

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

АКАДЕМИК 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 НЕЂО 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

МСР ИСИДОРА МИЛОШЕВИЋ

МСР АЊА КОПРИВИЦА

МСР СТЕФАН ДИТРИХ

МСР МАРА ДЕСПОТОВ

МСР ТАМАРА КРСТИЋ

Секретар:

МСР АЊА КОПРИВИЦА, асистент

Dr Sanja Škorić, vanredni profesor

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
e-mail: sanja@pravni-fakultet.info

Jelena Ilić, advokat

e-mail: jelenailic13@gmail.com

Dr Goran Maričić, docent

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
e-mail: goran.maricic@poreskaupravars.org

RAD OD KUĆE - NOVA DIMENZIJA U DOBA PANDEMIJE

Apstrakt:

Rad van prostorija poslodavca, koji podrazumeva rad na daljinu i rad od kuće, predviđen je u važećem Zakonu o radu Republike Srbije i nije nov institut niti nepoznanica u domaćem pravnom sistemu. Zakonodavac je, u svom određivanju ove vrste rada, imajući u vidu specifičnosti ovakvog rada zaposlenog, taksativno naveo koje sve odredbe treba da sadrži ugovor o radu, osim onih uobičajnih. Međutim, pandemija i protekli period koji je obeležilo vanredno stanje, praćeno povremenim uvođenjem policijskog časa i dr., doveli su do toga da je rad od kuće dobio jednu sasvim novu dimenziju. To bi svakako proizilazilo iz masovnosti i veoma velikog broja zaposlenih koji su radili od kuće duži vremenski period. Takođe, i dalje postoji značajan broj zaposlenih koji stalno ili bar povremeno (određenim danima) rad obavljaju od kuće. Po svemu sudeći, ovakva situacija, ma koliko se činila, u prvi mah, privremenom, ostaće još dugo ovakva, uz povremene modifikacije. Baš iz tog razloga, zakonske odredbe, odnosno ukupno dva člana zakona posvećena ovoj vrsti rada zahtevaju detaljniju razradu, kako zbog zaposlenih, tako i zbog poslodavaca, ali i zbog radnopravnog sistema u celini. Autori ovog rada će, kroz analizu postojeće regulative, preporuke nadležnog ministarstva i prakse u drugim državama, nastojati da prikažu rad od kuće onakvim kakav je trenutno, u ovim specifičnim uslovima. Međutim, po mnogim predviđanjima, rad od kuće neće izgubiti svoj značaj ni kada se pandemija zvanično završi, pa samim tim aktuelnost ove analize ima svoju opravdanost i vrednost za buduća istraživanja i radnopravnu praksu.

Ključne reči: *rad od kuće, radnopravni odgovor na pandemiju, prava zaposlenih*

1. Uvod

Rad van prostorija poslodavca koji je regulisan Zakonom o radu Republike Srbije¹⁾, čini se da nikad popularniji nije bio nego u toku 2020-e, ali i ove godine. Iako se o radu od kuće, kao jednom od mogućih načina rada van prostorija poslodavca, govori i piše u različitim kontekstima, kako radnopravnim, tako i socijalnim i psihološkim, ipak

1) Zakon o radu, „Službeni glasnik RS“ br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje, član 42.

se ne možemo odupreti? utisku da je on i dalje nerazrađen institut, podoban za različite modifikacije. Ako se radni dan posmatra onako kako su se za njega borili učesnici radničkog pokreta – tri puta 8 (8 časova rada, 8 časova sna i 8 časova kulture ili privatno vreme)²⁾, onda je u proteklom periodu radni dan, odnosno njegovo trajanje dobilo sasvim drugu dimenziju. Ali, da krenemo od samog početka. Radnopravno posmatrano, početak jeste utemeljen Zakonom o radu. Ali praktično, rad od kuće je postao moguć tek sa razvojem tehnološko informacionih tehnologija, koje su se razvile do određenog nivoa da su omogućile izvesnim delatnostima da zaposleni svoj rad mogu obavljati od kuće. Kako je ovakav rad, do početka 2020. godine bio sporadična pojava, specifičan za tzv. IT sektor, o njemu se nije mnogo pisalo niti je on kao takav izučavan u većoj meri. Za njegovo regulisanje je bio dovoljan jedan član zakona koji je predvideo da se sve što u tom članu nije navedeno, reguliše opštim aktom poslodavca. Međutim, danas, kada će, po svemu sudeći, rad od kuće nastaviti i praktično da „živi“ ili bar da „preživljava“ i izvan IT sektora, složenost organizacije i praktične izvodljivosti rada od kuće je više nego očigledna. Sama činjenica da se on može organizovati u skladu sa opštim aktom poslodavca, koji opet mora biti u saglasnosti sa odredbama zakona, ne da ne čini ovu temu manje komplikovanom, već naprotiv, dodaje još jedan stepen ozbiljnosti koji analiza ove teme zahteva. U uslovima svetske pandemije, koja još uvek traje, pristup definisanja, regulisanja i organizovanja rada od kuće, biće okrenut specifičnostima nastale situacije svuda u svetu. Međutim, iz prethodnog će svakako proizaći i veliki potencijal ove vrste radnog odnosa i nakon proglašenja kraja pandemije.

