

UTICAJ PANDEMIJE VIRUSA KOVID 19 NA REŽIM RADA OD KUĆE

Sažetak

Pandemija virusa kovid 19 izazvala je promene u gotovo svim aspektima života ljudi, privrede, politike. Iako je nezahvalno predviđati njen kraj, potrebno je valjano i odgovorno odgovoriti na izazove koji su pogodili društvo.

Kao jedna od vodećih promena na tržištu rada nastala usled pandemije virusa kovid 19 jeste prelazak velikog broja radnika na režim rada od kuće u cilju zaustavljanja širenja virusa i poštovanja fizičke distance. Ovakve korenite promene sa kojima su se radnici suočili postavile su pitanje opravdanosti novog režima rada, posebno za one koji nisu imali priliku da se adekvatno pripreme.

Autorka u radu analizira pravni okvir uređenja rada od kuće za vreme vanrednog stanja u skladu sa dvema najznačajnijim odlukama nadležnih organa Republike Srbije, ukazujuću na nedostatke takvih rešenja i budućnosti koja se može očekivati u pogledu uređenja rada od kuće nakon okončanja pandemije virusa kovid 19.

Ključne reči: rad od kuće, promene na tržištu rada, kovid 19, vanredno stanje.

1. POJAM „RAD OD KUĆE“

Pre nego što se upustimo u razmatranje organizacije rada od kuće za vreme vanrednog stanja izazvanog usled pandemije virusa kovid 19, potrebno je da predstavimo kako je rad od kuće pravno uređen u Republici Srbiji.

Rad od kuće regulisan je Zakonom o radu Republike Srbije (u daljem tekstu: Zakon). Međutim, iako je rad od kuće pravno normiran u osnovnom zakonu kojim se uređuju radni odnosi, zapravo se ne posvećuje dovoljno pažnje specifičnostima koje karakteriše ovaj vid rada.¹ Time se neretko i ponekad opravdano ostavlja prostora diskusiji o jednakoj, u svom obimu, pravnoj zaštiti lica koja obavljaju rad od kuće u odnosu na lica koja rade u prostorijama poslodavca, kao i kategorizaciji lica koja rade od kuće kao zaposlenih. Ove dileme postoje iako je sadržaj Zakona decidan kada je u pitanju određivanje radnika od kuće kao lica koja zasnivaju radni odnos. Ali nedovoljno detaljna regulativa i polemike koje usled toga nastaju među stručnjacima radnog prava ipak ukazuju da su nedostaci Zakona očigledni. O tome će posvedočiti i nezavidna situacija u kojoj su se našli svi radnici koji su bili „poslati“ da rade od kuće za vreme vanrednog stanja.

* Istraživač pripravnik u Institutu za uporedno pravo, Beograd, e-mail: j.misailovic@iup.rs

¹ Čl. 42 Zakona o radu – ZR, Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018.

Zakonom je uređen rad od kuće u okviru rada van prostorija poslodavca (pored rada od kuće, rad van prostorija poslodavca obuhvata i rad na daljinu). Rad od kuće nije regulisan posebnim članom, tako da se primenjuju sva pravila koja važe i za rad na daljinu, to jest za rad van prostorija poslodavca. Korisno je ukazati da se rad od kuće razlikuje od rada na daljinu, iako se ovi pojmovi često naizmenično koriste za označavanje novih i evoluirajućih modela rada van prostorija poslodavca, odnosno van radnog mesta.² Na primer, rad od kuće se smatra radom putem interneta od kuće,³ dok rad na daljinu može podrazumevati različite lokacije izvan primarnog radnog mesta ili prostorija poslodavca (poput mobilnog rada).⁴

U ugovoru o radu koji se obavlja van prostorija poslodavca mora biti sadržano sledeće: trajanje radnog vremena prema normativima rada; način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog; obaveza poslodavca da sredstva za rad nabavi, instalira i održava; korišćenje i upotreba sredstava za rad zaposlenog i naknada troškova za njihovu upotrebu; naknada drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja.

Zakonom je predviđeno da osnovna zarada zaposlenog koji radi od kuće ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca. Važno je istaći da se u cilju sprečavanja diskriminacije u odnosu na radnike koji rade od kuće, odredbe o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju i na ugovor o radu van prostorija poslodavca, odnosno na rad od kuće. Dodatno, u cilju zaštite predviđeno je i da se količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju ne mogu odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor.

