

*Др Бојан Урдаревић, ванредни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу*

*УДК: 346.548:316.347
DOI: 10.46793/UPK20.107U*

ПРУЖАЊЕ УСЛУГА НА ДАЉИНУ И ОД КУЋЕ ЗА ВРЕМЕ ВАНРЕДНОГ СТАЊА *

Резиме

Последњих година, нарочито са развојем електронског пословања и трговине, све је заступљенији, тзв. флексибилни модел запошљавања, односно рад ван просторија послодавца (рад од куће, рад на даљину, итд). Иако Закон о раду у чл. 42 уређује институт обављања послова ван просторија послодавца, он не дефинише конкретне послове које запослени може обављати од куће. Најчешће су то послови у области ИТ услуга, одржавања сајтова, администрирања друштвених мрежа, уноса података, као и пружање преводилачких, дизајнерских, књиговодствених и других услуга. Са аспекта послодавца, овај модел запошљавања има доста погодности у виду смањења одређених трошкова, али и за запосленог је удобнији јер не мора да путује сваки дан на посао. С друге стране, велики недостатак оваквог рада је управо у томе што је тешко раздвојити приватан живот од радних обавеза.

С обзиром на проглашено ванредно стање у Републици Србији на снагу су ступиле мере надлежних државних органа које, између осталог, подразумевају ограничење кретања одређених категорија становништва, јавља се потреба да се рад организује на другачији начин од уобичајеног. Најчешће се прелази на рад са скраћеним радним временом, или на рад од куће, тамо где је то могуће и у наставку овог рада анализираћемо тренутну позитивноправну регулативу која уређује ово питање.

Кључне речи: рад од куће, услуге на даљину, уредбе, Закон о раду.

1. Увод

У државама у развоју, које карактеришу низак привредни раст, ограничена понуда послова за високо квалификоване кадрове, ниске зараде

* Рад је настао као резултат научноистраживачког рада истраживача Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

и висока стопа незапослености, рад на даљину може помоћу у превазилажењу неких од поменутих проблема.

Ширење интереса за рад на даљину започиње још седамдесетих година XX века када је термин (*teleworking*) први пут почео да се спомиње, а у циљу означавања рада који се не обавља у просторијама послодавца.¹

Данас, рад на даљину представља део глобалне стратегије управљања људским ресурсима, при чему традиционални системи контроле и субординације запосленог послодавцу, нису применљиви у потпуности.²

Законом о раду предвиђена је могућност обављања рада запослених ван просторија послодавца. Овај облик рада обухвата рад на даљину и рад од куће. Оба облика рада треба да омогуће повећање броја радних места без већих инвестиционих улагања, што у коначници снижава и трошкове пословања. У сваком случају, послодавац је у обавези да са запосленим закључи уговор о раду, који ће поред обавезних елемената регулисати и питања: (1) трајања радног времена, (2) начина вршења надзора над радом запосленог, (3) списак средстава за рад које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава, (4) списак средстава за рад које је запослени у обавези да користи и накнаду трошкова за њихову употребу, (5) друга права и обавезе. Управо уговор о раду, као правни основ заснивања овакве врста радног односа, јесте оно што га разликује од привременог рада, или обављања рада ван радног односа.³

Уговор о раду за обављање послова на даљину и од куће више се не региструје код локалне самоуправе, као што је то раније било прописано. Основна зарада запосленог који ради ван просторија послодавца не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца. Одредбе Закона о раду које се тичу распореда радног времена, прековременог рада, прерасподеле радног времена, ноћног рада, одмора и одсуства примењују се и на уговор о раду од куће, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора о раду ван просторија послодавца морају се одредити тако да се запосленом омогући да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом. Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају

¹ Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., *The Telecommunications - Transportation Trade-off*, Chichester, 1976, стр. 23.

² Билић, А., *Рад на даљину према међународном, европском и хрватском радном законодавству*, Зборник радова Правног факултета у Сплиту, бр. 3/2011, стр. 632.

³ Видети више у: Урдаревић, Б., *Нормативни оквир привременог рада у Србији са посебним освртом на земље у окружењу*, Зборник радова: Услуге и заштита корисника, Крагујевац, 2015, стр. 585-595.

животну средину. Као и све друге запослене, радника који обавља послове од куће послодавац ће пријавити на обавезно социјално осигурање по основу радног односа.

