

Zoran Vavan^{1*}

UDC 349.245

Originalan naučni rad

Primljen: 19. 10. 2022.

Prihvaćen: 28. 10. 2022.

RAD VAN PROSTORIJA POSLODAVCA KAO AKTUELNI OBLIK RADNOG ODNOSA

REZIME: U okviru rada analizirana je aktuelna vrsta radnog odnosa – rad od kuće i rad na daljinu, koji se, kao posebni oblici rada, obavljaju van prostorija poslodavca. Pored činjenice da je Zakon o radu Republike Srbije posebno uredio ovo pitanje još u izvornom obliku 2005. godine, globalni razvoj tržišta rada, posebno u uslovima još uvek aktuelne pandemije COVID-19, otvorio je mogućnost za ekspanziju ovog načina zaposlenja. Rad od kuće i rad na daljinu svakako predstavljaju vrste radnog odnosa koji su se pokazali ne samo kao ekonomični i efikasni načini realizacije zadataka i ostvarenja poslovnih ciljeva, već i kao oblici rada i uspešna mera prevencije zdravlja zaposlenih i članova njihove porodice u uslovima pandemije. Imajući u vidu prednosti i pogodnosti ove vrste radnog odnosa, kao i njegovu perspektivu kako u trenutnim, tako i u budućim poslovnim okolnostima, rad van prostorija poslodavca zaslužuje posebnu pažnju i veći prostor za naučnu i stručnu raspravu, pre svega u pogledu noveliranja i unapređenja.

KLJUČNE REČI: rad van prostorija poslodavca, rad od kuće, rad na daljinu, prava i obaveze zaposlenih i poslodavca.

^{1*} Docent, Fakultet za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić Univerzitet Union u Beogradu, Bulevar oslobođenja 76, Novi Sad, e-mail: zoran.vavan@yahoo.com, kontakt: 062592008.

1. Uvod

Radni odnosi uvek su aktuelna tema koja odavno transcendirira isključivo pravne okvire i pravnu nauku. Razvojem društva i novih tehnologija menjaju se i noveliraju oblici rada. Rad van prostorija poslodavca, prvenstveno u obliku rada od kuće, postojao je i ranije, međutim, uz progresiju tehnike i interneta, takozvanu digitalnu revoluciju u procesu rada, rad na daljinu doživeo je pravu ekspanziju. U poslednjoj dekadi, naročito u vreme još uvek aktuelne pandemije COVID-19, značajan broj radnih organizacija menjao je proces rada, te upravo rad od kuće primenio kao dodatnu ili jedinu vrstu realizacije poslovnih zadataka.

Rad van prostorija poslodavca u domaćem pravnom okviru definisan je i uređen Zakonom o radu (2005, u daljem tekstu: ZOR), koji predviđa da ovaj oblik radnog odnosa obuhvata rad na daljinu i rad od kuće. Rad od kuće i rad na daljinu mogu se svrstati u istu kategoriju, s obzirom da se rad ne obavlja u prostorijama poslodavca, ali činjenica je da su u pitanju dve različite vrste poslova na šta će u radu biti posebno ukazano. Sam ZOR nije posebno uređio svaku ovu vrstu rada, već sadrži zajedničke odredbe o sadržini ugovora i opštim elementima koji se odnose na zaradu, raspodelu radnog vremena i odmore.

Imajući u vidu aktuelizaciju, kapacitete i realno stanje na tržištu rada, kada je u pitanju ova vrsta radnog odnosa, autor ovog rada smatra da je postojeća regulativa nepotpuna i da zaslužuje noveliranje. Trebalo bi pritom imati u vidu sve prednosti, ali i potencijalne opasnosti ove vrste rada, pre svega po pitanju zaštite prava kako zaposlenih, tako i poslodavaca. Takođe, veoma važno bi bilo urediti samu organizaciju radnih zadataka i poslova, bezbednost i zdravlje zaposlenih, opremanje i korišćenje sredstava za rad, troškove poslovanja i sl.

U radu će biti ukazano na stanje postojeće međunarodne i domaće regulative po ovom pitanju, kao i na samu determinaciju i primenu rada van prostorija poslodavca u praksi.

