

## PRAVNI REŽIM RADA OD KUĆE U DOMAĆEM I MEĐUNARODNOM PRAVU

### Sažetak

*U uslovima pandemije kovida 19 došlo je do ekspanzije rada od kuće, pod kojim se podrazumevaju različiti oblici neformalnog rada koji se obavlja van poslovnih prostorija poslodavca. Takav rad uključuje „okrnjenu“ kontrolnu vlast poslodavca, dovodi u pitanje pravnu subrogaciju u radnom odnosu, a ima posledice na ostvarivanje prava zaposlenih (pre svega na bezbednost i zaštitu na radu i privatnost). Stoga su u radu navedeni najvažniji dokumenti Međunarodne organizacije rada primenjivi na rad od kuće. Može se uočiti da se savremeni koncept rada od kuće razlikuje od nekadašnjeg po tome što se ograničava na intelektualne poslove ili usluge koji se obavljaju u digitalnom okruženju. Regulisanje rada od kuće u matičnom Zakonu o radu Republike Srbije je nepotpuno, dok važeći Zakon o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu ne prepoznaje ovaj oblik rada, što de lege ferenda zahteva dopunu, kao i usklađivanje odredaba, sve sa ciljem osiguranja potpunije zaštite osnovnih prava na radu i u vezi sa radom, kao i regulisanje statusa zaposlenih.*

**Ključne reči:** radni odnosi, rad od kuće, bezbednost i zdravlje na radu, međunarodni radni standardi.

### 1. Uvod

Rad od kuće predstavlja fleksibilnu formu radnog angažovanja, kod koje dolazi do veće autonomnosti i samostalnosti u organizovanju radnog života, ali posledično i do veće otuđenosti zaposlenog iz radnog kolektiva ukoliko ne održava stalne kontakte sa kolegama, nadređenima i klijentima. Fleksibilnost na radu podstiče produktivnost i zadovoljstvo, čime se manje energije i vremena troši na formalnosti, a više se usmeravamo na rad (Knežević, 2020, p. 52). Pojedini teoretičari smatraju da rad od kuće u principu olakšava usklađivanje privatnog života sa profesionalnim životom, ali primećuju da to ne važi uvek, na primer ne odnosi se na visoko kvalifikovane stručnjake, koji često nisu u stanju da jasno postavе granice između privatnog i poslovnog života, nego su previše posvećeni poslu i dobrovoljno prekovremeno rade od kuće (Krasulja, Zubović & Radojević,

---

\* Doktor pravnih nauka, konsultant Laura konsalting d.o.o., saradnik na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe, Univerzitet Privredna akademija, Novi Sad, Srbija e-mail: g.sladjaja@yahoo.com

2014, pp. 132, 134, 138). S druge strane, Međunarodna organizacija rada (*International Labour Organisation* – ILO) u Izveštaju od 2021. godine ističe prednosti rada od kuće koje u drugačijim kulturološkim uslovima (u muslimanskim sredinama) predstavlja jedinu formu mogućeg radnog angažovanja žena (ILO, 2021, p. 155).

Mere prilagođavanja poslodavaca novim uslovima i rizicima rada, radi sprečavanja pandemije kovida 19, podstakle su ekspanziju rada od kuće u svetskim razmerama tako što se veliki broj zaposlenih upućuje da rad za poslodavca obavlja od kuće, kako bi se zaštitili bezbednost i zdravlje zaposlenih. U dokumentu ILO (2020, p. 5) sintagma „rad od kuće“ označava privremeni, alternativni oblik radnog angažmana u cilju obezbeđenja kontinuiteta rada i zapošljavanja. U istom dokumentu ocenjuje se da navedeni oblik radnog angažovanja zahteva značajno prilagođavanje i poslodavca i zaposlenog novim okolnostima rada u kućnom okruženju, ali uprkos tome, u uslovima pandemije, ILO smatra da rad na daljinu predstavlja odličnu strategiju za ublažavanje gubitka posla i opstanak ekonomije uz obezbeđenje najšire zdravstvene zaštite stanovništva (ILO, 2020, p. 6). Ovim se obezbeđuje ostvarivanje cilja radnog prava koji se ogleda u očuvanju stabilnosti radnog mesta, ali i šireg, društvenog cilja, koji se pak ogleda u očuvanju javnog zdravlja svetske populacije.

Stalno zaposleni od kuće postojali su i pre pandemije, a to su najčešće visoko kvalifikovani stručnjaci koji profesionalnu delatnost obavljaju posredstvom internet platformi. Podaci ILO-a (2020, p. 2) ukazuju da je 7,9% svetske radne snage radilo od kuće na trajnoj osnovi pre pandemije kovida 19, ili približno 260 miliona radnika, a ove procene su zasnovane na podacima iz 118 zemalja, što predstavlja 86% globalne zaposlenosti. Rezultati drugih istraživanja (ILO brief, 2020, p. 4; Dingel & Neiman, 2020, p. 4) ukazuju na to da je reč o menadžerima, edukatorima, programerima, stručnjacima iz oblasti finansija i prava, koji profesiju obavljaju radom od kuće, posredstvom telekomunikacionih uređaja (tzv. digitalno radno angažovanje, kako navodi Stojković Zlatanović, 2021, p. 3).<sup>1</sup> S druge strane, istraživanjima je utvrđeno da određena zanimanja, poput baštovana, rukovaoca mašinama, montažera, servisera ili prodavaca, nije moguće obavljati od kuće (ILO, 2020, p. 2), što uključuje i one koji rade na farmama, u građevinarstvu i u proizvodnji (Dingel & Neiman, 2020, p. 4) Može se uočiti da je reč o fizičkoj ili nisko kvalifikovanoj radnoj snazi, a ti radnici po pravilu imaju i lošiji socijalno-radni status, uz niže zarade (Dingel & Neiman, 2020, p. 4).

U savremenim uslovima rada, po pravilu se radom od kuće smatra rad koji se izvršava u digitalnom okruženju, ali bi i izvestan fizički ili zanatski posao mogao da bude obavljen od kuće u uslovima zanatske manufakture, kao što pokazuju primeri iz prošlosti. Proizvodnja određenih dobara (hrane, obuće ili odeće) predstavlja poslove iz zanatske manufakture koji se i u današnje vreme mogu obavljati od kuće, sredstvima za rad koja su u vlasništvu poslodavca, zaposlenog ili u kombinaciji tih sredstava (Jovanović, 2015, p. 203). Pored toga, poslednjih godina svedoci smo i svojevrsne ekspanzije novih hibridnih

---

<sup>1</sup> Važno je ukazati na to da ekonomske prilike (izgrađenost računarske infrastrukture i njena dostupnost, uz stabilnu internet konekciju) u nekim sredinama, na primer u afričkim zemljama, onemogućavaju veću zastupljenost rada od kuće. Prema podacima Međunarodne unije za telekomunikacije, pristup stanovništva internetu varira od 5% u državama Gvineja Bisao, Somalija i Eritreja, preko 58% u Panami, do 95% u Republici Koreji, Norveškoj, Bahreinu, Kuvajtu i nekim drugim državama (ILO brief, 2020, p. 4).