Ovako navedeni član Zakona kojim se uređuje rad od kuće deluje dovoljno da se zaključi da je zakonodavac učinio napor da se određeni instituti radnog prava jednako primenjuju na sve zaposlene, usmeravajući posebno na jednakost u određenim segmentima rada na zaposlene koji rade u prostorijama poslodavca i na zaposlene koji rade od kuće. Međutim, i pored toga zaposleni koji rade od kuće često se suočavaju i sa diskriminacijom u odnosu na zaposlene sa standardnim mestom rada (u prostorijama poslodavca), kao i izazovom u pogledu ostvarivanja prava na bezbedne i zdrave uslove rada, ograničeno radno vreme i poštovanje privatnog i porodičnog života, kao i osnovnih prava iz kolektivnog radnog odnosa.⁵

Osnovni razlog za polemiku u pogledu rada od kuće odnosi se na mesto rada koje, za razliku od standardnog vida obavljanja rada, ne podrazumeva rad u prostorijama poslodavca. Zato obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rada od kuće i rada na daljinu) predstavlja pogodan teren za raspravu i sučeljavanje različitih stavova u teoriji i praksi radnog prava budući da se rad u ovim slučajevima ne obavlja pod neposrednim nadzorom poslodavca (fizičko prisustvo), to jest uz odsustvo stroge i neposredne kontrole od strane poslodavca. Ovo dalje dovodi u pitanje postojanje

² *Vodič za poslodavce: Rad od kuće kao odgovor na pandemiju COVID-19*, ILO, Geneva 2020, 4.

³ Vid.: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound/ILO, Luksemburg/Geneva, 2017.

⁴ *Telework in the 21st Century - an Evolutionary Perspective*, (ed. J. C. Messenger), ILO Future of Work series, Edward Elgar/ILO, Geneva 2019, 3.

⁵ Lj. Kovačević, „Izazovi zaštite zaposlenih koji rade (k)od kuće“, *Pravo i privreda*, br. 7–9/2011, 453.

subordinacije kao bitnog elementa radnog odnosa,⁶ a time i postojanje samog radnog odnosa⁷ s obzirom na samostalnost koju ovi radnici uživaju prilikom obavljanja rada, postavljajući izazov za obezbeđivanje zaštite lica koja rade od kuće, ali i njihovu pravnu kvalifikaciju.⁸

Međunarodna organizacija rada je zahvaljujući Konvenciji broj 177 o radu kod kuće dala značajan doprinos pravnim sistemima u pogledu uređivanja ovog vida ne-standardnog rada.⁹ Tako, rad od kuće se u duhu Konvencije broj 177 definiše na sledeći način: „onaj rad koji se obavlja od strane osobe koja se navodi kao radnik kod kuće, a obavlja se u njegovom/njenom domu ili na drugom mestu prema njegovom/njenom izboru, osim u radnom prostoru poslodavca, i to u svrhu dobijanja naknade za rad koji rezultira određenim proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca, bez obzira na to ko osigurava opremu, materijal ili druga proizvodna sredstva, pod uslovom da se ne radi o osobi koja poseduje određeni stepen autonomije u radu i ekonomske nezavisnosti zbog čega bi se mogla smatrati samostalnim radnikom prema državnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama“.¹⁰ Navedena definicija razlikuje se u domenu obezbeđivanja sredstava za rad u odnosu na Zakon o radu, s obzirom na to da ne predviđa obavezu poslodavca da obezbedi sredstva za rad zaposlenom koji radi od kuće.