2. Definisanje rada od kuće

Rad od kuće, kao jedan od načina obavljanja rada van prostorija poslodavca se u pozitivnom pravu Republike Srbije ne definiše, već se samo navode specifičnosti koje ugovor o radu za obavljanje posla na takav način treba da sadrži, kao što su:

- 1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze³⁾.

Međutim, klasične definicija rada od kuće je kao takva izostala. U toku vanrednog stanja, na sajtu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, u Detaljnom objašnjenju prava i obaveza radnika i poslodavaca u toku vanrednog stanja, uvrštena je definicija rada od kuće i to: Rad od kuće nije „plaćeno odsustvo“, već organizacija rada u kojoj zaposleni svoje radne obaveze izvršava od kuće i za to ostvaruje zaradu.⁴⁾

- 2) Kulić, Ž., Škorić, S. (2016). *Radno pravo*; Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad, str. 26-28.
- 3) Zakon o radu, „Službeni glasnik RS“ br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje, član 42, stav 3.
- 4) Детално објашњење права и обавеза радника и послодаваца у току ванредног стања | Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (minrzs.gov.rs) – (2021. Maj 29.)

Međutim, detaljnu definiciju rada od kuće možemo naći u članu 1 Konvencije C177 Međunarodne organizacije rada br. 177, donete 4. juna 1996. godine, koja se upravo odnosi na rad od kuće⁵⁾. Prema ovoj konvenciji, rad od kuće se određuje kao rad koji obavlja osoba, zaposleni u svojoj kući ili u prostorijama po svom izboru koji se razlikuju od prostorija poslodavca u kojima rade ostali zaposleni, za nadoknadu, koji ima za rezultat proizvod ili uslugu prema nalogu poslodavca, bez obzira na to ko obezbeđuje opremu, materijale ili druga sredstva, osim ako ova osoba nema stepen autonomije i ekonomske nezavisnosti neophodan da bi se smatrao nezavisnim radnikom prema nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama. Za ovu vrstu radnog odnosa podrazumeva se da je dobrovoljan, što je uostalom i bitni element individualnog radnog odnosa i za njegovo sprovođenje je potrebna međusobna saglasnost obe ugovorne strane, i poslodavca i zaposlenog⁶⁾. Sve do globalne pandemije COVID19, smatralo se da je ova vrsta rada u Srbiji nedovoljno ugovara i da je uglavnom vezasno za radno angažovanje osoba sa invaliditetom⁷⁾. Međutim, pandemija i proglašenje vanrednog stanja u martu 2020. godine, učinili su da se rad od kuće poprimi sasvim drugačiju dimenziju i da se izvesni standardi vezani za njega promene. Prvi od njih jeste svakako element *dobrovoljnosti*. Tako se u Uredbi o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja⁸⁾ navodi da za vreme vanrednog stanja poslodavac je dužan 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. Dakle, bitni element radnog odnosa, odnosno dobrovoljnost je u ovom slučaju isključen te je prednost data zaštiti zdravlja. Naravno, rad od kuće nije bilo moguće organizovati u svim delatnostima i kod svih poslodavaca.

Sledeća specifičnost koja je doprinela da u toku pandemije rad od kuće dobije novu dimenziju jeste *masovnost*, odnosno veliki broj zaposlenih koji se u jednom periodu našao u situaciji da radi od kuće⁹⁾. Upravo prethodno navedeno je postavilo čvrste temelje budućoj učestalosti rada od kuće, koji će se sasvim sigurno zadržati i nakon pandemije u onim oblastima i delatnostima gde priroda posla to dozvoljava.

