

Проф. др Бојан Урдаревић,*

Ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

Александар Антић,*

Асистент Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

UDK: 349.245(497.11)

НЕКА ОТВОРЕНА ПИТАЊА У ПОГЛЕДУ РАДА КОД КУЋЕ ЗА ВРЕМЕ ПАНДЕМИЈЕ ВИРУСА COVID -19 У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

***Апстракт:** Последњих година, нарочито са развојем електронског пословања и трговине, све је заступљенији, тзв. флексибилни модел запошљавања, односно рад ван просторија послодавца (рад код куће, рад на даљину, итд). Иако Закон о раду у чл. 42 уређује институт обављања послова ван просторија послодавца, он не дефинише конкретне послове које запослени може обављати од куће. Најчешће су то послови у области ИТ услуга, одржавања сајтова, администрирања друштвених мрежа, уноса података, као и пружање преводилачких, дизајнерских, књиговодствених и других услуга. Са аспекта послодавца, овај модел запошљавања има доста погодности у виду смањења одређених трошкова, али и за запосленог је удобнији јер не мора да путује сваки дан на посао. С друге стране, велики недостатак оваквог рада је управо у томе што је тешко раздвојити приватан живот од радних обавеза.*

С обзиром на проглашено ванредно стање у Републици Србији на снагу су ступиле мере надлежних државних органа које, између осталог, подразумевају ограничење кретања одређених категорија становништва, јавља се потреба да се рад организује на другачији начин од уобичајеног. Најчешће се прелази на рад са скраћеним радним временом, или на рад код куће, тамо где је то могуће и у наставку овог рада анализираћемо тренутну позитивноправну регулативу која уређује ово питање.

***Кључне речи:** рад код куће, рад на даљину, флексибилизација, уредбе, Закон о раду.*

* e-mail: bojan.urdarevic@gmail.com

anticaleksandar89@gmail.com

Рад примљен: 06.08.2020.

Рад прихваћен: 21.08.2020.

1. Увод

Међународна организација рада је крајем XX века успоставила међународне радне стандарде на основу којих су многе државе донеле одговарајуће законе којима се штите основна људска права на раду. Пре свега, прокламовано је право на рад, право на синдикално организовање, као и друга социјално-економска права запослених. Стандардни облик радног односа који се заснива на неодређено време постао је правило, заштита од незаконитог отказа глобални стандард, а колективно преговарање је заживело у великом броју земаља¹.

Међутим, под снажним налетом четврте индустријске револуције, односно дигитализације, доводе се у питање сви претходно успостављени основи радног законодавства, посебно они који у средиште постављају радни однос на неодређено време с пуним радним временом, јер се исти послови све више почињу обављати на даљину. Неспорно је да дигитализација значајно смањује трошкове пословања и олакшава усклађивање понуде и потражње. Истовремено, она мења постојеће пословне моделе и производне процесе, што у коначници доводи до губитка традиционалног типа запослења и све већем продубљивању неједнакости у друштву. Ове неједнакости посебно долазе до изражаја у време великих криза и пандемија које неминовно доводе до значајног губитка послова.

У државама у развоју, које карактеришу низак привредни раст, ограничена понуда послова за високо квалификоване кадрове, ниске зараде и висока стопа незапослености, флексибилне форме радног односа могу помоћи у превазилажењу неких од поменутих проблема.

Ширење интереса за рад на даљину започиње још седамдесетих година XX века када је термин (*teleworking*) први пут почео да се спомиње, а у циљу означавања рада који се не обавља у просторијама послодавца².

Данас, рад на даљину представља део глобалне стратегије управљања људским ресурсима, при чему традиционални системи контроле и субординације запосленог послодавцу, нису применљиви у потпуности.³

1 С. Јашаревић, Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, бр. 1/2019, стр. 70.

2 J. M. Nilles, F. R. Carlson, P. Gray, The Telecommunications-Transportation Trade-off, Chichester, 1976, стр. 23.

3 А. Билић, Рад на даљину према међународном, европском и хрватском радном законодавству, Зборник радова Правног факултета у Сплиту, бр. 3/2011, стр. 632.