2. RAD OD KUĆE ZA VREME VANREDNOG STANJA USLOVLJENOG PANDEMIJOM VIRUSA KOVID 19

U nameri da spreči širenje virusa kovid 19, Republika Srbija, odnosno Vlada Republike Srbije, usvojila je niz mera kojima se nastojalo da se obezbedi zaštita građana kao primarni i najvažniji cilj. Veliki broj usvojenih mera se, naravno opravdano, odnosio na očuvanje privrede i ekonomske stabilnosti zemlje. Promene koje su nastale u našoj zemlji, pre svega uvođenje vanrednog stanja, uzdrmale su gotovo svakog građanina naše zemlje, posredno ili neposredno (npr. uvođenje policijskog časa, veliki broj otkaza ugovora o radu u privatnom sektoru, smanjen kapacitet rada državnih ustanova i organa, potpuno odsustvo rada ugostiteljskih i turističkih objekata, preveliko opterećenje zdravstvenog sistema u periodu u kojem je bilo gotovo nemoguće pripremiti se za sve nadolazeće okolnosti koje je pandemija prouzrokovala, prestanak sa radom obrazovnih ustanova, prelazak na rad od kuće) a ujedno pogodile tržište rada u meri u kojoj je opravdano zapitati se da li je izvesno da se dalekosežnost posledica utvrdi, ne samo nakon okončanja vanrednog stanja već i pandemije. Isto pitanje u pogledu posledica, vredi postaviti i kada je reč o radnicima koji su sasvim neočekivano promenili svoje radno okruženje i prešli na rad od kuće.

⁶ Više o subordinaciji u radnom odnosu vid.: Lj. Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2013.

⁷ U prilog definisanju rada od kuće kao rada van radnog odnosa, ide shvatanje Balića, koji kao osnovne razloge za kvalifikaciju rada od kuće kao rada van radnog odnosa navodi neuključivanje radnika u organizaciju rada i radni proces, kao i činjenicu da radnik „nije neposredno (ni posredno) potčinjen nadzoru i kontroli organizacije (poslodavca) u izvršenju svog posla“. A. Baltić, *Osnovi radnog prava FNRJ*, Narodna knjiga, Beograd 1955, 41.

⁸ Lj. Kovačević (2011), 453.

⁹ Nažalost, svega deset zemalja ratifikovalo je Konvenciju. Republika Srbija nije među njima. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322,22.1.2021.

¹⁰ Konvencija o radu kod kuće broj 177, čl. 1, tekst dostupan na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/de/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,en:NO,22.1.2021.

Veliki teret celokupne ekonomije prešao je na one radnike koji su zadržali svoj status zaposlenog za vreme pandemije, s obzirom na to da je prva linija otpora koju su poslodavci preduzeli kako bi odgovorili na režim poslovanja smanjenog kapaciteta u otežanim uslovima bila upravo uručivanje otkaza ugovora o radu. Oni zaposleni koji su nastavili sa radom i kojima je priroda posla to omogućavala prešli su, u skladu sa odlukama Vlade, na režim rada od kuće, koji je vrlo izvesno velikom broju lica bio nepoznanica. Dva su akta od značaja za organizaciju rada od kuće za vreme vanrednog stanja: Uredba o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja i Odluka o obustavi rada ustanova učeničkog i studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija.

2.1. Uredba o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja

Na osnovu člana 200, stav 6 Ustava Republike Srbije, Vlada Republike Srbije je, uz supotpis predsednika Republike, donela Uredbu o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja¹¹ u cilju omogućavanja lakše organizacije procesa rada. Uredba je stupila na snagu 16. marta 2020. godine, a prestala da važi 6. maja 2020. godine kada je i ukinuto vanredno stanje na teritoriji Republike Srbije.¹²

Ovom uredbom bilo je predviđeno da je za vreme vanrednog stanja poslodavac dužan da omogući zaposlenima obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad na daljinu i rad od kuće), na svim radnim mestima na kojima je moguće organizovati takav rad u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Međutim, ukoliko opštim aktom i ugovorom o radu nije predviđen rad na daljinu i rad od kuće, poslodavcima je bilo omogućeno da rešenjem koje obavezno mora da sadrži trajanje radnog vremena i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog predvide za zaposlenog obavljanje poslova van prostorija poslodavca, ukoliko to organizacioni uslovi dozvoljavaju, a sve to uz dužnost vođenja evidencije o zaposlenima koji rade van prostorija poslodavca.

U slučaju da je priroda delatnosti poslodavca takva da nije moguće organizovati rad van prostorija poslodavca, Uredba je predviđala da je poslodavac u obavezi da svoje poslovanje uskladi sa uslovima vanrednog stanja, i to na sledeći način: „da, ukoliko je to moguće i ne iziskuje dodatna sredstva, organizuje rad u smenama, kako bi što manji broj zaposlenih i svih drugih radno angažovanih lica rad obavljao istovremeno u jednoj prostoriji; da omogući održavanje svih poslovnih sastanaka elektronskim, odnosno drugim odgovarajućim putem (video link, video poziv i dr.); da odloži službena putovanja u zemlji i inostranstvu, u skladu sa odlukom nadležnog organa o zabrani, odnosno privremenom ograničenju ulaska i kretanja.“¹³

U cilju osiguranja zaštite i zdravlja zaposlenih, radno angažovanih i stranaka, poslodavac je bio dužan da obezbedi sve opšte, posebne i vanredne mere koje se odnose na higijensku sigurnost objekata i lica u skladu sa Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti.¹⁴

¹¹ Uredba o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, *Sl. glasnik RS*, br. 31/2020.