Зарада запослених оптерећена је истим дажбинама као и зарада осталих запослених. Чланом 105 Закона о раду предвиђено је да се зарадом запосленог сматрају сва примања запосленог из радног односа, осим одређених изузетака, међу којима је и претходно поменута накнада за коришћење и употребу средстава за рад и накнада других трошкова рада. С обзиром да накнада ових трошкова нема карактер зараде, на њих се не обрачунавају порез и доприноси. Из тог разлога, послодавац и запослени треба јасно да предвиде која ће средства рада користити запослени код куће, који износ накнаде ће по том основу примити, као и које друге трошкове рада ће му послодавац надокнадити.⁴ Послодавац је Законом о раду обавезан да запосленом који ради од куће обезбеди исту основну зараду као и запосленима који рад обављају у просторијама послодавца.

2. Појам рада на даљину и рада од куће

Рад на даљину представља један од најмасовнијих феномена који повезује поља дигитализације и рада, односно услуга. Најчешће се ради о таквој врсти обављања рада или пружања услуга који подразумева да се послодавац нужно не налази, или да није регистрован, у истој земљи као радник. Радници на даљину најчешће пружају услуге у областима развоја софтвера и технологија, писања и превођења, продаје и маркетинга, али и неретко пружају и професионалне услуге, попут адвокатских, финансијских, консултантских, итд.

С обзиром да у дигиталном свету не постоје границе, рад на даљину омогућава клијентима да дођу до радне снаге широм света и у било ком тренутку. Ово се постиже, пре свега, платформама за рад које су настале на таласу дигиталних иновација. Статистички посматрано, постоји процена да је коришћење дигиталних платформи порасло за 25% још у периоду између 2016 и 2017. године.⁵

Оно што је важно истаћи јесте да рад на даљину омогућава потенцијалним радницима да превазиђу недостатке домаћег тржишта рада у оквиру којег не постоји потражња за њиховим вештинама, или у коме оне

⁴ На пример, послодавац и запослени могу да уговоре да ће запослени по основу рада од куће примити зараду у износу од 50.000 динара нето а да ће му послодавац надокнадити трошкове употребе личног рачунара и штампача у износу од 3.000 динара месечно. Послодавац ће извршити обрачун зараде и платити порез и допринос на зараду запосленог од 50.000 динара, док је исплата накнаде трошкова од 3.000 динара неопорезива.

⁵ Online Labour Index, доступно на: <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

нису у довољној мери вредноване.⁶ То значи да рад на даљину није никада ограничен само на једно место рада, или на одређену врсту посла или услуга, већ да може покривати читав спектар различитих активности. С друге стране, рад на даљину допринео је смањењу, односно редукацији, права из радног односа, а која се тичу ограничења радног времена, права на одморе и одсуства, права на различите видове социјалне заштите итд. Дакле, рад на даљину се често представља као привредна развојна шанса која представља лек против незапослености, али је његов утицај на тековине достојанственог рада и квалитет запошљавања и даље недовољно истражен.⁷ Достојанствен рада можемо дефинисати као продуктиван рад који омогућава пристојну зараду, безбедност на раду, социјалну заштиту за породице, боље изгледе за лични развој и друштвену интеграцију и једнакост у третману за мушкарце и жене.⁸ На овај начин обједињене су економска, социјална и психолошка функција рада.⁹

Међународна организација рада дефинисала је рад на даљину као облик рада који се обавља на радном месту које се не представља седиште послодавца, и притом се користе нове технологије у циљу олакшавања комуникације са послодавцем.¹⁰ Такође, Конвенција бр. 177 о раду код куће из 1996. године, дефинише рад од куће као рад који се обавља од стране лица која се наводи као радник код куће, а обавља се у његовом дому или на другом месту по избору радника, а у циљу добијања накнаде за рад коју је обавезан да исплати послодавац.¹¹ Дакле, за појам радника од куће значајно је: (1) да се рад обавља у његовој кући или просторијама које он изабере; (2) да својим радом ствара одређене производе или пружа услуге које одређује послодавац и (3) да рад обавља за новчану накнаду.¹² Радници који раде од куће треба да имају, као и остали запослени право да оснују, или се придруже

⁶ Greene, M. L., *The Future of Work: Increasing Reach Through Mobile Technology*, ILO, 2015, стр. 55.

⁷ Видети више у: Анђелковић, Б., Шапић, Ј., Скочајић, М., *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?*, Београд, 2019, стр. 5.

