

Бојан П. Урдаревић
Универзитет у Крајеву
Правни факултет у Крајеву
burdarevic@jura.kg.ac.rs

РАД НА ДАЉИНУ КАО СПЕЦИФИЧАН НАЧИН ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Сажетак: Последњих година, нарочито са развојем електронског пословања и интернета, све је засићенији, изв. флексибилни модел запошљавања, односно рад ван просторија послодавца. Са аспекта послодавца, овај модел запошљавања има доста погодности у виду смањења одређених трошкова, али и за запосленог је удобнији јер не мора да пушта сваки дан на посао. С друге стране, велики недостатак оваквог рада је управо у томе што је тежко раздвајати приватан живот од радних обавеза.

Велике промене у привредама и друштвима земаља у свету до којих је довела пандемија заразне болести ковид-19 у 2020. и 2021. години у великој мери је утицала и на свет рада. Највећа промена до које је дошло у свету рада јесте промена начина обављања рада, па умесно у просторијама послодавца, запослени су масовно прешли на рад на даљину, обављајући га најчешће код куће, нарочито током периода трајања ванредног стања и забране кретања становништва. У том периоду рад на даљину и рад код куће почињу све чешће да се користе као синоними за означавање специфичног начина обављања рада – ван просторија послодавца. Таква неуобичајена ситуација је оставила многе државе зачепене како да помоћу запосленима и послодавцима, услед недостатака одговарајућег правног оквира, али и мањка ресурса за улажање у нове радне услове, пре свега путем нових технологија. У том смислу, рад на даљину показао се као врло успешно средство којим се омогућава континуираност у пословању послодавца, нарочито у време природних катастрофа и пандемија, али су истовремено ојачана и многа правна питања везана за карактер и природу обављања оваквог рада.

Кључне речи: рад на даљину, Међународна организација рада, пандемија ковид-19, место рада.

1. ПОЈАМ РАДА НА ДАЉИНУ

Почетком XX века успостављени су темељи међународног радног законодавства на основу којих су многе државе усвојиле одговарајуће законе којима се штите основна људска права на раду. Стандардни облик радног односа који се заснива на неодређено време постао је правило, заштита од незаконитог отказа глобални стандард, а право на колективно преговарање заживело је у великом броју земаља.¹ Међутим, под снажним утицајем четврте индустријске револуције, односно дигитализације, доводе се у питање сви претходно успостављени темељи радног законодавства, посебно они који у средиште постављају радни однос на неодређено време с пуним радним временом, јер се исти послови све више почињу обављати на даљину, без јасног ограничења радног времена.²

Рад на даљину настао је у Сједињеним Америчким Државама, током 70-их и 80-их година прошлог века и непрестано се развијао током наредних деценија. У литератури се сматра да је термин „рад на даљину” први сковао Џек Најлс (*Jack Nilles*), у то време инжењер Националне ваздухопловне и свемирске администрације (*National Aeronautics and Space Administration* – *NASA*) како би описао ситуацију у којој радници раде код куће, далеко од својих канцеларија и шаљу податке и документе у седиште послодавца путем телефонских линија.³

У почетку, рад на даљину се обављао код куће, да би се, услед развоја информационих и комуникационих технологија 90-их година прошлог века, развио мобилни рад на даљину, где кућа, као место рада, није опредељујући фактор. Коначно, са настанком и развојем интернета и његовом употребом у комерцијалне сврхе, настаје трећи облик рада на даљину, у литератури познат као „виртуелни рад на даљину”, који омогућава извршавање рада на пословима код којих је запослени стално у покрету или на путу.⁴

¹ Сенад Јашаревић, Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ, *Часопис за за радно право и социјално осигурање Србије*, Београд, бр. 1/2019, 70.

² Посматрано из садашње перспективе, претходне индустријске револуције доносиле су више социјалне сигурности и већу запосленост, али са четвртом индустријском револуцијом то више није случај. За сада, она је утицала на огромну поларизацију тржишту рада између лако запошљивих радника, с једне стране и оних који све теже проналазе посао, са друге стране. Информационе технологије постају све важнија привредна компонента да поједини аутори данас о модерној економији говоре као о дигиталној економији. Више у: Сенад Јашаревић, Утицај дигитализације на радне односе, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, 2016, вол. 50, бр. 4, 1104.

³ Jack M. Niles, Telecommunications and organizational decentralization, *IEEE Transactions on Communications*, 1975, 23 (10), 1142-1147.

⁴ Vittorio di Martino, Linda Wirth, Telework: A new way of working and living, *International Labour review*, бр. 5/1999, 530.