2. Pojam rada van prostorija poslodavca

Rad van prostorija poslodavca nije tipičan režim radnog odnosa. U samom nazivu ove vrste rada jasno je naglašeno da se poslovi i radni zadaci ne obavljaju u prostorijama poslodavca, već u prostoru koji je obazbedio sam zaposleni kao vlasnik, stanar, zakupac, korisnik ili držalac tog prostora (Ivošević, 2019, str. 80).

Za razliku od standardnog oblika rada koji podrazumeva rad u poslovnim prostorijama poslodavca gde poslodavac lično i neposredno vrši svoja ovlašćenja i nadzor prema zaposlenom, kod ove posebne vrste radnog odnosa taj odnos je nešto drugačiji. Direktno upravljanje i kontrola zaposlenog od strane poslodavca su prilagođeni uslovima i mogućnostima kontakta, što stvara utisak povećane autonomije zaposlenog u poslovanju, te ovakav vid angažovanja jedan deo pravnih teoretičara podvodi pod pojam nezavisnog rada (Kovačević, 2013, str. 315–316).

Imajući u vidu postojeće odredbe Zakona o radu, stav autora ovog rada ipak je bliži stanovištu teorije koja rad van prostorija poslodavca opredeljuje kao vid radnog odnosa kod poslodavca, gde zaposleni ne uživa niti ekonomsku niti poslovnu slobodu kakvu ima preduzetnik, te da je po tim pitanjima gotovo apsolutno zavisan od poslodavca. Ovde se svakako treba ograditi i jasno istaći da je ovakav stav isključivo vezan za one vrste poslova gde način i organizaciju poslovanja isključivo uređuje poslodavac koji, samim tim, i snosi teret odgovornosti za realizaciju poslovnih zadataka prema trećim licima, kao naručiocima posla i poslovnim partnerima.

Kao što je prethodno navedeno, a u skladu sa čl. 42 st. 2. ZOR (2005), ugovor o radu kod ove vrste radnog odnosa može se zaključiti u dva oblika – kao ugovor o radu od kuće i ugovor o radu na daljinu.

Rad od kuće predstavlja oblik angažovanja u okviru kojeg radnik obavlja rad za poslodavca u svojoj kući, stanu ili iznajmljenom prostoru (Ivošević, 2019, str. 81). Dakle, sam rad se ne obavlja u prostorijama poslodavca, već prostoriju za rad i svoj poslovni ambijent obezbeđuje uposleno lice – radnik. Posao i radne zadatke obezbeđuje poslodavac koji za obavljen rad isplaćuje zaradu radnicima. Pored činjenice da se lica koja obavljaju ovu vrstu rada ne smatraju klasičnim i redovno zaposlenim

licima kod poslodavca, s obzirom na izostanak pravne subordinacije, međunarodni standardi po ovom pitanju uglavnom teže da izjednače statute ovih lica sa statusom zaposlenih kako po pitanju individualnih tako i kolektivnih prava iz radnog odnosa (Lubarda, 2021, str. 134). Rad od kuće je ranije u praksi podrazumevao poslove koji su bili vezani za izradu, odnosno sklapanje određenih proizvoda. U eri digitalizacije, interneta i široke upotrebe savremenih tehnologija u svakodnevnom životu ovakav oblik angažovanja sve više podrazumeva obavljanje usluga za poslodavca i realizaciju poslovnih zadataka putem računara, te se često prepliće sa ugovorom na daljinu.

Rad na daljinu je oblik radnog odnosa koji se obavlja takođe van prostorija poslodavca, dakle kod kuće ili u drugim prostorijama zaposlenog lica. Osnovno obeležje ove vrste rada je da se realizuje uz upotrebu računara, odnosno opreme sa ekranom, video-uređaja, telefonije ili drugih informaciono-tehnoloških sredstava (Ivošević, 2019, str. 81). Za ovu vrstu radnog angažovanja karakterističan je veći stepen autonomije zaposlenog lica pre svega u pogledu načina izvršavanja radnih zadataka, organizacije rada i rasporeda radnog vremena. Pored takvog stepena samostalnosti u radu, zaposleno lice obavlja rad na daljinu u ime i za račun poslodavca tako da se ono ne može smatrati samozaposlenim licem (Lubarda, 2021, str. 133). Rad na daljinu se u pravnoj teoriji postavlja kao koncept koji pored rada od kuće obuhvata i neke druge oblike, kao što su mobilni rad na daljinu, virtuelni rad na daljinu i slično (Urdarević, 2021, str. 206). I pored dodirnih tačaka sa radom od kuće, rad na daljinu ima širi kontekst, pre svega u pogledu specifičnih obeležja koja se odnose na upotrebu savremenih tehnologija za obavljanje rada, obavljanja posla u pokretu, na putu. Međutim, i pored različitih tumačenja i distinkcije koju pravna teorija pravi, u praksi se ova dva oblika poistovećuju.