3. Poslodavci u organizaciji rada od kuće

Rad od kuće, ma koliko prednosti ili nedostataka naveli ovoj vrsti radnog odnosa i angažmana, nije moguć uvek, svuda i u svim delatnostima. Čak i pojedine delatnosti koje su za takvu vrstu rada pre pandemije i imale kapacitete, nisu je koristile. Međutim, vanredno stanje i brojne preporuke nadležnih, „oživele“ su rad od kuće i na onim mestima na kojima se nije ni sanjalo da će to biti moguće (npr. delatnost obrazovanja, osnovno,

5) C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), International Labor Organization (2021. Maj 24.), Preuzeto sa: Convention C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177) (ilo.org).

6) Kulić, Ž., Škorić, S. (2020). *Radno pravo, drugo izmenjeno i dopunjeno izdanje*, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad, str. 85.

7) *Ibid.*, str. 140.

8) „Službeni glasnik RS“ br. 31/2020.

9) Istorijski posmatrano, rad od kuće je bio dominantan radni aranžman u Evropi i Severnoj Americi, posebno u periodu pre i na početku industrijske revolucije. U savremenom svetu, pre pandemije, on je uglavnom bio vezan za telemarketing, IT sektor i industrijsku proizvodnju od kuće (koja se uglavnom sretala u Aziji).

srednje i visoko obrazovanje¹⁰⁾; pojedine javne službe i sl.) Prema već navedenom Detaljnom objašnjenju koje je izdalo nadležno Ministarstvo neposredno posle proglašenja vanrednog stanja u Srbiji, posle jedne opšte definicije rada od kuće, navedeno je i šta ukoliko poslodavac ne može da organizuje rad od kuće, a to je – dužan je da obezbedi sve mere zaštite bezbednosti i zdravlja na radu¹¹⁾. Dakle, rad od kuće je i u toku vanrednog stanja bio samo apel i preporuka, te se može zaključiti da su poslodavci imali diskreciono pravo da li da svoj rad organizuju radom od kuće ili ne. Ipak, tamo gde je to bilo moguće, poslodavci su uglavnom poštovali preporuke i apele, da li zbog brige o zdravlju svojih zaposlenih ili zbog straha od mogućih kazni i posledica.

Organizacija rada na nešto drugačiji način, podrazumeva između ostalog i rad od kuće kada je to moguće i kada sama priroda posla koji se obavljaju kod poslodavca to dozvoljava. Neke poslove je moguće obavljati od kuće jer se rad obavlja pretežno na računaru ili putem drugih sredstava savremene tehnologije, interneta, videokonferencija i drugih online sredstava komunikacije koji to omogućavaju, dok su drugi poslovi vezani isključivo za sedište ili organizacione jedinice poslodavca kao što su poslovi u ugostiteljstvu, hotelijerstvu, proizvodnji, trgovini, zdravstvenim ustanovama i apotekama, frizerskim salonima i ostalim uslužnim delatnostima.

Rad od kuće i u redovnim okolnostima ima svoje pogodnosti, kako za poslodavca tako i za zaposlenog, a naročito njegove prednosti dolaze do izražaja kada nastupe vanredne okolnosti, kao što je u konkretnom slučaju izbijanje epidemije i proglašenja vanrednog stanja zbog opasnosti od širenja zaraznih bolesti i virusa, kada se kako je napred navedeno ograničava i kretanje građana a samim tim i zaposlenih, u cilju preduzimanja preventivnih mera. Takođe i već ranije pomenuta Uredba propisuje da je za vreme vanrednog stanja poslodavac dužan 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.

Kada su radna mesta i kancelarije zatvoreni u celoj kompaniji kao mera predostrožnosti ili kao rezultat vladine naredbe, kompanije mogu biti u mogućnosti da organizuju rad od kuće kako bi osigurale kontinuitet usluge, zadržale produktivnost i očuvale radna mesta, istovremeno obezbeđujući sigurnost i zdravlje radnika. Međunarodna organizacija rada (MOR) procenjuje da blizu 18% radnika ima zanimanja koja su pogodna za rad od kuće i žive u zemljama sa infrastrukturom koja omogućava rad od kuće¹²⁾.

