

Проф. др Тодор Каламатиев,*

Редовни професор Правног факултета

“Јустинијан Први”, Универзитет

“Св.Кирил и Методиј” у Скопљу, Северна Македонија

Проф. др Александар Ристовски,**

Ванредни професор Правног факултета “Јустинијан Први”,

Универзитет “Св.Кирил и Методиј” у Скопљу, Северна Македонија

UDK: 349.245(497.17)

РАД НА ДАЉИНУ (TELEWORK) КАО “ОДГОВОР” НА КРИЗУ УЗРОКОВАНУ COVID-19 - УСЛОВИ И ИЗАЗОВИ С КОЈИМА СЕ СУОЧАВА МАКЕДОНСКО РАДНО ПРАВО

Увод

У последњих неколико деценија сфера рада је под снажним утицајем дигитализације и савремене информационо-комуникацијске технологије које моделирају организацију пословно-производних процеса и радних навика људи. Значајна последица учестале примене информационо-комуникационих технологија (ИКТ) је све већа „просторна“ и „временска“ независност рада од стандардних радних места (просторија послодавца) и стандардног радног времена у којем радници обављају радне задатке из радног односа. Због тога, поједини аутори с правом приписују карактеристике савременог рада који је резултат посредовање ИКТ, као посао који се ради „овде, тамо, на било ком месту, у било које време“.¹

И поред тога што у глобалу постоје разни изрази под којима се користи термин telework,² овај термин се тренутно сматра најцеловитијим

* e-mail: tonikalamatiev@yahoo.com

a.ristovski@pf.ukim.edu.mk

Рад примљен: 05.07.2020.

Рад прихваћен: 27.07.2020.

1 Kurland, N.B. and Bailey, D.E. (1999), The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime, *Organizational Dynamics*, p. 53.

2 Као што су: електронски посао од куће (electronic home based work), флекси-простор (flexi-space), диспензирани рад (dispersed working), телесупституција (telesubstitution), независна локација рада (independent work location), посао од куће (home-based

и најприкладнијим. Рад на даљину најопштије може се дефинисати као “примена информацано-комуникационих уређаја у обављању радних задатака, ван просторија послодавца”.³ Појава и развој telework⁴ узрочно је повезан и инспирисан еволуцијом комуникациских уређаја. Дакле, еволуција информационих и комуникационих технологија која укључује три генерације уређаја (десктоп уређаји - десктоп рачунар и телефон; мобилни бежични уређаји - лаптоп и мобилни телефон и виртуелни уређаји - таблет и паметни телефон) утиче на развој рада на даљину (telework). Сам развој сублимира различите облике рада који се такође могу приказати у три генерације и чије се карактеристике разликују у зависности од врсте уређаја који се користе у процесу рада.⁵ *Прва генерација* рада на даљину (тзв. „рад од куће“ или „кућни уред“) карактерише напуштање традиционалног канцеларијског посла у просторијама послодавца, замењујући га радом у кући или у просторима близу места становања запосленог, коришћењем десктоп рачунара и/или телефона. *Друга генерација* рада на даљину (тзв. “мобилни рад” или “мобилни уред”) укључује употребу модернијих, бежичних (wireless) уређаја попут мобилних телефона и лаптопа. У поређењу са радом од куће (кућна канцеларија), мобилни рад (мобилна канцеларија) мање зависи од једног, одређеног места рада у коме се запослени може стационарирати и обављати радне задатке. Коначно, *трећа генерација* рада на даљину (тзв. “Виртуални рад” или “виртуални уред”) последица је огромне дисперзије приступа интернету, која паралелно с развојем и применом таблета и паметних телефона омогућава рад са билог којег места.

Примена информационих и комуникационих технологија је заправо само један од конститутивних елемената (атрибута) рада на даљину. Друга два саставна елемента су: локација и организација рада. Значење локације као конститутивног елемента, произилази из самог

work), рад у бази), алтернативни канцеларијски посао (alternative officing), виртуална канцеларија (virtual office), географски независан рад (geographically independent work, рад ван радног места (distance work, off-site work), рад у телецентрима (telecenter). Види: Avery, C. and Zabel, D. (2001), *The Flexible Workplace*, Quorum Books, London, pp.10-11.

3 Messenger, C.J. (2019), *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective*, International Labour Organization, p.2.

4 Први записи о организацији рада на даљину налазимо у америчкој литератури 1975. (Nilles, J.M. (1975), „Telecommunications and organizational decentralization”, *IEEE Transactions on Communications*), док је први правни акт који подстиче примену рада на даљину је Калифорнијски владин кодекс (одељак 14201) из 1991. године.

5 Види: Messenger, C.J. op.cit., стр. 3.

назива овог термина.⁶ Без обзира да ли се посао ван радног места обавља у целости, делимично или повремено на даљини, мора се обављати изван просторија послодавца. Што се тиче организације рада, она, као и локација рада, подлежу изменама и адаптацијама у зависности од еволуције ИКТ. Појава рад на даљину замишљен је да функционише као модел организације рада који би у потпуности заменио рад у просторијама послодавца. Временом, рад на даљину укључује моделе делимичног рада на одвојеном радном месту у комбинацији са радом у просторијама послодавца (на пример, неколико пута месечно, радник ради на даљину), а у последње време, све чешће рад се врши на повременој основи и мање формалан и регулисан начни (нпр. преко примања или слања електронских порука или реализацијом позива у било које време, на било ком месту ван просторија послодавца, уобичајено ван радног времена). На нормативном плану, чини се да су три саставна елемента рада на даљину најприкладније уграђена у дефиницију појма „рад на даљину“ (telework) садржан у Европском оквирном споразуму о раду на даљину из 2002. године.

Здравствено-економска криза изазвана пандемијом коронавируса COVID-19, повећала је потребу за применом рада на даљину као ефикасног механизма за организовање рада и заштите здравља и безбедности радника у свету, а и у Републици Северној Македонији. Према најновијој студији коју су спровеле Међународна организација рада (МОП) и Европска банка за обнову и развој (ЕБРД) о процени утицаја COVID-19 на запосленост у Северној Македонији, чак 15% послодаваца обухваћеним анкетним упитником изјаснили су се да су спровели рад на даљину (тј. telework)⁷. Међутим, у пракси се поставља дилема у погледу правног основа на који се социјални партнери (пре свега послодавци) позивају, као и уопште, правног оквира за регулисање права, обавеза и одговорности које уговорне стране примењују у организацији рада на даљину/рад код куће. Ово стога што постојеће македонско радно законодавство не регулише рад на даљину, а исти закључак се односи и на аутономне изворе радног права у земљи (пре свега, општи и грански колективни уговори). Уместо рад на даљину, македонско радно законодавство регулише “рад код куће” као традиционални нестандардни облик рада који се обавља на засебном радном месту (тј. ван из просторија послодавца), и није нужно условљен применом

⁶ Рад на даљину, појам који користимо као енглески превод неологизма „ telework “) потиче из грчког префикса „ tele “ (на даљину).