Законом о раду⁴ Републике Србије предвиђена је могућност обављања **рада запослених ван просторија послодавца**. Овај облик рада обухвата **рад на даљину и рад код куће**. Оба облика рада треба да омогуће повећање броја радних места без већих инвестиционих улагања, што у коначници снижава и трошкове пословања. У сваком случају, послодавац је у обавези да са запосленим закључи уговор о раду, који ће поред обавезних елемената регулисати и питања: (1) трајања радног времена, (2) начина вршења надзора над радом запосленог, (3) списак средстава за рад које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава, (4) списак средстава за рад које је запослени у обавези да користи и накнаду трошкова за њихову употребу, (5) друга права и обавезе. Управо уговор о раду, као правни основ заснивања овакве врста радног односа, јесте оно што га разликује од привременог рада, или обављања рада ван радног односа⁵. Коначно, послодавац и запослени треба јасно да предвиде **која ће средства рада користити** запослени код куће, **који износ накнаде** ће по том основу примити, као и које друге трошкове рада ће му послодавац надокнадити. Послодавац је Законом о раду обавезан да запосленом који ради од куће обезбеди исту основну зараду као и запосленима који рад обављају у просторијама послодавца.

Рад код куће био је тренд и пре пандемије „корона вируса“. Он се појавио као могућност код послова који су такве природе, да се не морају обављати у просторијама послодавца. Овакав начин рада омогућава одређене бенефите и запосленом и послодавцу. Запослени мање троши времена на посао, тј. не путује од и до посла, има могућност да током свога рада буде са својом породицом, да обави одређене кућне послове, има мање трошкова повезаних са послом, послове обавља у окружењу које је за њега пријатније, итд. С друге стране, послодавац има мање трошкове за време рада код куће запосленог, не плаћа му трошкове превоза, не сноси трошкове изнајмљивања пословног простора, итд. Рад код куће је између осталог уведен како би се омогућило лакше усаглашавање породичног и пословног живота, боља продуктивност, мање привремене спречености за рад, кроз побољшавање здравља запослених, веће задовољство послом који запослени обавља, као и на пример мање гужве у саобраћају и сходно томе мање загађење.⁶

4 Закон о раду, („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење).

5 Видети више у: Б. Урдаревић, Нормативни оквир привременог рада у Србији са посебним освртом на земље у окружењу, у: Мићовић, М (ур), *Услуге и заштита корисника*, Правни факултет, Крагујевац, 2015, стр. 585-595.

6 Mike Dockery, Sherry Bawa, *Is Working from Home Good Work or Bad Work? Evidence*

2. Појам рада на даљину и рада код куће

Стандардни начин организације рада подразумева редовно обављање послова у просторијама послодавца, што послодавцу омогућава да врши контролу и надзор над радом запосленог. С друге стране, запослени има могућност да остварује непосредне контакте са својим колегама и тако осети припадност одређеној радној организацији. У случају рада код куће и рада на даљину оваква обележја у потпуности изостају јер подразумевају да запослени обавља рад у својој кући, односно на својим средствима за рад. Из тог разлога, између осталог, послодавац не може да врши непосредну контролу над радом запосленог, те је у прошлости рад код куће био квалификован као независан рад, односно лица која су га обаљала сматрана су предузетницима.

Иако у теорији радног права изостаје сагласност о значењу појма рада на даљину, са сигурношћу можемо рећи да се ради о специфичном начину извршавања рада, као и једном од најмасовнијих феномена који повезује поља дигитализације и рада. Стога, запослени на даљину најчешће пружају услуге у областима развоја софтвера и технологија, писања и превођења, продаје и маркетинга, али и неретко пружају и професионалне услуге, попут адвокатских, финансијских, консултантских, итд.

С обзиром да у дигиталном свету не постоје границе, рад на даљину омогућава клијентима да дођу до радне снаге широм света и у било ком тренутку. Ово се постиже, пре свега, платформама за рад које су настале на таласу дигиталних иновација. Статистички посматрано, постоји процена да је коришћење дигиталних платформи порасло за 25% још у периоду између 2016 и 2017. године⁷.

Оно што је важно истаћи јесте да рад на даљину омогућава потенцијалним радницима да превазиђу недостатке домаћег тржишта рада у оквиру којег не постоји потражња за њиховим вештинама, или у коме оне нису у довољној мери вредноване⁸. То значи да рад на даљину није никада ограничен само на једно место рада, или на одређену врсту посла, већ да може покривати читав спектар различитих активности. С друге стране, рад на даљину допринео је смањењу, односно редукацији, права из радног односа, а која се тичу ограничења радног времена,

from Australian Employees, Australian Journal of Labour Economics, Volume 17, Number 2, 2014, p. 166, pp 163 - 190

⁷ Online Labour Index, доступно на: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

⁸ M. L. Greene, *The Future of Work: Increasing Reach Through Mobile Technology*, ILO, 2015, стр. 55.