Važno je napomenuti da, iako je napredak informaciono-komunikacionih tehnologija omogućio rad od kuće, ne mogu se sve funkcije i zadaci obavljati izvan prostorija

10) Studiranje na daljinu u Republici Srbiji je jedino bilo omogućeno u visokom obrazovanju Zakonom o visokom obrazovanju od 2005. godine, koje je ostalo i u novom Zakonu o visokom obrazovanju od 2017. godine. Međutim, u preandemijskom periodu, ova vrsta visokog obrazovanja je korišćena u veoma malom obimu, jer je postojalo mnogo nedoumica koje su posebno bile veza ne za način polaganja ispita. Ono se, uglavnom svodilo da studiranje prema kojem su studenti pratili nastavu preko platforme na kojoj su bila snimljena predavanja profesora, dok su na polaganje ispita morali dolaziti zajedno sa ostalim studentima.

11) Детаљно објашњење права и обавеза радника и послодаваца у току ванредног стања | Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (minrzs.gov.rs) – (2021. Maj 29.)

12) ILO, “Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic”, Policy Brief, April 2020.

poslodavca ili datog radnog mesta. Postoje kompanije, zanimanja i zadaci u kojima rad od kuće nije praktičan ili izvodljiv ili se ne može primeniti u kratkom vremenskom okviru.

Poslodavci moraju istražiti i primeniti alternativni plan za radne funkcije i zadatke koji se ne mogu izvoditi na daljinu, ili za radnike koji imaju ograničenja kod kuće ili zdravstvene probleme i problem vezano za sigurnost koji onemogućavaju rad od kuće.

Iako mnoge kompanije prepoznaju prednosti rada od kuće, neke su imale poteškoća kod ovog prelaza. Na primer, anketa u Japanu, sprovedena pre najave vanrednog stanja 7. aprila 2020.god., pokazala je da iako se 96% ispitanika slaže sa važnošću rada od kuće ili rada na daljinu, 31% kompanija nije uspjelo usvojiti ovaj obrazac rada. Glavni razlog bio je taj što papirologija nije digitalizovana, a potrebna interna pravila i procedure za rad na daljinu nisu bili spremni. Zabrinutost zbog poverljivosti podataka ili mogućih kršenja sigurnosnih protokola mogu takođe ograničiti primenu rada od kuće. Mnoga mala i srednja preduzeća (MSP) takođe se bore sa aranžmanima za rad od kuće i čitav niz nedavnih anketa to pokazuje¹³⁾.

Rezultati istraživanja u kome je učestvovalo 60 zaposlenih u IT kompanijama u Novom Sadu pokazali su da skoro svi ispitanici (95%) u svom radu od kuće koriste informaciono-komunikacione tehnologije, međutim čak 27% ispitanika izjavilo je da im kompanija nije obezbedila nikakvu opremu za rad.¹⁴⁾ Pored toga, rezultati su pokazali da su kompanije samo za 13% ispitanika obezbedile internet konekciju zaposlenima, što je veoma iznenađujuće imajući u vidu da je većina zaposlenih tokom rada od kuće sa svojim nadređenima i kolegama komunicira putem interneta.¹⁵⁾ Upravo ovakvi rezultati ukazuju na potrebu što preciznijeg i detaljnijeg ugovaranja uslova rada od kuće, kao i potrebu za detaljnom analizom i proučavanjem, jer je poslodavac shodno odredbama Zakona o radu dužan da zaposlenom obezbedi uslove rada, što u situaciji kada je u pitanju rad od kuće zahteva obezbeđivanje minimuma uslova – pouzdana internet konekcija, obezbeđen telefon, sto, radna stolica, lap-top i dr. Takođe je važno jasno definisati i urediti pitanje načina vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog, što može podrazumevati i da poslodavac lično pristupi u prostorije u kojima zaposleni radi, odnosno živi, kako bi se uverio da su mu obezbeđeni svi neophodni uslovi itd. Uređenje svih pitanja na adekvatan način bitno će uticati na eventualne sporove koji mogu nastati povodom radnog odnosa ili njegovog prestanka, odnosno one se mogu izbeći konkretnom i preciznom unutrašnjom regulativom poslodavca, a što je u interesu i poslodavca i zaposlenog.

4. Uređivanje međusobnog odnosa poslodavaca i zaposlenih koji rade od kuće

Načelno, prava i obaveze, ali i odgovornost zaposlenih, kao i njihov odnos sa poslodavcem, su jednaki bez obzira da li rade u prostorijama poslodavca ili rade od kuće. Međutim, to u praksi naravno nije moguće, pa treba ukazati na neke od specifičnosti koje su vezane upravo za rad od kuće. Ukoliko pandemiju i okolnosti koje su vezane za nju

13) Vodič za poslodavce – rad od kuće kao odgovor na pandemiju COVID19 - <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/vodic-za-poslodavce-rad-od-kuce-kao-odgovor-na-pandemiju-covid-19> (2021. Maj 24.).