poslova putem kojih se fizička radna snaga angažuje preko internet platformi.<sup>2</sup> Reč je o visokokvalifikovanoj radnoj snazi koja iznosi IV informatičku revoluciju.<sup>3</sup>

Rad od kuće je oblik radnog angažovanja u kojem radnik, prema nalogu poslodavca, izvršava radne zadatke na mestu rada koje je kuća zaposlenog, stan, ili drugi objekat ili prostor u okviru stambenog objekta (izvan poslovnih prostorija poslodavca), nezavisno od toga ko obezbeđuje opremu i predmete rada (Lubarda, 2012, p. 353). Kako zaposleni obavlja posao od kuće ili u drugom prostoru prema sopstvenom izboru (u pitanju je stacionirani rad) (Jovanović, 2015, p. 204), specifično mesto rada predstavlja bitan element ovog pojma (Kovačević, 2011, p. 455). Među autorima postoji izvesna saglasnost da se pod mestom rada podrazumeva svako mesto koje je namenjeno obavljanju poslova i koje je dostupno zaposlenima, a nalazi se pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca (Šunderić & Kovačević, 2019, p. 186). Organizovanje i izvršavanje rada od kuće predstavlja poseban izazov za radno zakonodavstvo, naročito kada se ima u vidu da postoji odsustvo fizičkog prisustva poslodavca, što posledično dovodi u pitanje postojanje pravne subordinacije, kao bitnog elementa radnog odnosa, te se samim tim otvara i pitanje pravne kvalifikacije ovog oblika rada budući da autonomija i sloboda koju ova lica uživaju u radu dovodi u pitanje mogućnost njihove kvalifikacije kao zaposlenih, odnosno kao subjekata radnopravne zaštite (Kovačević, 2011, p. 454). Autonomnost u radu vodi i „okrnjenoj nadzornoj vlasti“ poslodavca, koji fizički nije prisutan u kući zaposlenog te je nadzor moguće sprovesti posredstvom kontrole kvaliteta i kvantiteta izvršenja rada, dok je u domenu radne discipline to moguće na primer putem nadzora nad sistemom logovanja zaposlenog, ili kroz evidenciju rada zaposlenog. U radu se nastojalo da se odgovori na neka od otvorenih pitanja koja institut rada od kuće nameće, posebno u svetlu pandemije koja ne jenjava u svetskim razmerama.

---

<sup>2</sup> Sa razvojem digitalizacije sve zastupljeniji su poslovi koji se obavljaju posredstvom mrežnih platformi. Rad na platformi podrazumeva radni angažman izvan tradicionalnog odnosa poslodavca i zaposlenog u kojem organizacije ili pojedinci koriste mrežnu platformu za pristup drugim organizacijama ili pojedincima za rešavanje određenih problema ili za pružanje određenih usluga u zamenu za plaćanje (Eurofound, 2018, p. 1). Reč je o hibridnom obliku rada u kome se fizička radna snaga angažuje preko internet platformi. Očigledno da se u ovim slučajevima javlja specifičan trojni, pravni odnos između vlasnika platforme, pružalaca usluge i klijenta, koji je naručilac posla. Vlasnik internet platforme se javlja kao posrednik, ne i kao tradicionalan poslodavac, jer on obično ne poseduje vlasnička prava nad sredstvima i opremom za rad, odnosno nije vlasnik kapitala u klasičnom smislu, koje, s druge strane obezbeđuje pružalac usluge, koji ne uživa status zaposlenog jer se njegov radnopravni status posmatra kao neformalni oblik radnog angažovanja, odnosno kao rad van radnog odnosa ili pak oblik samozapošljavanja, dok sveobuhvatno regulisanje statusa ove kategorije dominantno izostaje u međunarodnom, uporednom, kao i u nacionalnom pravu (Stojković Zlatanović, 2021, pp. 5–6).

<sup>3</sup> IV industrijska revolucija, uz pomoć internet tehnologije omogućila je široke mogućnosti za proizvodnju i pružanje usluga na daljinu povezivanjem poslodavaca, radno angažovanih lica i klijenata u realnom vremenu, gde informacione tehnologije istovremeno predstavljaju sredstvo rada, radni proces, ali i način kontrole radnika, zbog čega je neophodno utvrditi adekvatan normativni okvir, te redefinisati radnopravni status radnika u kontekstu novih uslova rada (Stojković Zlatanović, 2021, p. 3).

## 2. Istorijski osvrt na rad od kuće

Istorijski posmatrano, rad od kuće predstavljao je realnost i svakodnevicu i u prošla dva veka, posebno u situacijama kada je veliki broj porodica razvijao sopstvenu manufakturu, upošljavajući tako članove porodice, a radi ostvarivanja profita i zadovoljenja osnovnih egzistencijalnih potreba. On je ostajao donekle nevidljiv jer se ovakav rad obavljao u privatnim okolnostima doma, i češće od strane žena, što je ukazivalo na svojevrsnu disproporciju kada je u pitanju angažovanost polova (ILO, 2021, p. 30). Sa industrijalizacijom prestaje ekonomski značaj neproduktivnog zanatskog rada i manufakture. Intenzivnije se razvija industrijska proizvodnja te se time veći broj manuelnih radnika angažuje za rad u velikim fabrikama, koje dobijaju primat u odnosu na manja porodična preduzeća (ILO brief, 2020, p. 4). Time je prestajao i značaj rada od kuće, koji je prethodno bio značajno zastupljen, što ilustruje podatak iz Francuske, gde je 1900. godine svaka treća žena radila od kuće, proizvodeći odeću i niz drugih proizvoda široke potrošnje (ILO brief, 2020, p. 5).

U promenjenim ekonomskim uslovima, sredinom prošlog veka, u SAD<sup>4</sup> rad od kuće postaje zastupljen u oblasti administrativnog poslovanja, a sa razvojem osiguranja povećava se broj radnika koji obavljaju obradu štete kod osiguranja, izvršavajući rad od kuće (ILO brief, 2020, p. 5), uz porast zastupljenosti ovog rada u oblasti računarskog programiranja.<sup>5</sup>

Specifičnost mesta rada kod rada od kuće dovodi do odsustva stroge, neposredne i uobičajene kontrole rada zaposlenog od strane poslodavca, zbog čega je ovakva forma rada, istorijski posmatrano, u zakonodavstvu, teoriji i praksi kvalifikovana kao nezavisan rad, imajući u vidu autonomiju zaposlenih na radu (Kovačević, 2011, p. 457). Važno je ukazati i na stanovište da radnik od kuće nije u podređenom položaju kao zaposleni, niti uživa stepen ekonomske samostalnosti koji bi ga kvalifikovao kao nezavisnog radnika (samozaposlenog lica), te se smatra da je u statusu „slično-zaposleni“ (Lubarda, 2012, p. 354), upravo zbog ograničene kontrolne vlasti poslodavca, koja je omeđena mestom rada zaposlenog i ustavno proklamovanom nepovredljivosti nepokretnosti, uz poštovanje privatnosti tog lica. Ipak, na osnovu međunarodnih standarda, tokom razvoja radnog prava došla je do izražaja težnja da se radnopravni status radnika od kuće izjednači sa pravnim položajem zaposlenog u klasičnom smislu (Lubarda, 2012, p. 354).