⁷ Види: ILO and EBRD, (2020), *Covid-19 and the World of Work - Rapid Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses for North Macedonia*, p. 21.

ИК уређаја у обављању радних задатака. На први поглед чини се да правни режим за регулисање рада код куће испуњава правни простор за примену рада на даљину, али с обзиром на очигледне разлике између тих облика рада, верујемо да социјални партнери и креатори политике рада у земљи би требало да регулишу правни оквир рада на даљину у складу са Европским оквирним споразумом о раду на даљини. Наш рад даје скроман допринос у том правцу.

1. Рад на даљину у међународним изворима радног права с посебним освртом на право ЕУ

Међународни правни оквир за рад на одвојеном радном месту који је релевантан за македонско радно право, састоји се од аката Међународне организације рада (Конвенција бр. 177 и Препорука бр. 184 за рад код куће) и Европског оквирног споразума о Раду на даљину од 2002. године који је закључен између европских социјалних партнера (ETUC, UNICE/UEAMP и СЕЕР).

Акти МОР-а регулишу правни режим рад код куће као “традиционални” облик рада на одвојеном радном месту. Према међународним стандардима рада, “рад код куће” значи посао обављан од стране особе каја се наводи као радник код куће, (и) у његовом или њезином дому или на другом месту по његовом или њезином избору, осим радног простора послодавца, за плату, који за резултат има израду производа или услуга које су одређене од стране послодавца, без обзира на то ко осигурава опрему, материјал или друга производна средства, осим ако ова особа не поседује степен аутономије и економске независности потребне да би се сматрало независним радником по државним законима, прописима или судским одлукама.⁸ Поред тога, међународни стандарди рада предвиђају једнак третман између радника који раде код куће и других радника који раде у просторијама послодавца, затим посебне одредбе о заштити безбедности и здравља на раду, надзор над радом код куће, плаћање рада, радног времена, одмора и одсуства, социјално осигурање, заштиту против дискриминације у запослењу и занимању и заштита мајчинства.⁹

Европски оквирни споразум о раду на даљину (ЕОСРД) наднационални је правни извор и први споразум склопљен као резултат аутономног социјалног партнерства између европских социјалних партнера који предвиђа посебна правила која регулишу рад на даљини.

8 Конвенција бр.177 о раду код куће (чл.1, а), Препорука бр.184 (чл.1, а).

9 Конвенција бр.177, чл.4

То је израз идеје флексибилности и сигурности, јер с једне стране нуди модернизацију организације рада у предузећима и организацијама јавног сектора, али са друге стране омогућава усклађивање радних и породичних обавеза и повећање аутономије радника у обављању радних задатака.

Карактеристика ЕОСРД је да начин његове примене у државама чланица ЕУ зависи од модела који су изабрале чланице (синдикати и удружења послодаваца) потписнице споразума, у складу са системом индустријских односа у земљи. Мере имплементације споразума се разликују међу државама чланицама зависно од њихових националних процедура. У том контексту, издвајају се три начина имплементације: путем колективног уговора, путем заједничких смерница, правилника и препорука о раду на даљину, које су добровољног карактера и на крају, путем националне легислативе.¹⁰ Карактеристика Оквирног споразума о раду на даљину је да опште одредбе Споразума указују на његову примену и имплементацију у земљама кандидатима за чланство у ЕУ, попут Р. Северна Македоније.¹¹ Због великог значаја који ЕОСРД има, не само за индустријске односе и радно право земаља чланица ЕУ, већ и за Р. Северну Македонију, као земљу кандидат за чланство у ЕУ, у наставку ћемо анализирати најважније аспекте садржаја Оквирног споразума и вршимо анализа прописа који регулишу рад на даљину у неколико држава чланица Европске уније.

1.1. Дефиниција и опсег рада на даљину

Дефиниција и опсег рада на даљину дефинисани су у тачки 2 ЕОСРД. Концепт рада на даљину упућује на постојање неколико елемената:

- Рад на даљину наглашава начин, тј. организација рада изван просторија послодавца;
- Рад на даљину се увек изводи помоћу информационо-телекомуникационих технологија у најширем смислу (паметни телефон, лаптоп или десктоп рачунар, таблет итд.);
- Рад на даљину регулисан је уговором о раду, односно обавља се у оквиру радног односа, што значи да су samozапослени радници искључени из правила обухваћених Оквирним споразумом;

¹⁰ ETUC, UNICE/UEAPME, CEER, (2006), *Implementation of the European Framework Agreement on Telework, Report by the European Social Partners*, p.7 и A.Bilić, *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011, str. 636-637.

¹¹ European Framework Agreement on Telework, General Considerations.

- Рад на даљину се врши „редовно“, што претпоставља постојање одређеног континуитета у овом моделу организације рада (на пример, обавља се половином радног дана, најмање један дан у недељи/месецу или друга динамика у одређеном референтном периоду);

- Рад на даљину обавља се изван пословних просторија послодавца, али по потреби се може обављати и у просторијама послодавца. То омогућава већу “просторну” флексибилност у организацији рада, како би се обухватило што више различитих облика организације и врста рада на даљину¹².

1.2. Добровољни карактер рада на даљину

Добровољна природа рада на даљину одређена је тачком 3. ЕОСРД. Претпоставља постојање међусобног договора уговорних страна у примени овог модела рада и манифестује се у два случаја: у закључивању уговора о раду и у додатном преговарању или премештању на рад на даљину. Предлог, односно захтев за рад на даљину, може да покрене и послодавац и запослени. Ако захтев покреће послодавац, запослени има право да прихвати, али и да одбије такав захтев. Ако радник то одбије, не сме да претрпи било какве штетне последице због тога, укључујући и забрану отказа уговора о раду само из разлога што је одбио да ради на даљину. Радник треба да буде заштићен од било каквих штетних последица, укључујући забрану отпуштања. Са друге стране, послодавац такође има право да одбије захтев за рад на даљину, ако предлог иницира запослени. У сваком случају, захтев запосленог за рад на даљину може бити део политике побољшања радно-породичног баланса и као такав има већи значај.¹³

Без обзира на то да ли је рад на даљину дефинисан у иницијалном опису посла на коме се заснива радни однос или касније, током трајања радног односа, мора бити наведен у писаној форми, што значи да послодавац мора писмено обавестити запосленог о свим важним елементима радног односа, укључујући и све специфичности обављања послова на даљину. Правни прописи који регулишу рад на даљину у одређеним земљама (на пример, Француска, Белгија, Пољска, Румунија, Мађарска, Словачка, Бугарска) изричито предвиђају да права и обавезе уговорних страна, организација рада и услови рада радника на даљину,

12 Види: European Trade Union Confederation, *Voluntary Agreement on Telework*, p.10.