14) Bošković, D. et al (2021). „Rad od kuće tokom pandemije bolesti Covid- 19“. Zbornik radova/ XXVII skup Trendovi razvoja „On-line nastava na univerzitetima“, Novi Sad, Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka – Novi Sad, str. 164.

15) *Ibid.*

ostavimo po strani, prema odredbama Zakona o radu Republike Srbije za zaposlene koji rad obavljaju od kuće i na daljinu, postoje određeni elementi koji moraju biti precizirani u ugovoru o radu zaposlenih koji na takav način obavljaju rad. Ti elementi, kao što smo već naveli su vezani za radno vreme, za nadzor nad radom zaposlenog, kao i pitanja koja su vezana za sredstva koja su potrebna za rad. Navođenje time u Zakonu o radu nije zatvoreno, te se ostavlja mogućnost ugovornim stranama da preciziraju i/ili unesu još neke elemente koje smatraju za shodnim i potrebnim kod ove vrste rada. Takođe, zakonodavac je odredio samo granice koje se tiču same zarade i garancije da ona ne može biti niža od zarade koju ostvaruje zaposleni koji obavlja iste poslove u prostorijama poslodavca, te shodnu primenu odredbi koje se tiču preraspodele radnog vremena i onih koje se tiču prava na odmor i predviđa preciziranje prava, obaveza i odgovornosti i njihovo drugačije regulisanje ugovorom o radu ili opštim aktom poslodavca. Dalje, u članu 44. zakonodavac određuje da Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu. Dakle, dva člana, relativno kratkog obima za jednu situaciju koja je u savremenoj realnosti, veoma retko postojala i veoma retko se primenjivala.

Već na samom početku, došlo je do određene dileme kod ove vrste radnog odnosa, a to je element dobrovoljnosti koji je obavezan u svakom radnom odnosu. Međutim, u uslovima pandemije, ovaj element je došao iza potrebe da se sačuva zdravlje. Ali i ranije je o tome diskutovano, da li zaposleni mora da prihvati ponudu poslodavca da radi od kuće ili uopšte da li mora da prihvati svaku ponudu za promenom organizacije rada kod poslodavca¹⁶⁾. Prema Konvenciji o zaštiti na radu iz 1981. godine¹⁷⁾, zaposleni su zakonski obavezni da saraduju sa poslodavcem radi obezbeđivanja sigurnog i zdravog radnog okruženja u skladu sa zakonskim odredbama, kolektivnim ugovorom ili politikom organizacije rada kod poslodavca. Ukoliko prethodnom dodamo da je rad od kuće uveden kao mera, preporuka i istovremeno kao jedan od odgovora na pandemiju, onda je sasvim jasno da su zaposleni prihvatili ovu ponudu svojih poslodavaca, bez obzira koliko je neodoumica u tom trenutku bilo.

Postavlja se pitanje da li je u ovim vanrednim situacijama nužno zaključenje aneksa ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće ili zaposleni mogu da rade od kuće i samo na osnovu odluke poslodavca bez zaključenja odgovarajućeg aneksa.

Naime, i rad od kuće je osnov za zaključak da zaposleni koji menja režim radnog odnosa u radni odnos van prostorija poslodavca mora zaključiti ugovor o radu sa posebnim karakteristikama koji odgovara ovoj vrsti radnog odnosa. To se može učiniti aneksom, i to samo onda kada je taj slučaj prethodno propisan opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa odredbom člana 171. stav 1. tačka 6) Zakona o radu - u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu a kada to nije slučaj ne postoji ni normativni osnov za zaključenje aneksa, dakle ne postoji osnov da aneks kao formalni izvor ovo pitanje normativno uredi.

16) Posebno ukoliko se ima u vidu da je uspostavljanje određene organizacije rada i poslovanje jedno od osnovnih prava poslodavca. Navedeno prema: Kulić, Ž., Škorić, S. (2016). *Op. cit.*, str. 105.

17) Zakon o ratifikaciji konvencije međunarodne organizacije rada broj 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i /radnoj sredini, „Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori“, br. 7/87, član 19.