Obavezna sadržina ugovora o radu koji se zaključuju za oba oblika rada van prostorija poslodavca na skroman način je uređena u Zakonu o radu (o čemu će biti više reči u narednom poglavlju). Svakako se može i ovde napomenuti nužnost novelacije odredbi koje uređuju ovu vrstu rada, imajući u vidu njegovu evoluciju i sve veću prisutnost u poslovanju.

U praksi radnih odnosa aktuelno je pitanje *digitalnih radnika, odnosno radnika na internetu* tzv. frilensera. Ova lica u praksi ostvaruju prihode radeći najčešće za inostranog poslodavca koji nije registrovao delatnost prema zakonima države u kojoj iznajmljuje usluge rada, odnosno gde se sam rad izvršava (Radović-Marković i dr., 2021, str. 172). Rad frilensera se uglavnom realizuje putem digitalnih platformi, a poslovi koji se najčešće obavljaju u praksi su: podučavanje, informacione tehnologije, prevođenje, mediji i marketing, konsalting, administracija, pisanje itd. S obzirom da Zakon o radu a ni drugi opšti akt ne uređuju ovaj oblik rada ni pravni status, položaj, ovlašćenja i obaveze radnika na digitalnim platformama, dešava se da su ova lica za pravni sistem formalno „nevidljiva“. Država bi svakako aktivnije trebalo da se uključi u regulisanje ovog pitanja, imajući u vidu progresivni rast ove kategorije zaposlenih, te pitanja zaštite njihovih prava i obaveza. Uređenje statusa ovih lica za državu bi trebalo da bude značajno i nužno, posebno po pitanju plaćanja njihovih poreskih obaveza.

3. Međunarodni izvori rada van prostorija poslodavca

Rad koji se obavlja van prostorija poslodavca nije tekovina savremenog doba poslovanja, već je kao oblik radnog odnosa postojao i pre digitalne „revolucije“. Manufakturni rad od kuće, najčešće u vidu izrade pojedinih predmeta za konkretnog naručioca posla, u okviru zanata kojim su se pojedinci bavili, svakako da ima svoju dugu istoriju. U daljem tekstu ovog poglavlja biće ukazano na najznačajnije akte globalnog i regionalnog nivoa, koji su uredili pitanje rada od kuće i rada na daljinu.

3.1. Akti Međunarodne organizacije rada

Međunarodna organizacija rada, osnovana 1919. godine, predstavlja specijalizovanu agenciju Ujedinjenih nacija koja se bavi unapređivanjem uslova rada na globalnom nivou i danas broji 187 država članica. Svoju normativnu aktivnost realizuje donošenjem opštih pravnih akata u vidu preporuka i konvencija. Preporuke, osim političkog i moralnog autoriteta, nemaju obavezujuću pravnu snagu za članice s obzirom da nude smernice, savete, ideje, stavove i vrednosti po određenom prav-

nom pitanju iz oblasti radnih odnosa. S druge strane, konvencije obavezuju države članice da svoje unutrašnje pravne akte usklade sa propisanim odredbama.

Konvencija br. 26 iz 1928. godine, kojom je uređen sistem utvrđivanja minimalne zarade, predstavlja prvi akt u kom se pominje rad van prostorija poslodavca. Tako se u okviru prvog člana ovog akta navodi da je svaka država potpisnica Konvencije u obavezi da ustanovi sistem utvrđivanja minimalne zarade za zaposlene u određenim zanatima, a posebno uključujući i ona lica koja rade od kuće.