¹² Odluka o ukidanju vanrednog stanja, *Sl. glasnik RS*, br. 65/2020.

¹³ Čl. 3 Uredbe o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, *Sl. glasnik RS*, br. 31/2020.

¹⁴ Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, *Sl. glasnik RS*, br. 15/2016, 68/2020 i 136/2020.

Za zaposlene i radno angažovane, koji su u neposrednom kontaktu sa strankama ili dele radni prostor sa više lica, Uredbom je bila predviđena obaveza obezbeđivanja potrebne i dovoljne količine zaštitne opreme u skladu sa posebnim propisima.¹⁵

Iako se Uredbom nastojalo da se obezbede određene smernice u cilju lakšeg obavljanja rada van prostorija poslodavca, ali i sveobuhvatno rada u vreme vanrednog stanja, navedenom tekstu Uredbe može se uputiti nekoliko zamerki koje su rad od kuće učinile manje ili više komplikovanim za sprovođenje. Pri čemu nije na odmet istaći da je i nedovoljan zakonski tekst koji je posvećen radu od kuće doprineo poteškoćama u obavljanju rada od kuće za sve one kojima kuća nije uobičajeno mesto rada.

Pre svega, opravdano je postaviti pitanje uslovljavanja prelaska na rad od kuće postojanjem opšteg akta ili ugovora o radu kojima se takva mogućnost predviđa, s obzirom na to da se u skladu sa rasprostranjenošću kulture rada od kuće u našoj zemlji može pretpostaviti da je taj uslov ispunjen u veoma malom broju slučajeva. Dalje, alternativno rešenje koje se predviđa Uredbom u slučaju da rad od kuće, odnosno na daljinu nije predviđen opštim aktom ili ugovorom o radu, postavlja nejasno definisan kriterijum da poslodavac može omogućiti obavljanje rada na ovaj način ukoliko mu to organizacioni uslovi dozvoljavaju.¹⁶ Ovo, vodi zaključku da je na poslodavcu da diskreciono oceni mogućnost prelaska na rad od kuće u zavisnosti od subjektivne percepcije organizacije posla.

Međutim, značajno veći problem za samu organizaciju posla za rad od kuće postavlja odredba o rešenju kojim poslodavac može uputiti zaposlene na rad od kuće, a koja sadrži nedostatak s obzirom na to da se njome ne zahteva i obaveza poslodavca da obezbedi, instalira i održava sredstva za rad, u skladu sa Zakonom.¹⁷ Ovakav nedostatak teksta Uredbe doveo je u nezavidnu poziciju sva ona lica koja su bila u obavezi da rade od kuće, a nisu posedovala sopstvenu opremu za rad. U tom smislu, možemo postaviti pitanje koje se prvo nameće kada je reč o nemogućnosti rada od kuće usled nedostatka sredstava za rad: kako su rad obavljali svi oni zaposleni kojima poslodavac nije obezbedio sredstva za rad a koji, primera radi, zajedno sa još jednim članom domaćinstva koji takođe radi od kuće, dele kućni računar? (Ovaj primer navodimo s obzirom na to da se najveći broj poslova koji se obavlja tokom rada od kuće obavlja uz pomoć računara.)

Zamerka tekstu Uredbe stoji i u pogledu teksta o vršenju nadzora nad radom zaposlenih od kuće s obzirom na to da se ovakav zahtev nije razradio u potrebnoj meri. Pitanje nadzora nad radom zaposlenih koji rade od kuće od izuzetne je važnosti budući da se na tom polju najbolje oslikava upitnost kvalifikacije ovih radnika kao zaposlenih, u pogledu kojih nedostaje subordinacija kao element radnog odnosa, a koji je očigledan kada je reč o zaposlenima koji rade u prostorijama poslodavca. Upravo zbog nedostatka domaćeg zakonodavstva, ali konkretno, na prvom mestu Uredbe, kojom je uređen rad od kuće za vreme vanrednog stanja, često se događalo da su poslodavci bilo iz neznanja ili nespremnosti za „daljinski nadzor“ uzurpirali privatnost zaposlenih zahtevajući, na primer, da imaju uključene kamere sve vreme tokom rada ili očekujući dostupnost i spremnost za rad i van radnog vremena. Svakako nedopuštene, navedene

¹⁵ Čl. 4 Uredbe o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, *Sl. glasnik RS*, br. 31/2020.