13 На пример: према прописима Велике Британије, радници-родитељи деце са инвалидитетом или млађих од 6 година могу од послодавца тражити флексибилну организацију рада, с тим да послодавци морају да размотре захтеве радника.

мора бити регулисано у облику „анекса“ уговора о раду.¹⁴ Анекс уговора о раду или друге врсте писменог обавештења, између осталих одредби, треба да садржи одредбе које се односе на: начин/модел рада на даљину (на пример, дани у којима радник ради на даљину и дане/сате у којима ради из просторија послодавца,¹⁵ и услови и правила у којима се комбиновани начин рада у седишту послодавца остварује са радом на даљину, као и правила и услови за прелазак са рада на даљину на рад у седишту послодавца.¹⁶

Уколико се рад на даљину уређује накнадно (није саставни део иницијалног уговора о раду у коме је запослени био запослен), може се и уговорно опозвати (принцип реверзибилности). Начин и поступак враћања запосленог на рад у просторије послодавца треба уговорити у писаном облику између појединих уговорних страна (појединачним и/или колективним уговором). С тим у вези, послодавци и радници могу се договорити и једнострано отказати рад на даљину са одређеним отказним роком након чега се запослени може вратити на претходни или сличан посао у просторијама послодавца (период адаптације).¹⁷ Након истека адаптационог периода, повратак на посао у седишту послодавца биће могућ само ако постоји међусобна сагласност уговорних страна.

1.3. Услови запошљања и рада

Услови за запошљавање и рад који заправо истичу принцип једнаког поступања или забране дискриминације радника на даљину у поређењу са радницима који раде у просторијама послодавца, регулисани су тачком 4. ЕОУРД. Принцип једнаког поступања, односно забрана дискриминације, примењује се и односи се на све услове запошљавања и рада, права и обавезе запошљавања радника на даљину. Радници на даљину могу имати номинално „другачији“ третман у односу на раднике који раде у просторијама послодавца, али само у смислу одређених права и користи. Такве су, на пример: обезбеђивање хране у кантини

14 Види: ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP (no.15), p.17.

15 Види: Collective Agreement no.85 of 9 November 2005 in Belgium.

16 Види: Labour Code of Bulgaria, Art. 107з

17 Види: ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP (no.15), p.5, French national cross-industry agreement, art.2; Слично томе, грчки закон о раду предвиђа период прилагођавања од 3 месеца, током кога свака уговорна страна може отказати модел рада на даљину са отказним роком од 15 дана. (Види: Douka, V.Sp. and Koniaris, V.Th. (2015), *Labour Law in Greece*, Wolters Kluwer, p.138).

послодавца; обезбеђивање бесплатне карте за паркирање која се може одредити само за раднике који раде у седишту послодавца.¹⁸

1.4. Заштита података и приватности

Заштита података у раду на даљину и заштита приватности радника који раде на даљину, уређена је са две посебне тачке ЕОСРД (тачке 5. и 6).

У условима организације рада на даљину и применом савремених ИК технологија у раду, повећавају се ризици „отицања“ или злоупотребе одређених података који су важни за послодавца, јер имају карактер поверљивих података и заштићени су као пословна тајна или су у питању лични подаци заштићени законом. Дакле, логично је да послодавци буду заинтересовани и тиме одговорни за максималну заштиту података које радници користе у обављању посла на даљину. Тако, послодавац је одговоран за подузимање адекватних мера, посебно везане за софтвер, за осигурање заштите података које радник на даљину користи и обрађује у професионалне сврхе.¹⁹ Уобичајене мере за осигурање заштите података су: инсталирање одговарајуће софтверске заштите, увођење антивирусних програма, повремене промене лозинке, двојна заштита (backup) снимљених података итд. Ако радник на даљину ради са подацима који се користе на конвенционалнији начин (на пример, регистар или фасцикле папирних докумената), такође се препоручује да се ови подаци адекватно заштите и закључају у канцеларији радника. Обавеза је радника на даљину придржавати се тих правила.

Заштита приватности радника из радног односа подигнута је на ранг заштите људског права на приватност и заштите достојанства. С тим у вези, послодавци морају поштовати приватност радника на даљину, примењујући мере надзора које су пропорционалне циљу ефикасног и продуктивног обављања посла. Поред тога, послодавци морају узети у обзир одредбе Директиве 90/270/ЕЕЗ од 29. маја 1990. о минималним безбедносним и здравственим захтевима за рад са опремом са екраном²⁰, према којој је пре увођења система контроле обавезно обавештавање и консултације са представницима радника. Укратко, уградња електронског система надзора над радом радника на даљину

18 На пример, шпански закон о запошљавању (*Estatuto de los Trabajadores, Decree 1/1995 of 24 March with the 2012 amendments*) гарантује једнака права радника који раде на даљину као и оних који раде у седишту послодавца, осим права која су својствена рада у седишту послодавца.

19 Оквирни споразум о раду на даљину, т. 5

20 Види: Official Journal of the European Communities, L156/14, 21/06.1990.

могла би бити дозвољена само ако се испуне следећи предуслови: уговорне стране морају је унапред уговорити писменим путем, тј. запослени даје писмену изјаву да је свестан и да се слаже да ће бити подвргнут електронском надзору; начин на који ће се електронски надзор обављати треба да буде пропорционалан циљу који послодавац жели да постигне и да се спроведе у складу са минималним захтевима за сигурност и здравље при раду са екранима.²¹ Послодавац треба да има ограничено време за обављање надзора и то само током трајања радног времена запосленог који ради на даљину. При томе послодавац треба применити систем надзора са којим ће се кршење приватности запосленог свести на најмању могућу меру.

1.5. Опрема за рад

Специфичности радне опреме²², одговорност и трошкови употребе опреме за обављање радних активности уређени су у тачки 7. ЕОСРД. Опште правило је да је послодавац одговоран за снабдевање, инсталирање и одржавање опреме која је потребна за рад на даљину, ако се редовно изводи. Изузетно, опрему за рад на даљину може обезбедити сам радник. Овај изузетак би се применио ако, на пример, запослени већ поседује радну опрему која одговара опреми коју послодавац користи у обављању посла, али у сваком случају, ако се о томе обе уговорне стране писменим путем договоре. Послодавац рефундира, односно покрива трошкове настале у обављању посла, без обзира да ли радну опрему обезбеђује послодавац или сам радник на даљину. Послодавац врши надокнаде свих директних трошкова везаних за рад на даљину, а посебно оних који се односе на комуникацију (интернет, телефонска веза, итд.). Трошкови које покрива послодавац могу се надокнадити сразмерно запосленом на раду на даљину, кроз плату на основу унапред утврђених правила о накнадама.

