

## UNIVERZALNI I EVROPSKI STANDARDI OD ZNAČAJA ZA RAD NA DALJINU – RADNOPRAVNI ASPEKTI

### *Sažetak*

Razvoj informacionih tehnologija omogućio je nastanak rada na daljinu kao posebnog oblika fleksibilnog rada. U prvom delu rada definisan je pojam rada na daljinu i identifikovani su njegovi bitni elementi. Nakon toga, detaljno su razmatrani i kritički preispitani standardi o radu na daljinu usvojeni pod okriljem Međunarodne organizacije rada i Evropske unije. Potom je primenom uporednopravnog metoda ukazano na načine i rezultate primene Okvirnog sporazuma o radu na daljinu u državama članicama Evropske unije. U zaključnim razmatranjima autorka je iznela osnovne prednosti i izazove u uređivanju rada na daljinu, uz ukazivanje na moguće načine rešavanja odgovarajućih problema.

**Ključne reči:** fleksibilni oblici rada, rad na daljinu, rad kod kuće, standardi Međunarodne organizacije rada, pravo Evropske unije.

---

\* Doktorantkinja na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, Srbija.  
E-mail: [andjelapekovicandjela@gmail.com](mailto:andjelapekovicandjela@gmail.com)

## UNIVERSAL AND EUROPEAN STANDARDS OF IMPORTANCE FOR TELEWORKING – LABOR LAW ASPECTS

### Summary

The development of information technologies enabled the emergence of remote work, as a special form of flexible work. In the first part of the paper, the concept of teleworking is defined and its essential elements are identified. After that, the standards of teleworking adopted under the auspices of the International Labor Organization and the European Union are discussed in detail and critically reviewed. Then the ways and results of the implementation of the Framework Agreement of teleworking in the member states of the European Union, using the comparative law method, are pointed out. In the concluding remarks, the authoress presents the basic advantages and challenges in arranging teleworking, indicating possible ways to solve the corresponding problems.

**Keywords:** flexible forms of work, teleworking, work at home, International Labor Organization standards, European Union law.

### 1. Uvodna razmatranja

Četvrta industrijska revolucija, odnosno digitalizacija, doprinela je polarizaciji na tržištu rada. Dovode se u pitanje prethodno uspostavljeni temelji radnog zakonodavstva, posebno oni koji u središte postavljaju radni odnos na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom, jer se mnogi poslovi sve više počinju obavljati na daljinu, bez jasnog ograničenja radnog vremena (Urdarević, 2021, p. 206). Super inteligentna revolucija zasnovana je na tehnologiji interneta stvari ili interneta inteligentnih uređaja (IoT), sajber-fizičkom sistemu, kao i veštačkoj inteligenciji, te podrazumeva korišćenje brzih mreža, interfejsa i sistema velikih podataka u procesu proizvodnje, što u značajnoj meri utiče na promene u oblasti ljudskog rada (Min *et al.* 2019, p. 400). Izraz internet stvari se koristi za označavanje svih oblika povezivanja ljudi i uređaja putem interneta, nezavisno od prostorne i vremenske dimenzije, sa ciljem osiguranja homogene komunikacije i materijalizacije usluga (Zlatanović Stojković, 2021, p. 3).

Informacione tehnologije nisu samo sredstvo rada već i način kontrole radnika, te utiču na (modifikaciju) procesa rada, zbog čega je potrebno redefinisati osnovne elemente tradicionalnog radnog odnosa. Uz to, neophodno je revidirati

radnopravne standarde koji se odnose na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, organizaciju rada i radnog vremena, zaštitu radnih prava, kao i pitanje prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika prilikom prelaska na nov sistem rada. Primena informacionih tehnologija uticala je na pojavu rada na daljinu, koji se u Okvirnom sporazumu o radu na daljinu iz 2002. godine, zaključenog između evropskih socijalnih partnera (*ETUC*, *UNICE* i *CEEP*), definiše kao oblik organizovanja rada korišćenjem informacione tehnologije, u okviru ugovorenog radnog odnosa, kada se rad koji bi mogao biti obavljan i u prostorijama poslodavca, redovno obavlja van tih prostorija. Postoje brojne prednosti ovakvog oblika rada, u vidu fleksibilnog, produktivnijeg i efikasnijeg rada, kao i boljih mogućnosti za usklađivanje profesionalnih i porodičnih dužnosti radnika. Uz to, radom na daljinu povećavaju se mogućnosti zapošljavanja osoba sa invaliditetom i onih koji žive u geografski udaljenim mestima. Pored prednosti koje ovaj oblik rada donosi, potrebno je razmotriti i njegove negativne strane, poput izolacije radnika koji rade na daljinu od ostalih radnika, smanjenih mogućnosti za razmenu iskustva, saveta i ideja, nedostatka takmičarskog entuzijazma, manjih izgleda za napredovanje, kao i pojave stresa i nesigurnosti. Identifikacija i ublažavanje ili otklanjanje ovih i drugih teškoća koje prate rad na daljinu predstavljaju izazov za savremeno radno pravo.