¹⁶ I. Sekulović, „Pandemija COVID-19 i radna prava u Srbiji“, Fondacija Centar za demokratiju/Olof Palme International Centar, 10, <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-ivan-sekulovic-pandemija-COVID-19-i-radna-prava-u-srbiji.pdf>, 20. 1. 2021.

¹⁷ Čl. 42 ZR.

radnje poslodavaca mogu biti jedino razumljive samo u delu u kojem se situacija rada od kuće prvi put pojavila kao neophodna potreba. Takođe, važno je istaći da ne postoji pravni osnov u domaćem zakonodavstvu koji bi poslodavcu omogućio da vrši nadzor nad radom zaposlenog u njegovom stanu.

Naposletku, opravdano je postaviti i pitanje, šta se smatra dovoljnom količinom zaštitne opreme za zaposlene i druga radno angažovana lica, s obzirom na to da je vrlo verovatno da ono što bi zaposleni smatrali „dovoljnim“ ne mora nužno odgovarati i percepciji poslodavca kojem je nabavka zaštitne opreme za zaposlene trošak.

U cilju omogućavanja efikasnog režima rada za vreme pandemije virusa kovid 19, Biro Međunarodne organizacije rada za aktivnosti poslodavaca uputio je nekoliko saveta poslodavcima. Od značaja za našu temu jesu preporuke koje se odnose na rad od kuće. Tako, efikasnost rada od kuće mora se postići uz jednako poštovanje prava i obaveza kako zaposlenih tako i poslodavaca. U tom cilju, neophodno je da, pre nego što pređu na organizovanje rada od kuće, poslodavci prvo odluče da li rad na daljinu pogoduje njihovim poslovnim aktivnostima.

Ukoliko je odgovor potvrđan, onda bi trebalo da se poslodavci sa zaposlenima konsultuju povodom sledećeg:

- odgovarajuće opreme, tehnologije i obuke koje su od suštinske važnosti za zaposlene i za povezivanje sa kolegama i preduzećem;

- da svim zaposlenima bude jasno objašnjeno šta se od njih očekuje po pitanju rada i uslova rada;

- da radnicima bude dopušteno da sami raspolažu svojim vremenom u cilju produktivnosti kako bi im se omogućilo da rade u vremenskom periodu i na mestu koje im odgovara kako bi bili što produktivniji;

- procene rizika po bezbednost i zdravlje i razumnim preventivnim koracima koji bi trebalo da budu preduzeti u vezi sa radom od kuće ukoliko isti (i) podrazumeva manuelni rad, (ii) opasnosti ili rizike, (iii) električnu bezbednost, a uzeti su u obzir i (iv) opšti faktori poput buke, postojanja kompleta za prvu pomoć ili izlaza za slučaj požara itd.;

- procene potencijalnih rizika koja mora biti izvršena pre početka rada od kuće, ukoliko ih je radnik prijavio, uključujući i bilo kakve specifične rizike povezane sa radom od kuće (npr. nasilje u porodici);

- obaveza radnika u vezi sa pitanjima i politikama poput radnog vremena, poverljivosti i bezbednih radnih praksi tokom rada od kuće;

- provere da li su prostorije u kojima će se odvijati rad odgovarajuće;

- načina na koji poslodavac može da kontaktira radnike i obrnuto.¹⁸

2.2. Odluka o obustavi rada ustanova učeničkog i studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija

Odluka o obustavi rada ustanova učeničkog i studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija¹⁹ (u daljem tekstu: Odluka) u daleko manjoj meri uticala je na

¹⁸ Vodič za poslodavce o upravljanju radnim okruženjem u uslovima epidemije COVID-19, Međunarodna organizacija rada (ILO), Geneva 2020, 26.