Такође, иако данас рад на даљину постаје све учесталији, треба приметити да нису све државе имале исте мотиве за његово увођење. На пример, у Јапану, рад на даљину представља средство борбе против укупног смањења броја радника, а као директне последице пада наталитета. У том смислу, рад на даљину се промовише да би се оснажила позиција жена на тржишту рада и омогућило им се да обаљају рад код куће, а истовремено и брину о деци.⁵ С друге стране, у Сједињеним Америчким Државама, 2010. године усвојен је Закон о унапређењу рада на даљину (*The Telework Enhancement Act*) којим је омогућено да сви запослени у савезној администрацији могу да обављају рад на даљину.⁶ Међутим, за разлику од Јапана, разлог усвајања оваквог закона не налази се у демографским проблемима, већ у страху од птичјег грипа и његове пандемије, још 2000. године, када је било препоручено да сви запослени у федералним органима управе избегавају долазак на посао и уместо тога раде на даљину. Коначно, у појединим државама, попут Бразила и Индије, предности рада на даљину огледају се у томе што се омогућава радницима да се не излажу озбиљном здравственом ризику повезаним са загађењем ваздуха док путују на посао или се враћају са посла. Ово је нарочито изражено и у главним градовима других многољудних држава, где се због лоше саобраћајне инфраструктуре и дуготрајног пута до посла, рад на даљину показује као успешна алтернатива која чува људске животе. Ово су само неки од примера који показују да рад на даљину свакако поседује одређене предности, било да су оне везане за демографске или здравствене чиниоце, односно политике усклађивања породичних и радних обавеза.

Данас бисмо рад на даљину могли дефинисати као рад посредством информационих и комуникационих технологија који се обавља ван просторија послодавца. Овако широко постављена дефиниција обухвата све типове рада на даљину, почев од рада код куће посредством нових технологија, па до нових облика рада на даљину. Важно обележје рада на даљину представља употреба нових технологија за извршавање престације рада, при чему опрему која је неопходна за рад, по правилу, обезбеђује, инсталира и одржава послодавац, осим ако запослени не користи своју опрему.⁷

Пре избијања пандемије ковид-19, развој рада на даљину текао је врло споро и био је различито заступљен у појединим државама. Тако, на пример, према подацима који се односе на 2015. годину, чак 18,8 одсто радно способног становништва у државама чланицама Европске уније радило је на даљину,

⁵ Jon. C. Messenger, *Telework and its effects in Europe*, in: John, C. Messenger (eds.) *Telework in 21st century An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing, 2019, 287.

⁶ Telework Enhancement Act of 2010, Public Law 111-292 PUBL292.PS (congress.gov)

⁷ Љубинка Ковачевић, Рад на даљину – правни аспекти, *Часопис за радно право и социјално осигурање Србије*, Београд, 2009, 96.

при чему је највиши проценат забележен у Данској (38 одсто) и Шведској (33 одсто), а најнижи у Италији (осам одсто) и у Грчкој (10 одсто).⁸

Међутим, од пролећа 2020. године учесталост рада на даљину у земљама чланицама Европске уније је експоненцијално порасла. Према истраживању које је спровела Европска фондација за унапређење услова живота и рада (*Eurofound*), скоро половина запослених радила је на даљину барем део времена током трајања пандемије ковид-19, па се може говорити о својеврсној „*ad hoc*” револуцији рада на даљину у којој су учествовали углавном запослени са привилегованим социјално-економским положајем.⁹ Иако су различити облици рада на даљину примењивани у пракси многих послодаваца широм света и пре пандемије, 2020. године је, према оцени Међународне организације рада, започео „највећи експеримент масовног рада на даљину у историји”.¹⁰

С друге стране, приметно је и да је за време пандемије, значајно повећан број радника који обављају рад код куће посредством информационих технологија, као и оних који раде на даљину, па стога, у последње време, у појединим анализама се термин „рад на даљину” и термин „рад код куће” све више употребљавају као синоними. У том смислу, заправо, рад на даљину треба схватити као најшири концепт који у себи садржи и појам рада код куће.¹¹ Ипак, чини се да је овакво поједностављивање концепта рада на даљину неприхватљиво, из разлога што се рад код куће најчешће односи на традиционалне облике мануелног рада који се обавља од куће, и то углавном од стране нискоквалификоване радне снаге и без употребе информационих и комуникационих технологија. Поред тога, рад на даљину се не обавља само код куће, већ и са било ког другог места на коме постоји интернет веза. На крају, рад код куће може подразумевати и бављење занатима који не укључују информационе технологије.

Конечно, наведена статистика нас може навести на закључак да ће због тренутно високих процената рада на даљину доћи до постепеног нестанка традиционалног начина организације рада, што сматрамо претераним, посебно ако се узме у обзир да је рад на даљину за време пандемије ковид-19 био обавезан у свим државама Европске уније, па и Републике Србије, јер је послодавце поставио пред избор, или рад на даљину или затварање без

⁸ Eurofound, „Percentage of workers doing telework and ICT-based mobile work”, <https://www.eurofound.europa.eu/data/percentage-of-workers-doing-telework-and-ict-based-mobile-work>

⁹ Eurofound, *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020, 59.