Međutim, prema Uredbi o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja, ako opštim aktom i ugovorom o radu nije predviđen rad na daljinu i rad od kuće, poslodavac može rešenjem omogućiti zaposlenom obavljanje poslova van prostorija poslodavca, ukoliko mu to organizacioni uslovi dozvoljavaju.

Ovo rešenje obavezno sadrži:

- 1) trajanje radnog vremena;
- 2) način vršenja nadzora nad radom zaposlenog.

Na koji god način da je zaposleni upućen da radi od kuće neophodno je da zaposleni ima određena sredstva za rad koja obezbeđuje, instalira i održava poslodavac u mestu života zaposlenog. Ostali uslovi rada za obavljanje poslova od kuće, ugovaraju se ugovorom o radu odnosno aneksom ugovora o radu koji poslodavac zaključuje sa zaposlenim. Kao što je već napomenuto, prema nezvaničnom i nepotvrđenom stavu inspekcije rada, usled ovakvih opravdanih razloga je tolerantno omogućiti zaposlenima da rade od kuće samo na osnovu odluke poslodavca, bez zaključenja odgovarajućeg aneksa ugovora o radu, svakako bi sud bio nadležan da ceni da li bi postupanje poslodavca bilo opravdano i moglo naći utemeljenje u pravnim propisima, te je u svakom slučaju potrebno konsultovati nadležne organe da se izjasne po ovom pitanju i zauzmu zvaničan stav¹⁸⁾.

Ugovor o radu odnosno aneks ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće pored mesta rada zaposlenog odnosno tačne adrese zaposlenog i naziva i opisa poslova koje će obavljati, odmora u toku dnevnog rada, dnevnog i nedeljnog odmora, mora da sadrži i sredstva rada kojima će zaposleni obavljati poslove u koje mogu da spadaju računar - lap top ili desktop, telefon, internet i druga slična sredstva i da li će iste obavljati sopstvenim sredstvima rada ili sredstvima poslodavca. Takođe, obavezan element ovog ugovora odnosno aneksa ugovora o radu je i uređenje načina na koji će poslodavac vršiti nadzor nad radom i kvalitetom ovih poslova. U principu, akcenat kod obavljanja poslova koji mogu da se rade od kuće je pre svega na postignutom rezultatu i ciljevima, ali je svakako i ovo pitanje potrebno posebno urediti.

Na kraju je potrebno ugovoriti na koji način će se zaposlenom naknaditi drugi troškovi koji mogu nastati usled rada od kuće – troškovi električne struje i komunalija, interneta i telefona.

5. Zaključak

Rad od kuće, kao vrsta i modalitet radnog odnosa, u proteklom periodu je doživeo svoj veliki povratak, nakon više od dva veka i nakon perioda gde je bio jedan od dominantnih načina obavljanja posla. Iako njegovo masovnije uvođenje nije bilo posledica dobrovoljne odluke poslodavaca i zaposlenih, već nužna odluka, na osnovu preporuka države, kao odgovor na svetsku pandemiju, ipak se može doneti zaključak da će se rad od kuće zadržati i nakon završetka pandemije zbog koje je i uveden. Bez obzira koliko su informacione tehnologije napredovale i koliko je to pružilo veoma dobru osnovu da bi organizacija rada od kuće uopšte bila moguća, opet će ostati veliki broj delatnosti koje neće imati načina da ovu vrstu radnog odnosa uvrste uz svoju organizaciju poslovanja. Međutim, čak i sa tim ograničenjem, poslodavci koji su prepoznali prednosti i pun potencijal rada od kuće, te se i praktično uverili u njegovo funkcionisanje, sigurno neće od njega tek

18) Rad od kuće u slučaju proglašenja epidemije i vanrednog stanja - <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/180320/posao-rad-od-kuce-tokom-epidemije-vanrednog-stanja.html> (2021. Maj 24.)