U domaćem pravu, rad na daljinu je većim delom regulisan zakonom kojim se uređuju rad i radni odnos, dok je konkretizacija zakonskih odredaba izvršena kolektivnim ugovorima o radu. U zemljama Evrope kao što su na primer Litvanija, Poljska, Rusija, Španija, digitalni rad je na jedinstven način zakonski regulisan zakonom o radu. U Italiji je prihvaćeno istovetno rešenje, s tim da različite kategorije radnika imaju drugačije uređen status ako rad obavljaju kao digitalni radnici (Reljanović & Misailović, 2021, p. 413). Rusko rešenje kroz pojam rada na daljinu prihvata samo radnike koji rade u Rusiji, za poslodavca čije se sedište nalazi u Rusiji (Gerasimova, Korshunova & Chernyaeva, 2017, p. 117). U Nemačkoj je zastupljen sistem uređenja ove oblasti isključivo kroz kolektivne ugovore, koji takođe imaju veliki značaj u pravnim sistemima Belgije, Italije, Francuske i Portugalije. Uz to, digitalni radnici su viđeni kao „obični” radnici u pogledu svog pravnog položaja, osim u Španiji i Italiji (Luque Parra & Camargo Rodriguez, 2017, pp. 4-6).

U cilju usaglašavanja zahteva za fleksibilnošću na radu, s jedne, i sigurnosti zaposlenja i prihoda, s druge strane, utvrđena je potreba da se oblast rada na daljinu uredi na međunarodnom i evropskom nivou. Navedeni problem, na evropskom nivou, rešava se tako što se paralelno sa povećanjem fleksibilnosti rada obezbeđuje dovoljan nivo zaštite radnika koji rade sa fleksibilnim oblicima rada, kakav je i rad na daljinu (Kovačević, 2009a, p. 677). U tom smislu, od

izuzetnog značaja je potpuno i pravilno tumačenje Okvirnog sporazuma o radu na daljinu iz 2002. godine, zaključenog između evropskih socijalnih partnera (*ETUC*, *UNICE* i *CEEP*), kao i Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 177 o radu kod kuće, koje uz definiciju rada na daljinu preciziraju njegove bitne elemente, ali i proklamuju jednakost radnika na daljinu i ostalih radnika.

## 2. Bitni elementi rada na daljinu

O značenju pojma rada na daljinu ne postoji saglasnost, zbog čega se u literaturi i nacionalnim zakonodavstvima sreću brojne definicije. Ipak, široko prihvaćenom definicijom smatra se ona navedena iz Okvirnog sporazuma. Iz nje proizilazi da su bitni elementi ovog instituta korišćenje informacionih tehnologija, atipično mesto rada, redovnost i dobrovoljnost.

Centralno obeležje rada na daljinu je upotreba informacionih tehnologija, s tim da treba imati u vidu da navedena definicija ne navodi o kojim tehnologijama je reč, čime ostavlja prostor da budu obuhvaćena ne samo postojeća sredstva za rad već i ona koja će u budućnosti biti uvedena, tim pre što je reč o oblasti koja se brzo razvija.

Evropski socijalni partneri kao drugi važan element rada na daljinu navode atipično mesto rada, budući da se u slučaju rada na daljinu, rad obavlja van poslovnih prostorija poslodavca. Iz navedenog, posebno je interesantno pitanje kontrole poslodavca nad radom zaposlenog na daljinu, imajući u vidu da je specifična kontrola bila jedan od osnovnih razloga zbog kojih su poslodavci izrazili nepoverenje prema ovakvom obliku rada, zbog nesigurnosti na koji način će kontrola biti organizovana. S druge strane, to je otvorilo mogućnost zloupotrebe poslodavčevih nadzornih ovlašćenja, uz preterano i neopravdano zadiranje u privatnost zaposlenih.