¹⁹ Odluka o obustavi rada ustanova učeničkog i studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija, *Sl. glasnik RS*, br. 32/2020 od 16. 3. 2020. Odluka je prestala da važi 7. 5. 2020.

režim rada od kuće u odnosu na prethodno analiziranu Uredbu. Ali, njome se ipak predviđa rad od kuće za nastavnike i učitelje, odnosno propisuje se režim *nastave od kuće*, što je svakako apsolutna novina u pogledu rada zaposlenih u prosveti, ali posebno za učenike i nastavnike osnovnih i srednjih škola.

Odlukom se predviđa da su roditelji u obavezi da preuzimu učenike dok traje opasnost od širenja zarazne bolesti kovid 19, s obzirom na to da školske ustanove obustavljaju rad, a zaposleni nastavljaju sa radnim aktivnostima, uz smernice Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja koji prati stanje i usmerava i usklađuje aktivnosti državnih organa, organizacija i službi dok traje opasnost od širenja zarazne bolesti kovid 19, u cilju umanjenja mogućnosti prenosa zaraze među zaposlenima i zaštite onih koji su izloženi većem riziku od štetnih zdravstvenih komplikacija.

Direktor ustanove u obavezi je da izradi Plan rada ustanove za vreme trajanja obustave rada, koji treba da obezbedi odvijanje neophodnih procesa rada u ustanovi (obezbeđenje ustanove, obračun zarada zaposlenima, dostava podataka Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i drugim nadležnim organima i obavljanje drugih poslova neophodnih za rad ustanove u vanrednom stanju), ali tako da što manji broj zaposlenih dolazi u ustanovu, a da svoje radne obaveze u najvećoj meri obavlja od kuće.

Navedeni plan rada deluje sasvim korektno ukoliko je jedini cilj Odluke bio da se spreči potpuna obustava rada u osnovnim i srednjim školama. Međutim, prisiljeni rad od kuće posebno je delikatno pitanje za učitelje i nastavnike u poređenju sa radnicima u drugim sferama rada, kojima se režim rada od kuće vrlo izvesno nije činio kao mogućnost koja se potencijalno može ostvariti. Ovo posebno ukoliko uzmemo u razmatranje osposobljenost nastavnika i učitelja da posredno ocenjuju rad učenika, ali i činjenicu da je opremeljenost škola tehničkom opremom širom Republike Srbije različitog stepena, usled čega je vrlo verovatno da rad od kuće nije bio jednako težak (lak) svim nastavnicima i učiteljima u Srbiji.

Formalnopravno posmatrano, glavni nedostatak Odluke je to što odredba o obavljanju radnih obaveza od kuće „u najvećoj meri“ postavlja niže zahteve u odnosu na onu koja je korišćena u Uredbi o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, kojom se svim poslodavcima nalaže da omoguće rad od kuće na svim radnim mestima na kojima je moguće organizovati takav rad u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.²⁰

3. IZAZOVI RADA OD KUĆE NAKON UKIDANJA VANREDNOG STANJA – SLUČAJ IZ NEMAČKE SUDSKE PRAKSE

Mišljenja u pogledu dobrih i loših strana rada od kuće podeljena su među zaposlenima, ne samo u Srbiji već i širom sveta. I dok neki smatraju da je rad od kuće promena koja im je omogućila veću produktivnost rada i lagodnije uslove rada u kućnom ambijentu, drugi su se uželeli svakodnevne rutine odlaska na posao i neposredne komunikacije umesto onlajn sastanaka. Ali ne može a da se ne primeti da je veliki broj kompanija odlučio da nastavi sa radom od kuće i nakon zvaničnog ukidanja vanrednog stanja.

²⁰ I. Sekulović, 10.

Nakon otkrića da svi ili makar većina radnika može da radi od kuće, a da se ništa katastrofalno ne dogodi, postavilo se pitanje da li su kancelarije uopšte potrebne. U skladu sa takvom sumnjom, širom sveta donose se odluke o tome da li su fizičke kancelarije u punoj veličini vredne troška koje poslodavci snose. I dok su, na primer u Velikoj Britaniji, poslodavci ti koji čine rad od kuće ne samo opcijom već i obavezom,²¹ u Nemačkoj ne postoji mogućnost da zaposleni nastave sa radom od kuće ukoliko takva mogućnost nije bila predviđena i pre nastupanja vanrednog stanja, a posebno nakon što je poslodavac doneo odluku da su se ponovo stvorili uslovi za vraćanje na rad u prostoru poslodavca, uz poštovanje svih mera za zaštitu zdravlja i bezbednost zaposlenih.²²