Poseban problem za ove radnike može predstavljati ostvarivanje bezbednosti na radu (ILO brief, 2020, p. 5). Uslovi za rad od kuće predviđeni su zakonom, a osim toga što takav rad ne sme biti štetan po zdravlje zaposlenog i druga lica, on ne sme ugrožavati ni životnu sredinu, i to tako da se ne sme raditi sa opasnim, eksplozivnim i drugim opasnim materijama

<sup>4</sup> Istraživanje sprovedeno prošle godine je ukazalo da se 37% poslova u Sjedinjenim Američkim Državama može obavljati u potpunosti od kuće, uz značajne razlike prema gradovima i industrijama, kao i da se ovi poslovi plaćaju više od poslova koji se ne mogu obavljati od kuće, uz podatak da čine ukupno 46% svih američkih zarada (Dingel & Neiman, 2020, p. 1).

<sup>5</sup> Pionir u IT sektoru i organizovanju rada od kuće je britanska IT kompanija koja je ovakvu formu rada organizovala još 1962. godine, na inicijativu gospođe Steve Shirley, koja je radila kao programer, i u svojoj kompaniji za rad od kuće okupila veliki broj žena programera. Kompanija je rasla i do početka 1980. godine zapošljavala je oko 1.000 lica, i to 95% žena (više: ILO, 2021, p. 113). Sredinom 70-ih godina prošlog veka u SAD se javlja termin *telework*. Odnosi se na užu podvrstu rada od kuće, koji se obavlja na terenu, korišćenjem interneta i telekomunikacionih tehnologija. Prvi put se koristi u Kaliforniji za oznaku IT radnika koji obavljaju radne zadatke koristeći informaciono-komunikacionu tehnologiju (ILO brief, 2020, p. 4).

(Jovanović, 2015, p. 203; Lubarda, 2012, p. 354). No iako postoje ove prepreke, lakoća organizovanja rada od kuće, uz pomoć digitalnih platformi i informacionih tehnologija, dovela je do ekspanzije ovog oblika rada u novom milenijumu. Budući da ovaj oblik rada omogućava preduzećima da lako organizuju rad, uz smanjivanje troškova, poput zakupa poslovnih prostorija, on predstavlja isplativu formu rada sa stanovišta poslodavca, naravno, u delatnostima gde je ovakav rad moguće organizovati. Sa pandemijom virusa korona, ovaj oblik rada postaje nužnost, kako bi se očuvalo zdravlje i bezbednost zaposlenih lica. Istovremeno sa njim se značajno menja karakter radnih odnosa, jer izostaje integrisanost, kao bitan element radnog odnosa, a, s druge strane, postaju dominantniji fleksibilni oblici organizovanja rada, poput kliznog radnog vremena.

### 3. Rad od kuće u međunarodnim izvorima radnog prava

Pravni položaj radnika koji rad obavljaju od kuće prvi put je regulisan Konvencijom ILO br. 26 od 1928. godine, koja uređuje pitanje minimalne zarade za radnike zaposlene na mašinama. Konvencijom se utvrđuju minimalne stope zarada za radnike zaposlene u određenim zanatima, a naročito u kućnim zanatima (ILO brief, 2020, p. 5). Posebna Konvencija koja uređuje ovaj oblik rada jeste Konvencija br. 177 o radu od kuće, od 1977. godine. Uz Konvenciju doneta je i Preporuka br. 184, iste godine, kojom se bliže određuju odredbe Konvencije i omogućava njihova bolja primena. Termin „rad od kuće“, u smislu čl. 1, tač. a Konvencije, podrazumeva posao koji lice obavlja u svom domu, osim poslova koje obavlja kod poslodavca, za zaradu i što rezultira proizvodom ili uslugom koju odredi poslodavac, bez obzira na to ko obezbeđuje opremu, materijale ili druge potrebne delove za izradu proizvoda ili usluge, osim ukoliko to lice ima stepen autonomije i ekonomske nezavisnosti koji imaju nezavisni radnici, odnosno samozaposlena lica prema nacionalnim zakonodavstvima pojedinih država. U pitanju je rad koji se obavlja pod posrednom kontrolom poslodavca, imajući u vidu pravnu subordinaciju i položaj obe strane radnog odnosa, sa mestom izvršenja rada koje je, ovog puta, kuća zaposlenog. Pojam subordinacije, prema tome, podrazumeva odnos dvaju subjekata ili elemenata koji nisu međusobno jednaki, „već jedan od njih ima manji značaj ili uža ovlašćenja u odnosu na drugi koji mu je nadređen i od kojeg zavisi“ (Kovačević, 2013, p. 20). Zaposleni, kao slabija strana radnog odnosa, izvršava radne zadatke od kuće, a poslodavac ostvaruje vlast i poštuje privatnost zaposlenog, i to „poštovanjem principa legitimnosti, srazmernosti i transparentnosti, što predstavlja uslov ograničenja prava na privatni život zaposlenog“ (Kovač-Orlandić, 2020, p. 85). Posebno važno je poštovanje principa transparentnosti koji podrazumeva obavezu poslodavca da u svakom konkretnom slučaju upozori zaposlenog o nadzoru koji sprovodi, o prirodi nadzora, trajanju i obimu (Kovač-Orlandić, 2020, p. 85). Poslodavac i inspekcija rada mogu izvršiti kontrolu rada, odnosno inspekcijski nadzor ukoliko se prethodno najave radniku, uz saglasnost radnika i dogovor u vezi sa terminom nadzora (Lubarda, 2012, p. 356).

