

**XVIII међународни научни скуп Правнички дани –
„Проф. др Славко Царић“**

ПРАВО И ДРУШТВО У УСЛОВИМА ПАНДЕМИЈЕ

**XVIII international scientific meeting Legal days –
„Prof. Slavko Carić, PhD“**

LAW AND SOCIETY IN TIMES OF PANDEMIC

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду

The University of Business Academy in Novi Sad
The Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad

Нови Сад, 24. септембар 2021.

Зборник радова са XVIII међународног научног скупа
Правнички дани – „Проф. др Славко Царић“
„ПРАВО И ДРУШТВО У УСЛОВИМА ПАНДЕМИЈЕ“
24. септембар 2021. године у Новом Саду,
у организацији Универзитета Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду

Издавач:

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду
Гери Кароља бр. 1, телефон: 021/ 400 - 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Рецензенти:

Др Мирко Кулић, редовни професор
Др Милан Почуча, редовни професор
Др Владимир Козар, редовни професор
Др Милош Марковић, редовни професор
Др Јелена Матијашевић, редовни професор
Др Предраг Мирковић, ванредни професор
Др Дарко Голић, ванредни професор
Др Гордана Бејатовић, ванредни професор
Др Ненад Бингулац, ванредни професор
Др Сања Шкорић, ванредни професор
Др Јоко Драгојловић, доцент
Др Маријана Младенов, доцент
Др Марко Станковић, доцент

За издавача:

Др Мирко Кулић, *редовни професор*

Уредник:

Др Мирко Кулић, *редовни професор*

Штампа:

НС Мала Књига+, Нови Сад

Тираж: 150

ISBN 978-86-86121-45-5

Научни одбор:

ПРОФ. ДР МИРКО КУЛИЋ – председник Научног одбора
Декан Правног факултета за привреду и правосуђе у Новом Саду, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ЦАРИЋ
Председник Савета Универзитета Привредна академија у Новом Саду | Република
Србија

ПРОФ. ДР МАРКО ЦАРИЋ
Ректор Универзитета Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ДУКИЋ МИЈАТОВИЋ
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду и ванредни професор Факултета тахничких
наука, Универзитета у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МИЛАН ПОЧУЧА
Продекан за науку и развој и шеф Грађанскоправне катедре на Правном факултету
за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду
| Република Србија

ПРОФ. ДР ПРЕДРАГ МИРКОВИЋ
Продекан за наставу и ванредни професор на Правном факултету за привреду и
правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ДОЦ. ДР МАРИЈАНА МЛАДЕНОВ
Продекан за међународну сарадњу и доцент на Правном факултету за привреду и
правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ДУШАНКА ЂУРЂЕВ
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР ЦАТИЕВ
Шеф катедре кривичноправних наука Руске академије за адвокатуру и нотаријат |
Руска Федерација

ПРОФ. ДР НЕДЕЉКО СТАНКОВИЋ
Ректор Европског универзитета Kallos Тузла | Босна и Херцеговина

АКАДЕМИК ДР БРАНКО ВУЧКОВИЋ
Председник Основног суда у Котору | Република Црна Гора

АКАДЕМИК ДР ВЕСНА ВУЧКОВИЋ
Судија Врховног суда Црне Горе | Република Црна Гора

AKADEMIK DR WOLFGANG ROHRBACH
St. Elizabeth University of Health and Social Sciences | Austrija

PROF. DR VANO TSERTSVADZE
Georgian Institute of Public Affairs | Gruzija

ПРОФ. ДР МАРТА ГЕРЕГ
Декан Правног факултета у Сегедину | Мађарска

ПРОФ. ДР РУДИКА ГМАЈНИЋ

Професор на Медицинском факултету у Осијеку и члан Хрватске академије
медицинских наука | Република Хрватска

ДОЦ. ДР ЈАН ЈАНАЋ

Доцент на Факултету за менаџмент Универзитет Коменски Братислава | Република
Словачка

ДОЦ. ДР БРАНИСЛАВ ДУДИЋ

Доцент на Факултету за менаџмент Универзитет Коменски Братислава | Република
Словачка

ПРОФ. ДР НЕЋО ДАНИЛОВИЋ

Редован професор Универзитет Никола Тесла у Београду и председник
међународног удружења методолога друштвених наука у Београду | Република
Србије

ДОЦ. ДР АЛБИНА АБИДОВИЋ

Доцент на Европском универзитету Kallos Тузла | Босна и Херцеговина

ПРОФ. ДР ЗОРАН ФИЛИПОВСКИ

Проректор за међународну сарадњу, Интернационални „Vision”
Универзитет | Северна Македонија

PROF. DR ALEXIOS PANAGOPOULOS

University neapolis paphos Cyprus master studys in public law and
administration | Kiparska Republika

ПРОФ. ДР ЗОРАН ПАВЛОВИЋ

Шеф кривичноправне катедре на Правном факултету за привреду и правосуђе,
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР КОЗАР

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МИЛОШ МАРКОВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА МАТИЈАШЕВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ДАРКО ГОЛИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР МЕДОВИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ДОЦ. ДР САЊА ШКОРИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