права на одморе и одсуства, права на различите видове социјалне заштите итд. Дакле, рад на даљину се често представља као привредна развојна шанса која представља лек против незапослености, али је његов утицај на тековине достојанственог рада и квалитет запошљавања и даље недовољно истражен⁹. Достојанствен рада можемо дефинисати као продуктиван рад који омогућава пристојну зараду, безбедност на раду, социјалну заштиту за породице, боље изгледе за лични развој и друштвену интеграцију и једнакост у третману за мушкарце и жене¹⁰. На овај начин обједињене су економска, социјална и психолошка функција рада¹¹.

С друге стране, рад код куће такође има своје предности, али и недостатке. У зависности од посла о којем се ради, можемо рећи да оваква врста рада може бити предност за раднике који поседују завидан ниво самоорганизације и дисциплине, али исто тако може онима који нису томе склони представљати велики проблем¹². У том смислу, често се истиче да рад код куће поседује неке од основних предности, као што су: флексибилно радно време, изостанак путовања на посао и враћања са истог, мањи трошкови за послодавца, боље искоришћавање радног времена, мањи стрес због одсуства сталног контакта са надређенима итд. Могући недостаци су: изостанак интеракције са колегама и клијентима, непостојање размене знања, савета и идеја, осећај усамљености, врло слабо учешће у дешавањима код послодавца. У коначници, можда и највећи проблем рада од куће, а који је више него видљив у тренутној ситуацији изазваној пандемијом, јесте управо нестанак разлике између посла и приватног живота, па тако све постаје посао.

9 Видети више у: Б. Анђелковић, Ј. Шапић, М. Скочајић, Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама? Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2019, стр. 5.

10 Међународна организација рада је још 2008. године представила Оквир за мерење достојанственог рада који укључује 10 елеменат и то: (1) могућност запошљавања, (2) адекватна зарада (3) прихватљиво радно време, (4) равнотежа између породичних и радних обавеза, (5) стабилност и сигурност послова, (6) једнаке могућности за запошљавање мушкараца и жена, (7) једнак третман запослених, (8) безбедно радно окружење, (9) социјална сигурност и (10) социјални дијалог.

11 L. Betten, *International Labour Law*, Kluwer, 1993, стр. 213.

12 Видети више у: Б. Урдаревић, Пружање услуга на даљину и код куће за време ванредног стања у: М. Мићовић (ур), *Услуге и права корисника* : Зборник реферата са међународног научног скупа одржаног на Правном факултету у Крагујевцу, Крагујевац, 2020, стр. 110.

3. Рад код куће за време ванредног стања

У складу са чл. 200 Устава РС¹³ „када јавна опасност угрожава опстанак државе или грађана Народна скупштина проглашава ванредно стање.“ Даље, према ст. 6 истог члана прописано је да „кад Народна скупштина није у могућности да се састане, мере којима се одступа од људских и мањинских права може прописати Влада, уредбом, уз супотпис председника Републике.“

Ванредно стање, које је формално проглашено Одлуком о проглашењу ванредног стања¹⁴, установљено је како би се спречило ширење вируса COVID-19 (у даљем тексту: корона вирус), односно како би се сачувало живот и здравље грађана. Одмах након увођења ванредног стања, појавило се питање везано за начин организовања рада послодавца током ванредног стања, имајући у виду опасност од корона вируса по запослене и послодавце али и то да је бројним подзаконским актима било ограничено редовно функционисање послодаваца (због ограничења кретања у највећој мери али и због привременог укидања јавног саобраћаја).

Као начин за решавање претходно наведеног проблема, донета је Уредба о организовању рада послодавца за време ванредног стања¹⁵. Њене одредбе су у великој мери били у супротности са нормама Закона о раду и без улажења у постојања основа за њено доношење, у смислу уставних одредби, као и на то да су се једним подзаконским актом дерогирале одредбе Закона о раду, она се користила као правни однос за рад од куће запослених код послодавца.

Чланом 2. Уредбе о организовању рада послодавца током ванредног стања, практично је установљена обавеза послодавца, да запослене упути на рад код куће.