⁸ Међународна организација рада је још 2008. године представила Оквир за мерење достојанственог рада који укључује 10 елеменат и то: (1) могућност запошљавања, (2) адекватна зарада (3) прихватљиво радно време, (4) равнотежа између породичних и радних обавеза, (5) стабилност и сигурност послова, (6) једнаке могућности за запошљавање мушкараца и жена, (7) једнак третман запослених, (8) безбедно радно окружење, (9) социјална сигурност и (10) социјални дијалог.

⁹ Betten, L., *International Labour Law*, Kluwer, 1993, стр. 213.

¹⁰ Di Martino, V., Wirth, L., *Telework, Conditions of Work Digest*, Geneva, International Labour Office, вол. 9, бр. 1/1990, стр. 14.

¹¹ Текст Конвенције доступан на: <http://www.upfbih.ba/uimages/dokumenti/C17720Konvencija20o20radu20kod20kuC487e.pdf>

¹² Шундерић, Б., *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, стр. 248.

организацијама по сопственом избору и учествују у њиховом раду. Међутим, чињеница је да се поједини међународни радни стандарди не примењују код ове врсте рада, а посебно у случају тзв. „фриленсера“ (*freelancers*), односно лица која раде или пружају услуге, али се не налазе под непосредном контролом послодавца, већ уживају одређену аутономију у свом раду.¹³

Рад од куће такође има своје предности, али и недостатке. У зависности од посла о којем се ради, можемо рећи да оваква врста рада може бити предност за раднике који поседују завидан ниво самоорганизације и дисциплине, али исто тако може онима који нису томе склони представљати велики проблем. У том смислу, често се истиче да рад код куће поседује неке од основних предности, као што су: флексибилно радно време, изостанак путовања на посао и враћања са истог, мањи трошкови за послодавца, боље искоришћавање радног времена, мањи стрес због одсуства сталног контакта са надређенима итд. Могући недостаци су: изостанак интеракције са колегама и клијентима, непостојање размене знања, савета и идеја, осећај усамљености, врло слабо учешће у дешавањима код послодавца. У коначници, можда и највећи проблем рада од куће, а који је више него видљив у тренутној ситуацији изазваној пандемијом, јесте управо нестанак разлике између посла и приватног живота, па тако све постаје посао.

3. Рад на даљину у условима ванредног стања

Појам елементарне непогоде дефинисан је Законом о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама¹⁴ као појава, која се између осталог, односи на пандемије, епидемије заразних болести, епидемије сточних заразних болести и друге природне појаве већих размера које могу да угрозе безбедност, живот и здравље већег броја људи, материјална и културна добра или животну средину у већем обиму. Ванредна ситуација представља стање које настаје проглашењем од надлежног органа када су ризици и претње или настале последице по становништво, животну средину и материјална и културна добра таквог обима и интензитета да њихов настанак или последице није могуће спречити или отклонити редовним деловањем надлежних органа и служби. Управо из тог разлога неопходно је употребити посебне мере које би требало да спрече ширење заразних болести, па и које подразумевају да се ограничи кретање одређених категорија становништва, или на другачији начин организује процес рада.

¹³ Servais, J. M., *International Labour Law*, Wolters Kluwer, 2005, стр. 236.

¹⁴ Закон о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама (Сл. гласник РС, бр. 87/2018).

У складу са чл. 200 Устава РС¹⁵ „када јавна опасност угрожава опстанак државе или грађана Народна скупштина проглашава ванредно стање.“ Даље, према ст. 6 истог члана прописано је да „кад Народна скупштина није у могућности да се састане, мере којима се одступа од људских и мањинских права може прописати Влада, уредбом, уз супотпис председника Републике.“ Управо, позивајући се на овај члан Устава, Влада је, уз супотпис председника Републике, донела Уредбу о организовању рада послодаваца за време ванредног стања,¹⁶ којом се, између осталог, уређује посебан начин и организација рада послодаваца на територији Републике Србије за време ванредног стања.