¹⁰ International Labour Office, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*, Geneva 2020, 1.

¹¹ Eurofound, *Labour market change – Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* 2020, 6.

могућности обављања рада. Ипак, сигурно да се од оваквог начина организације рада неће одустати ни након пандемије, те да рад на даљину више неће бити маргиналан начин обављања рада за другог као што је то био у прошлости. У том смислу, рад на даљину се показао као врло успешно средство којим се омогућава континуитет у пословању послодавца, нарочито у време природних катастрофа и пандемија, али су истовремено отворена и многа правна питања везана за карактер и природу обављања оваквог рада.

2. РАД НА ДАЉИНУ У МЕЂУНАРОДНИМ АКТИМА

Међународна организација рада до данас није дефинисала, нити ближе уређивала рад на даљину путем конвенција и других инструмената којима уређује међународне радне стандарде. Разлози за то леже, између осталог, и у чињеници да овакав модалитет обављања рада није био посебно развијен и присутан у радним односима у свету до краја XX и почетка XXI века, праћеног убрзаним развојем технологије која је омогућила рад на даљину. Ипак, пандемија ковид-19 поставила је бројне изазове пред Међународну организацију рада, од којих се један односио на потребу за очувањем радних места. Одговор Међународне организације рада, више изнуђено решење у датом тренутку, било је истицање рада на даљину као погодног начина организације рада који истовремено смањује могућност преношења заразе, али и омогућава запосленима да задрже своје послове.¹²

У светлу потребе за очувањем радних места, велики проблем представљала је неједначност или чак непостојање јединствене, међународно прихваћене дефиниције рада на даљину. Према једној дефиницији коју су заједно поставили Међународна организација рада и Европска фондација за унапређење услова живота и рада (*Eurofound*), рад на даљину дефинисан је као „употреба информационо-комуникационих технологија, као што су: паметни телефони, таблети, лаптоп и десктоп рачунари – у циљу обављања рада ван просторија послодавца.”¹³ На овај начин се као битно обележје рада на даљину истиче употреба нових технологија, које чини централно обележје овог облика рада. Међутим, последице пандемије ковид-19 биле су такве да је велики број радника био принуђен да ради код куће, али без употребе нових технологија, тако да су сви они остали ван домаћаја поменуте дефиниције. На њихов статус може се применити једино Конвенција Међународне

¹² International Labour Organization, *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*, 2020, 11.

¹³ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva 2017, 3.

организације рада бр. 177 о раду од куће из 1996. године и која је негде карактеристична и по врло скромном броју ратификација.¹⁴ Иначе, уз Конвенцију бр. 177 усвојена је и Препорука бр. 184 о раду од куће која разрађује стандарде поменуте Конвенције и којом се, између осталог, препоручује да послодавци воде евиденцију свих радника од куће које запошљавају и послова које обављају. Евиденција о пословима треба да садржи, између осталог, и податке о: издвојеном времену, висини накнаде, трошковима насталим на терет радника у вези са обављањем посла (као што је употреба енергије, воде, комуникацијске опреме и одржавање машина и опреме) и накнади која му је по том основу исплаћена.

С обзиром да не постоји ни један инструмент Међународне организације рада који на непосредан начин регулише питање рада на даљину, на исти се посредно примењују стандарди који су утврђени фундаменталним конвенцијама, али и све остале конвенције и препоруке које се на посредан начин баве утицајем технолошких иновација на правни положај запослених. Неке од њих предвиђају и право запослених и њихових професионалних организација да буду обавештавани и консултовани увек када послодавац планира или реализује увођење нових технологија које могу значајно да утичу на положај запослених¹⁵.

Са друге стране, европско радно право поседује извор који непосредно уређује рад на даљину. Реч је о Оквирном споразуму о раду на даљину, као аутономном извору комунитарног радног права који је закључен после вишегодишњег противљења послодаваца да се рад на даљину уреди као посебан начин организације и извршавања рада. За разлику од других споразума које су европски социјални партнери закључили, овај није постао обавезујући акт у виду директиве Европске уније, већ су за његову примену задужени социјални партнери у државама чланицама. Споразумом је рад на даљину дефинисан као „облик организовања рада, коришћењем информационе технологије, у оквиру уговора радног односа, када се рад који би могао бити

¹⁴ Поменуту Конвенцију ратификовало је свега 10 држава, а од држава у окружењу Републике Србије то су учиниле Албанија (2002), Бугарска (2009), Босна и Херцеговина (2010) и Северна Македонија (2012). Конвенција је значајна због тога што садржи дефиницију рада од куће, као рада који обавља радник од куће у свом дому или другим просторијама по сопственом избору, ван просторија послодавца; за накнаду; којим се стварају добра или услуге на начин на који је послодавац то одредио, без обзира на то ко обезбеђује опрему, материјале или друге ресурсе који се користе у раду, осим када радник има степен аутономије и економске независности да се може сматрати независним радником према домаћим прописима или судским одлукама. Поред тога, важно је то што Конвенција прави разлику између радника од куће и запослених који повремено раде од куће, наглашавајући то да ове друге такав начин обављања рада не чини радницима од куће.