tako odustati. Naime, i pored naizgled složenosti kod organizacije, ostaje činjenica da rad od kuće smanjuje troškove poslodavca, bar one koje se tiču naknade zarade vezane za organizaciju ovakvog rada, kao, na primer, naknada troškova za dolazak i odlazak sa posla i sl. Možda je iracionalno očekivati da će rad od kuće, nakon pandemije, ostati u jednakom obimu prisutan, ali je svakako realno očekivati da će on biti još dugo prisutan bar u nekom obliku, odnosno zadržavanje rada od kuće tamo gde je to moguće, jedan ili nekoliko dana nedeljno, uz povratak na klasično obavljanje posla. Bilo kako bilo, ono što je u ovom trenutku izvesno jeste revizija postojećih opštih akata poslodavaca ili donošenje jednog posebnog opšteg akta koji bi za predmet regulisanja imao upravo organizaciju rada od kuće. Na ovaj zaključak upućuje realno stanje koje je, nakon 18 meseci, dobilo sasvim dovoljno iskustva i dobre prakse, da se ova vrsta radnog odnosa može detaljno razraditi odredbama opšteg akta poslodavca u kojima bi se otklonile sve eventualne prepreke i nedoumice koje su ranije postojale. Samim tim, možda je za očekivati i dodatne zakonske ili neke druge propise, pravilnike i sl., koje bi trenutno važeće odredbe Zakona o radu vezane za rad od kuće, precizirale i proširile.

Sanja Škorić, PhD, Associate Professor

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

Jelena Ilić, LLB

Goran Maričić, PhD, Assistant Professor

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

WORKING FROM HOME – A NEW DIMENSION IN THE AGE OF PANDEMICS

Abstract:

Work outside the premises of the employer, which includes work at a distance and work from home, is provided for in the valid Labor Law of the Republic of Serbia and is not a new institute or unknown in the domestic legal system. The legislator, in his determination of this type of work, having in mind the specifics of this kind of work of the employee, exhaustively stated all the provisions that the employment contract should contain, except the usual ones. However, the pandemic and the past period marked by the state of emergency, followed by occasional curfews, etc., led to the fact that work from home took on a completely new dimension. That was certainly resulted from the mass and very large number of employees who worked from home for a longer period of time. Also, there is still a significant number of employees who work permanently or at least occasionally (on certain days) from home. Apparently, this situation, no matter how it seemed, at first, temporarily, will remain like this for a long time, with occasional modifications. Precisely for that reason, the legal provisions, ie a total of two articles of the law dedicated to this type of work, require more detailed elaboration, both because of the employees and the employers, but also because of the labor law system as a whole. The authors of this paper will, through the analysis of the existing

regulations, recommendations of the competent ministry and practice in other countries, try to present the work from home as it is currently, in these specific conditions. However, according to many predictions, work from home will not lose its significance even when the pandemic officially ends, so the relevance of this analysis has its justification and value for future research and labor law practice.

Key words: *work from home, labor law response to the pandemic, employee rights*

LITERATURA

1. Bošković, D. et al (2021). „Rad od kuće tokom pandemije bolesti Covid- 19“. Zbornik radova/ XXVII skup Trendovi razvoja „On-line nastava na univerzitetima“, Novi Sad, Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka – Novi Sad, str. 161-164.
2. C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177), International Labor Organization (2021. Maj 24.), Preuzeto sa: Convention C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177) (ilo.org).
3. Детаљно објашњење права и обавеза радника и послодавца у току ванредног стања | Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања (minrzs.gov.rs) – (2021. Maj 29.)
4. ILO, “Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic”, Policy Brief, April 2020.
5. Kulić, Ž., Škorić, S. (2016). Radno pravo; Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad.
6. Kulić, Ž., Škorić, S. (2020). Radno pravo, drugo izmenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Novi Sad.
7. Rad od kuće u slučaju proglašenja epidemije i vanrednog stanja - <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/180320/posao-rad-od-kuce-tokom-epidemije-vanrednog-stanja.html> (2021. Maj 24.)
8. Uredbi o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja „Službeni glasnik RS“ br. 31/2020.
9. Vodič za poslodavce – rad od kuće kao odgovor na pandemiju COVID19 - <https://www.poslodavci.org/biblioteka/publikacije/vodic-za-poslodavce-rad-od-kuce-kaodgovor-na-pandemiju-covid-19> (2021. Maj 24.)
10. Zakon o radu, „Službeni glasnik RS“ br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
11. Zakon o visokom obrazovanju, „Službeni glasnik RS“, br. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - dr. zakon, 67/2019 i 6/2020 - dr. zakoni.
12. Zakon o visokom obrazovanju, „službeni glasnik RS“, br. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - dr. zakon, 67/2019 i 6/2020 - dr. zakoni.
13. Zakon o ratifikaciji konvencije međunarodne organizacije rada broj 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i /radnoj sredini, „Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori“, br. 7/87.

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