Сличан начин надокнаде трошкова је исплата паушала од стране послодавца чији се износ и правила плаћања требају унапред писмено уговорити.²³ Без обзира да ли се рад на даљину обавља помоћу радне опреме коју обезбеђује послодавац или запослени, послодавац је дужан да пружи адекватну техничку подршку запосленом током обављања

21 Види: Zammit, E. (2014), *Labour Law in Malta*, Wolters Kluwer, p.85.

22 „Радна опрема“ може значити и „радне“ и „техничке“ услове рада и уређаје. Под радне: намештај, столица, сто, итд. а као и „технички“: рачунар, модем, софтвер, телефонске линије, мобилни телефони, скенер, штампач итд. Види: Мрџков, В. К. Средкова, А. Василев, (2016), *Коментар на Кодекса на Труда*, Сиби, p.311.

23 Види: Blanpain, R. (2012), *Labour Law in Belgium*, Wolters Kluwer, p.137

рада на даљину (на пример, приступ ИТ одељењу компаније и сл.). Трошкове техничке подршке сноси послодавац, јер такви трошкови настају директно као резултат обављеног посла. Исто се односи и на трошкове губитка и оштећења опреме и података које користи радник на даљину у обављању својих радних активности. Међутим, имајући у виду дух Европског оквирног споразума о раду на даљину, сматра се да одговорност радника није неограничена и безусловна, јер је одређена у складу са националним правилима и прописима о одговорности за надокнаду штете. Дакле, обавезу надокнаде штете може да сноси и послодавац, а у одређеним случајевима и запослени.²⁴ Овај закључак произилази из саме обавезе радника на даљину да води рачуна о опреми по стандарду доброг домаћина и да не складишти или дистрибуира илегалне материјале на интернет који би могли наштетити послодавцу.

1.6. Безбедност и здравље на раду

Обавезе послодавца које се односе на примену мера заштите здравља и безбедности радника и радника на даљину, садржаних у тачки 8 ЕОСРД, у принципу су једнаке, без обзира да ли радници раде у просторијама послодавца или на даљину.

Компаративно право утврђује одређене разлике у регулисању обавеза послодавца да обезбеде здраве и сигурне услове рада радницима на даљину. На пример, правни оквир у неким земљама (као што је Велика Британија) изричито предвиђа обавезу послодавца, пре него што организују рад на даљину, да добију сагласност радника који раде у свом дому да приступе њиховом дому како би проценили ризике у раду, као што су: ризици повреда каблова, опасне електричне инсталације, клизави подови, даље ергономски ризици (седење, загревање, осветљење итд.), као и ризици са којима се суочавају жене у случају трудноће или мајчинства.²⁵ У другим земљама (попут Пољске), постоје одређени изузеци од општег оквира за заштиту здравља и безбедности на раду, као што су правила за обезбеђивање одговарајуће санитарне заштите или безбедносних услова која важе у просторијама послодавца.²⁶ У примени рада на даљину изван Европе (као што су САД), такође смо пронашли

24 На пример, правни оквир за рад на даљину на Малти предвиђа да трошкове губитка, оштећења или злоупотребе опреме и података које радник на даљину користи у вршењу својих дужности сноси послодавац или запослени, у складу са одредбама Грађанског законика. Види: E.Zammit, op.cit, стр. 85.

25 Macdonald, L. (2003), *Managing Fixed-Term and Part-Time Workers*, 2nd Edition, LexisNexis UK, p.244.

26 Види: Hajn.Z and Mitrus.L, (2016), *Labour Law in Poland*, Wolters Kluwer, p.158.

праксе према којима одговорност за заштиту здравља и безбедности на раду у принципу пада на раднике, који су дужни да писмено потврде да радна просторија у којој се обавља рад на даљину (тј. код куће) испуњава стандарде за заштиту здравља и сигурност радника. Радник на даљину се обавезује, исто тако, да одржи те стандарде и у будућности.²⁷

Без обзира да ли је правни оквир који регулише обавезе послодаваца о примену мере заштите здравља на раднике на даљину мање или више ригидне, послодавци су дужни да обезбеде минималне услове за заштиту на раду радницима на даљину. Послодавци су дужни да раднике на даљину писмено обавесте о мерама и захтевима заштите на раду утврђеним интерним прописима и политикама о безбедности и заштити здравља на раду предузећа С друге стране, радници на даљину имају обавезу да се придржавају мерама и захтевима о заштити на раду (на пример, ношење личних заштитних средстава на раду, итд.).

Контрола правилне примене мера и прописа за заштиту на раду радника на даљину углавном се врши на два начина: прво, уз приступ послодавца, представника радника и/или надлежних државних органа (на пример, инспекције рада) месту до којег радник на даљину обавља своје радне задатке; и друго, посетом радном месту надлежног инспектора на захтев запосленог радника на даљину. Приступ дому радника на даљину дозвољен је, само након претходног обавештења и уз сагласност запосленог. Послодавац, представник радника или надлежни државни орган (на пример, инспектор рада) могао би приступити дому радника на даљину, на пример, под условом да је приступ у оквиру договореног радног времена радника и наравно уз предуслов обавештавање запосленог и уз његов пристанак. Ако су горњи услови испуњени, запослени би могао одбити најаву приступа свом дому, само ако за то има ваљан разлог.²⁸ Иницијатива, односно захтев радника на даљину упућен надлежној инспекцијској служби да посети место где обавља радне задатке (на пример, његов дом), омогућава упознавање инспекцијске службе са условима у којима запослени ради.

1.7. Организација рада

Европски Оквирни споразум о раду на даљину регулише одређене аспекте организације рада на даљину, у тачки 9. Овај део се превасходно бави правилима која регулишу радно време радника на даљину, који са једне стране стимулишу независност запосленог у организацији њиховог

27 Avery.C and Zabel.D, op.cit., p.117.

28 Види: Labour Code of Bulgaria, Art.107-к.

радног времена, али с друге стране такву независност ограничавају обавезним законских прописа, колективних уговора, али и аката послодавца којима је одређено радно време.

Право радника на даљину да самостално организује своје радно време не сме се схватити апсолутно. Степен аутономије запосленог зависиће од случаја до случаја, у зависности од врсте и специфичности посла. Уобичајено, радник на даљину организује своје радно време, али у оквиру постојећег распореда радног времена који се примењује на послодавца,²⁹ или, слично овоме, радник сам организује своје радно време, али уз обавезу да послодавцу буде на располагању када су послодавац и његови пословни партнери у комуникацијском односу.³⁰ Радно време у којем радник на даљину ради, било да је организовано у фиксно радно време (уз минималну аутономију радника) или у флексибилно радно време (са прецизном назнаком времена/сати у којима раник треба да буде доступан послодавцу), треба да се правилно евидентира.