¹⁵ Такве су, на пример, Конвенција бр. 158 и Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, или Конвенција бр. 168 о политици запошљавања.

обављан и у просторијама послодавца редовно обавља ван тих просторија”¹⁶. Притом се под радом на даљину подразумевају његова три облика: рад на даљину од куће, мобилни рад на даљину (путем преносивих комуникационих система) и рад у центрима за рад на даљину¹⁷.

Дакле, слично раније поменутој заједничкој дефиницији Међународне организације рада и Еурофонда, коришћење информационо-комуникационих технологија представља обавезни елемент рада на даљину и у дефиницији европских социјалних партнера. Од осталих елемената рада на даљину утврђених Споразумом, важно је напоменути и добровољност, односно да је рад на даљину увек добровољан, како за радника, тако и за послодавца и да радник који ради на даљину ужива иста радна права и услове рада као и упоредни радник код истог послодавца који ради у његовим просторијама. Послодавац има низ обавеза, укључујући и то да: обезбеди поштовање заштите података од стране радника; поштује приватност радника; обезбеди, инсталира и одржава опрему неопходну за рад на даљину и обучи радника да је користи; покрије све трошкове раднику који произађу из рада на даљину; заштити безбедност и здравље радника; спречи изолованост радника од осталих радника који су запослени код послодавца. Запослени сам управља организацијом свог радног времена, у оквирима утврђеним релевантним прописима, колективним уговорима и правилима усвојеним од стране послодавца.

Поред стандарда утврђених Оквирним споразумом, као најдетаљнијим актом којим се регулише рад на даљину, на положај и права радника који раде на даљину примењују се и фундаментални радни стандарди утврђени одговарајућим директивама Европске уније. То се односи и на прописе у области безбедности и здравља на раду, у складу са обавезом послодавца да обезбеди њихово поштовање и у случају оваквог начина рада. С обзиром на то да је и Оквирним споразумом препознато да „специфичности рада на даљину уобичајено захтевају додатне писане информације” о условима рада, нарочито су значајни стандарди утврђени Директивом Савета број 91/533/ЕЕЗ од 14. октобра 1991. године о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор или радни однос и Директивом (ЕУ) број 2019/1152 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о транспарентним и предвидљивим условима рада у Европској унији. Тако је Директивом бр. 91/533/ЕЕЗ послодавац обавезан да радника обавести о суштинским аспектима уговора о раду, односно радног односа, а, између осталог,

¹⁶ ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, *Framework Agreement on Telework*, 2002, 2.

¹⁷ Commission of the European Communities, *Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, 2008, 34.

и о трајању уобичајеног радног дана или радне недеље радника.¹⁸ Директива број 2019/1152 отишла је још даље у заштити радника који раде у флексибилним облицима рада, као што је рад на даљину. Једна од најзначајнијих одредби у том погледу односи се на обавезу послодавца који има непредвидљив образац рада (тј. организацију радног времена) да радника обавести о: чињеници да је радно време променљиво, броју гарантованих плаћених радних сати и накнади за рад обављен током додатних радних сати у односу на гарантоване; референтним сатима и данима у оквиру којих радник може бити позван да обавља посао; минималном периоду претходног обавештења на које радник има право пре почетка обављања неког радног задатка и року до ког послодавац може отказати радни налог.¹⁹ Више је него јасна је намера творца Директиве да се укаже на чињеницу да нови облици радног ангажовања и тзв. „флексибилизација рада”, не смеју да доводе до урушавања основних принципа радног права и ускраћивања основних радних права лицима која су на тај начин ангажована.²⁰

Такође, имајући у виду то да радници који раде на даљину често раде од куће, и да се рад на даљину који се обавља од куће понекад бира од стране радника и као део стратегије за боље усклађивање пословних и породичних обавеза (нарочито од стране радница)²¹, важни су и стандарди утврђени Директивом (ЕУ) број 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља којом се ставља ван снаге Директива Савета број 2010/18/ЕУ. Примера ради, чланом 9. ове директиве утврђена је обавеза држава чланица да обезбеде право радника да захтевају флексибилне услове рада ради пружања неге, под којима се подразумева „могућност да радници прилагоде своје радне обрасце, укључујући путем употребе радних аранжмана на даљину, флексибилног радног времена или смањења броја радних сати”.²² Ово право се односи на раднике који су родитељи деце до осам година старости,

¹⁸ Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, Official Journal of the European Union L 288, од 18.10.1991. године.