Према Уредби, за време ванредног стања послодавац је дужан да омогући запосленима обављање послова ван просторија послодавца (рад на даљину и рад од куће), на свим радним местима на којима је могуће организовати такав рад у складу са општим актом и уговором о раду. Важно је нагласити да Уредба не решава питање статуса запослених који због природе посла не могу да раде од куће, а имају малолетну децу на школовању или вртићу. Такође, треба имати у виду да је неке послове и услуге могуће обављати од куће јер се обављају или пружају претежно преко рачунара или путем других средстава савремене технологије, интернета, видеоконференција и других средстава комуникације, док су други послови и услуге везани искључиво за седиште или организационе јединице послодавца, као што су послови у угоститељству, хотелијерству, производњи, трговини, здравственим установама и апотекама, фризерским салонима и осталим услужним делатностима. Дакле, одмах на почетку неопходно је разјаснити да се не могу сви послови или пружање услуга обављати од куће. Уколико се ради о пословима или услугама које је могуће обављати од куће акценат мора бити на постављеним резултатима и циљевима рада уз поштовање задатих рокова, а не на самом надзору над радом радника. То значи да је неопходно да се радницима од куће остави извесна аутономија у погледу управљања радним и слободним и временом, али уз поштовање задатих рокова које је послодавац одредио.

С друге стране, послодавци који немају могућности да упуте запослене да раде од куће, а ни да организују рад на нешто другачији начин уз сагледавање свих могућности и уз предузимање мера заштите живота и здравља запослених на раду, свакако могу, у конкретном случају потенцијалне опасности за безбедност и заштиту живота и здравља запослених, поступајући у складу са одредбом чл. 117. Закона о раду да их упуте на „принудни одмор“, односно привремено одсуство са рада, уз исплату накнаде зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о

¹⁵ Устав Републике Србије (Сл. гласник РС, бр. 98/2006).

¹⁶ Уредба о организовању рада послодаваца за време ванредног стања (Сл. гласник РС, бр. 31/2020).

раду. Уколико послодавац није својим општим актом (правилником о раду или колективним уговором) прописао да запослени остварује накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, потребно је да измени општи акт и да потом донесе одлуку о упућивању запослених на привремено одсуство са рада до којег је дошло јер послодавац није у могућности да обезбеди безбедне и здраве услове рада за своје запослене. Оно што представља проблем је што Закон о раду не утврђује висину ове накнаде, већ иста може бити прописана само општим актом или уговором о раду. На тај начин је омогућено да, у случају непостојања колективног уговора, износ ове накнаде буде предмет једностране одлуке послодавца, а што може довести до врло ниских износа ове накнаде. У сваком случају, послодавац би требало да за сваког запосленог донесе посебно решење о накнади зараде за време плаћеног одсуства у време „наређеног“ прекида рада.

У пракси током ванредног стања приметна су два случаја. Први, у коме послодавци у време пандемије упућују запослене на боловање, при чему се губи из вида околност да одлуку о томе не може донети послодавац, већ само изабрани лекар, или други стручно медицински орган, у складу са Законом о здравственом осигурању.¹⁷ Други, у коме послодавци у време ванредног стања забрањују запосленима да користе право на боловање. Овде би требало рећи да чл. 68 Устава Републике Србије уређује право свих на здравствену заштиту, односно заштиту психичког и физичког здравља. Послодавац није надлежан да утврђује нечије право на боловање, већ то може искључиво само надлежни медицински орган који има потребна знања и способности да то и утврди. Стога би оваква забрана била ништава, а сама чињеница да је ванредно стање уведено управо из разлога заштите становништва од заразне болести,¹⁸ представља управо појачану потребу да се заштити здравствено стање свих грађана. Уколико послодавац на било који начин онемогућава запосленог да оствари право на здравствену заштиту, он истовремено угрожава и нарушава његово здравствено стање. У прилог оваквој аргументацији иде и чињеница да чак и у случају да запослени не достави потврду о привременој спречености за рад послодавцу јер му је лекар није издао, ово не може представљати отказни разлог и водити закључку о неоправданости одсуства запосленог са рада.¹⁹

¹⁷ Закон о здравственом осигурању (Сл. гласник РС, бр. 25/19). Чл. 76 ст. 1 овог закона јасно предвиђа да „спреченост за рад осигураника наступа даном када изабрани лекар утврди да осигураник није способан за обављање свог рада због болести или повреде, односно даном када изабрани лекар утврди потребу за негу члана уже породице осигураника.“

¹⁸ Одлука о проглашењу болести COVID-19 изазване вирусом SARS-COV-2 заразном болешћу (Сл. гласник РС, бр. 23/2020 и 24/2020).

¹⁹ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2639/2016 од 21.09.2017. године.