Организациони одбор:

ДОЦ. ДР ЈОКО ДРАГОЈЛОВИЋ - председник Организационог одбора

ПРОФ. ДР ИВАН ЈОКСИЋ

ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА СТОЈШИЋ ДАБЕТИЋ

ПРОФ. ДР НЕНАД БИНГУЛАЦ

ДОЦ. ДР НЕНАД СТЕФАНОВИЋ

ДОЦ. ДР МАРКО СТАНКОВИЋ

ДОЦ. ДР ДАЛИБОР КРСТИНИЋ

ДОЦ. ДР МАЈА СУБОТИН

ДОЦ. ДР ВЛАДИМИР ШЕБЕК

МСП ИСИДОРА МИЛОШЕВИЋ

МСП АЊА КОПРИВИЦА

МСП СТЕФАН ДИТРИХ

МСП МАРА ДЕСПОТОВ

МСП ТАМАРА КРСТИЋ

Секретар:

МСП АЊА КОПРИВИЦА, асистент

Dr Dragana Radovanović, vanredni profesor
Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
e-mail: draganarado0103@gmail.com

PANDEMIJA COVID-19 I NJEN UTICAJ NA EKSPANZIJU RADA OD KUĆE U REPUBLICI SRBIJI

Apstrakt:

Pandemija Covid-19 ima neosporan uticaj na ekspanziju rada od kuće. Za vreme vanrednog stanja, važila je Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja na osnovu koje su poslodavci bili dužni da omoguće zaposlenima rad od kuće ili na drugom odgovarajućem mestu koje se nalazi izvan njihovih prostorija, saglasno opštem aktu i ugovoru o radu. Ili, ukoliko ovaj oblik organizacije i/ili izvršavanja rada nije bio utvrđen opštim aktom i ugovorom o radu, da donesu rešenje na osnovu koga bi bio primenjen, saglasno organizacionim uslovima. Kada je ukinuto vanredno stanje, broj obolelih i umrlih od COVID-a 19 je nastavio da raste tako da rad od kuće nije izgubio na aktuelnosti. Neposredno uporište za njegovu primenu i u budućnosti u kojoj, nadamo se, neće biti ovog smrtonosnog virusa, pruža Zakon o radu. Njime je omogućeno zasnivanje radnog odnosa za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca, dok su pojedincima sa radnim odnosom u ovom modalitetu garantovana sva prava kao i zaposlenima sa standardnim radnim odnosom, ali i neka posebna prava koja respektuju specifičnost njihovog položaja.

Ključne reči: radni odnos za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca, rad od kuće, pandemija COVID – 19

I Prethodne napomene

Na teritoriji Republike Srbije, prvi slučaj infekcije virusom Covid-19 je registrovan 6. marta 2020. godine. Za samo nekoliko dana epidemiološka situacija je drastično pogoršana tako da je 15. marta uvedeno vanredno stanje i otpočela primena rigoroznih mera u borbi protiv daljeg širenja infekcije ovim virusom. U nastaloj situaciji bilo je neophodno i očuvati stabilnost zaposlenja i postići ekonomsku uspešnost na makro i na mikro nivou, što nije bilo jednostavno. Na putu ka ispunjenju ovog cilja trebalo je savladati brojne prepreke, a naročito one koje su se odnosile na: prestanak potrebe za radom većeg broja zaposlenih usled zabrane rada poslodavaca čija (uslužna) delatnost nije bila od neposrednog značaja za život građana i drastičnog smanjenja obima poslovanja onih koje se nije ticala ova zabrana; probleme prilikom dolaska na rad i povratka sa rada, bez obzira na to što su, umesto redovnih linija gradskog prevoza, uvedene posebne, i to u cilju realizacije radnih zadataka zaposlenih i drugih radno angažovanih lica; dodatnih ulaganja sa kojima su se suočili pojedini poslodavci prilikom organizacije rada u smenama kako bi, u skladu sa preporukom zdravstvenih organa o držanju fizičke distance od najmanje dva metra u zatvorenom i na otvorenom prostoru, omogućili što manjem broju lica istovremeno obavljanje rada u istoj prostoriji; produbljivanje jaza između profesionalnih i

porodičnih obaveza usled zatvaranja predškolskih ustanova i (osnovnih) škola; itd. Jedan od načina za rešavanje nastalih problema bilo je prilagođavanje organizacije rada nastalim okolnostima u vidu decentralizacije radnih mesta i šire primene do tada marginalizovanog rada od kuće.¹⁾ Ovaj oblik organizacije i/ili izvršavanja rada ne samo da je potpomogao primenu epidemioloških mera, već je i sam bio jedna od tih mera. Isto tako, poslodavce je "poštedeo" dodatnih troškova i teškoća skopčanih sa organizacijom rada u smenama i naknade troškova prevoza za dolazak na rad i povratak sa rada, a zaposlenima olakšao usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza.