Ukoliko se rad samo povremeno obavlja od kuće, takav rad ne bi mogao da se klasifikuje u ovu formu rada, u smislu Konvencije. Takođe, radnici koji imaju visok stepen autonomije u radu i ekonomsku nezavisnost predstavljaju samozaposlene, koji se ne

svrstavaju u kategoriju zaposlenih koji rad obavljaju od kuće (ILO, 2021, p. 18). Ključni element kod definisanja jeste mesto izvršenja rada, koje može biti kuća zaposlenog, ali i ulica ili *coworking*<sup>6</sup> prostor ili bilo koji drugi prostor koji je zaposleni odredio (ILO, 2021, p. 17). Određeni pravni sistemi razlikuju kategoriju „zavisnih samozaposlenih“ lica, koja su shvaćena kao radnici koji obavljaju usluge za posao po ugovoru koji se razlikuje od ugovora o radu i koji zavise od jednog ili manjeg broja fiksnih klijenata od kojih ostvaruju stalne prihode i dobijaju direktne smernice u vezi sa tim na koji način treba obaviti posao (ILO, 2021, p. 20). Ovo bi bila kategorija „slično zaposlenih“. Nadalje, Konvencijom se obezbeđuje jednak tretman za radnike koji svoj rad obavljaju od kuće u odnosu na radnike koji rad obavljaju u sedištu poslodavca. Jednakost tretmana potrebno je obezbediti u odnosu na: 1. pravo radnika da organizuju ili da se priključuju drugim organizacijama prema sopstvenom izboru; 2. zaštitu od diskriminacije u postupku zapošljavanja i napredovanja; 3. zaštitu u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu; 4. zarade; 5. zaštitu u okviru sistema socijalnog osiguranja; 6. pristup obuci; 7. minimalne godine starosti za zasnivanje radnog odnosa i 8. zaštitu materinstva (čl. 4, st. 2, tač. a-h Konvencije 117). Rezolucija Međunarodne organizacije rada od 2018. godine razlikuje četiri forme rada od kuće i to: *remote work* ili rad na daljinu, rad koji se obavlja na drugoj alternativnoj lokaciji, izvan poslovnih prostorija poslodavca, što može biti javni prostor, auto-put, ulica (rad uličnih prodavaca, saobraćajnih policajaca i drugih), zatim *telework*, rad koji se obavlja uz pomoć informaciono komunikacionih tehnologija, imejla i telefona, nadalje *work at home* i konačno *home based work*, što je podgrupa oblika rada *work at home*, koja podrazumeva rad od kuće preko digitalnih platformi velikog broja radnika koji izvršavaju radne zadatke u uslužnom sektoru, pod kontrolom poslodavca ili posrednika, bez autonomije i ekonomske nezavisnosti da bi se mogli smatrati kao samozaposlena lica prema nacionalnim zakonodavstvima (ILO, 2021, p. 8; o radnopravnom statusu vid. Stojković Zlatanović, 2021, pp. 5–6). Radnicima koji rade od kuće ne smatraju se ni neplaćeni članovi porodice radnika. Osim toga, rad od kuće ne uključuje ni samostalne radnike koji vode poslovanje od kuće (ILO, 2021, p. 19).

Regionalni izvori, pre svega pravo Evropske unije, ne sadrže propise pravnoobavezujućeg karaktera, kojima se na neposredan način reguliše rad od kuće. Posrednim putem institut regulišu Direktiva o radnom vremenu i Direktiva o balansu profesionalnog života sa privatnim, koja je doneta 2019. godine, sa ciljem utvrđivanja prava zaposlenima da zahtevaju „fleksibilni oblik rada“, s tim da poslodavac takav zahtev može odbiti ukoliko postoji jasan razlog odbijanja i ukoliko je dat u razumnom periodu (Eurofound, 2020, p. 8). Evropski okvirni sporazum o radu na daljinu (*European Framework Agreement on Telework*) od 2002. godine, prepoznaje specifičnu formu rada od kuće, *telework*, s tim da je u pitanju dokument koji pravno ne obavezuje potpisnike (socijalne partnere) iako im stvara određene obaveze, ali im ostavlja slobodu u pogledu izbora načina primene. U nekim zemljama takva mogućnost iskorišćena je u autonomnim izvorima prava, odnosno kolektivnim ugovorima (poput Austrije, Belgije, Španije, Danske, Nemačke, Grčke, Francuske, Italije i Luksemburga), dok je u drugim državama primena omogućena putem pravnoneobavezujućih kodeksa ponašanja (Velika

<sup>6</sup> Prostor koji samozaposleni ili radnici na daljinu koriste radi izvršenja prestacije rada na taj način što dele zajednički radni prostor, obavljajući rad za svoj račun ili za račun drugog lica (radnici na daljinu), uz plaćanje naknade za korišćenje zajedničkog prostora.



Britanija, Finska, Holandija) (Baltina, 2012, p. 8). S druge strane Bugarska, Kipar, Estonija, Litvanija, Malta i Rumunija nisu utvrdili mehanizam za primenu sporazuma u nacionalnim zakonodavstvima (Baltina, 2012, p. 8). Veliki nedostatak pomenutog sporazuma jeste što ne uređuje rad od kuće koji obavljaju zaposleni s vremena na vreme i neformalno, što je najčešći slučaj u praksi (Eurofound, 2020, p. 9), kao i taj što obezbeđuje zaštitu samo za zaposlena lica.

#### 4. Radnopravni i socijalnopravni status radnika koji rad obavljaju od kuće

U smislu međunarodnih radnopravnih standarda radnici od kuće su zaposlena lica, dakle lica koja svoj rad obavljaju iz radnog odnosa, preuzimajući sva prava, obaveze i odgovornosti, ili su u pitanju zavisni izvođači konkretnih radnih zadataka, koji mogu biti angažovani putem bilo koje forme ugovora kojima se ne zasniva radni odnos. Radnici od kuće, kao lica u radnom odnosu, proizvode proizvode ili vrše usluge, i to tako da imaju radne zadatke i zaduženja koje im delegira poslodavac, koji, s druge strane, vrši i kontrolu njihovog rada, ali ima i disciplinsku vlast u odnosu na te zaposlene. Rad od kuće je posebno interesantan zaposlenima koji teže fleksibilnosti, kao i osobama sa invaliditetom, koji na tržištu rada imaju smanjene mogućnosti za zaposlenje (ILO, 2021, p. 10). Fleksibilnost u organizovanju radnog vremena je najveća prednost rada od kuće dok je mana problem usklađivanja poslovnog i privatnog života, koji predstavlja poseban problem za one radnike koji imaju malu decu, koja ne idu u vrtić ili je usled pandemije kovida 19 on zatvoren. Problem predstavlja i ukoliko ta lica žive u malim stanovima, kada je nemoguće obezbediti odvojenu prostoriju ili mesto u stanu gde se rad može obavljati nesmetano, bez kontakta i ometanja od strane drugih ukućana. Ovo je posebno problem i za ona lica koja žive u velikim porodicama, koje čine više generacija.