¹⁹ Council Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, Official Journal of the European Union L 186/105, од 11.07.2019. године.

²⁰ Марио Рељановић, Информационе технологије и изазови у реформи радног права, *Зборник Правног факултета у Новом Сагу*, бр. 2/2020, 774.

²¹ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva 2017, 19.

²² Council Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and careers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Official Journal of the European Union L 188, од 12.7.2019. године.

као и на оне који пружају личну негу или подршку сроднику или лицу са којим живе у истом домаћинству, а које има потребу за значајном негом или подршком из озбиљног здравственог разлога. На крају, важно је напоменути то да се радници који раде на даљину суочавају са учесталијим прековременим радом, па су за њихово благостање од посебног значаја стандарди утврђени Директивом Европског парламента и Савета број 2003/88/EЗ од 4. новембра 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена. Важно је напоменути то да ова директива не предвиђа изузетке од примене стандарда који се односе на дневни и недељни одмор, паузе током рада и рад ноћу када је реч о раду на даљину.

Проблеми правног дефинисања и класификације појмова у погледу рада на даљину нису једина нова питања која су се појавила у ЕУ услед пандемије. Сама природа рада на даљину (која се у новим околностима у највећем броју случајева односила на рад од куће) доживела је дубинске промене. С обзиром на то да је њему прибегнуто као решењу које је углавном изнуђено, и то због увођења ограничења кретања људи од стране јавних власти, то је довело, примера ради, до тога да његов утицај на породични живот постане претежно негативан у случају радника са породичним обавезама, за разлику од ситуације која је владала пре пандемије.

3. ПРАВНИ РЕЖИМ И СПЕЦИФИЧНОСТИ РАДА НА ДАЉИНУ

Услед нових тенденција у самом појму радног односа, јавља се неколико битних новина које у значајној мери трансформишу правни приступ радним односима уопште.²³ Стога, поједини аутори истичу да промењена функција радних односа, као последица флексибилизације сталног радног односа, захтева „реконфигурацију појма радног односа.”²⁴

Међутим када анализирамо рад на даљину, треба имати у виду да он не представља нов облик радног односа, већ нов начин организације рада, који могу обављати запослена, али и samozапослена лица. У сваком случају, рад на даљину мора бити добровољно успостављен, што значи да запослени мора бити сагласан да на овај начин обавља рад, као и да приликом обављања рада употребљава информационе технологије као средство за извршавање рада.

Када је реч о месту на којем се извршава рад, у случају рада на даљину, запослени обавља послове за послодавца на било ком адекватном месту које

²³ Сенад Јашаревић, Радно право Србије у XX и XXI веку, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018, 927.

²⁴ Gerhard Bosch, Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe, *British Journal of Industrial Relations*, 42:4, 0007–1080 December 2004, 633.

се налази изван просторија послодавца. У традиционалном концепту радног односа место рада представљало је један од основних института радног права, на који се непосредно или посредно примењује већи број радноправних норми. Ово је и логично, јер радно место из угла запосленог, представља простор у коме он обавља све своје радне активности, комуницира са колегама, остварује индивидуална, али и колективна радна права.²⁵ Временом, са појавом рада на даљину, место рада било схваћено као било који простор у коме радник обавља послове свог радног места, према уговору о раду.²⁶ Данас, уз употребу информационо-комуникационих технологија, радно место постаје све више „симболичан појам” јер не постоји више потреба да запослени буду физички присутни у просторијама послодавца.²⁷

Међутим, чини се да и поред несумњивог значаја који одређивање места рада запосленог има у науци радног права, изостаје његово дефинисање, како у литератури, тако и у законским текстовима. Примера рада, једини позитивноправни пропис који садржи дефиницију појма „место рада” је и даље Закон о безбедности и здрављу на раду²⁸ који у чл. 4, тач. 6 дефинише радно место као „простор намењен за обављање послова код послодавца у којем запослени борави или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца”.

С обзиром на специфично место рада, које је ван просторија послодавца, поставља се и питање контроле над радом запосленог од стране послодавца. У почетку, постојали су значајни отпори раду на даљину од стране послодавца, који су се огледали управо у чињеници да традиционални модел контроле и издавања налога од стране послодавца, код рада на даљину, не функционише, што доводи до значајног неповерења управе, или послодавца у своје запослене који раде на даљину. Међутим, временом су уочене и позитивне карактеристике рада на даљину које у великом броју случајева превазилазе оне негативне. Једна од њих је и висок степен аутономије запослених приликом обављања рада, с обзиром да рад на даљину није занимање, већ посебан начин организације и обављања рада.²⁹

Управо, аутономија коју запослени ужива приликом обављања рада на даљину, омогућава запосленима да организују радно време према својим

²⁵ На пример, према чл. 2 Закона о штрајку Републике Србије, штрајк се, између осталог, може организовати у предузећу или другом правном лицу.