Konvencija o radu od kuće br. 177 iz 1996. godine predstavlja prvi globalni akt koji je uređio radni odnos van prostorija poslodavca. U okviru ovog akta, pod pojmom *rad od kuće* označava se posao koji obavlja lice u svom domu ili u drugim prostorijama po svom izboru, osim na radnom mestu poslodavca, za odgovarajuću naknadu. Ovakav rad rezultira proizvodom ili uslugom, bez obzira na to ko obezbeđuje opremu, materijale ili druga korišćena sredstva, osim ukoliko radnik ima takav stepen autonomije i ekonomske nezavisnosti neophodan da se smatra nezavisnim samozaposlenim radnikom, odnosno preduzetnikom, prema nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama. Takođe, ne smatraju se radnicima od kuće ni ona lica koja samo povremeno obavljaju svoj posao od kuće, a koji imaju svoje uobičajeno radno mesto u prostorijama poslodavca (čl. 1). Konvencijom se, takođe, proklamuje i jednakost tretmana radnika od kuće i ostalih radnika, uključujući pravo na: sindikalno organizovanje, zaštitu od diskriminacije, zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, visinu zarade, obavezno zdravstveno osiguranje, mogućnost stručnog osposobljavanja i usavršavanja, godine starosti za zasnivanje radnog odnosa i materinsku zaštitu (čl. 4). Utvrđeno je još da će se uređenje ovog instituta na nivou nacionalnog zakonodavstva realizovati na osnovu zakona i propisa, kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili na bilo koji drugi odgovarajući način, u skladu sa nacionalnom praksom (čl. 5).

Uz navedenu konvenciju, usvojena je i Preporuka o radu od kuće br. 184, kojom su predviđene određene smernice za uređivanje ovog obilika rada na nivou nacionalnog zakonodavstva. Tako je utvrđeno da država, po potrebi, na regionalnom ili lokalnom nivou treba da obezbe-

di registraciju poslodavaca koji angažuju radnike od kuće i svih posrednika koje ti poslodavci koriste, a u tu svrhu takav organ treba da odredi informacije koje poslodavci treba da dostave ili drže na raspolaganju organu (čl. 6). Dalje se navodi obaveza poslodavaca da obaveste nadležni organ kada prvi put angažuju radnika od kuće, kao i da vode evidenciju ovih radnika u kojoj je iskazano: radno vreme, visina naknade, troškovi koje ima radnik, bruto dospelu naknadu i isplaćenu neto naknadu sa datumom plaćanja (čl. 7). Na ovakav način bio bi uređen poseban sistem nadzora nad radom od kuće. Kada su u pitanju minimalne godine starosti za rad od kuće, trebalo bi da budu iste kao i kod opštih uslova za zasnivanje redovnog radnog odnosa koji su već utvrđeni nacionalnim propisima. Takođe, utvrđeno je da ne smeju postojati prepreke za sindikalno udruživanje i delovanje (čl. 8). Preporuka ukazuje i da visina minimalne zarade mora biti utvrđena putem socijalnog dijaloga, a predviđa se zaštita i za one radnike koji rade po radnom učinku. Pored zarade, radnici bi trebalo da primaju i nadoknadu za troškove nastale u vezi sa njihovim radom, kao što su oni koji se odnose na korišćenje energije i vode, komunikacije i održavanje mašina i opreme, kao i za vreme provedeno u održavanju mašina i opreme, menjanju alata, sortiranju, raspakivanju i pakovanju i drugim sličnim operacijama. Vreme isplate je utvrđeno tako da radnici treba da budu plaćeni ili po predaji svakog obavljenog radnog zadatka ili u redovnim intervalima, a ne dužim od mesec dana. Kada je u pitanju bezbednost i zaštita zdravlja na radu posebno se naglašava uloga poslodavca i zaposlenog, kao i kod opšteg režima radnog odnosa. Takođe, predviđeno je poštovanje prava radnika od kuće na dnevni, nedeljni i godišnji odmor, kao i privremeno odsustvo sa rada usled bolesti. Radnicima od kuće garantuje se pravo na socijalnu i materinsku zaštitu, kao i zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa, u svemu jednaka pravima radnika koji rad obavljaju u prostorijama poslodavca. U tom smislu, država potpisnica bi preuzela obavezu da novelira opšte akte kojima se uređuje sistem socijalnog osiguranja, uz mogućnost uspostavljanja posebnih jedinica ili fondova za zaposlene od kuće. Država se, takođe, obavezuje da obezbedi mehanizme rešavanja sporova koji mogu nastati između radnika od kuće i poslodavaca. Na kraju, država potpisnica se obavezuje da afirmativno utiče na ovaj oblik rada kroz odgovarajuće aktivnosti i podršku u vidu programa obuke,

informisanja o pravima i podizanja svesti, i pitanjima značajnim kako za poslodavce, tako i za radnike olakša ostvarivanje kompletnog korpusa prava iz oblasti rada (čl. 13-30).