Kao treći element rada na daljinu izdvaja se redovnost u obavljanju rada van prostorija poslodavca, što ne treba razumeti na način da se prestacija rada obavlja samo i isključivo van prostorija poslodavca. Umesto toga, zaposleni koji radi na daljinu ponekad može obavljati pojedine poslove za poslodavca i u preduzeću ili drugim poslodavčevim prostorijama (Kovačević, 2009b, p. 5).

Rad na daljinu se, po pravilu, ugovara, što znači da se traži saglasnost obeju strana, odnosno dobrovoljnost za ovakav način rada. Ipak, postoji mogućnost da ovakav oblik rada bude nametnut jednostranom voljom, tako što država može izmeniti pravila ugovaranja kada je nužno da poslodavci organizuju rad na ovaj način, jer klasičan sistem rada nije mogući iz objektivnih razloga (Leonova, 2021, p. 15).

### 3. Univerzalni standardi od značaja za rad na daljinu

Međunarodna organizacija rada (MOR), zajedno sa Evropskom fondacijom za unapređenje uslova života i rada, definisala je rad na daljinu kao upotrebu informaciono-komunikacionih tehnologija, kao što su: pametni telefoni, tableti, laptop i desktop računari, u cilju obavljanja rada van prostorija poslodavca (EUROFOUND, International Labour Office, 2017, p. 3) Osim ove definicije, MOR nije posebnim instrumentom neposredno i precizno uredio pitanje rada na daljinu, iz čega bi se mogao izvesti zaključak da, kada je reč o ovakvom obliku rada, upućuje na primenu Konvencije br. 177 o radu kod kuće iz 1996. godine i Preporuke br. 184 o radu kod kuće iz 1996. godine. Autorka je mišljenja da je najveći doprinos ove konvencije u tome što je postavila razliku između radnika kod kuće i radnika koji povremeno rade od kuće. Radnik kod kuće je definisan kao radnik koji plaćeni rad obavlja kod svoje kuće ili drugim prostorijama po svome izboru, osim poslovnih prostorija poslodavca (C177 – Home Work Convention, 1996, čl. 1). Prema odredbama Konvencije, zaposleni se ne mogu smatrati radnicima kod kuće samo zato što povremeno obavljaju posao od kuće, a ne na uobičajenom radnom mestu (C177 – Home Work Convention, 1996, čl. 1). Uz to, proklamovana je i jednakost radnika kod kuće i ostalih radnika, što je, prema stavu autorke, izuzetno značajno za pravni položaj radnika koji rade na daljinu, budući da i oni treba da, jednako kao radnici koji rade u poslovnim prostorijama poslodavca, delotvorno uživaju pravo na sindikalno organizovanje, zaštitu od diskriminacije, zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, visinu zarade, obavezno zdravstveno osiguranje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, kao i u pogledu starosne granice za zasnivanje radnog odnosa i posebne zaštite žena u vezi sa materinstvom i porođajem (C177 – Home Work Convention, 1996, čl. 4).

Preporuka br. 184 o radu kod kuće iz 1996. godine dopunjava obaveze država u pogledu uređivanja rada kod kuće, najpre kroz uspostavljanje specifičnog sistema nadzora nad obavljanjem rada kod kuće, uključujući rad na daljinu. Taj sistem obavezuje poslodavca da, kada ugovara ovakav oblik rada po prvi put, o tome mora obavestiti nadležni organ javne vlasti (R184 – Home Work Recommendation, 1996, čl. 6). Pored toga, sistem preporučuje poslodavcima da vode evidenciju svih radnika koji rade kod kuće i poslova koje obavljaju, u kojoj bi navodili podatke o radnom vremenu, visini naknade, troškovima nastalim na teret zaposlenog u vezi sa obavljanjem rada i naknadi koja mu je po osnovu tih troškova isplaćena. Takođe, predviđa da visina minimalne zarade radnika kod kuće ili na daljinu mora biti utvrđena putem socijalnog dijaloga. Prema Preporuci, poslodavci snose troškove održavanja opreme za rad i sistema veza (R184 – Home Work Recommendation, 1996, čl. 13–16). Kako se rad kod kuće i rad na daljinu