II Normativni okvir rada od kuće

Zakon o radu uređuje rad od kuće i rad od kuće u okviru radnog odnosa za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca pod uticajem opsežnih društvenih promena koje su obeležile kraj prošlog i početak ovog veka i nametnule zahtev za elastičnijim uređivanjem radnih odnosa kako bi se lakše, kvalitetnije i efikasnije prilagodili okolnostima na koje su neminovno uticale. Odredbe ovog zakona o radu od kuće i radu na daljinu omogućile su i lakše, efikasnije i kvalitetnije prilagođavanje organizacije rada epidemiloškoj situaciji, imajući u vidu da su, u nedostatku odgovarajućih odredbi specijalnih zakona, primenjene na sve poslodavce i na sve zaposlene²⁾ i omogućile donošenje podzakonskih akata kojima je detaljnije uređena u nastalim okolnostima - Uredbe Vlade Republike Srbije o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja i Preporuke ministarstva državne uprave i lokalne samouprave za organizovanje rada poslodavaca. Preporuka ministarstva državne uprave i lokalne samouprave imala je ključnu ulogu u prilagođavanju organizacije rada uslovima vanrednog stanja i u privatnom sektoru zato što se, na osnovu saopštenja Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, primenjivala na sve poslodavce, ukoliko je to dozvoljavala priroda njihove delatnosti.³⁾

III Načelna polazišta o radu od kuće

Rad od kuće predstavlja rad koji: neka osoba, za koju se kaže da je radnik od kuće, obavlja u svojoj kući ili u drugoj prostoriji koju izabere, a koja nije prostorija poslodavca, u svrhu dobijanja novčane naknade; rezultira proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca, bez obzira na to ko obezbeđuje opremu, sirovine i druge komponente izrade. Osoba za koju se kaže da je radnik od kuće, pri tom, ne može imati stepen autonomije i ekonomske nezavisnosti koliki imaju nezavisni radnici, niti status zaposlenog može biti promenjen zbog toga što povremeno obavlja rad od kuće, a ne na uobičajenom mestu rada.⁴⁾

- 1) Barđaš S, Reljanović M, Sekulović I. (2020). Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnika i radnica u Srbiji, uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji fronta i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije. Beograd, Centar za demokratiju, str. 20 i 29.
- 2) Zakon o radu je opšti zakon u oblasti rada tako da se primenjuje i u posebnom režimu radnog odnosa, ukoliko specijalni zakoni, koji se primarno primenjuju u ovom režimu radnog odnosa, ne uređuju neko pitanje koje je njime uređeno. Kulić Ž, Perić S. (2016). Radno pravo, Beograd, Zavod za izdavanje udžbenika, str. 90 i 91.
- 3) Barđaš S, Reljanović M, Sekulović I. op. cit. str. 35.
- 4) Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 77 o radu kod kuće, član 1.

Rad od kuće je i oblik organizacije i/ili izvršavanja rada u okviru radnog odnosa za obavljanje poslova izvan poslodavčevih prostorija.⁵⁾ Ovaj oblik organizacije i/ili izvršavanja rada je osoben po redovnom obavljanju poslova izvan poslodavčevih prostorija,⁶⁾ specifičnom mestu rada⁷⁾ i korišćenju informacionih tehnologija u izvršavanju prestacije rada⁸⁾ tako da su sličnosti između njega i rada na daljinu evidentne.⁹⁾ Isto tako, evidentne su razlike koje postoje između njih. Rad od kuće je tradicionalni oblik organizacije i/ili izvršavanja rada koji se prvobitno zasnivao na upotrebi klasičnih, standardnih sredstava u izvršavanju prestacije rada, dok je rad na daljinu rezultat intenzivnog razvoja informacionih tehnologija i njihove kontinuirane primene na radnom mestu i u tom smislu novijeg datuma. Ne treba prenebregnuti ni činjenicu da rad od kuće omogućuje zaposlenima manji stepen autonomije u izboru mesta rada i organizacije radnog vremena u odnosu na rad na daljinu.¹⁰⁾

Osobnosti rada od kuće su razlog zbog koga se smatra atipičnim oblikom organizacije i/ili izvršavanja rada u odnosu na onaj koji se, shodno načelu jedinstva vremena,