Konvenciju o radu od kuće ratifikovalo je svega trinaest zemalja članica MOR-a, među kojima nije Republika Srbija.

3.2. Regionalni akti (EU)

Kada su u pitanju regionalni akti na evropskom nivou, najznačajniji za radni odnos van prostorija poslodavca je Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine. Ovom sporazumu je prethodila inicijativa Evropskog saveta, upućena socijalnim partnerima, da se pristupi pregovorima radi zaključivanja sporazuma kojim bi se modernizovala organizacija rada, uključujući tu i fleksibilne oblike rada, te posebno rad na daljinu. U pregovorima i konačnom potpisivanju ovog sporazuma učestvovali su predstavnici Udruženja poslodavačkih i industrijskih konfederacija Europe (UNICE), Evropskog udruženja za promet i MSP-a (UEAPME), Evropskog centra preduzeća u javnom vlasništvu ili od opšteg javnog interesa (CEEP) i Evropske konfederacije sindikata (ETUC). Sporazum o radu na daljinu je potpisan 16. jula 2002. godine i predstavlja prvi evropski autonomni sporazum.

Okvirni sporazum o radu na daljinu definiše rad na daljinu kao oblik organizacije i/ili izvođenja rada uz upotrebu informacionih tehnologija u okviru ugovora o radu u kojem se posao koji bi se mogao obavljati u prostorijama poslodavca redovno obavlja van tih prostorija. Jasno je u Sporazumu naglašena dobrovoljnost, kao osnova ovakvog angažovanja, te da ukoliko rad na daljinu nije uključen u originalni opis poslova, a poslodavac ponudi rad na daljinu, radnik tu ponudu može prihvatiti ili odbiti, a ako radnik izrazi želju da radi na daljinu, poslodavac takođe taj zahtev može prihvatiti ili odbiti. Svaki prelazak zaposlenog na rad na daljinu mora biti praćen izmenama individualnog ili kolektivnog ugovora o radu. Naglašeno je radnici na daljinu uživaju u potpunosti ista prava iz radnog odnosa, zajemčena zakonom ili kolektivnim ugovorom, kao i uporedivi radnici koji rade u krugu poslovnih prostorija poslodavca. Dalje se navodi da poslodavac ima obavezu da obezbedi, instalira i održava opremu neophodnu za obavljanje rada na daljinu, a u

slučaju da zaposleni koristi svoju opremu, poslodavac je dužan da nadoknadi sve troškove korišćenja i održavanja opreme. Proklamuje se, takođe, i pravo radnika na daljinu da sam upravlja organizacijom svog radnog vremena, kao i pravo na edukaciju i napredovanje, te ista kolektivna prava koja imaju i ostali radnici koji rade u prostorijama poslodavca. Na ovaj način garantuje se primena načela jednakosti i ravnopravnosti i isključena je diskriminacija ovih radnika, kada je korpus prava iz oblasti rada i socijalnog osiguranja u pitanju.

Od regionalnih propisa koji uređuju rad van prostorija poslodavca značajna je i Direktiva Evropske ekonomske zajednice br. 90/270/EEZ o minimalnim zahtevima u pogledu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koji se obavlja posredstvom opreme sa ekranom iz 1990. godine. U skladu sa ovim aktom, poslodavci imaju obavezu da sprovedu analizu radnih mesta i procene opasnosti kojima su u radu izloženi zaposleni koji koriste opremu sa ekranom, a pre svega misleći na rizike vezane za vid, psihičko zdravlje i stres na radu, te da preduzmu odgovarajuće mere kako bi otklonili otkrivene rizike, uzimajući u obzir dodatne i/ili kombinovane učinke tako otkrivenih rizika.