С друге стране, приликом регулисања рада на даљину треба узети у обзир општи принцип да прописи и правила којима се уређују ограничења максималног трајања радног времена (ограничења дневног и/или недељног радног времена), а затим и минимално трајање одмора и одмора (дневни, недељни и годишњи одмор) односе се подједнако на раднике који раде у просторијама послодавца и на раднике на даљину. Међутим, имајући у виду право, односно могућност да запослени самостално организује своје радно време (тј. да сам одлучи када ће почети да ради, када ће направити паузу и када ће завршити посао), у неким земљама налазимо одредбе које изузимају раднике на даљину из одређених аспеката законског уређења радног времена.³¹ Специфичности у вези са организацијом радног времена, паузе и одмора, евидентирање радног времена, могућа одступања од одређених аспеката законских прописа који уређују радно време подлежу уговору уговорних страна. Те се специфичности требају уговорити у писаном облику.

29 R.Blainpain, op.cit., p.137

30 Labour Code of Bulgaria, Art.107-к.

31 Такви изузеци се обично односе на одредбе о: распоређивању недељног радног времена, повећање плате на име додатака за прековремени рад, рад у време државних празника, ноћни рад и рад у тешким радним условима, као и додатак на плату на име плаћеног одсуства из личних разлога који се не односе на случај смрти члана породице. (пример Словачка, види: Barancova.A and Ošlovská.A (2015), *Labour Law in Slovakia*, Wolters Kluwer, p.78.) или за прековремени рад, ноћни рад и рад у време државних празника (пример Бугарске, види: Закон о раду Бугарске, чл. 107-л, (2).

Следећи важан сегмент који се односи на организацију рада на даљину је изједначавање обима и норми за рад радника на даљину, са обимом и нормама за рад радника који раде у просторијама послодавца. Од радника на даљини не може се тражити нити се очекује да раде више или боље од радника који раде у просторијама послодавца.

Коначно, приликом уговора о раду на даљину, послодавци морају узети у обзир чињеницу да се радници на даљину суочавају са ризиком изолације од осталих колега, као и од надређених, што може негативно утицати и на њихово здравље и сигурност на раду као и на самој продуктивности у процеса рада. Стога, послодавци су дужни да омогуће радницима на даљину да се редовно састају са другим колегама (на пример, формални и неформални састанци итд.), као и да имају приступ информацијама о компанији.

2. Рад на даљину у контексту македонског радног права

Постојећи Закон о радним односима не регулише рад изван пословног простора послодавца (рад на даљину).

Закон о радним односима обухвата само „традиционални“ облик рада на одвојеном радном месту, а то је рад код куће, чији је правни основ *закључивање уговора о раду обављањем посла код куће*.³² Слично закону, и Општи колективни уговори за приватни и јавни сектор у Р. Северној Македонији уопште се не баве питањем рада на даљину, а таква је ситуација и са Посебним (гранским) колективним уговорима. У току трајања националне ванредне ситуације, изазване пандемијом COVID-19, рад на даљину првобитно није био регулисан ни једном уредбом по сили закона. Једини правни акти који су имплицитно препоручили послодавцима из јавног и приватног сектора да примењују рад на даљину/код куће били су подзаконски акти усвојени почетком марта 2020 године.³³

Према Закону о радним односима, *обављањем послова код куће сматра се рад који запослени обавља у свом дому или у просторијама по свом избору које су изван пословних просторија послодавца*.³⁴ Ова дефиниција рада код куће указује на постојање два елемента: прво, радно место, тј. локација на којој се посао обавља добија значење важног, суштинског елемента уговора о раду који је предмет преговора између

32 Види: ЗРО, чл.50

33 Види: Мере и закључци Владе РСМ од 10. и 11. марта и Одлука владе од 12. марта 2020, „Службен весник РСМ“, бр.62/2020.

34 ЗРО, чл.50, став 1

послодавца и запосленог и друго, радно место, тј. локација на којој се посао обавља, обавезно се налази ван уобичајених, пословних простора послодавца у којима се обављају предметне пословне активности, тј. у дому запосленог (пребивалиште или боравиште у коме живи или пребива или из којег обично долази на посао) или у друго место које одреди радник на даљину.

Иако постојеће радно законодавство не прави разлику између „врсте радних активности“ које подлежу регулисању уговора о раду обављајући посао код куће, још увек се чини да се ти уговори у македонском радном праву односе више на обављање радне активности и задатака који укључују производњу одређених производа (на пример, шивање одређене количине текстилних производа на машини за шивење или сечење одређене количине дрвета на машини за резање итд.) или услуге (на пример, превођење одређеног броја страница текста итд.) који се могу квантификовати. Уговор о раду са радом код куће не садржи елементе примене савремених информационо-комуникационих технологија у уобичајеном радном процесу. Имајући у виду постојећи правни оквир који дефинише и одређује уговоре о раду обављајући посао код куће, не треба закључити да предмет ових уговора не могу бити радни задаци који се обављају и коришћењем ИК технологија и за које обично се обављају путем закључења уговора о раду са радом на даљину (telework). Међутим, то не значи и да је правни оквир повољан. Правни оквир који регулише ову материју је крут (ригидан) и треба га модернизовати како би пружио одговоре на следећа питања:

- *„да ли рад од куће“ (и у том контексту рад на даљину) може бити договорен за време трајања радног односа и колики је степен флексибилности између уговорних страна о моделима организације рада са комбинованим учинком радне активности у дому запосленог или другом месту по његовом избору и пословном простору послодавца?*
- *на који начин, тј. применом којег правног основа може доћи до промене организације рада која ће обухватити потпуну или делимичну, трајну или привремену промену места обављања радних активности?*

Анализирајући релевантне одредбе Закона о радним односима за уговоре о раду са радом код куће, сматрамо да је законодавац имао на уму закључивање ових уговора у форми иницијалних уговора, који ће се од самог потписивања и ступања запосленог на посао сматрати и спроводити као уговори за обављање посла на засебном радном месту.

У прилог овом закључку иде и обавеза послодавца да инспектору рада доставе уговор о раду закључен за обављање послова код куће, у року од три дана од дана закључења.³⁵ Међутим, уз саму чињеницу да Закон о радним односима, ниједном одредбом не забрањује сукцесивну, потпуну или делимичну, привремену или трајну промену радног места, односно локације вршења посла или преласка обављања радних задатака у пословне просторије послодавца у просторије по избору запосленог или обрнуто, могло би се сматрати да уговорне стране имају уговорну слободу да изврше накнадне измене иницијалног уговора о раду, било да је закључен за рад у пословном простору послодавца или на одвојеном радном месту. Ако пођемо од претпоставке да Закон о радним односима не забрањује измене уговора о раду, онда је логично закључити и да не предвиђа никаква ограничења у вези са организацијом или распоредом радних активности у комбинацији - пословне просторије послодавца/ просторије по избору запосленог изван пословних простора послодавца. То би значило да су уговорне стране слободне да преговарају о раду на даљину у било којој од следећих варијанти: „ад хок“ рад на даљину (ad-hoc telework),³⁶ комбиновани рад на даљину (scheduled telework)³⁷ и фиксни рад на даљину (fixed telework)³⁸.