- 5) Položaj zaposlenih koji rade od kuće je sličan položaju samo-zaposlenih lica zato što, zbog specifičnog mesta rada, poseduju određeni stepen autonomije u pogledu izbora mesta rada i organizacije radnog vremena i obavljaju poslove bez neposrednog poslodavčevog nadzora. Ali, oni nisu samo-zaposlena lica; autonomija koju poseduju ne prekoračuje "dozvoljenu" meru nezavisnosti, jer obavljaju poslove u ime i za račun poslodavca, postupaju po njegovim nalogima i uputstvima, ne snose teret rizika delatnosti, itd, dok je njihova "nevidljivost" na standardnom mestu rada razlog zbog koga poslodavac sprovodi nadzor nad kvalitetom obavljanja poslova, a ne nad načinom njihovog obavljanja. Kulić Ž, Škorić S. (2016). Radno pravo. Novi Sad, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, str. 141.
- 6) Redovno obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca podrazumeva permanentno i kontinuirano obavljanje poslova u kući zaposlenog ili na drugom odgovarajućem mestu koje se nalazi izvan prostorija poslodavca, uz mogućnost povremenog obavljanja poslova u prostorijama poslodavca. Lazić Z. et al. (2014). Vodič za primenu Zakona o radu. Beograd, Paragraf Co d.o.o i Paragraf Lex d.o.o, str. 191.
- 7) Mesto rada je specifično zato što zaposleni obavlja poslove u svojoj kući ili u drugoj prostoriji koju izabere, a koja ne mora biti u njegovoj svojini. Bitno je da nije prostorija poslodavca i da odgovara nameni. Ako je u kući zaposlenog, mora se voditi računa o uslovima stanovanja, pogotovu kada je prostor unutar kuće skućen tako da je kancelarijski prostor istovremeno prostor za ručavanje ili za dnevni boravak. Albineze, Ž, Novaković, S. (2014). Komentar Zakona o radu, Peto izmenjeno i dopunjeno izdanje, Beograd, Poslovni biro, str. 47.
- 8) U izvršavanju prestacije rada najčešće se koristi WI-FI veza sa Internetom. Jovanović, P. (2018). Radno pravo, Sedmo izdanje, Novi Sad, Centar za izdavačku delatnost Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu str. 215
- 9) Rad na daljinu predstavlja "oblik organizacije i/ili izvršavanja rada uz korišćenje informacionih tehnologija, u okviru ugovora o radu/radnog odnosa, gde se rad koji se može obavljati u prostorijama poslodavca, redovno obavlja izvan tih prostorija" tako da je kao i rad od kuće determinisan redovnim obavljanjem poslova izvan prostorija poslodavca, specifičnim mestom rada i upotrebom informacionih tehnologija u izvršavanju prestacije rada. Sličnosti ovog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada sa radom od kuće su razlog zbog koga je bio organizovan u skladu sa odredbama Zakona o radu o radu od kuće do stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu 2014. godine, kada je uređen kao poseban oblik organizacije i/ili izvršavanja rada u okviru radnog odnosa za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca.
- 10) Jovanović, P. op. cit. str. 215.

prostora i radnji, zasniva na redovnom obavljanju poslova u prostorijama poslodavca. Isto tako, predstavljaju razlog zbog koga se smatra izuzetkom od osnovnog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada koji, saglasno načelu jedinstva vremena, mesta i radnji, podrazumeva redovno obavljanje poslova u prostorijama poslodavca. Iz tog ugla posmatrano, rad od kuće je delotvoran odgovor na izazove svojstvene vremenu u kome živimo, ali samo kada je to objektivno moguće, s obzirom na vrstu i prirodu poslova i organizacione mogućnosti za njihovo obavljanje izvan prostorija poslodavca. U tom smislu poslodavac je, u skladu sa organizacionim mogućnostima, i za vreme vanrednog stanja mogao uputiti zaposlene na rad od kuće pod uslovom da poslovi na kojima rade nisu opasni ili štetni za njihovo zdravlje i zdravlje drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.¹¹⁾ Ali, ova ograničenja nisu rezultirala sporadičnom primenom rada od kuće - prema zvaničnim podacima, od kuće je radilo oko 15% od ukupnog broja zaposlenih, što je tri puta više nego pre uvođenja vanrednog stanja.¹²⁾

Na putu ka široj primeni rada od kuće pre uvođenja vanrednog stanja trebalo je otkloniti brojne prepreke, posebno one koje su se ticale kulturnih i organizacionih faktora, opšte prihvaćenog shvatanja da može biti organizovan samo kada su u pitanju jednostavniji fizički poslovi, kao što su oni koji se tiču izrade predmeta domaće radinosti, te da nevidljivost zaposlenih koji rade od kuće na standardnom mestu rada može imati za posledicu njihov nepovoljniji tretman u odnosu na zaposlene koji rade na istim poslovima u poslodavčevim prostorijama. Ovu činjenicu uvažila je i Vlada Republike Srbije tako što je Uredbom o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja propisala da poslodavci moraju omogućiti zaposlenima rad od kuće u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu ili, ukoliko nije propisan njima, na osnovu rešenja.¹³⁾

Ukoliko uporedimo sadržinu rešenja o upućivanju zaposlenih na rad od kuće i sadržinu ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca, uočavamo da rešenje o upućivanju zaposlenih na rad od kuće, pod pritiskom brzog prilagođavanja organizacije rada uslovima vanrednog stanja, ne sadrži elemente koji čine srž radnog odnosa za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca (i ugovora o radu kojim se zasniva radni odnos u ovom modalitetu), i to: elemente koji se tiču sredstava za rad koja obezbeđuje instalira i održava poslodavac ili naknade za korišćenje sredstava za rad koja obezbeđuje zaposleni u sporazumu sa poslodavcem¹⁴⁾; elemente koji se odnose na troškove koje poslodavac naknađuje zaposlenom u vezi sa organizacijom rada od kuće

11) Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/217 – odluka US i 95/18 – autentično tumačenje, čl. 44, i Uredba Vlade Republike Srbije o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, Službeni glasnik RS, br. 31/2020, član 44.