4. Domaći pravni okvir

Rad van prostorija poslodavca uređuje Zakon o radu Republike Srbije, u okviru članova 42 i 44. Ovu vrstu rada domaći zakonodavac konkretno tretira kao vrstu radnog odnosa koji se zasniva ugovorom o radu. U okviru ove vrste radnog odnosa obuhvaćeni su rad od kuće i rad na daljinu. Samim zakonom nije izvršena jasnija distinkcija ovih, sadržinski i suštinski, ipak različitih kategorija rada. Tako je, na jedinstven način, zakonodavac utvrdio da ugovor o radu, koji se zaključuje u ovim oblicima rada, pored obaveznih elemenata sadrži i: trajanje radnog vremena, prema normativima rada; način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog; sredstva za rad za obavljanje poslova, koja je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava; korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu; naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja i druga prava i obaveze. Dalje se definiše da osnovna zarada zaposlenog ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade

zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca. Takođe, u okviru dodatna dva stava konstatovana je supsidijarna primena opštih odredbi Zakona o radu na ovu vrstu ugovora o radu koje se odnose na raspored radnog vremena, prekovremeni rad, preraspodelu radnog vremena, noćni rad, odmori i odsustva, te prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor. Posebnim članom u okviru ove kategorije rada, imajući u vidu zaštitu bezbednosti i zdravlja zaposlenih, određeno je da poslodavac može da ugovori samo one poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

Pored ovakvog skromnog zakonskog okvira, ovde možemo navesti i Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće koji je donela Uprava za bezbednost i zdravlje na radu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja 2021. godine. Kako se navodi u uvodnom delu ovog akta, Vodič je donet kako bi se poslodavcima i zaposlenima olakšao rad u novonastaloj situaciji izazvanoj pandemijom COVID-19. Tako poslodavcima, koji su obezbedili rad od kuće svojim zaposlenima, ovaj vodič pruža praktične smernice, poput obaveza i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih, uslove koje radni prostor, koji je opredeljen kao radno mesto kod kuće, treba da ispunjava, brige poslodavca o zdravlju svojih zaposlenih, uključujući i mentalno zdravlje, procenu rizika i praćenje bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih koji rade od kuće, prijavu povreda na radu prilikom rada od kuće itd.

Dakle, kao što je već navedeno u prethodnom delu rada, prema mišljenju autora, postojeći domaći zakonski okvir nije adekvatan, potpun i precizan, te bi ga trebalo što hitnije novelirati i prilagoditi realnim tržišnim uslovima i kapacitetima ovog posebnog i progresivnog oblika rada.

5. Aktuelna situacija i perspektiva ovog oblika rada – prednosti i nedostaci

Rad van prostorija poslodavca, koji konstantno beleži progresivnu primenu u mnogim delatnostima, na značaju je dobio posebno tokom pandemije COVID-19. Kroz odgovarajuće mere i akte, koje su donosile pojedine zemlje, ovaj oblik radnog odnosa je evoluirao i dobio važnu

ulogu kako u funkcionisanju i očuvanju redovnog poslovanja, tako i u zaštiti zdravlja.

Na početku pandemije, tokom marta 2020. godine, skoro sve države u svetu uvele su određene restriktivne mere radi suzbijanja širenja bolesti izazvane korona virusom, kojima su ograničile pojedina osnovna prava i slobode građana, te tako i oblast rada nije bila izuzeta.

U Republici Srbiji je 15. 03. 2020. godine uvedeno vanredno stanje, na osnovu ustavne odredbe (čl. 200 Ustava RS), kojom je predviđeno da usled javne opasnosti koja ugrožava opstanak države ili građana postoji mogućnost za odstupanje od pojedinih zajemčenih ljudskih i manjinskih prava. Zbog nemogućnosti da se u to vreme sastane Narodna skupština, odluku o proglašenju vanrednog stanja je donela Vlada Republike Srbije, uredbom uz potpis predsednika Republike Srbije. Vlada je tada donela Odluku o proglašenju bolesti COVID-19 izazvanoj virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću čije je sprečavanje i suzbijanje od interesa za Republiku Srbiju, a radi sprečavanja pojave, širenja i suzbijanja zarazne bolesti COVID-19 i zaštite stanovništva od te bolesti. Po ovoj odluci i izmenama i dopunama iste primenjivale su se mere propisane Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, Zakonom o javnom zdravlju, kao i druge mere koje priroda te bolesti nalaže, u skladu sa epidemiološkom situacijom. S obzirom na uvedeno vanredno stanje i nastale okolnosti, koje podrazumevaju ograničenje kretanja stanovništva a time i zaposlenih, poslodavci su bili primorani na skraćanje radnog vremena, preraspodelu radnog vremena, uvođenje rada od kuće ili na najgoru opciju – da obustave rad na period dok traje ovakvo stanje.