često povezuju sa problemom usklađivanja profesionalnih i porodičnih dužnosti radnika, posebno značajno pitanje tiče se i vremena odmora, zbog čega Preporuka nalaže poštovanje prava radnika kod kuće na dnevni, nedeljni i godišnji odmor, kao i na privremeno odsustvo sa rada usled bolesti (R184 – Home Work Recommendation, 1996, čl. 23–24). Dalje se navodi da svaka članica, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, treba da odredi telo ili više njih kojima će poveriti formulisanje i sprovođenje nacionalne politike o radu kod kuće. Kada je reč o zaštiti radnika kod kuće, ukazuje da poslodavac treba da obavesti radnika o svim potencijalnim rizicima i opasnostima, da mu ukaže koje mere treba da preduzme u slučaju opasnosti i da mu obezbedi odgovarajuće osposobljavanje. Prema viđenju autorke, Preporukom je adekvatno dopunjena Konvencija br. 177 o radu kod kuće iz 1996. godine i omogućeno je da se na sistematičan način uredi rad na daljinu kroz vođenje evidencije radnika kod kuće i poslova koje obavljaju i obavezivanje država članica da odrede jedno ili više tela čiji zadatak će biti da formulišu i sprovedu nacionalnu politiku o radu kod kuće.

#### 4. Evropski standardi od značaja za rad na daljinu

Kada je reč o evropskim standardima, najznačajniji akt koji uređuje ovo pitanje jeste Okvirni sporazum o radu na daljinu (European Framework Agreement on Telework). Zaključivanju ovog sporazuma prethodili su dvogodišnji pregovori, pri čemu je u pripremnim radnjama procenjeno da je u državama EU deset miliona radnika barem četvrtinu svog radnog vremena radilo na daljinu (Blanpain, 2012, pp. 515–516). Ipak i pored ovakvog broja, primetna je oscilacija među državama članicama, gde procenat radnika koji rade na daljinu iznosi od 1,6% u Bugarskoj do 15,2% u Češkoj (Hiešl, 2012, p. 7). Tokom pregovora posebno je razmatrano pitanje zaštite zdravlja i bezbednosti na radu radnika na daljinu, prvenstveno kroz psihosocijalne, a ne isključivo fizičke rizike (Lourdes, 2007, p. 310).

Okvirni sporazum je autonomni izvor radnog prava EU koji rad na daljinu definiše kao oblik organizovanja rada, korišćenjem informacione tehnologije, u okviru ugovorenog radnog odnosa, kada se rad koji bi mogao biti obavljan i u prostorijama poslodavca redovno obavlja van tih prostorija (čl. 2 Okvirnog sporazuma). Rad na daljinu može biti uključen u opis poslova iz ugovora o radu ili može biti naknadno ponuđen radniku, pri čemu on takvu ponudu može prihvatiti ili odbiti. Ukoliko radnik odbije ponudu, to neće predstavljati osnov za prestanak radnog odnosa ili izmenu ugovorenih uslova rada za tog radnika. Suprotno, ukoliko bi zaposleni izrazio želju za rad na daljinu, poslodavac taj zahtev može prihvatiti ili odbiti. Ako rad na daljinu nije sadržan u opisu poslova iz ugovora o

radu, odluka o prelasku na rad na daljinu može biti izmenjena individualnim i/ili kolektivnim ugovorom. Prema Direktivi Evropskog parlamenta i Saveta 2019/1152 o transparentnim i predvidivim uslovima rada u EU, zaštita prava zaposlenih se garantuje nezavisno od oblika njihovog zaposlenja, što znači da obaveza obaveštavanja o uslovima rada važi u pogledu zaposlenih u svim već postojećim i budućim ugovornim oblicima (Kovačević, 2020, p. 1348).

Kao posebno značajnu odredbu Okvirnog sporazuma treba pomenuti čl. 4, koji izjednačava u pravima radnike na daljinu sa uporedivim radnicima koji rade u krugu poslovnih prostorija poslodavca u pogledu uslova rada. Jedno od naročito interesantnih pitanja, koje je našlo svoje mesto i u sudskoj praksi, jeste regulisanje radnog vremena u odnosu na rad na daljinu. U predmetu *CCOO v Deutsche Bank* (ECLI:EU:C:2019:402), Evropski sud pravde odlučio je da broj radnih sati svakog dana treba da bude objektivno i precizno utvrđen. Države članice EU su stoga u obavezi da zahtevaju od poslodavaca da implementiraju jasan sistem za merenje trajanja radnog vremena svakog zaposlenog, uključujući zaposlenog koji radi na daljinu.