12) Bardaš, S. Reljanović M, Sekulović I. op. cit. str. 36.

13) Uredba Vlade Republike Srbije o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, član 2 stav 1 i 2.

14) Po pravilu, poslodavac obezbeđuje, instalira i održava kompjuter sa modemom, posebnu telefonsku liniju, itd, a zaposleni ima obavezu da brine o tim sredstvima sa pažnjom dobrog domaćina. U sporazumu sa poslodavcem, sredstava za rad obezbeđuje zaposleni u kom slučaju ima pravo naknadu za njihovo korišćenje u visini koja se određuje zavisno od intenziteta korišćenja, amortizacione stope, itd. Ivošević, Z. Ivošević, M. (2015). Komentar Zakona o radu, Drugo izdanje sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu propisa prema stanju zakonodavstva od 29. jula 2014. godine, Beograd. Službeni glasnik, str. 128.

i način na koji se utvrđuje njihova visina.¹⁵⁾ Isto tako, zapažamo da sadrže elemente koji se odnose na trajanje radnog vremena i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog. Ali, u rešenju o upućivanju zaposlenog na rad od kuće ne treba precizirati da se trajanje radnog vremena određuje prema normativima rada¹⁶⁾ zato što zaposleni nastavlja da radi s radnim vremenom s kojim je radio pre uvođenja vanrednog stanja. Isto tako, u njemu je precizirana obaveza zaposlenog da pretpostavljenom rukovodiocu bude dostupan putem telefonske, elektronske ili neposredne komunikacije i dostavlja rezultate radi informisanja ili na saglasnost,¹⁷⁾ što ne znači da ne može biti precizirana u ugovoru o radu kojim se zasniva radni odnos za obavljanje poslova izvan prostorija poslodavca, imajući u vidu da se njime uređuju i druge obaveze iz radnog odnosa u koje spada i ova obaveza zaposlenog.

Prilikom planiranja organizacije rada, poslodavcima je data preporuka da donesu plan rada na osnovu koga bi rad od kuće prvenstveno omogućili naročito ugroženim licima, i to licima sa utvrđenim hroničnim bolestima i licima starijim od 60 godina, kao i roditelju deteta mlađeg od 12 godina, a naročito ukoliko je samohrani ili je drugom roditelju ustanovljena radna obaveza, zbog posebne zaštite koju uživa. Isto tako, poslodavcima je data preporuka da planom rada utvrde obaveze svih zaposlenih u pogledu rasporeda obavljanja poslova na standardnom mestu rada i od kuće, uključujući obavezu dolaska na standardno mesto rada zaposlenih kojima je prvenstveno omogućen rad od kuće i obaveza upućivanja na rad od kuće zaposlenih kojima je prvenstveno utvrđen rad na standardnom mestu. Međutim, njime nije nisu mogli utvrditi obavezu dolaska na standardno mesto rada zaposlenom kojem je utvrđena obaveza kućne izolacije radi praćenja zdravstvenog stanja. Sa druge strane, ovaj plan su trebali da pripremaju na nedeljnom nivou u cilju njegovog prilagođavanja odlukama Vlade, situaciji vezanoj za širenje zaraze i potrebama procesa rada.¹⁸⁾

U uslovima vanrednog stanja ustanovljen je izuzetak od pravila po kome rad od kuće, saglasno slobodi rada i/ili slobodi preduzetništva, mora biti dobrovoljan kako za zaposlenog, tako i za poslodavca,¹⁹⁾ zato što su to nitalagali epidemiološki razlozi. Ove razloge uvažila je i Vlada Republike Srbije tako što je Uredbom o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, u skladu sa svojim Ustavnim ovlašćenjima o odstupanju od Ustavom zajamčenih ljudskih i manjinskih prava i sloboda, propisala da poslodavci moraju omogućiti zaposlenima rad od kuće i uslove pod kojima to moraju

15) To su, na primer, troškovi za utrošenu električnu energiju, korišćenje Interneta i odnošenje smeća. Ibid.

16) Normativi rada moraju biti određeni po jedinici proizvoda ili usluga i jednaki za zaposlenog koji rade od kuće i onog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca. U protivnom, zaposleni koji radi od kuće morao bi da radi prekovremeno i noću kako bi ostvario rezultate koje ostvaruje zaposleni na standardnom mestu rada. Ibid.

17) Uredba Vlade Republike Srbije o organizovanju rada poslodavca za vreme vanrednog stanja, član 2 stav 3 i Preporuka ministarstva državne uprave i lokalne samouprave za organizovanje rada poslodavaca.

18) Preporuka ministarstva državne uprave i lokalne samouprave za organizovanje rada poslodavaca.