Према Закону о радим односима, радни однос је уговорни однос³⁹ и свака промена уговора о раду подлеже међусобном уговору уговорних страна⁴⁰, осим одређених ситуација предвиђених законом и/

35 види: ЗРО, чл.50, став 3.

36 *Ад хок рад на даљину* може се дефинисати као облик рада на даљину, у коме запослени обавља радне активности ван пословних просторија послодавца у кратком временском периоду, обично од неколико сати дневно до једног дана. Сврха овог рада на даљину је извршење одређеног радног задатка или решавање одређеног проблема везаног за посао (на пример, завршетак пројекта) или решавање одређене ситуације у вези са личним или породичним животом запосленог, након чега се очекује повратак запосленог на рад у просторијама послодавца.

37 *Комбиновани облик рада на даљину* може се дефинисати као облик рада на даљину, који се састоји од комбиновања обављања радних активности у пословним просторијама послодавца и у дому запосленог или другим просторијама по његовом избору. Овај образац обично укључује обављање посла у одвојеном радном месту најмање један дан у недељи (на пример, два дана од куће запосленог), док преосталих дана у недељи запослени ради из пословног простора послодавца.

38 *Фиксни облик рада на даљину* може се дефинисати као облик рада на даљину, који је намењен обављању послова ван пословног простора послодавца у дужем временском периоду, при чему запослени у потпуности ради из свог дома или просторија по свом избору, без обавезе обављања дела радне активности у пословном простору послодавца.

39 Види: ЗРО, чл.5, став 1, точка 1.

40 Види: ЗРО, чл.28-а, став 4.

или колективним уговором у којима је предвиђена једнострана измена уговора о раду од стране послодавца без сагласности запосленог.

Отуда сматрамо да је промена места извршења радних задатака, тј. премештај из пословног простора послодавца на рад код куће или у друге просторије по избору запосленог, мора бити предмет међусобног договора уговорних страна, било да се ради о потпуној или делимичној, трајној или привременој промени „просторне“ организација рада. Прелаз на рад на даљину је битна, суштинска промена уговора о раду, за коју, према општим правилима за измене уговора о раду регулисаних Законом о радним односима, мора бити закључен „анекс“ уговора о раду.⁴¹ Анекс уговора о раду треба да се закључи у истом облику као и уговор о раду.⁴² У утврђивању правне основе за промену организације рада и увођењу рада на даљину, а пре свега узимајући у обзир тренутну здравствену и економску ситуацију изазвану коронавирусом COVID-19 и недавним ванредним стањем проглашеним у целој земљи, одредба Закона о радним односима која омогућава „једнострану промену“ уговора о раду у изузетним околностима услед природних или других несрећа такође би требало узети у обзир. Наиме, према Закону, у случајевима природних или других несрећа, ако се таква несрећа очекује или у другим изузетним околностима, када су угрожени живот и здравље људи или имовина послодавца, врста или место рада утврђено уговором о раду, може да се привремено промени, такође без пристанка запосленог, али само док траје те околности.⁴³ Под „местом“ рада овде се може подразумевати одвојено место рада, односно рад на даљину (од куће запосленог или другог места по његовом избору, изван пословних просторија послодавца). Иако радно законодавство имплицитно пружа могућност и садржи правну основу за једнострано распоређивање запосленог на рад на даљину, ипак, сматрамо да треба правити разлику између „једностраног распоређивања запосленог ради обављања других послова/задатака у оквиру пословних просторија послодавца“ и „једнострано распоређивање радника да ради од куће“. Једнострано распоређивање радника на рад од куће/на даљину, у сваком случају, могло би бити изводљиво, само ако је послодавац претходно обезбедио одговарајуће услове (опрема, уређаји итд.) за несметано и нормално обављање радних активности од стране запосленог.

41 Види: ЗРО, чл.28-а, став 2

42 Види: ЗРО, чл.28-а, став 3

43 Види: ЗРО, чл.153.

3. Закључци и препоруке (решења *de lege ferenda*) за рад на даљину у македонском систему радног права

Рад на даљину доживљава постепено, али значајно ширење на глобалном нивоу. Главни разлози за овај раст, поред развоја и унапређења информационих технологија и електронских уређаја, су: чести захтеви за бољим односом између посла и породице, акценат на политици сузбијања ерозије радне снаге (смањени наталитет наспрам старења становништва) и ниске стопе запослености жена, заинтересованост за задржавање најбољих радника, потреба за смањењем оперативних трошкова, загађења ваздуха и слично. У последње две деценије природне катастрофе, укључујући и пандемије, све чешће се помињу као значајан разлог и повод за увођење или организацију рада на даљину.⁴⁴ С тим у вези, рад на даљину добија на значају у овом тренутку, као „одговор“ на здравствену и економску кризу изазвану пандемијом COVID-19.

У поређењу са државама чланицама ЕУ, Република Северна Македонија је у почетној фази регулације рада на даљину. Суочени са тренутном ситуацијом, социјални партнери у земљи показују све веће интересовање за регулисање рада на даљину. Међутим, ни радно законодавство, ни колективни уговори не пружају правни оквир за примену рада на даљину. Закон о радним односима Републике Македоније регулише само уговоре о раду обављањем посла код куће, али не и уговоре о раду обављањем рада на даљину. У протеклом периоду, за време трајања мера за спречавање и заштиту од пандемије изазване COVID-19, Влада Р. Северне Македоније усвојила је подзаконске акте у облику мера и препорука које само на инструктиван, али не и на суштински начин, регулишу питање рада од куће/на даљину. Упркос овој ситуацији, верујемо да у Северној Македонији не постоје озбиљније правне препреке за примену рада на даљину као облика организације рада. Из одредби Закона о радним односима којима се уређује обављање посла од куће (чланови 50, 51 и 52) закључује се да је намера законодавца да уређује уговоре о раду обављањем послова код куће у облику „иницијалних“ уговора с којим се заснива радни однос, док се предметом тих уговора сматра обављање одређених радних задатака који се могу квантификовати (производња производа и/или обављање услуга). Међутим, радно законодавство не садржи изричиту забрану обављања радних задатака и активности које укључују

⁴⁴ На пример, због претње пандемијом птичјег грипа, америчке савезне агенције 2000. године предложиле су рад од куће/рад на даљину како би се смањило ризик од инфекције. Види: Messenger, C.J. op.cit, p.287.

савремене комуникационе технологије, које су основа за рад на даљину Такође, законодавство Р. Северне Македоније изричито не ограничава „просторну“ флексибилност у организацији рада, нити комбиновани модели рада који укључују обављање послова у пословним просторијама послодавца и код куће радника.