Оно што је важно нагласити је да, уколико општим актом и уговором о раду није предвиђен рад на даљину и рад од куће, послодавац може решењем омогућити запосленом обављање послова ван просторија послодавца, уколико му то организациони услови дозвољавају. Послодавац чија је природа делатности таква да није могуће организовати рад на овај начин, неопходно је да своје пословање усклади са условима ванредног стања и то: (1) да организује рад у сменама, (2) омогући одржавање састанака електронским путем и (3) одложи службена путовања у земљи и иностранству.

Такође, запослени који обавља послове од куће, као и сваки други запослени, има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду, као и обавезу да послодавац обавести о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете. Овде се мисли, пре свега, на чл. 4. ст. 1. тач. 5 Закона о безбедности и здрављу на раду,²⁰ који под безбедношћу и здрављу на раду подразумева „обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.“ У складу са чл. 4 Уредбе послодавац је дужан да у циљу осигурања заштите и здравља запослених, радно ангажованих и странака обезбеди све опште, посебне и ванредне мере које се односе на хигијенску сигурност објеката и лица у складу са Законом о заштити становништва од заразних болести.²¹ Такође, неопходно је обезбедити и довољне количине заштитне опреме у складу са посебним прописима.

4. Закључак

Република Србија има значајне мотиве да посвети пажњу дефинисању одговарајућих решења у циљу заштите права запослених које раде ван просторија послодавца, конкретно на даљину или од куће. Први мотив односи се на потребу за очувањем великог броја радника у земљи који поседују тражене вештине и знања и који, уколико не буду могли да нађу адекватно запослење на српском 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 радника.

У условима ванредног стања, рад од куће или на даљину може представљати корисно решење у циљу превазилажења постојеће ситуације.

²⁰ Закон о безбедности и здрављу на раду (Сл. гласник РС, бр. 101/2005...113/2017 – др. Закон).

²¹ Закон о заштити становништва од заразних болести (Сл. гласник РС, бр. 15/2016).

Свакако, треба водити рачуна о постојећим одредбама Закона о раду и других прописа, пре свега, у погледу елемената које овакви уговори треба да садрже, као и да се запосленима обезбеде средства за рад на терет послодавца и накнаде сви трошкови који могу проистећи из оваквог рада.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Associate Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

TELEWORKING AND HOMEWORKING IN A DECLARED STATE OF EMERGENCY

Summary

During the last decade there have been many phenomena related to the condition of employee. Without a doubt, the most intense impact on the determination of labour status has come by the so called telework or homework as a special form of flexible employment model. Even though Labour Law of Serbia regulates this kind of work in Art. 42, it does not define specific jobs which can be undertaken. Most frequently those jobs are related to the IT sector like server maintenance, administration of social networks, as well as, translation services, accountant services, etc. From the employer point of view, this model of employment has many benefits, usually related to cutbacks. On the other hand side, this kind of employment led to further flexibilization of working and employment conditions which weakened protective status of an employee.

Since the Republic of Serbia recently introduced state of emergency there is a significant need to search for an alternative ways of work organization, not only in private, but also in public sector.

Key words: *homework, teleworking, bylaws, Labour Law.*

Литература

- Анђелковић, Б., Шапић, Ј., Скочајић, М., *Гиг економија у Србији: ко су дигитални радници и раднице из Србије и зашто раде на глобалним платформама?* Београд, 2019.
Betten, L, *International Labour Law*, Kluwer, 1993.

Бојан Урдаревић, Пружање услуга на даљину и од куће за време ванредног стања (стр. 107-115)

- Билић, А., *Рад на даљину према међународном, еуропском и хрватском радном законодавству*, Зборник радова Правног факултета у Сплиту, бр. 3/2011.
- Di Martino, V., Wirth, L., *Telework, Conditions of Work Digest*, Geneva, International Labour Office, vol. 9, no. 1/1990.
- Greene, M. L., *The Future of Work: Increasing Reach Through Mobile Technology*, ILO, 2015.
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., *The Telecommunications-Transportation Trade-off*, Chichester, 1976.
- Servais, J. M., *International Labour Law*, Wolters Kluwer, 2005.
- Урдаревић, Б., *Нормативни оквир привременог рада у Србији са посебним освртом на земље у окружењу*, Зборник радова: Услуге и заштита корисника, Крагујевац, 2015.
- Шундерић, Б., *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001.