Такође, било је прописано да је за време ванредног стања послодавац дужан да омогући запосленима обављање послова ван просторија послодавца (рад на даљину и рад код куће), на свим радним местима на којима је могуће организовати такав рад у складу са општим актом и уговором о раду. Ако општим актом и уговором о раду није предвиђен претходно наведени начин рада, послодавац може решењем омогућити запосленом обављање послова ван просторија послодавца, уколико му то организациони услови дозвољавају.

¹³ Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006).

¹⁴ Одлука о проглашењу ванредног стања, („Сл. гласник РС“, бр. 29/2020).

¹⁵ Уредба о организовању рада послодавца за време ванредног стања, „Службени гласник РС“, бр. 31/2020.

Решење је обавезно морало да садржи трајање радног времена запосленог и начин вршења надзора над његовим радом.

Уредбом о организовању рада послодавца за време ванредног стања, фактички су дерогиране одредбе члана 171. Закона о раду, којима је предвиђено да се уговор о раду може мењати само анексом закљученим између послодавца и запосленог, уз поштовање процедуре предвиђене чланом 172. Закона о раду. Даље, чланом 2. Уредбе прописано је да се један акт, који представља производ сагласне изјаве воља, мења једностраним актом послодавца, тј. решењем којим ће се запослени упутити на рад код куће. Уједно, самом Уредбом нису решена бројна питања која се појављују у случају рада код куће запосленог.

Свакако за послодавца и запосленог најбитније је било ко ће обезбедити одговарајуће услове за рад запосленом код куће, у смислу средстава за рад, начина обављања послова од куће, комуникације са колегама, клијентима и запосленима. Посебно треба ценити околност да запослени, који обавља послове код куће, као и сваки други запослени, има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду, као и да има обавезу да послодавца обавести о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете. Овде се мисли, пре свега, на чл. 4. ст. 1. тач. 5 Закона о безбедности и здрављу на раду¹⁶, који под безбедношћу и здрављу на раду подразумева „обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.“ У складу са чл. 4 Уредбе послодавац је дужан да у циљу осигурања заштите и здравља запослених, радно ангажованих и странака обезбеди све опште, посебне и ванредне мере које се односе на хигијенску сигурност објеката и лица у складу са Законом о заштити становништва од заразних болести¹⁷. Такође, неопходно је обезбедити и довољне количине заштитне опреме у складу са посебним прописима.

Напред наведена питања нису била решена одредбама Уредбе о организовању рада послодавца за време ванредног стања. Међутим, њеним чланом 3. је на један најуопштенији начин предвиђен систем рада послодавца коме природа послова којима се бави не дозвољава да запослене упути на рад код куће.¹⁸

16 Закон о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005...113/2017 – др. Закон).

17 Закон о заштити становништва од заразних болести („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016).

18 Чланом 3. Уредбе о организовању рада послодавца за време ванредног стања

У одсуству других одредби које дефинишу начин вршења надзора над радом запосленог који ради од куће, као и обавезе послодавца и запосленог у погледу обезбеђивања одговарајућих услова рада за рад од куће, неопходно је било на претходно наведену ситуацију аналогно применити одредбе Закона о раду.

Чланом 42. Закона о раду предвиђена је могућност заснивања радног односа ван просторија послодавца. Мишљења смо да је током рада код куће запослених током ванредног стања аналогно требало применити претходно наведени члан Закона о раду при одређивању неопходних услова за рад запосленог код куће. То би значило да је послодавац био у обавези да у решењу којим се запослени упућује на рад код куће наведе трајање радног времена према нормативима рада, начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог, средства за рад за обављање послова које је дужан да набави, инсталира и одржава (попут рачунара, одговарајућег софтвера, мобилног телефона), коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу. Ове, пре свега, мислимо на обавезу запосленог да буде доступан током радног времена на службеном мобилном телефону и преко имејла, као и на обавезу послодавца да ће сносити месечне трошкове употребе интернет конекције и службеног мобилног телефона, накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања (на пример накнаду трошкова за набавку заштитних маски, рукавица, дезинфекционих средстава уколико запослени повремено одсуствује од куће ради обављања одређених послова и задатака за послодавца) и друга права и обавезе, која су у вези са радом код куће запосленог. Такође, сматрамо да је доношење решења којим се запослени упућује на рад код куће било неопходно, како за запослене, који пуно радно време раде код куће, тако и за запослене који део радног времена раде код куће.