У нормалним околностима, рад на даљину може се увести само на основу узајамне сагласности послодавца и запосленог и уз анекс уговора о раду. Сматрамо да, према постојећем законском оквиру, приликом измене уговора о раду због организације рада обављањем посла од куће/на даљину, без обзира на модел рада (ад-хок, комбиновани или фиксни облик рада од куће/на даљину), потребно је закључити „анекс“ уговора о раду који ће регулисати права, обавезе и услове који зависе од природе посла код куће (у складу са чланом 50. став 4. Закона о раду). Алтернативно, уговорни аранжман за рад на даљину/од куће уз обострану сагласност уговорних страна треба да узме у обзир чињеницу да македонско радно законодавство (према члану 153 Закона о раду) нуди могућност једностране измене уговора о раду одлуком послодавца, у случају ванредних околности (природне и друге несреће). Стога тренутно не постоји нити један правни основ за увођење рада на даљину, нити јединствени правни поступак за организацију рада обављањем посла код куће/на даљину.

Препоруке за спровођење рада на даљину могу обухватати активности које се могу спровести у кратком и средњем року.

Краткорочне препоруке имају за циљ спровођење рада на даљину без озбиљнијих правних интервенција у постојећем правном оквиру. Кроз њих сумирамо правне могућности за примену рада на даљину у складу са законодавством о раду које је тренутно на снази. Пре свега истичемо могућност увођења рада на даљину закључењем анекса уговора о раду. Анекс уговора о раду треба да садржи одредбе за: примену ИК технологија на раду, модел организације рада (удео дана/сати који ће се радити на даљину у односу на оне који ће се радити из просторија послодавца), услове за посао који укључује трајање и организацију радног времена и одмора, правила о БЗР, заштиту података послодавца као и приватност запосленог, правила у вези са употребом радне опреме итд. Такве одредбе треба да буду укључене у одлуку послодавца о једностраном привременом распореду запосленог на рад на даљину, у условима ванредних и изузетних околности. Друго, истичемо могућност аутономне регулације рада на даљину кроз постојеће посебне (гранске)

или појединачне (на нивоу послодавца) колективне уговоре или кроз интерне акте (прописе, одлуке) послодаваца.

Средњорочне препоруке захтевају дубљу анализу међународних и упоредних прописа, пре свега Европског Оквирног споразума о раду на даљину из 2002. године и његове инкорпорације у македонско радно право. ЕОСРД се може применити у оквиру Општих колективних уговора за приватни и јавни сектор који се директно и обавезно примењују на све послодавце и запослене из приватног и јавног сектора. Оквирни споразум може се спровести и интервенцијом у Закону о радним односима и увођењем нове одредбе о раду на даљину.

Имајући у виду садржај ЕОСРД и потребу за његовом применом у македонском закону о радним односима, наводимо неколико решења *de lege ferenda* која би законодавцу и/или социјалним партнерима могла послужити у будућој регулативи, односно аутономној регулацији рада на даљину.

У погледу дефинисања и обима рада на даљину, верујемо да би требало узети у обзир конститутивне елементе који одређују овај облик организације или обављања послова, а то су: примена ИК технологија, посао који треба да се обавља изван просторије послодаваца и рад на даљину који ће се редовно обављати. Прва два елемента су неоспорна и морају нужно бити саставни део дефиниције рада на даљину. Трећи елемент (рад на даљини који се треба редовно обављати) може се увести у дефиницију путем колективних уговора, притом би уговорне стране требале да прецизирају његово значење или се дефиниција може увести и самим законом, назначујући да „Редовни“ рад на даљину значи рад изван просторија послодавца најмање једном недељно, једном у две недеље, једном месечно и слично. Напомињемо да начин регулисања и тумачења елемента „редовно обављање послова“ зависи од тога који ће радници стећи статус радника на даљину и на које ће се примењивати сва правила, (права и обавезе) које регулишу рад на даљину.

У делу добровољне природе рада на даљину, нудимо следећа решења, као прво, нова одредба која ће регулисати рад на даљину треба изричито да предвиђа да рад на даљину може бити саставни део иницијалног уговора о раду, али и да буде додатно уговорен за време трајања радног односа. Да би се постигла добровољна природа рада на даљину, нова одредба мора да предвиђа да одбијање запосленог да ради на даљину, само по себи, не сме бити ваљан разлог за раскид уговора о раду од стране послодавца, нити заузврат, довести до било каквих штетних последица по запосленог. Ако се рад на даљину додатно

уговори (на захтев било које стране и уз обострану сагласност), то треба бити анекс постојећем уговору о раду. Договорени рад на даљину може бити опозван и запослени се може вратити на посао у просторијама код послодавца. Опозив рада на даљину мора бити добровољан, на предлог/захтев било које од уговорних страна и уз обострани пристанак. У овом делу, правни оквир рада на даљину могао би да регулише одређена општа и начелна правила (попут постојања одређеног „периода адаптације“. Током овог периода, уговорне стране би могле једнострано опозвати уговор о раду на даљину. Опозив уговора о раду на даљину може се регулисати и колективним уговором и/или појединачним уговором, односно анексом постојећег уговора о раду. Друго, „анекс“ уговора о раду, који додатно, уговорно и добровољно регулише рад на даљину, треба да обезбеди најважније аспекте (садржај) организације рада на даљину. Сматрамо да би поред општих клаузула садржај уговора о раду на даљину требало да садржи следеће: прецизирање начина/модела рада на даљину навођењем дана/сати у којима запослени ради на даљину и дана/сати у којима ради у просторијама послодавца ако се организација рада на даљину врши у облику комбинованог модела; одређивање (спецификација) места/просторија у којима запослени ради, а који су изван просторија послодавца; навођење правила за опозив рада на даљину; али и прецизирање организације радног времена запосленог навођењем времена/сати у којима се очекује да запослени буде на располагању послодавцу.

Правни оквир за регулисање рада на даљину требало би да садржи и принцип једнаког третмана, тј. забрана дискриминације радника на даљину у поређењу са радницима који раде у седишту послодавца.

У функцији заштите података у условима рада на даљину, сматрамо да би нови законски оквир за рад на даљину требало да регулише питање мера које предузима послодавац за заштиту података (попут ограничења употребе и примене опреме за рад на даљину, укључујући приступ и рад на Интернету), као и могуће санкције за радника на даљину који се не придржава таквих мера. У овом дијелу је неопходно утврдити опћа правила и принципе за заштиту приватности радника на даљину како би се спречило неовлаштено електронско надгледање од стране послодавца.

У домену правила која се односе на опрему за рад потребно је уредити питања која се односе на одговорност уговорних страна за накнаду могуће штете на опреми за рад или штете настале губитком или злоупотребом одређених података.

