Правни положај запослених у првој линији за време ванредног стања“, *Пандемија ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021;
18. Рељановић, Марио, „Информационе технологије и изазови у реформи радног права“, *Зборник Правног факултета у Новом Саду* 2/2020;
19. Рељановић, Марио, „Рад у околностима епидемије у ванредним стању“, *Пандемија Ковида 19: правни изазови и одговори* (ур. Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић), Институт за упоредно право, Београд 2021;
20. Рељановић, Марио, Мисаиловић, Јована, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни правни живот* 3/2021.
21. Урдаревић, Бојан, „Рад на даљину као специфичан начин организације рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2021;
22. Урдаревић, Бојан, Антић, Александар, „Нека отворена питања у погледу рада код куће за време пандемије вируса covid-19 у Републици Србији“, *Радно и социјално право* 2/2020;

23. Ђамић, Илија, „Рада на даљину – правни режим пре и током пандемије ковид-19“, *Право и привреда* 3/2021.

Правни прописи

1. Закон о раду, *Службени гласник РС* бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење;
2. Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон.

Интернет извори

1. Eleni Frantziou, *The right to privacy while working from home ('WFH'): why employee monitoring infringes Art 8 ECHR*, доступно на: <https://uklabourlawblog.com/2020/10/05/the-right-to-privacy-while-working-from-home-wfh-why-employee-monitoring-infringes-art-8-echr-by-eleni-frantziou>.
2. Matteo Sostero, *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: a new digital divide?*
file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/RADOVI/2022/Pad%20od%20ku%20he/sostero_-_telework_cedefop.pdf
3. Нацрт Закона о безбедности и здрављу на раду, <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/200921/200921-vest13.html>
4. Конвенција бр. 26 о механизму за утврђивање минималне зараде из 1928. године (C026 – Minimum Wage-Fixing Machinery Convention), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026
5. Конвенција бр. 177 о раду код куће из 1996. године (C177 – Home Work Convention), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
6. Препорука бр. 184 о раду код куће из 1996. године (R184 – Home Work Recommendation), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312522
7. Оквирни споразум о раду на даљину, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf

Research Associate Jovana Rajić Ćalić, LL.D.

Institute of Comparative Law, Belgrade

LEGAL REGIME AND SPECIFICS OF WORKING FROM HOME

Summary

Working from home, as a specific way of organizing business, has become relevant due to the covid-19 virus pandemic and has, thus, begun to attract increasing attention from lawyers. Digitization has also contributed to the renaissance of this form of work, opening unprecedented opportunities for a wide range of work engagements outside the employer's premises. Working from home introduces changes within the institute of legal subordination of the employer-employee relationship, in the field of protection and safety at work and in the area of the employee's private life. It also affects the employees' efforts to strike a balance between family and work. In light of this, we hypothesized that the Labor Law contains insufficient provisions regulating work from home, which is increasingly present in the current practice. In addition to proposing the amendments to the Labor Law, the paper will point out the importance of the provisions on working from home in the Law on Safety and Health at Work, which does not recognize this form of work engagement at all.

Key words: *Working from home; Corona pandemic; Labour subordination; Health and safety at work.*