Уједно, послодавац је био дужан да води евиденцију о запосленима који обављају рад ван просторија послодавца. Напоменули бисмо да су запослена и радно ангажована лица старија од 65. година, током трајања

нормирано је да послодавац чија је природа делатности таква да није могуће организовати рад запослених од куће, неопходно је да своје пословање усклади са условима ванредног стања и то да, уколико је то могуће и не изискује додатна средства, организује рад у сменама, како би што мањи број запослених и свих других радно ангажованих лица рад обављао истовремено у једној просторији; омогући одржавање свих пословних састанака електронским, односно другим одговарајућим путем (видео линк, видео позив и др.) и одложи службена путовања у земљи и иностранству, у складу са одлуком надлежног органа о забрани, односно привременом ограничењу уласка и кретања.

ванредног стања морала радити код куће, с обзиром на то да је њима кретање готово у потпуности било ограничено.

Са лицима која обављају послове за послодавца по основу уговора, којим се не заснива радни однос, послодавац је био у обавези да закључи анекс уговора којим би се предвидела могућност њиховог рада код куће, уколико је било предвиђено да своје послове обављају у просторијама послодавца. Анекс је требало да садржи све елементе као решење којим се лица, која су у радном односу упућују на рад код куће, а посебно оне садржане у члану 42. Закона о раду, о којима је већ било речи.

На карају бисмо нагласили да је Уредба о организовању рада послодавца за време ванредног стања потврђена Законом о потврђивању уредаба које је Влада уз супотпис председника Републике донела за време ванредног стања¹⁹, који је поднела Влада, који је ступио на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, односно 29. априла 2020. године. Међутим, Уредба о организовању рада послодавца за време ванредног стања престала је да важи даном укидања ванредног стања, односно 6. маја 2020. године.

4. Рад код куће након окончања ванредног стања

У тренутку писања овога рада опасност од „корона вируса“ траје и даље. Посебно су му изложени запослени који су у контакту са великим бројем лица или запослени који раде у колективима који броје више стотина запослених. Питање рада код куће је након окончања ванредног стања и даље актуелно, било као мера смањивања могућности ширења „корона вируса“ међу запосленима и трећим лицима код послодавца, или као средство којим се запосленом омогућава да обавља своје радне задатке током одсуства које је нужно ради заштите здравља запослених, а за које не постоји одговарајући акт надлежног државног органа којим се оно оправдава.²⁰

За разлику од ванредног стања када је за уређење рада код куће постојао правни основ (без обзира на све његове мањкавости), након окончања ванредног стања за уређење рада код куће запослених који су радни однос засновали ради обављања послова у просторијама послодавца не постоје одговарајуће правне норме. Рад код куће се може

¹⁹ Закон о потврђивању уредаба које је Влада уз супотпис председника Републике донела за време ванредног стања, („Сл. гласник РС“, број 62/2020)

²⁰ Ради се о ситуацији када запослени зна да је био у контакту са зараженом особом али му није достављено решење о изолацији, односно потврда о наступању привремене спречености за рад, а не налази се ни у евиденцији Министарства унутрашњих послова лица којима је одређена самоизолација.

једино уредити аналогном применом појединих одредби Закона о раду. То ствара правну несигурност у нашем правном систему, као и конфузију код запослених и послодаваца.

Основ за уређење рада код куће проналазимо у аналогним применама чланова 42, 171, 172. и 172а Закона о раду. У зависности од тога да ли ће се рад код куће обављати краћи временски период, када се он уређује члановима 42. и 172а Закона о раду, тј. доношењем решења којим се запослени распоређује на рад код куће, без закључења анекса уговора о раду или дужи временски период односно период дужи од 45 радних дана у периоду од 12 месеци, када се он уређује члановима 171. став 1. тачка б) и 172. Закона о раду, тј. закључењем анекса уговора о раду²¹ којим се као место рада наводи кућа запосленог зависи и аналогна примена конкретних норми.