19) U redovnim okolnostima zaposleni može odbiti predlog poslodavca da radi od kuće i, ukoliko to učini, ne može trpeti štetne posledice, a naročito ne one koje se manifestuju kroz prestanak radnog odnosa, jer odbijanje promene (ugovorenog) oblika organizacije /ili izvršavanja rada ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Sa druge strane, poslodavac može, iz iz finansijskih, organizacionih ili drugih razloga, odbiti predlog zaposlenog da radi od kuće.

učiniti.²⁰⁾ Isto tako, zaposleni su morali da prihvate rad od kuće zato što su i u uslovima vanrednog stanja imali obavezu da poštuju propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu da ne bi ugrozili svoju bezbednost i zdravlje i bezbednost i zdravlje drugih lica koja učestvuju u radnom procesu ili se zateknu u radnoj okolini. Oni su bili i ohrabreni da, bez straha za svoju sigurnost, prihvate promenu (ugovorenog) oblika organizacije i/ili izvršavanja rada tako što je Preporukom za organizovanje rada poslodavca naglašeno da ostvaruju sva prava iz radnog odnosa koja su ostvarivali na standardnom mestu rada na osnovu same činjenice da nastavljaju da rade na poslovima na kojima su radili pre upućivanja na rad od kuće. Iz tog ugla posmatrano, bila je značajna obaveza poslodavaca da vode evidenciju o svim zaposlenima koje su uputili na rad od kuće.

U uslovima vanrednog stanja primena rada od kuće je naišla na brojne prepreke. Sa jedne strane, ovaj oblik organizacije i/ili izvršavanja rada je bio marginalizovan tako da ni poslodavci, ni zaposleni, nisu mogli delotvorno odgovoriti izazovima sa kojima se susreli u njegovoj primeni. Sa druge strane, brzo prilagođavanje organizacije rada uslovima vanrednog stanja onemogućilo je poslodavce da zaposlene upoznaju sa načinom pružanja tehničke podrške,²¹⁾ ograničenjima vezanim za upotrebu opreme, kao što je zabrana njene upotrebe u svrhu prikupljanja i distribuiranja ilegalnih materijala Internetom,²²⁾ i ostalim činjenicama sa kojima moraju upoznati kandidate prilikom zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova izvan njihovih prostorija.

IV Položaj zaposlenih koji rade od kuće

Položaj zaposlenih koji rade od kuće nalazi se u srcu konfrontacije između dva, naizgled protivurečna, zahteva – zahteva fleksibilnosti i zahteva sigurnosti. Pomirenje ovih zahteva predstavlja svojevrsni izazov za radno pravo na koje ono mora adekvatno odgovoriti, promovisanjem koncepta fleksigurnosti, da bi se postigla ekonomska i socijalna kohezija, poboljšali uslovi rada, uvećale mogućnosti za zapošljavanje i maksimalizovale koristi informatičkog društva.²³⁾

Položaj zaposlenih koji rade od kuće suštinski određuje princip zabrane diskriminacije. Ovaj princip, snažno nadahnut velikom humanističkom idejom o jednakosti ljudskih bića u dostojanstvu i pravima, podrazumeva da zaposleni koji rade od kuće ne mogu biti stavljani u nepovoljniji položaj u odnosu na zaposlene koji rade na istim poslovima u prostorijama poslodavca samo zbog toga što su nevidljivi na standardom mestu rada. Između ostalog, osnovna zarada zaposlenog koji radi od kuće ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca, kao što odredbe Zakona o radu o rasporedu i preraspodeli radnog

20) Barđaš S, Reljanović M, Sekulović I, op. cit. str. 34.

21) Pružanje tehničke podrške podrazumeva osnivanje posebnog sektora za pomoć ili otvaranje e-mail adrese preko koje zaposleni mogu slati pitanja i dobijati odgovore u vezi sa alatom, opremom i tehnologijom koju koriste u izvršavanju prestacije rada. Međunarodna organizacija rada i Unija poslodavaca Crne Gore (2020, Jun 22). Vodič za poslodavce: Rad od kuće kao odgovor na pandemiju COVID-19 (2021, jun 22). Preuzeto sa: <http://poslodavci.org/biblioteka/publikacije/vodic-za-poslodavce-rad-od-kuce-kao-odgovor-na-pandemiju-covid-19>.

22) Lubarda B. (2013). Uvod u radno pravo sa elementima socijalnog prava. Beograd, Centar za izdavaštvo i informisanje Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, str. 135.

23) Jašarević, S. (2012). Fleksibilizacija rada: rešenje ili zabluda u: Dragiša Draškić, et al. (urednik) Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu (4), str. 186.

vremena, prekovremenom i noćnom radu, kao i o odmorima i odsustvima sa rada, moraju biti primenjene i na zaposlene koji rade od kuće i na zaposlene koji rade u prostorijama poslodavca - količina i rokovi za izvršenje poslova ne mogu biti određeni na način koji onemogućuje zaposlenog koji radi od kuće da koristi odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.²⁴⁾ Diferencijalni tretman ovih zaposlenih je dopušten pod uslovom da je opravdan objektivnim razlozima.²⁵⁾

Zaposleni koji rade od kuće susreću se sa problemima koji su bitno različiti i specifični u odnosu na probleme sa kojima se suočavaju zaposleni koji rade na istim poslovima u prostorijama poslodavca, i to zbog: njihove ustaljene prakse da zloupotrebljavaju autonomiju u pogledu organizacije radnog vremena i rade prekovremeno i noću;²⁶⁾ sklonosti poslodavaca da neovlašćeno zadiru u njihov privatni život, pogotovu ukoliko koriste moderne tehnologije u sprovođenju nadzora;²⁷⁾ specifičnih rizika kojima su izloženi usled upotrebe opreme sa ekranom i električnih uređaja u izvršavanju prestacije rada;²⁸⁾ izolovanosti od kolega koji rade u poslodavčevim prostorijama²⁹⁾.