U principu, u skladu sa nemačkim zakonodavstvom, poslodavac određuje gde je mesto rada zaposlenog vršeći svoje pravo na određivanje performansi rada po sopstvenom nahođenju. U konkretnom slučaju zaposleni se pozvao na odredbu Građanskog zakonika kojom se nalaže opšta dužnost poslodavca da preduzme zaštitne mere, smatrajući da mu po tom osnovu pripada pravo na rad od kuće. Međutim, sud je zauzeo drugačiji stav. Upitni član Građanskog zakonika uređuje samo „da li“ dužnost poslodavca da preduzme zaštitne mere postoji, ali ne i „kako“ se te mere realizuju. Prema toj odredbi, poslodavac je samo dužan da preduzme zaštitne mere zadržavajući slobodu sprovođenja zaštitnih mera. Na poslodavcu je da odluči kako će opremiti kancelarijski prostor i obezbediti zaštitnu opremu tako da ne postoji rizik po zdravlje (posebno od infekcija, u trenutnom slučaju).

Radni sud je pojasnio da postoje i druge mogućnosti da se zaposleni zaštiti pored rada od kuće ili obezbeđivanja individualnih kancelarija. To se može postići, na primer, pridržavanjem pravila o poštovanju fizičke distance, osiguravanjem da radnici nose masku za lice ili redovnom dezinfekcijom opreme za rad. Ono što je posebno značajno jeste činjenica da je prvostepenom presudom jasno stavljeno do znanja da je izbor za određivanje mesta rada isključivo na poslodavcu, a da u izuzetno retkim slučajevima, kada druge opcije nisu dostupne i ukoliko poslodavac nema drugog izbora, zaposleni može zahtevati da radi od kuće. Ovaj zahtev je krajnje utočište, kada zaposleni više nije u mogućnosti da obavlja posao koji je odredio poslodavac van kuće. Strah od obolevanja na putu do posla, kao ni strah od zaraze od kolege u kompaniji, nisu dovoljni da bi se udovoljilo zahtevu zaposlenog da radi od kuće.

Ostaje da se vidi kako će regionalni radni sud u Minhenu presuditi u postupku po žalbi. Do tada, poslodavci mogu opravdano onemogućiti zaposlene da rade od kuće. Međutim, interesantno je da su i pored ovakvog stava suda, mnoge nemačke kompanije ipak znatno proširile svoje propise o radu na daljinu, što su zaposleni dočekali više nego blagonaklono.

²¹ D. Whincup, “Post-Lockdown Working – Part 5”, *National Law Review*, Vol. X, July 2020, No. 210, https://www.natlawreview.com/article/post-lockdown-working-part-5-doing-your-homework-uk#google_vignette, 28. 1. 2021.

²² Slučaj koji je dospao pred radni sud u Augzburgu izazvao je veliku pažnju među zaposlenima koji su smatrali da im je neophodno omogućiti rad od kuće za vreme dok postoji opasnost od zaraze virusom kovid 19, nezavisno od toga što je ukinuto vanredno stanje. Međutim, radni sud prvi put je utvrdio da ne postoji opšte pravo na rad od kuće kao ni pravo na rad u kancelariji namenjenoj samo za jednu osobu. Povod za raspravu pred sudom bila je tužba 63-godišnjeg zaposlenog koji je svoju kancelariju delio sa kolegom. Tražio je privremeno rešenje, podnoseći pravnu tužbu sa ciljem da mu se dozvoli da radi od kuće ili bar u kancelariji u kojoj bi bio sam dok god postoji rizik od infekcije virusom kovid 19. Kao opravdanje za svoj zahtev, predao je lekarsku potvrdu kojom se dokazuje da spada u rizičnu grupu stanovništva. ArbG Augsburg, Endurteil v. 07.05.2020 – 3 Ga 9/20, <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2020-N-11711?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, 28. 1. 2021.

Takođe, Federalno ministarstvo rada i socijalnih pitanja Nemačke objavilo je da je opšte pravo zaposlenih da rade od kuće i da će ovo pravo biti zakonski predviđeno do jeseni 2021. godine.²³

Navedeni slučaj iz nemačke sudske prakse može ukazati na budućnost u pogledu pravnog režima rada od kuće, koji bi potencijalno mogao da postane nepisano pravilo ukoliko se obistini najava da se pravo na rad od kuće zakonski uredi kao opšte pravo zaposlenih.

4. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Omogućavanje rada od kuće velikom broju radnika potreslo je tržišta rada u toj meri da se opravdano postavlja pitanje da li je rad od kuće permanentna budućnost tržišta rada koja će možda i materijalno biti uklesana kao standardna odredba ugovora o radu zaposlenog kad god je to zbog prirode posla moguće. Međutim, ono što opravdano zabrinjava, barem kada je reč o pravnom aspektu uređenja rada od kuće u našoj zemlji, jeste sve veći broj poslodavaca koji su nastavili sa radom od kuće iako za to nije postojao nijedan pravni osnov nakon ukidanja Uredbe Vlade Srbije. U izgledu je da je veliki broj poslodavaca u našoj zemlji neočekivano otkrio prednosti rada od kuće (na prvom mestu manji troškovi za poslodavca) i u nedostatku pravne regulative nastavio da poštuje odredbe Uredbe pod opravdanjem zaštite od zaraze, budući da na globalnom nivou pandemija virusa kovid 19 i dalje traje.

Slučaj pred radnim sudom u Nemačkoj nagoveštava da će se pravo na rad od kuće urediti kao opšte pravo zaposlenog. U tom slučaju, ostaje da se utvrdi da li je to praksa koja će se slediti i u drugim zakonodavstvima ili je pandemija virusa kovid 19 potresla ekonomiju samo privremeno.

Opravdanja za rad od kuće može biti mnogo. Ali ono što ipak ne bi trebalo da se izgubi iz vida jeste da odlazak na radno mesto u prostorije poslodavca može često predstavljati utočište od porodice, kućnih ljubimaca ili skućenih stambenih prostora a da kuhinjski nameštaj može biti loša zamena za pravi radni sto i stolicu. Stoga, zahtevanje da neko stalno boravi kod kuće dok radi, može da ga osudi na rad u profesionalno i lično znatno manje pogodnim uslovima nego što to predviđa ugovor o radu. Stoga, odbijanje zaposlenog da trajno pređe na rad od kuće ni u kom smislu nije nužno nerazumno. Ostaje pitanje da li će odbijanje ili nemogućnost rada od kuće kada poslodavac ne može da obezbedi kancelarijski prostor (ili u kancelariji nema dovoljno prostora) u budućnosti neizbežno voditi do prestanka radnog odnosa.

Ono što je svakako neophodno jesu izmene i dopune Zakona o radu Srbije koje moraju sadržati detaljnije odredbe o radu od kuće.

²³ A. Vogel, *Do employees have the right to work from home in a pandemic? A German labour court says not*, tekst dostupan na: <https://s3.amazonaws.com/documents.lexology.com>, 28. 1. 2021.

Jovana Misailovic, MA

Research assistant at the Institute of Comparative Law, Belgrade

e-mail: j.misailovic@iup.rs

IMPACT OF COVID-19 PANDEMIC ON WORK FROM HOME

Summary

In the paper the author explains how the COVID-19 pandemic had caused crucial changes on the labour market. Remote working has been one of the most tangible impacts of the COVID-19 virus on the economy, since it made almost all labourers whose job allows, to work from home.

Even though one may argue that working from home has been an adequate response to the challenges that arose during the time of the pandemic, other may find that working from home has more severe effects on labour market that can currently be seen. After the first year of pandemic ended, a lot of employers decided to keep on with remote work. However, requiring someone to work from home permanently, may condemn him/her to work in both professionally and personally significantly less suitable conditions than those provided for in the employment contract. Therefore, the refusal of an employee to permanently switch to work from home should not be considered as unreasonable.

In the Republic of Serbia two acts, that were supposed to arrange work from home during the pandemic, were adopted. These acts contain provisions which in many aspects lack detailed arrangements regarding work from home, and because of that, were insufficient to answer to all requirements that were needed. However, they can not be considered as fully inadequate, since Labor Code of Republic of Serbia has not been particularly useful when it comes to legal regulation of the work from home. Having in mind a high number of employers who have decided to keep on with remote work in the Republic of Serbia, it is of highest importance that the work from home is regulated in the proper manner.

It is still unclear whether the refusal or inability to work from home when the employer cannot provide office space will inevitably lead to the termination of employment in the future.

Keywords: work from home, Covid-19, changes on the labour market, state of emergency.