Sa aspekta ostvarivanja kontrolne i disciplinske vlasti poslodavca, nadzor nad radom zaposlenih koji rade od kuće je manjeg stepena u odnosu na zaposlene u prostorijama poslodavca, u smislu korišćenja prava na pauzu u toku rada ili organizovanja radnog vremena. Ovo stoga što se ovaj vid kontrole može uspostaviti elektronskim putem, dok je u drugom slučaju realniji, jer su zaposleni fizički prisutni i vidljivi poslodavcu, te su manje mogućnosti za bilo kakve zloupotrebe. Specifična nadzorna vlast poslodavca kod rada od kuće pre se, dakle, ogleda u kontroli kvaliteta rada nego u odnosu na uobičajenu kontrolu načina izvršenja prestacija rada, a ovo posebno kada se ima u vidu da ovo specifično mesto rada uživa zaštitu kroz ustavnu garantiju nepovredivosti stana (Kovačević, 2011, p. 458). Pravna subordinacija postoji sve dokle poslodavac snosi teret rizika posla, pa makar i dok daje samo okvirna uputstva i naloge za rad, bez obzira na to da li obezbeđuje i sredstva za rad ili zaposleni koristi sopstvena (Kovačević, 2011, p. 457). Ukoliko zaposleni samostalno snosi rizik poslovanja i rad obavlja samostalno, bez izdavanja naloga i radnih zadataka od strane drugih lica, u tom slučaju izostaje radni odnos (Kovačević, 2011, p. 458) i reč je o samozaposlenim licima.<sup>7</sup> Prema svemu navedenom, pravna subordinacija ostaje bitan element

---

<sup>7</sup> Ukoliko se pak sloboda radnika ogleda u načelnoj slobodi da organizuje radno vreme uz mogućnost da koristi sopstveni materijal i sredstva za rad, to nije dovoljno za kvalifikaciju samozaposlenog, posebno ako je zaposleni dužan da u određenom roku i na unapred opredeljen način obavlja poslove koje mu delegira poslodavac (Kovačević, 2011, p. 458).

radnog odnosa zaposlenih koji rade od kuće, sve dok poslodavac snosi rizik poslovanja i dok izdaje radne naloge i uputstva. Nadalje, neka lica koja obavljaju rad od kuće mogu predstavljati samozaposlena lica, te u nekim nacionalnim zakonodavstvima uživaju niži obim socijalne zaštite ili ona pak izostaje, dok su u nekim slučajevima radnici od kuće uključeni u sistem socijalnog osiguranja, ali se ti zakoni ne primenjuju (ILO, 2021, p. 12). Jasna granica između zaposlenih i samozaposlenih lica koja rad obavljaju od kuće ogleđa se u činjenici da zaposleni rad obavljaju za račun, u korist i pod vlašću poslodavca, poštujuću njegove radne naloge, uputstva i rokove za izvršenje, uz svu autonomiju i fleksibilnost u pogledu načina izvršenja rada i same organizacije radnog vremena, dok samozaposleni postupaju za sopstveni račun, poštujući zahteve klijenta, samostalno organizujući rad i radno vreme.

Pitanje otkaza ugovora o radu za radnike od kuće nije regulisano Konvencijom br. 177, ali se na njih primenjuje Konvencija br. 158, te ukoliko su u radnom odnosu, oni ostvaruju pun nivo zaštite kod prestanka radnog odnosa (pravo na minimalni rok za izjašnjenje o osnovama prestanka radnog odnosa, pravo na otkazni rok, zaštita od nezakonitog otkaza itd.) (ILO, 2021, p. 209).

Kako rad od kuće može predstavljati rizik po zdravlje i bezbednost na radu, naročito zato što nije moguće obezbediti bezbedno rukovanje alatima, hemikalijama ili proizvodima (na primer lepkovima) u kućnim uslovima, niti se mogu sprečiti mišično-skeletni poremećaji zbog nepovoljnih ergonomskih uticaja uređaja ili alata kojima se radi ili neadekvatno dizajniranog radnog mesta, kao ni psihosocijalni rizici, zbog odsustva integrisanosti u radni proces (ILO, 2021, p. 12), ILO je utvrdila smernice za poboljšanje bezbednosti i zaštite zdravlja radnika koji rade od kuće sa kontrolnim listama koje se odnose na skladištenje i rukovanje materijalom, proveru sigurnosti mašina i slična pitanja (ILO, 2021, p. 258).

Diskriminacija ili zlostavljanje na radu, kao psihosocijalni rizici, mogu se javiti kao posledica rada od kuće, gde se prema licima koja se nalaze u istoj ili sličnoj situaciji postupa na različit način, s obzirom na neko pretpostavljeno ili urođeno lično svojstvo, čime se vrši diskriminacija, dok se obavljanjem radnih zadataka od kuće takvi zaposleni mogu isključiti iz ključnih radnih procesa, na način da se od njih prikrivaju važne informacije ili se manipuliše ciljevima, ili se zaposleni ignorišu, što sve predstavlja radnju koja sadrži elemente zlostavljanja na radu. U skladu sa najnovijom Konvencijom ILO br. 190 radnici od kuće zaštićeni su i od svakog oblika uznemiravanja i nasilja na radu, bilo da oni predstavljaju ponavljajuće akte ili jednokratna ponašanja.

Istovremeno veći nivo stresa, kao psihosocijalnog rizika, mogu da proizvedu zahtevi koji u toku radnog vremena dolaze od strane ukućana, kojima je potrebna pažnja ili pomoć.

S druge strane, radnici koji rade od kuće imaju manji pristup treninzima i stručnom usavršavanju od onih koji rade u prostorijama poslodavca, što, osim rizika od povreda, značajno umanjuje njihove mogućnosti za razvoj karijere (ILO, 2021, p. 12). Fizičko odsustvo zaposlenog iz radnog kolektiva može otežati ostvarivanje kolektivnih prava, posebno prava na sindikalno organizovanje i delovanje (ILO, 2021, p. 12). Pored toga i druga kolektivna prava, poput prava na informisanje, konsultovanje i participaciju, prava na kolektivnu akciju, poput štrajka, ostaju teže ostvariva radnicima koji rade od kuće.

Važan rizik koji nosi rad od kuće ogleđa se i u neformalnosti, ali i mogućnosti da, pored industrijskih radnika od kuće, rad obavljaju drugi ukućani, te se ne može biti siguran



u kojoj će meri rad biti prepušten ukućanima ili deci mlađoj od 14 godina ako je reč o jednostavnim fizičkim poslovima (ILO, 2021, p. 12). Ukoliko zaposlenom u izvršavanju rada pomaže neko od ukućana, time se dovodi u pitanje i postojanje bitnog elementa radnog odnosa koji se ogleda u ličnom izvršenju prestacije rada, a posledično i pravnog položaja takvog lica kao zaposlenog.

Ostvarivanje načela radnog prava jednakih šansi i postupanja, kao i principa jednake zarade za rad jednake vrednosti predstavlja važan aspekt zaštite ove kategorije zaposlenih, u poređenju sa zaposlenima koji rad obavljaju u prostorijama poslodavca. Shodno tome, međunarodnim radnim standardima Konvencijom br. 177 i Preporukom br. 184 propisuje se jednak tretman zaposlenih koji rade od kuće u odnosu na upoređujuće zaposlene u prostorijama poslodavca, uz ostvarivanje prava na udruživanje i kolektivno pregovaranje i ovih zaposlenih (ILO, 2021, p. 12). Dakle, zaposleni koji rade od kuće imaju ista prava i obaveze iz radnog odnosa (individualna i kolektivna prava) kao i zaposleni koji rade u prostorijama poslodavca, uz uvažavanje određenih specifičnosti (Jovanović, 2015, p. 204).