24) Zakon o radu, čl. 42. st. 4. i 6.

25) Na primer, zaposleni koji radi od kuće nema pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada zato što ne dolazi na rad u prostorije poslodavca. Rajić, A. (2020). Radno-pravna pitanja u doba (i posle) vanrednog stanja. Branič, (2), str. 170.

26) U cilju rešavanja ovog problema bilo bi korisno: utvrditi okvirni raspored radnog vremena ili vreme u kojem zaposleni mora biti dostupan poslodavcu, odnosno u kojem mogu kontaktirati jedan drugog; prekinuti pristup zaposlenog centralnom računaru poslodavca po isteku dnevnog radnog vremena i u vreme odmora u toku dnevnog rada i dnevnog i nedeljnog odmora; uvesti softversku kontrolu ili kontrolu dužine upotrebe kompjutera, itd. Bardaš, S, Reljanović M, Sekulović I. op. cit. str. 36.

27) Zbog toga, poslodavcu bi trebalo zabraniti sprovođenje tajnog nadzora i propisati da o sprovođenju nadzora mora unapred obavestiti zaposlenog koji radi od kuće. Takođe, trebalo bi propisati da poslodavac i/ili inspektor rada mogu pristupiti specifičnom mestu rada pod uslovom da prethodno najave dolazak zaposlenom i u vreme u kojem mora biti dostupan poslodavcu, osim ako postoji opasnost od oštećenja softvera ili drugi opravdan razlog. Lubarda, B. op. cit. str. 136.

28) Otklanjanje ili smanjenje na najmanju moguću meru (specifičnih) rizika za bezbednost i zdravlje zaposlenih koji rade od kuće temelji se na obavezi poslodavca da: primeni preventivne mere propisane Pravilnikom o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju opreme za rad sa ekranom i ostalim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu i upozna zaposlenog koji radi od kuće sa njegovom obavezom da primenjuje ove propise; obezbedi preliminarne i periodične kontrole radnog mesta; obezbedi prethodnu obuku zaposlenog za bezbedan rad od kuće; vrši periodične procene rizika. Isto tako, trebalo bi: zabraniti upotrebu opreme koja ne ispunjava uslove utvrđene propisima o bezbednosti i zdravlju na radu; ustanoviti odgovornost poslodavca za bezbednost opreme koju obezbeđuje i odgovornost zaposlenog za ispravnost električnih instalacija, itd. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (2021, Jun, 15). Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće. Preuzeto sa: <http://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/Vodic%20bezbedan%20rad%20od%20kuce.pdf>

29) Zbog toga, poslodavac mora omogućiti zaposlenima koji rade od kuće redovne sastanke sa kolegama i učešće na radnim sastancima u svojim prostorijama. U uslovima vanrednog stanja redovni sastanci sa kolegama i učešće na radnim sastancima u prostorijama poslodavca potisnuli su virtuelni, što je bilo od suštinskog značaja za očuvanje mentalnog zdravlja ovih zaposlenih, imajući u vidu da je epidemiološka situacija poremetila njihovu svakodnevnu rutinu i izazvala dodatni stres i napetost. Lubarda, B. op. cit. str. 135; Međunarodna organizacija rada i Unija poslodavaca Crne Gore. op. cit. str. 14 i 18.

V Umesto zaključka

Kada je ukinuto vanredno stanje, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja apelovalo je na poslodavce da omoguće zaposlenima rad od kuće sve do uspostavljanja javnog prevoza u punom obimu i nastavka rada vrtića i produženog boravka za decu. Izvesno je da će ovaj oblik organizacije i/ili izvršavanja rada biti aktuelan i u budućnosti, imajući u vidu brojne koristi koje se ostvaruju njegovom primenom (rešavanje problema nezaposlenosti proširenjem mogućnosti za zapošljavanje osetljivih kategorija lica, kao što su žene i lica sa porodičnim obavezama, starija lica i lica sa invaliditetom, umanjeње pritiska racionalizacije, intenziviranje produktivnosti, ostvarivanje veće konkurentnosti na tržištu kroz smanjenje troškova prevoza zaposlenih, troškova vezanih za obezbeđivanje prostornih uslova za rad, lakše usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza, modernizacija organizacija rada, itd). Primenu ovog oblika organizacije i/ili izvršavanja rada trebalo bi potpomognuti ustanovljavanjem obaveze poslodavce da zaposlene, blagovremeno i na prikladan način, obavesti o mogućnostima preobražaja standardnog radnog odnosa u radni odnos za obavljanje poslova izvan njegovih prostorija i stvaranjem uslova za delotvorno ostvarivanje prava svakog zaposlenog na pravične uslove rada.