²⁶ Vladimir Pezo, *Pravni leksikon*, Leksikografski zavod „Miroslav Krleža”, Zagreb, 2007, 1369.

²⁷ Gábor L. Mélypataki, *Dematerialization of Workplace in Non-classical Labour Law Relations*, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2019, 658.

²⁸ Закон о о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС”, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017).

²⁹ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, 320.

потребама. На пример, могу да одведу децу у школу и дођу по њих их после школе, обаве неке кућне послове током дана када су радње отворене, а онда раде другим данима. Све ово значајно мења обрасце радног времена и на један потпуно нов начин редефинише сам концепт рада уопште. Ипак, аутономију приликом обављања рада треба схватити у ширем смислу, јер иста може бити предност за оне запослене који поседују завидан ниво самодисциплине, али исто тако може представљати велики проблем онима који нису томе склони.³⁰

Такође, посебну пажњу треба посветити утицају рада на даљину на радно време запосленог. Скоро сва новија истраживања у државама Европске уније указују на тенденцију повећања радних сати код овакве организације рада.³¹ Једина европска држава где овај тренд није присутан је Велика Британија, где према истраживањима радници на даљину раде мањи број радних сати од својих колега који обављају рад у канцеларијама.³² Даље, статистика указује на процену да око 80% од укупног прековременог рада на даљину није плаћено, што је значајно више од оног који обављају запослени у просторијама послодавца. Један од разлога је тај што се код рада на даљину често губи разлика између радних обавеза запосленог по уговору о раду и неформалних задатака које послодавац, најчешће преко имејла или других комуникационих канала издаје запосленом током целог дана. С обзиром да се прековремени рад у случају рада на даљину најчешће не плаћа, треба посебно истаћи и психолошку компоненту код оваквог рада, односно, осећај кривице код самог запосленог, с обзиром да обавља неплаћени прековремени рад, па то време не може да посвети себи или својој породици.³³

Дуже радно време у просеку, као и велики број неформалних задатака који радници на даљину обављају допринели су значајним променама у организацији радног времена. Другим речима, планирање осмочасовног радног дана или четрдесет часовне радне недеље је потпуно другачије у поређењу са стандардним пуним радним временом. На пример, само 9% од укупног броја запослених на даљину покушава да „копира” радно време у канцеларији.³⁴

³⁰ Видети више у: Б. Урдаревић, Пружање услуга на даљину и код куће за време ванредног стања у: М. Мићовић (ур), *Услуге и права корисника : Зборник реферата са међународној научној скупи одржаној на Правном факултету у Крагујевцу*, Крагујевац, 2020, 110.

³¹ Michel Walrave, Marijke De Bie, *Teleworking @ home or close to home*, University of Antwerp, 2005, 108.

³² Lutz Gschwind, Oscar Vargas, *Telework and its effects in Europe*, in: John, C. Messenger (eds.) *Telework in 21st century An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing, 2019, 48.

³³ Satu Ojala, *Supplemental Work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility?* *Nordic Journal of Working life Studies*, vol. 1 No. 2/2011, 93.

³⁴ Emilie Genin, *Proposal for a Theoretical framework for the analysis of time porosity*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations*, No. 3/2016, 290.

У литератури се све више истиче да управо недостатак јасних граница између породичних и радних обавеза доводи до тога да запослени на даљину раде дуже од оних у канцеларији, јер се плаћени рад „развлачи” и често меша са приватним животом.³⁵ С друге стране, повећање радних сати компензује се уштедама у радном времену приликом превоза на посао и са посла. Иако рад на даљину може да унапреди усклађивање породичних и радних обавеза, исто тако може и да избрише границу између посла и рада. Ту се види једна од контрадикторности обављања оваквог рада. С једне стране, нема губљења времена у превозу до и са посла, па би требало да остане више времена за породицу и породичне обавезе, али с друге стране, долази до повећања радних сати и све више супротстављених захтева између посла и породице. Такође, овде треба истаћи и питање права на приватност запосленог приликом обављања рада на даљину, где се често губи из вида околност да је запослени грађанин и да као такав ступа у радни однос са свим својим правима, која могу бити ограничена само у одређеним ситуацијама.³⁶

За разлику од њихових колега које раде у канцеларијама, рад на даљину често подразумева рад ноћу, или у дане викенда, или празника. Другим речима, док рад на даљину, са једне стране, омогућава запосленом да боље и ефикасније организује своје радно време, у складу са личним потребама, с друге стране, они за исту зараду више раде од својих колега у канцеларији. То значи да је код рада на даљину, управо однос између породичних и радних обавеза врло осетљиво питање, али истовремено и главни мотив зашто се запослени опредељују за овакву организацију рада.