S proglašenjem vanrednog stanja, Vlada RS je, uz supotpis predsednika RS, donela Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, kojom su uređeni poseban način i organizacija rada poslodavaca na teritoriji Republike Srbije za vreme vanrednog stanja. Ovom uredbom uvedena je dužnost poslodavca 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. Ukoliko ovim aktima nije bio predviđen takav način rada, poslodavac je mogao reše-

njem omogućiti zaposlenom obavljanje poslova van prostorija poslodavca ukoliko mu to organizacioni uslovi dozvoljavaju, s tim da je rešenje moralo da sadrži trajanje radnog vremena i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog. Ovaj podzakonski akt bio je prelazno i privremeno rešenje, po mišljenju autora, dosta skromno i nepotpuno, a kao glavni nedostatak ovog akta može se navesti propust da se utvrde bitni elementi rada, kao što su: nabavke, instaliranja i održavanja opreme za rad, naknada troškova korišćenja interneta, telekomunikacione opreme, kompjuterske opreme i sl. Imajući u vidu činjenicu da je prestao da važi posle pedeset dva dana, nema potrebe za daljim elaboriranjem njegove sadržine.

U eri tehnološke revolucije i digitalizacije poslovnih sistema, svaka-ko da i radni odnosi prolaze kroz transformaciju i adaptaciju novim zahtevima tržišta. Rad od kuće i rad na daljinu postaju sve prisutniji oblik radnog angažovanja i zapošljavanja. Uglavnom su u pitanju poslovi za čiju realizaciju su, kao osnovna sredstva rada, neophodni adekvatan računar i funkcionalna internet konekcija.

Najčešće se, kao prednosti ove vrste rada, navode ekonomski razlozi, koji su povoljni za poslodavca, poput: manjih (ili potpuno odsustvo) izdataka za troškove poslovnog prostora, oslobađanja obaveze plaćanja troškova prevoza na rad i sa rada (putni troškovi) i troškova za ishranu (topli obrok) zaposlenog i sl. Značajnije su svakako prednosti lične i profesionalne prirode koje se odnose na samog zaposlenog, a tiču se: veće autonomije u radu (radno vreme, radni prostor, samostalnost), lakšeg usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza, uštede vremena koje se provede u prevozu do posla i do kuće, mogućnosti obavljanja posla na bilo kom mestu koje odgovara zaposlenom, slobode u oblačenju zaposlenog tokom rada i sl.

S druge strane, rad van prostorija poslodavca sa sobom nosi i određena odstupanja od redovne i uobičajene radne sredine koja u određenim slučajevima zaposlenom može biti podsticajna, motivaciona za rad, ali i pogodovati u pogledu socijalizacije, aktivizma i relaksacije od porodičnih i ličnih problema. Negativne posledice ovakvog rada, dakle, odnose se, pre svega, na: smanjenu mogućnost komunikacije i socijalizacije sa ostalim radnicima; osećaj usamljenosti i izolovanosti koji može

uticati na mentalno zdravlje radnika; smanjenu mogućnost sindikalnog delovanja; odsustvo granice između radnog okruženja i privatnog života; nepostojanje konkretnog utvrđenog radnog vremena i vremena odmora; bezbednost i zaštitu ličnih podataka i informacija o radniku tokom rada na mreži i platformi itd.

Uzimajući u obzir prethodno navedeno, te činjenicu da je ovaj oblik rada u ekspanziji i sve prisutniji u sferi radnih odnosa, sasvim je opravdano očekivati da kao takav zaslužuje normativni okvir kojim će se na adekvatan, savremen, funkcionalan i praktičan način urediti i precizirati prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca kod rada od kuće i rada na daljinu.