*Dragana Radovanović, PhD, Associate Professor
Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad
University Business Academy in Novi Sad*

THE EFFECT OF COVID-19 PANDEMIC ON THE EXPANSION OF WORKING FROM HOME IN SERBIA

Summary:

Covid-19 pandemic has undoubtedly affected the increase in working from home. During the proclaimed state of emergency, the Decree on organizing the activity of employers during the state of emergency stated that the employer is obliged to enable employees to perform work from home or outside the premises of the employer, at any workplace where such work can be organized in accordance with the general act and the employment contract. Or, if such form of organization and/or work activity is not provided by the general act, the employer may issue a decision allowing the employee to perform work outside the employer's premises, in accordance with organizational conditions. When the state of emergency was terminated, the numbers of Covid 19 cases, both infected and dead continued to rise, allowing this form of organization and/or performing work to continue. The immediate stronghold for its further application in future, hopefully, without this deadly virus, is given by The Labour Law. It enables employment contract for performing work outside the premises of the employer, ensuring the employees in this type of contract the same rights as the employees at a standard workplace, but also special rights with respect specificity of its position.

Key words: *employment contract for performing activity outside of the employer's premises, work from home, Covid -19 pandemic*

LITERATURA

1. Albineze, Ž, Novaković, S. (2014). Komentar Zakona o radu, Peto izmenjeno i dopunjeno izdanje, Beograd, Poslovni biro
2. Bardaš S, Reljanović M, Sekulović I. (2020). Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnika i radnica u Srbiji, uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji fronta i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije. Beograd, Centar za demokratiju
3. Ivošević, Z. Ivošević, M. (2015). Komentar Zakona o radu, Drugo izdanje sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu propisa prema stanju zakonodavstva od 29. jula 2014. godine, Beograd. Službeni glasnik
4. Jašarević, S. (2012). Fleksibilizacija rada: rešenje ili zabluda u: Dragiša Draškić, et al. (urednik) Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, (2) str. 173-191.
5. Jovanović, P. (2018). Radno pravo, Sedmo izdanje, Novi Sad, Centar za izdavačku delatnost Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu
6. Kulić Ž, Perić S. (2016). Radno pravo, Beograd, Zavod za izdavanje udžbenika
7. Kulić Ž, Škorić S. (2016). Radno pravo. Novi Sad, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
8. Lazić Z. et al. (2014). Vodič za primenu Zakona o radu. Beograd, Paragraf Co d.o.o i Paragraf Lex d.o.o, str. 191.
9. Lubarda B. (2013). Uvod u radno pravo sa elementima socijalnog prava. Beograd, Centar za izdavaštvo i informisanje Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu
10. Međunarodna organizacija rada i Unija poslodavaca Crne Gore (2020, Jun 22). Vodič za poslodavce: Rad od kuće kao odgovor na pandemiju COVID-19 (2021, jun 22). Preuzeto sa: [http://poslodavci.org/biblioteka/publikacije/vodic-za-poslodavce-rad-od-kuce-kaodgovor-na-pandemiju covid-19](http://poslodavci.org/biblioteka/publikacije/vodic-za-poslodavce-rad-od-kuce-kaodgovor-na-pandemiju-covid-19)
11. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (2021, Jun, 15). Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće. Preuzeto sa: <http://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/Vodic%20bezbedan%20rad%20od%20kuce.pdf>
11. Preporuka državne uprave i lokalne samouprave za organizovanje rada poslodavaca
12. Rajić, A. (2020). Radno-pravna pitanja u doba (i posle) vanrednog stanja. Branič, (2) str. 167-176
13. Uredba Vlade Republike Srbije o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, *Službeni glasnik RS*, br. 31/2020
14. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/217 – odluka US i 95/18 – autentično tumačenje

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

616.98:578.834]:34(082)

МЕЂУНАРОДНИ научни скуп Правнички дани - проф. др Славко Царић (18 ; 2021 ; Нови Сад)

Право и друштво у условима пандемије : [зборник радова] = Law and society in times of pandemic : [proceedings] / XVIII међународни научни скуп "Правнички дани проф. др Славко Царић", 24. септембар 2021, Нови Сад = 18th International Scientific Meeting Legal Days - Prof. Slavko Carić PhD ; [уредник Мирко Кулић]. - Нови Сад : Универзитет Привредна академија, Правни факултет за привреду и правосуђе, 2021 (Нови Сад : НС Мала књига +). - 400 стр. : граф. прикази, табеле ; 24 cm

Тираж 150. - Стр. 19-22: Уводна реч / Мирко Кулић = Introductory speech / Mirko Kulić. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија уз сваки рад. - Резиме на енгл. језику уз сваки рад.

ISBN 978-86-86121-45-5

а) Пандемија - Правни аспект - Зборници

COBISS.SR-ID 45441801