Изузетно важан аспект правног оквира за регулисање рада на даљину су правила за *заштиту здравља и безбедности радника* на раду. Послодавци су дужни да примењују правила о БЗР, а радници да се придржавају таквих правила. Верујемо да постоји простор за детаљније и конкретније регулисање права и обавеза уговорних страна у области БЗР. Пре свега, нова одредба о раду на даљину требало би да обезбеди посебну обавезу за послодавце да информишу раднике на даљину о интерним правилима и смерницама БЗР, укључујући мере заштите у раду са екранима. Међутим, у споразуму између социјалних партнера, могли би се предвидети одређени изузеци/ограничења од општег правног режима заштите на раду, у функцији уравнотеженијег правног оквира обавеза и права из БЗР између уговорних страна, односно веће флексибилност у примени обавеза система БЗР. На пољу БЗР изузетно је важно питање услова и правила за приступ просторијама које користи удаљени радник у обављању радних активности, а пре свега када се посао обавља у дому запосленог. Потреба за приступом у дому радника на даљину, пре свега, произлази из потребе за провером и контролом спровођења и поштовања правила БЗР. Сматрамо да нова одредба о раду на даљину мора да регулише питање приступа дому запосленог и да обезбеди услове и правила под којима ће послодавац, представник радника, пре свега, надлежни инспектор рада, моћи да приступи дому запосленог, без кршења његове приватности и уставом загарантованог права на неповредивост стана. У ту сврху, нова одредба треба да дозволи приступ дому радника на даљину, само након претходног обавештења и уз сагласност запосленог. Приступ дому радника на даљину треба да буде ограничен на радно време о којем су се договориле уговорне стране и на простору (на пример део стана) који је у уговору наведен као место где ће се радити на даљину. Радник на даљину може одбити приступ својој кући само ако за то постоји оправдан разлог. Коначно, нова одредба о раду на даљину треба да обезбеди право радника на даљину, који ради код куће, у свом интересу ради заштите на раду, да позове надлежног инспектора рада, да изврши контролни надзор и да се упозна са условима рада.

Одредбама о организацији рада на даљину треба нагласити аутономију запосленог за независно одређивање радног времена и одмора, као и заштиту радника на даљину од неовлашћеног повећања обима и норме рада на штету остваривања права дневног и недељног одмора. Такође треба напоменути да се ограничења на максимално трајање радног времена (ограничења дневног и/или недељног радног

времена) и минимално трајање пауза и одмора (дневни, недељни и годишњи одмор) подједнако односе на раднике који раде на даљину. Право радника на даљину да самостално организује своје радно време не би требало тумачити у апсолутном смислу. То значи да би, приликом организовања свог радног времена, радник на даљину требао узети у обзир интерна правила распоређивање радног времена код послодавца. Специфичности које се односе на организацију радног времена (укључујући сате у којима запослени треба да буде доступан послодавцу), паузе и одморе, евидентирање радног времена, могућа одступања од одређених аспеката законских прописа који уређују радно време ако су исти изричито дозвољена и друга питања о којима треба да се преговара између уговорних страна и да се по могућности договоре у писменој форми. С обзиром на чињеницу да је један од главних ризика с којима се суочавају радници на даљину ризик изолације од осталих сарадника и надређених, верујемо да би нова одредба о раду на даљину требало да регулише ово питање.

Само у условима адекватног и свеобухватног законског оквира, може се очекивати правилна примена рада на даљину, са што мање неизвесности у односу на послодавце који ће се одлучити за увођење рада на даљину и за саме раднике на даљину.

Литература и извори

Avery, C and Zabel. D (2001), *The Flexible Workplace*, (Quorum Books), London

Barancova.A and Ošlovská.A (2015), *Labour Law in Slovakia*, Wolters Kluwer

Bilić, A (2011), *Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48.

Blanpain, R. (2012), *Labour Law in Belgium*, Wolters Kluwer

Douka, V.Sp. and Koniaris, V.Th. (2015), *Labour Law in Greece*, Wolters Kluwer

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, (2006), *Implementation of the European Framework Agreement on Telework*, Report by the European Social Partners

European Trade Union Confederation, *Voluntary Agreement on Telework*

Hajn.Z and Mitrus.L, (2016), *Labour Law in Poland*, Wolters Kluwer

- ILO and EBRD, (2020), Covid-19 and the World of Work - Rapid Assessment of the Employment Impacts and Policy Responses for North Macedonia
- Kurland, N.B. and Bailey, D.E. (1999), *The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime*, Organizational Dynamics
- McDonald. L, (2003), *Managing Fixed-Term and Part-Time Workers*, 2nd Edition, LexisNexis UK
- Messenger, C.J. (2019), *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective*, International Labour Organization
- Мрчков.В, К.Средкова, А.Василев, (2016), *Коментар на Кодекса на Труда*, Сибѝ
- Nilles, J.M. (1975), 'Telecommunications and organizational decentralization', IEEE Transactions on Communications)
- Zammit,E.(2014), *Labour Law in Malta*, Wolters Kluwer
- Collective Agreement no.85 of 9 November 2005 in Belgium
- Estatuto de los Trabajadores, Decree 1/1995 of 24 March with the 2012 amendments
- European Framework Agreement on Telework, 16th July 2002
- Labour Code of Bulgaria
- Закон за работните односи, Сл.весник на РМ, бр.80/93 од 1993
- Закон за работните односи, Сл.весник на РМ, бр.62/05 од 2005

Todor Kalamatiev, PhD

*Full Professor at Ss. Cyril and Methodius University,
Iustinianus Primus Law Faculty in Skopje, N.Macedonia*

Aleksandar Ristovski, PhD,

*Associate Professor at Ss. Cyril and Methodius University,
Iustinianus Primus Law Faculty in Skopje, N.Macedonia*

Telework as a “response” to the COVID-19 crises – Conditions and Challenges facing Macedonian Labour Law

Summary

Telework is experiencing a gradual but significant global expansion. The main reasons for this, in addition to the development and improvement of IT technologies and devices, are: requests for better work-family balance of workers, policies to tackle labour erosion (reduced birth rate versus aging population) and low employment rates of women, interest in retaining the best workers, the need to reduce operating costs, air pollution and traffic jams and the like. In the last two decades, natural disasters and catastrophes, including pandemics, have been also mentioned as a significant reason and occasion for the introduction or organization of telework. In this regard, telework is gaining more and more importance at the moment, as a “response” to the health and economic crisis caused by the COVID-19 pandemic.

Compared to the EU member states, North Macedonia is in the initial phase of regulation of teleworking. Faced with the current situation, the social partners in the country are showing increasing interest in regulating this working arrangement. However, up to date, neither labour legislation nor collective agreements have established an adequate legal framework for the application of telework.

Key words: *telework, home-based work, European Framework Agreement on Telework.*