Поред питања радног времена, значајно је и питање безбедности и здравља на раду. Добробит за здравље запосленог који не мора сваког дана да проведе неколико сати у превозу до и са места рада су значајне. С друге стране, с обзиром да се рад обавља ван просторија послодавца, послодавац је дужан да обезбеди опрему која испуњава законом прописане услове, а неретко да организује и обуку запосленог за употребу опреме. Поред тога, послодавац је дужан да обавља периодичне провере места рада и обавештава запосленог који ради на даљину о потенцијалним опасностима које могу да настану приликом обављања оваквог рада. Овде треба истаћи и проблеме везане за заштиту здравља на раду, повезани са обављањем рада на даљину, као што су бол у врату, замор очију, прстију, итд, а који могу да буду последица неадекватне опреме за рад (неудобне столице за рад, неадекватних монитора, тастатуре, и сл). Посебно питање односи се на социјалну искљученост и недостатак социјалне интеракције код рада на даљину, али тај

³⁵ Lynette Harris, Home-based teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas, *Personnel Review*, 32(4), 2003, 425.

³⁶ Предраг Јовановић, Дарко Божичић, Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018, 867.

проблем треба сагледати у релативном смислу, јер поједине државе, нпр. Јапан, ово не сматрају недостатком овакве организације рада.

Као начин превазилажења очигледних недостатака рада на даљину, који се често огледају у својеврсној експлоатацији радника, све више се у литератури говори о праву на прекид везе (*right to disconnect*) које покушава да ограничи негативне ефекте рада на даљину у смислу заштите запослених.³⁷ Непрекидна доступност за рад доводи до све већих очекивања послодавца да би запослени требало да буду доступни у сваком тренутку, што негативно утиче на равнотежу између породичних и радних обавеза, али и физичко и психичко здравље запослених.³⁸ Стога су поједине државе предузеле одређене мере у циљу заштите радника на даљину. Поједине заштитне одредбе налазе се у законима, као и посебним колективним уговорима, или колективним уговорима на нивоу послодавца, чији је циљ да ограничи комуникацију између радника на даљину и послодавца након редовног радног времена, или за време пауза у току рада. На пример, Француска је 2016. године, Законом о раду регулисала и право на прекид везе (*le droit à la déconnexion*), где је предвиђена обавеза за сваког послодавца који запошљава више од 50 запослених, да поседује интерни акт којим ће регулисати евентуалну употребу информационих и комуникационих технологија приликом обављања рада и где ће се посебна пажња обратити на коришћење одмора у току рада, празнике и породичне обавезе запослених који раде на даљину³⁹.

Имајући у виду предности и недостатке рада на даљину, као и чињеницу да исти већ увелико представља саставни део система радних односа у већини европских земаља, може се закључити да је пандемија ковид-19 поставила нове изазове у изучавању проблематике овакве организације рада. Један од њих је како све аспекте рада на даљину уклопити у постојећа радноправна правила која важе за све запослене, претходно уважавајући сва специфична обележја оваквог рада, посебно када је реч о безбедности и здрављу на раду, организацији и уређивању радног времена, усклађивању породичних и радних обавеза, као и заштити приватног живота запосленог.

4. ЗАКЉУЧАК

Неспорно је да ће након пандемије ковид-19 велики број држава бити мотивисане да посвете пажњу дефинисању одговарајућих решења у циљу

³⁷ Luc Pansu, Evaluation of Right to Disconnect Legislation and Its Impact on Employees Productivity, *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5 No. 3/2018, 99-119.

³⁸ Kristine Dery, Darl Kolb, Judith MacCormick, Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice", *European Journal of Information Systems*, Vol. 23, No. 5/2014, 558-570.

³⁹ L. Pansu, *op. cit.*, 101.

заштите права запослених који раде на даљину. Први мотив односи се на потребу за очувањем великог броја запослених у земљи који поседују тражене вештине и знања и који, уколико не буду могли да нађу адекватно запослење на домаћем тржишту рада, врло лако могу да се запосле на глобалном тржишту рада. Други мотив односи се на изградњу конкурентног привредног амбијента који ће бити конципиран на флексибилнијим моделима ангажовања запослених.

Неспорно је да бројни послодавци и запослени данас желе више флексибилности у организацији радног времена, као и рада уопште, што им употреба нових технологија и омогућава. Ипак, да би се питање рада на даљину могло уредити на адекватан начин, неопходно је константно радити на едукацији, како послодаваца, тако и запослених о предностима и недостацима оваквог начина организације рада, како би се исти оспособили за доношење информисаних и квалитетних професионалних одлука.