6. Zaključna razmatranja

Rad van prostorija poslodavca doživeo je u vreme digitalne revolucije široku primenu u realnoj sferi rada na globalnom nivou. Još uvek aktuelna pandemija COVID-19 posebno je afirmisala njegov značaj i ulogu kako u obavljanju radnih zadataka, tako i u očuvanju kolektivnog zdravlja.

U međunarodnim okvirima ovaj oblik rada uglavnom je uređen i standardizovan kao fleksibilna vrsta posla u okviru posebnih i atipičnih kategorija rada od kuće ili rada na daljinu. Domaći zakonodavac rad od kuće i rad na daljinu svrstava u istu kategoriju rada van prostorija poslodavca, s tim da nije posebno uredio svaku ovu vrstu rada, već sadrži zajedničke odredbe o sadržini ugovora i opštim elementima koji se odnose na zaradu, raspodelu radnog vremena i odmore.

Imajući u vidu široku primenu i potencijal ovih atipičnih oblika rada, autor ovog rada je stava da postojeća regulativa nije adekvatna i da zaslužuje noveliranje. Kada se pristupi noveliranju, trebalo bi uzeti u obzir sve prednosti, ali i potencijalne opasnosti ove vrste rada, pre svega po pitanju zaštite prava kako zaposlenih, tako i poslodavaca. Takođe, veoma važno bi bilo urediti samu organizaciju radnih zadataka i poslova, bezbednost i zdravlje zaposlenih, opremanje i korišćenje sredstava za rad, troškove poslovanja i sl.

Literatura:

- Direktiva Evropske ekonomske zajednice br. 90/270/EEZ o minimalnim zahtevima u pogledu bezbednosti i zaštite zdravlja na radu koji se obavlja posredstvom opreme sa ekranom, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj>, datum pristupa 15. 10. 2022.
- International Labour Organization <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, datum pristupa 14. 10. 2022.
- Ivošević Z. (2019). *Radno pravo*. JP Službeni glasnik i Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu.
- Konvencija o radu od kuće https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177:NO, 14. 10. 2022.
- Konvencija o uređenju sistema utvrđivanja minimalne zarade https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026 datum pristupa 14. 10. 2022.
- Kovačević LJ. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Lubarda B. (2021). *Uvod u Radno pravo*. Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Odluka o proglašenju bolesti COVID-19 izazvane virusom SARS-CoV-2 zaraznom bolešću. „Sl. glasnik RS“, br. 23/2020 i 24/2020.
- Okvirni sporazum o radu na daljinu, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, datum pristupa 15. 10. 2022.
- Preporuka o radu od kuće, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184, datum pristupa 15. 10. 2022.
- Radović-Marković M., Radulović D., Đukanović B. (2021). *Rad (k)od kuće – ekonomski, pravni i socijalno-psihološki aspekti*. Izdavačka knjižarnica Zorana Stojanovića. Novi Sad.
- Rezultati ankete: frilenseri, problemi, potrebe i očekivanja, <https://uri.rs/2021/07/30/rezultati-ankete-frilenseri-problemi-potrebe-i-ocekivanja/>, datum pristupa 12. 10. 2022.
- Urdarević B. (2021). *Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada*. Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu.
- Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja. „Sl. glasnik RS“, br. 31/2020.
- Ustav Republike Srbije. „Sl. glasnik Republike Srbije“, br. 98/2006.
- Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće, <https://www.paragraf.rs/100pitanja/posao/vodic-za-bezbedan-i-zdrav-rad-od-kuce.html>, datum pristupa 15. 10. 2022.

- Zakon o radu. „Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

WORK OUTSIDE THE EMPLOYER'S PREMISES: A RECENT FORM OF EMPLOYMENT

ABSTRACT: This research deals with a current type of employment, work from home and remote work, which are special forms of employment performed outside the employer's premises. The Labour Law of the Republic of Serbia regulated this issue in its original form as early as 2005. In recent years, the global development of the labour market, especially in the conditions of the still ongoing COVID-19 pandemic, opened the possibility for the expansion of this way of employment. Working from home and remote work have proven to be not only economical and efficient ways of performing tasks and achieving business goals, but also as forms of work and an efficient measure to for the health and safety of employees and their family members during the pandemic. This type of employment has many advantages and benefits and can be expected to become even more commonplace in the future. Therefore, we believe that this type of employment deserves more attention and discussion among scholars and professionals, for the sake of further innovation and improvement.