## 5. Rad od kuće u domaćem zakonodavstvu

Zakon o radu (ZoR), koji je sistemski zakon za oblast radnih odnosa, utvrđuje da se radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca može obavljati kao rad na daljinu i rad od kuće (čl. 42). Ugovor o radu od kuće, pored svih obaveznih elemenata iz čl. 33 ZoR-a treba da sadrži i sledeće: 1. trajanje radnog vremena prema normativima rada; 2. način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja posla zaposlenog; 3. sredstva za rad za obavljanje posla koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava; 4. korišćenje i upotrebu sredstava za rad i naknadu troškova za njihovu upotrebu; 5. naknadu drugih troškova rada i njihovo utvrđenje (što bi mogli biti troškovi struje, vode, interneta, tekućeg održavanja itd.) i druga prava i obaveze (čl. 42, st. 2–3, tač. 1–6 ZoR). Prema tome, poslodavac je dužan da obezbedi posao, sredstva za rad, da ih instalira i održava ne bezbedan način, kao i da snosi troškove održavanja, kao i druge troškove koji mogu da proizađu usled obavljanja rada od kuće.<sup>8</sup>

Osnovna zarada zaposlenog koji obavlja rad od kuće ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca (ZoR, čl. 42, st. 4), imajući u vidu poštovanje jednog od osnovnih pravila radnog prava o jednakoj zaradi za rad jednake vrednosti i načelu jednakih šansi i postupanja prema zaposlenima.<sup>9</sup>

Odredbе o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu za rad od kuće, ukoliko nije drukčije određeno opštim aktom ili ugovorom o radu (ZoR, čl. 42,

---

<sup>8</sup> Slično, Zakon u Čileu, koji uređuje *telework*, koji je usvojen 2020. godine, ističe da je obaveza poslodavca da snosi troškove rada, funkcionisanja, održavanja i popravke opreme (ILO, 2020, pp. 1–33).

<sup>9</sup> No važno je ukazati da se u nekim državama koje imaju visoke dohotke rad od kuće plaća manje, jer se obračunava kazna u vidu umanjenja zarade za ovaj oblik rada. To je slučaj u Sjedinjenim Američkim Državama, za razliku od Ujedinjenog Kraljevstva i Italije gde se daje bonus takvim radnicima. Vid.: ILO, 2021, pp. 144–145.

st. 5). Ovo stoga što je zaposleni koji radne zadatke obavlja od kuće apsolutno izjednačen sa uporedivim zaposlenim koji obavlja rad u prostorijama poslodavca, uz isti obim prava, obaveza i odgovornosti, gde se ističe problem sprovođenja kontrolne funkcije poslodavca kada je u pitanju kontrola radnog vremena i korišćenja dnevne pauze, budući da neki zaposleni mogu zloupotrebiti „slobodu“ jer nisu fizički pod kontrolom poslodavca, tako da ne provedu celokupno radno vreme u radu ili produže dnevni odmor. S druge strane, poseban problem predstavlja i obezbeđivanje zaštite zaposlenih u pogledu korišćenja ograničenog radnog vremena, imajući u vidu da su prilikom rada od kuće zaposleni pripravniji i duže od ugovorenog radnog vremena za potrebe poslodavca, ili pak da ostaju da rade prekovremeno. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora o radu od kuće ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom (ZoR, čl. 42, st. 6).

Opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu utvrđuju se: poslovi koje zaposleni obavljaju od kuće, neophodni resursi za obavljanje poslova (infrastruktura, oprema za rad, softver, internet konekcija i sl.), način i mere za održavanje kontakata, sprovođenje nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja posla uz kontrolu i mere bezbednosti i zdravlja na radu (Vodič za bezbedan i zdrav rad, 2020, pp. 3–4). Zaposleni koji rad obavlja od kuće ne ostvaruje pravo na naknadu troškova prevoza, što s druge strane predstavlja uštedu za budžet poslodavca. Ovo naravno ne sprečava poslodavca da plati troškove prevoza, što je neretko i slučaj u praksi, jer je davanje većeg prava i povoljnijih uslova rada zaposlenima u esenciji radnog prava.

U cilju regulisanja radnopravnog statusa zaposlenog na radu od kuće, koji je vremenski ograničen zbog delovanja određenih okolnosti (npr. zbog mera ograničenja kretanja zbog pandemije virusa korona), neophodno je da poslodavac sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu, kojim će se ugovoriti mogućnost obavljanja rada od kuće za određen vremenski period, u skladu sa odlukom o rasporedu radnog vremena koju donosi poslodavac u zavisnosti od potreba posla (Vodič za bezbedan i zdrav rad, 2020, p. 3). U ovom slučaju zaposleni se upućuju da, uz korišćenje svih mera kojima se štiti prvenstveno zdravlje i bezbednost zaposlenog, ponudom za izmenu ugovorenih uslova na radu, rad ubuduće obavljaju van poslovnih prostorija poslodavca.

Ovde je od značaja odgovor na pitanje, šta ukoliko zaposleni odbije ponudu za izmenu ugovorenih uslova na radu. Da li bi u tom slučaju rešenje o prestanku radnog odnosa, zbog odbijanja ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu, u smislu čl. 171, st. 1, tač. 1–5 Zakona o radu bilo zakonito? Čini se da se u slučaju ponude aneksa radi upućivanja zaposlenog na rad od kuće ne radi o promeni mesta rada radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca (ZoR, čl. 171, st. 1, tač. 2), već je pre u pitanju pozivanje na generalnu klauzulu iz tač. 6 „u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu“ (ZoR, čl. 171, st. 1, tač. 6). Ukoliko, dakle, zaposleni ne potpiše ponudu za izmenu ugovorenih uslova na radu, posledica neprihvatanja aneksa nije otkaz ugovora o radu (kao u drugim slučajevima predviđenim za upućivanje ponude za izmenu ugovorenih uslova na radu, ZoR čl. 179, st. 5, tač. 2). Ovo stoga što jedino u ovom slučaju Zakon nije predvideo pravnu posledicu prestanka radnog odnosa usled nepotpisivanja ponude za izmenu ugovorenih uslova na radu,

jer se ovde radi o promeni uslova rada, u smislu mesta rada, *in favorem laboratoris* u korist zaposlenih, a radi očuvanja zdravlja i bezbednosti, u vreme pandemije. Takođe, ovde se ne radi o promeni prava i obaveza u okviru iste vrste radnog odnosa u konkretnom slučaju, već se menja i sama vrsta radnog odnosa (Jovanović, 2015, p. 205). Ukoliko bi poslodavac ipak otkazao ugovor o radu, u ovom slučaju moglo bi se postaviti pitanje zakonitosti rešenja o prestanku radnog odnosa. Budući da se radi o izmeni bitnog elementa iz ugovora o radu, mestu rada, u smislu čl. 33 ZoR-a, a shodno načelu dobrovoljnosti, zaposleni može da se uputi da rad obavlja od kuće ukoliko se saglasi, te ukoliko zaposleni odbije izmenu bitnih elemenata ugovora o radu, poslodavac ne može da otpusti radnika, odnosno takav otkaz bi bio neopravdan (Lubarda, 2012, p. 356).