Оно што, према нашем мишљењу, треба да претходи у оба случаја раду код куће је захтев запосленог, којим се он послодавцу обраћа са жељом да ради код куће. Захтев мора бити поткрепљен објективним разлозима, попут здравственог стања запосленог због кога он спада у ризичну категорију грађана од „корона вируса“ (попут малигних и тешких хроничних болести), то што је родитељ малолетног детета које не иде у школу или предшколску установу због тога што је у њој потврђено присуство „корона вируса“, а нема никога ко би о његовом детету бринуо током одсуства на послу или на пример организација рада код послодавца која треба да омогући мање физичко присуство запослених у просторијама послодавца, а како би се смањио физички контакт међу запосленима и самим тим могућност од заражавања „корона вирусом“.

У оба случаја, запослени који ради код куће има право на пун износ зараде односно плате али нема право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада за дане када ради од куће, с обзиром да тих дана не долази на рад у просторије послодавца те стога тих трошкова и нема. Поставља се питање има ли запослени право током рада од куће на накнаду трошкова исхране током рада и регрес за коришћење годишњег одмора. С обзиром на то да претходно наведена новчана права нису непосредно повезана са обављањем послова у просторијама послодавца, већ са самим радним процесом, који се сада одвија у кући запосленог, мишљења смо да запослени има право на накнаду трошкова исхране током рада, као и регрес за коришћење годишњег одмора током рада код куће, јер потреба

21 Битно је напоменути да у случају понуде за закључење анекса уговора о раду на основу члана 171. став 1. тачка б) Закона о раду, запосленом не може бити отказан уговор о раду уколико одбије закључење анекса уговора о раду.

за накнадом трошкова исхране постоји током рада од куће (с обзиром да запослени и тада ради), а регрес за коришћење годишњег одмора је право на накнаду трошкова насталих током коришћење годишњег одмора, те запослени не губи право на коришћење годишњег одмора због рада код куће.

Чланом 42. Закона о раду предвиђена је могућност радног односа, који ће се обављати ван просторија послодавца. Мишљења смо да током рада код куће запослених који су засновали радни однос ради обављања послова у просторијама послодавца, аналогно треба применити претходно наведени члан Закона о раду при одређивању неопходних услова за рад запосленог од куће, као што је то требало урадити и приликом упућивања запослених на рад од куће током ванредног стања.

То значи да је послодавац у обавези да у решењу или анексу уговора о раду, којим се запослени упућује на рад од куће, као што је то био у обавези и током ванредног стања, наведе трајање радног времена према нормативима рада, начин вршења надзора над радом (на пример слањем дневних и недељних извештаја о обављеним пословима) и квалитетом обављања послова запосленог (може се примера ради навести да је неопходна сагласност директора на све акте које запослени изрази), средства за рад за обављање послова које је дужан да набави, инсталира и одржава (попут рачунара, одговарајућег софтвера, мобилног телефона...), коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу (на пример обавезу запосленог да буде доступан током радног времена на службеном мобилном телефону и e-mail – у и да ће он сносити месечне трошкове употребе интернет конекције и службеног мобилног телефона...), накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања (на пример накнаду трошкова за набавку заштитних маски, рукавица, дезинфекционих средстава уколико запослени повремено одсуствује од куће ради обављања одређених послова и задатака за послодавца) и друга права и обавезе, која су у вези са радом од куће запосленог.

Оно што се да приметити као проблем приликом рада код куће је то што одређени послови не могу да се обављају од куће у потпуности (на пример, послови касира у продавници, домара, ложача, возача, доктора, медицинског техничара, итд), док други могу само делимично, на пример, послови који подразумевају једним својим делом и рад са странкама попут шалтерског службеника или секретара. У претходно наведеним случајевима запослени код куће може обављати само послове који су такве природе да се могу обављати код куће, а ако таквих послова

у опису његовог радног места нема, мишљења смо да може обављати друге послове који су у вези са његовим радним местом и који одговарају његовом степену и врсти стручне спреме²².

Као отворено питање може се појавити и то да ли је повреда настала током рада од куће повреда на раду или не у смислу Закона о безбедности и здравља на раду²³. С обзиром да је послодавац запосленог упутио на рад од куће, он обавља посао у радној околини која је на посредан начин под контролом послодавца. Сходно претходно реченом, постоји основ да се повреда на раду од куће, сматра повредом на раду.

Међутим, мишљења смо да постоји више разлога да се она не сматра повредом на раду, а разлог је тај што је запослени на лични захтев упућен на рад од куће (говоримо о начину рада од куће који смо предложили) и да кућа запосленог није под непосредним надзором послодавца, нити би то могла бити пошто је то својина запосленог, а не послодавца и самим тим запослени организује рад у њој и следствено томе одговара лично за негативне последице до којих дође у том простору.