Конечно, приликом израде правних прописа који регулишу рад на даљину, неопходно је заузети инклузивни приступ, где ће доносиоци одлука бити отворени за широку јавну и стручну дебату са социјалним партнерима, али и са експертима из ове области, чија ће улога бити од пресудног значаја за доношење квалитетних законских решења. Ово је посебно важно ако узмемо у обзир чињеницу да ће рад на даљину у будућности представљати доминантни образац рада великог броја запослених.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

- Bosch, G, Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe, *British Journal of Industrial Relations*, 42:4, 0007–1080 December 2004.
- Commission of the European Communities, *Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*, 2008.
- Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, Official Journal of the European Union L 288, од 18.10.1991. године.
- Council Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, Official Journal of the European Union L 186/105, од 11.07.2019. године.
- Council Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Official Journal of the European Union L 188, од 12.7.2019. године.
- Dery, K, Kolb, D, MacCormick, J, Working with connective flow: how smartphone use is evolving in practice", *European Journal of Information Systems*, Vol. 23, No. 5/2014.

- Di Martino, V, Wirth, L, Telework: A new way of working and living, *International Labour review*, бр. 5/1999.
- Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva 2017.
- Eurofound, *Labour market change – Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* 2020.
- Eurofound, *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2020.
- Genin, E, Proposal for a Theoretical framework for the analysis of time porosity, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations*, No. 3/2016.
- Gschwind, L, Vargas, O, Telework and its effects in Europe, in: John, C. Messenger (eds.) *Telework in 21st century An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing, 2019.
- Harris, L, Home-based teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas, *Personnel Review*, 32(4), 2003.
- International Labour Office, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*, Geneva 2020.
- International Labour Organization, *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*, 2020.
- Јашаревић, С, Утицај дигитализације на радне односе, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, вол. 50, бр. 4/2016.
- Јашаревић, С, Радно право Србије у XX и XXI веку, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018.
- Јашаревић, С, Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ, *Часопис за радно право и социјално осигурање Србије*, Београд, бр. 1/2019.
- Јовановић, П, Божичић, Д, Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018.
- Ковачевић, Љ, Рад на даљину – правни аспекти, *Часопис за радно право и социјално осигурање Србије*, Београд, 2009.
- Ковачевић, Љ, Правна субординација у радном односу и њене границе, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
- Mélypataki, G, Dematerialization of Workplace in Non-classical Labour Law Relations, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2019.
- Messenger, J, Telework and its effects in Europe, in: John, C. Messenger (eds.) *Telework in 21st century An Evolutionary Perspective*, Edward Elgar Publishing, 2019.
- Niles, J, Telecommunications and organizational decentralization, *IEEE Transactions on Communications*, 1975.
- Ojala, S, Supplemental Work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility? *Nordic Journal of Working life Studies*, vol. 1 No. 2/2011.
- Pansu, L, Evaluation of Right to Disconnect Legislation and Its Impact on Employees Productivity, *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5 No. 3/2018.

- Pezo, V, Pravni leksikon, Leksikografski zavod „Miroslav Krleža”, Zagreb, 2007.
- Рељановић, М, Информационе технологије и изазови у реформи радног права, *Зборник Правног факултета у Новом Саду*, бр. 2/2020,
- Урдаревић, Б, Пружање услуга на даљину и код куће за време ванредног стања у: М. Мићовић (ур), *Услуге и права корисника : Зборник реферата са међународног научног скупа одржаног на Правном факултету у Крагујевцу*, Крагујевац, 2020.
- Walrave, M, De Bie, M, Teleworking @ home or close to home, University of Antwerp, 2005.

Bojan P. Urdarević
University of Kragujevac
Faculty of Law Kragujevac
burdarevic@jura.kg.ac.rs

Teleworking: a New Method for Organizing Work

Abstract: *Recently, especially with the development of information technologies, the so-called flexible employment modes is increasingly represented. From the employer standpoint, this employment model has a lot of benefits in the form of reducing certain costs, but it is also more comfortable for an employee because there is no commuting. On the other hand, the great disadvantage of this kind of work is that it is difficult to separate private life from work obligations.*

The great changes in the economies and societies of the countries in the world brought about by the pandemic of infectious disease COVID-19 in 2020 and 2021 have greatly affected the world of work. The biggest change that has taken place in the world of work is the change of place of work, so instead of in the employer's premises, employees switched to teleworking, mostly at home, especially during the state of emergency and prohibition of free movement. During that period, telework and work at home began to be used more and more often as synonyms for designating a specific way of conducting work – outside the employer's premises. Such an unusual situation has left many countries surprised by how to help employees and employers, not only due to the lack of appropriate legal framework, but also due to the lack of resources needed for new technologies. In that sense, teleworking has proven to be a highly successful means of enabling continuity in the employer's business, especial in times of natural disasters and pandemics, but at the same time, many legal issues related to the nature of such working regime are open.

Keywords: *teleworking, International Labor Organization. pandemic COVID-19, workplace.*

Датум пријема рада: 10.05.2021.

Датум прихватања рада: 07.06.2021.