Zakonom kojim se uređuju pitanja bezbednosti i zdravlja na radu utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u cilju primene mera za bezbedan i zdrav rad i nesmetano obavljanje radnih procesa, procenom svih potencijalnih fizičkih, hemijskih i psihosocijalnih rizika koje nose sva radna mesta, i sve to radi smanjenja mogućnosti povreda na radu i razvoja profesionalnih bolesti u radnoj sredini, odnosno očuvanja opšte dobrobiti i fizičkog i psihičkog zdravlja zaposlenih. Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu nisu propisane odredbe koje se odnose na rad od kuće (definicija izdvojenog mesta rada, procena rizika na radu od kuće i dr.), a kojima se propisuju prava i obaveze poslodavca i zaposlenih koje se odnose na rad na daljinu i rad od kuće (Vodič za bezbedan i zdrav rad, 2020, pp. 4–5), što postojeći Nacrt Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu iz 2021, koji je trenutno u fazi javne rasprave, nadomešćuje, te propisuje da je „rad od kuće rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono-komunikacionih tehnologija za poslodavca iz mesta prebivališta, odnosno boravišta ili drugog mesta stanovanja, a koje nije pod neposrednom kontrolom poslodavca (Nacrt Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, čl. 4, st.1, tač. 22). Iz definicije rada od kuće u Nacrtu može se uočiti da rad od kuće podrazumeva rad u digitalnom okruženju, koji se odvija uz pomoć IKT tehnologije, gde se prenebregava činjenica da takav rad može biti i manuelan.

Važno je ukazati na to da *Vodič za bezbedan i zdrav rad, rad od kuće* (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja – Uprava za bezbednost i zdravlje na radu, 2020), koji je donelo Ministarstvo rada prošle godine, predstavlja upućujući akt poslodavcima u Republici Srbiji, pre svega u javnom sektoru, sa ciljem da se daju jasnije smernice i preporuke kako bliže urediti rad od kuće. Prema njemu ovaj rad se definiše kao rad koji se obavlja posredstvom informacionih i komunikacionih tehnologija (stoni računar, prenosivi računar – laptop, pametni telefon i tablet) koje omogućavaju obavljanje poslova van prostorija poslodavca (Vodič za bezbedni rad, 2020, p. 3). Time se još jednom institut rada od kuće sužava, budući da rad od kuće može podrazumevati i fizički rad, odnosno određene zanatske poslove (izrada obuće, garderobe, proizvodnja hrane i tome slično). U cilju što detaljnijeg propisivanja specifičnosti obavljanja rada od kuće, potrebno je izmenama matičnog zakona za oblast rada i zakona koji uređuje zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu propisati što detaljnije sve elemente i specifičnosti rada od kuće kako bi se izbegla pravna nesigurnost i sva moguća arbitrarna tumačenja.

*Vodič za bezbedan i zdrav rad* preuzima evropsku kontrolnu listu od Evropske agencije za bezbednost i zdravlje na radu kao način za upravljanje rizicima radnog mesta.

Može se uočiti da neka pitanja koja su predviđena u kontrolnoj listi, a odnose se na pitanja upravljanja bezbednosti i zdravljem zaposlenog, kao npr. u pogledu sistematskog praćenja zdravlja zaposlenog (posebno po pitanju vida, problema sa sluhom i mišićno-koštanih problema) (Vodič za bezbedan i zdrav rad, 2020, p. 14), teže su ostvariva u vremenu pandemije, imajući u vidu upošljenost zdravstvenog sistema u našoj državi radi lečenja obolelih od kovida, podjednako kao što je vrlo teško očekivati da zaposleni izvrši adekvatnu i stručnu samoprocenu rizika na radu od kuće da bi utvrdio da li je radno mesto bezbedno i zdravo (Vodič za bezbedan i zdrav rad, 2020, p. 8). Iako ovaj vodič ima svoje slabosti i mane, on predstavlja jedini pravni akt koji bliže reguliše isključivo rad od kuće, u čemu se ogleda i njegova najveća vrednost.

## 6. Zaključak

Rad od kuće postaje naročito aktuelan sa pandemijom kovida 19 za sve delatnosti gde je moguće organizovati rad na ovaj način. Rad od kuće predstavlja atipičan oblik radnog odnosa, specifičan po mestu rada, koje je kuća ili stan zaposlenog, kada je moguća samo posredna kontrola poslodavca u pogledu izvršenja radnih zaduženja (suprotno tome radni odnos se po pravilu zasniva za izvršenje prestacije rada u prostorijama poslodavca).

Posebno mesto rada onemogućava integrisanost u radni proces, što može voditi donekle i socijalnoj izolaciji zaposlenog, osim ukoliko se ne obavlja stalna komunikacija sa poslodavcem i drugim zaposlenima koji rad obavljaju u prostorijama poslodavca. Odsustvo integrisanosti može izazvati pojavu psihosocijalnih rizika, u vidu pojačanog, odnosno hroničnog stresa, diskriminacije, ali i zlostavljanja na radu, i to najviše radnjama i ponašanjima kojima se zaposleni izopštavaju i isključuju iz ključnih radnih procesa, prikrivaju im se bitne informacije ili se manipuliše sa ciljevima organizacije.

Razvojem radnog prava, postepeno se pravni položaj radnika od kuće utvrđivao u rasponu od statusa samozaposlenih lica do slično-zaposlenih i, naposletku, međunarodnim radnim standardima pravni položaj radnika od kuće nastojao se izjednačiti sa položajem zaposlenih u klasičnom smislu. Obezbeđenje bezbednosti i zdravlja na radu za lica koja rade od kuće predstavlja poseban izazov za poslodavce, imajući u vidu da se kontrola mesta rada od strane poslodavca ne može sprovesti bez saglasnosti zaposlenog, kao i dogovora o vremenu kontrole. Isti je slučaj i sa inspekcijskim nadzorom. Istovremeno, ništa manji izazov nije ni za zaposlene, imajući u vidu da i oni imaju radnu obavezu da vrše samoprocenu rizika radnog mesta, a sve u cilju stvaranja zdrave i bezbedne sredine.

Kako je svet krajem 2019. godine pogodila pandemija kovida 19, veliki broj radnika se susreo sa realnošću rada od kuće. Upravo ova forma rada biće i u budućnosti sve zastupljenija. Imajući u vidu tu činjenicu, važno je da vlade u saradnji sa sindikatima i udruženjima poslodavaca omoguće ratifikaciju i primenu međunarodnih radnih standarda Konvencije br. 177 i Preporuke br. 184. Ovo posebno stoga što je mali broj država sveta to do sada učinio, svega 11, s tim da u Sloveniji još nije otpočela primena. Srbija, nažalost, još uvek nije ratifikovala Konvenciju br. 177.