5. Закључак

Република Србија има значајне мотиве да посвети пажњу дефинисању одговарајућих решења у циљу заштите права запослених које раде ван просторија послодавца, конкретно на даљину или код куће. Први мотив односи се на потребу за очувањем великог броја радника у земљи који поседују тражене вештине и знања и који, уколико не буду могли да нађу адекватно запослење на српском тржишту рада, врло лако могу да се запосле на глобалном тржишту рада. Други мотив односи се на изградњу конкурентног привредног амбијента који ће бити конципиран на флексибилнијим моделима ангажовања запослених.

Неспорно је да бројни послодавци и запослени желе више флексибилности у организацији радног времена, што им употреба нових технологија и омогућава. Ипак, у време ванредног стања и касније

22 На пример, током рада код куће, возач може правити распоред вожње другим возачима, заказивати сервис за возила, наручивати резервне делове, пратити потрошњу горива, јављати се на телефон у вези неких основних информација о раду послодавца. Касир може организовати распоред рада другим касирима, наручивати неопходну робу, одговарати на примедбе купаца пристигле на адресу послодавца, јављати се на телефон и давати основне информације везано за асортиман робе који поседује послодавац и цене, наручивати заштитну опрему и водити евиденцију о њеном стању и сличне послове.

23 Закон о безбедности и здрављу на раду, („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).

ванредне ситуације у појединим градовима широм Србије, показало се да постоје и негативне последице флексибилности које се огледају, пре свега, у недостатку адекватних законских норми и непостојања граница између приватног и пословног живота.

Како би се уредила материја рада од куће током пандемије „корона вируса“, а како би се избегла аналогна примена одређених одредби закона и појављивање спорних ситуација, неопходно је исти уредити на одговарајући начин. Сматрамо да је најцелисходније то учинити изменама и допунама Закона о раду. Поред овога, неопходно је константно радити на едукацији, како послодаваца тако и запослених о предностима и недостацима рада код куће и рада на даљину, како би се исти оспособили за доношење информисаних и квалитетних професионалних одлука.

Литература и извори

Анђелковић, Б, Шапић, Ј, Сточајић, М, Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама? Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2019.

Betten L, *International Labour Law*, Kluwer, 1993.

Bilić A, Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, br. 3/2011.

Di Martino V, Wirth L, *Telework, Conditions of Work Digest*, Geneva, International Labour Office, 1990, vol. 9, no. 1.

Greene M. L, *The Future of Work: Increasing Reach Through Mobile Technology*, ILO, 2015.

Nilles J. M, Carlson F. R, Gray P, *The Telecommunications-Transportation Trade-off*, Chichester, 1976.

Servais J. M, *International Labour Law*, Wolters Kluwer, 2005.

Урдаревић Б, Нормативни оквир привременог рада у Србији са посебним освртом на земље у окружењу, у: М. Мићовић (ур), *Услуге и заштита корисника*, Правни факултет, Крагујевац, 2015.

Урдаревић Б, Пружање услуга на даљину и код куће за време ванредног стања у: М. Мићовић (ур), *Услуге и права корисника* : Зборник реферата са међународног научног скупа одржаног на Правном факултету у Крагујевцу, Крагујевац, 2020.

Шундерић Б, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001.

*Bojan Urdarevic, LL. D., Associate professor,
University of Kragujevac, Faculty of Law
Aleksandar Antic, Assistant,
University of Kragujevac, Faculty of Law*

Some open questions about Working at Home during a Covid-19 Pandemic in the Republic of Serbia

Summary

During the last decade there have been many phenomena related to the condition of employee. Without a doubt, the most intense impact on the determination of labour status has come by the so called telework or homework as a special form of flexible employment model. Even though Labour Law of Serbia regulates this kind of work in Art. 42, it does not define specific jobs which can be undertaken. Most frequently those jobs are related to the IT sector like server maintenance, administration of social networks, as well as, translation services, accountant services, etc. From the employer point of view, this model of employment has many benefits, usually related to cutbacks. On the other hand side, this kind of employment led to further flexibilization of working and employment conditions which weakened protective status of an employee.

Since the Republic of Serbia recently introduced state of emergency there is a significant need to search for an alternative ways of work organization, not only in private, but also in public sector.

Key words: *homework, teleworking, flexibility, bylaws, Labour Law.*