Imajući u vidu da sistemski Zakon o radu ne uređuje na potpun način rad od kuće, a da postojeći Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ne prepoznaje institut rada od kuće, potrebno je predložiti zakonodavcu da se postojeći propisi promene, u skladu sa dobrim primerima iz uporednog prava, a shodno međunarodnim radnim standardima, kako bi se pružila adekvatna i blagovremena pravna zaštita za sve zaposlene koji su prinuđeni da privremeno rade od kuće tokom mera koje se sprovode radi suzbijanja pandemije ili drugih spoljnih uzroka. Istovremeno treba predložiti zakonodavcu da prilikom definisanja instituta rada od kuće uključi i manuelan rad, a ne samo rad u digitalnom okruženju. U međuvremenu, poslodavci i sindikati treba da nastoje da postojeće odredbe propisa koje uređuju rad od kuće razrade putem autonomnih izvora prava, odnosno kolektivnih ugovora, ili pak internim aktima poslodavca, tj. pravilnicima o radu, a sve u cilju obezbeđivanja boljih uslova rada i zaštite zdravlja i bezbednosti svih zaposlenih.

### Literatura

- Dingel, J. & Neiman, 2020. How many jobs can be done at home?. *NBER Working Paper* No. 26948. Cambridge, pp. 1-19. doi: <https://doi.org/10.3386/w26948>.
- Jovanović, P. 2015. *Radno pravo*. Novi Sad: Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu.
- Lubarda, B. 2012. *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Knežević, J. 2020. Rad od kuće tokom pandemije. *Korak biblioteke*, 5, pp. 46– 58.
- Kovač-Orlandić M. 2020. Pravo zaposlenog na privatnost – gde je granica poslodavčevog prava da nadzire komunikaciju zaposlenih. *Strani pravni život*, 64(4), pp. 85–99. doi: <https://doi.org/10.5937/spz64-29470>.
- Kovačević, Lj. 2013. *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, Lj. 2011. Izazovi zaštite zaposlenih koji rade k(od) kuće. *Pravo i privreda*, pp. 452–470, 7–9 .
- Krasulja, N., Vasiljević Blagojević, M. & Radojević, I. 2015. Rad od kuće kao alternativa za postizanje poslovno-porodičnog balansa. *Ekonomika*, 61(2), pp. 131–142. doi: <https://doi.org/10.5937/ekonomika1502131K>.
- Krasulja, N., Zubović, J. & Radojević, I. 2014. Work form home impact on income satisfaction. *Industrija*, 42(3), pp. 129–140. doi: <https://doi.org/10.5937/industrija42-7074>.
- Stojković Zlatanović, S. 2021. Radnopravne implikacije IV industrijske revolucije i digitalizacije rada. *Pravo i privreda*, 1, pp. 1–18. doi: <https://doi.org/10.5937/PiP2101001S>.
- Šunderić, B. & Kovačević, Lj. 2019. *Radno pravo*. Beograd: JP Službeni glasnik.
- Eurofound. 2020. *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*. New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ILO brief. 2020. *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Geneva: International Labour Organisation.

- ILO. 2021. *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO. 2020. *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection*. Geneva: International Labour Organisation.

### Internet izvori

- Baltina, I. 2012. *Overview on European policies on TELEWORK, European Union*. European regional development fund, pp. 1-12. Dostupno na: [https://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Overview\\_on\\_European\\_policies\\_on\\_TELEWORK\\_final.pdf](https://www.micropol-interreg.eu/IMG/pdf/Overview_on_European_policies_on_TELEWORK_final.pdf), (23. 7. 2021).
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja - Uprava za bezbednost i zdravlje na radu. 2020. *Vodič za bezbedan i zdrav rad, rad od kuće*. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/Водич%20безбедан%20рад%20од%20куће.pdf>, (25. 7. 2021).
- EU. 2020. *European Framework Agreement on Telework*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>, (23. 7. 2021).
- Eurofound. 2018. *Platform work*. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>, (29. 7. 2021).
- Ministarstvo za rad, boračka i socijalna pitanja. 2021. *Nacrt Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu*. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/predlozi-i-nacrti/uprava-za-bezbednost-i-zdravlje-na-radu-0>, (24. 9. 2021).

### Pravni izvori

#### **Evropska unija**

- EU, Directive 2019/1158/EC of of the European Parliament and of the Council od 20 June 2019, *OJ L* 188, 12. 7. 2019, pp. 79–93.
- EU, Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council od 4 November 2003, *OJ L* 299, 18. 11. 2003, pp. 9–19.

#### **Srbija**

- Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 – dr. zakon.
- Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009.
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010.
- Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

#### **Međunarodna organizacija rada**

- ILO, Convention C190, 2019. *Violence and Harrasment Convention*. [Konvencija MOR br. 190 o uznemiravanju i nasilju na radu]. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).
- ILO, Convention C177, 1996. *Home Work Convention*. [Konvencija MOR br. 177 o radu od kuće]. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322).
- ILO, Convention C158, 1982. *Termination of Employment Convention*. [Konvencija MOR br.



158 o prestanku radnog odnosa]. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158).

ILO, Recommendation R184, 1996. Home Work Recommendation. [Preporuka MOR br. 184 o radu od kuće]. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522).

### **Sladana M. Gligorić, PhD**

Legal Consultant, Lara consulting d.o.o.

Associate, Faculty of Law for Commerce and Judiciary, University of Business Academy, Novi Sad, Serbia

e-mail: [g.sladja@yahoo.com](mailto:g.sladja@yahoo.com)

## **LEGAL REGIME OF WORK FROM HOME IN NATIONAL AND INTERNATIONAL LAW**

### Summary

In the conditions of pandemic Covid 19, there was an expansion of work from home, which includes various forms of informal work that is performed outside of business premises of the employer. Such work includes “reduced” control power of the employer, calls into question the legal subrogation in the employment relationship, and has negative consequences for the realization of the rights of employee (primarily for safety and protection at work and privacy). Therefore, the paper lists the most important international documents of International Labour Organization applicable to work from home. It can be noticed that the modern concept of work from home differs from the former, in a way that it is limited to intellectual jobs or services that are performed in the digital environment. Regulation of work from home in the main Labour Law of the Republic of Serbia is incomplete, while the current Law on Health and Safety at Work does not recognize this form of work, which *de lege ferenda* requires amendment and harmonization of provisions, all with the aim of ensuring fuller protection of fundamental rights to work and in connection with work, as well as regulating the status of employees.

**Keywords:** work and labour relations, work from home, safety and health at home, international labour law standards.

**Primljeno: 4. 8. 2021.**

**Izmenjeno: 29. 9. 2021.**

**Prihvaćeno: 25. 10. 2021.**