Navedeni sporazum je naročitu pažnju posvetio i pitanju privatnosti radnika na daljinu, u cilju zaštite njihovih podataka o ličnosti. U čl. 5 ovog sporazuma navodi se da je poslodavac odgovoran za preduzimanje odgovarajućih mera, naročito vezano za osiguranje zaštite podataka koje radnik na daljinu koristi i obrađuje u profesionalne svrhe, kao i da poslodavac obaveštava radnika na daljinu o svim važećim zakonima i pravilima o zaštiti podataka, kojih se radnik mora pridržavati. Ako se primenjuje neka vrsta nadzora, ona mora odgovarati svrsi i mora biti uvedena u skladu s Direktivom 90/270/EEZ o opremi sa ekranom. Kako je reč o radu koji se obavlja uz opremu sa ekranom, u Okvirnom sporazumu se posebno navodi da sva pitanja vezana za opremu moraju biti jasno definisana pre početka rada na daljinu. Poslodavac je taj koji je odgovoran za obezbeđivanje, instaliranje i održavanje opreme potrebne za redovan rad na daljinu, izuzev kada radnik koristi sopstvenu opremu. Sporazum ne zanemaruje ni troškove koji nastaju za radnika korišćenjem navedene opreme za komunikaciju, te navodi da poslodavac plaća naknadu ili pokriva troškove nastale zbog redovnog obavljanja posla. Okvirni sporazum regulisao je i zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, navodeći da je poslodavac u obavezi da obavesti radnika na daljinu o politici zaštite zdravlja i bezbednosti, naročito kada je reč o radu s opremom s ekranom. S druge strane, radnik je dužan da ispravno koristi ovu opremu. Kako bi potvrdili ispravno sprovođenje važećih propisa, poslodavac, predstavnici radnika i/ili nadležne vlasti imaju pravo pristupa mestu obavljanja rada na daljinu, s tim da ukoliko radnik na daljinu rad obavlja u svojoj kući, pravo pristupa uslovljeno je prethodnim obaveštenjem radnika i njegovom saglasnošću, zbog garantije nepovredivosti stana.

Često se kao pozitivna strana ovakvog oblika rada navodi to da radnik sam organizuje svoje radno vreme, što potvrđuje i Okvirni sporazum u čl. 9, s tim što se napominje da su količina posla i norme kvaliteta obavljanja posla radnika na daljinu jednake uporedivim radnicima koji posao obavljaju u prostorijama poslodavca. Među autorima se kao mana ovakvog oblika rada često ističe socijalna isključenost radnika na daljinu i izolovanost od ostalih kolega (Gligorić, 2021, p. 492). Kako bi predupredio navedeno, Okvirni sporazum je predvideo dužnost poslodavca da osigura preduzimanje mera kojima se sprečava izolovanje radnika na daljinu od ostatka radne zajednice u preduzeću, poput pružanja prilika za redovne susrete sa kolegama ili obezbeđivanja pristupa svim informacijama u preduzeću.

Potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem je sve izraženija, posebno kada se ima u vidu ubrzana dinamika pojave novih zanimanja. Okvirnim sporazumom je predviđeno da radnici na daljinu imaju jednako pravo na edukaciju i mogućnosti napredovanja kao i uporedivi radnici koji rade u poslovnim prostorijama poslodavca, te da njihov rad podleže istim sistemima ocenjivanja, iz čega proizilazi da saradnja socijalnih partnera ima ključnu ulogu za uspešno sprovođenje koncepta usavršavanja u praksi (Kovač Orlandić, 2011, p. 54).

Poseban član Okvirnog sporazuma posvećen je i kolektivnim pravima radnika na daljinu, u kojem ih takođe izjednačava sa radnicima koji obavljaju rad u poslovnim prostorijama poslodavca. Pritom ne smeju postojati prepreke u komunikaciji radnika na daljinu sa predstavnicima radnika, dok za sve vrste radnika vrede isti uslovi za učešće i kandidovanje na izborima za predstavnička tela radnika.

Direktive Evropske unije se, takođe, primenjuju u oblasti rada na daljinu. Najpre, kroz Direktivu 89/391/EEZ od 1989. godine (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work) poboljšani su bezbednost i zdravlje na radu svih radnika u okviru Evropske unije. Članom 5 Direktive proklamovana je dužnost poslodavca da obezbedi bezbednost i zdravlje radnika u svakom aspektu povezanom sa radom, iz čega se može zaključiti da se isto odnosi i na radnike na daljinu. Pravila na polju zaštite zdravlja i bezbednosti na radu za svoj primarni cilj imaju prevenciju nezgoda na radu i profesionalnih bolesti koje dovode do privremene ili trajne sprečenosti radnika za rad, te tako vode ka smanjivanju dodatnih troškova poslodavca i doprinose poboljšanju produktivnosti preduzeća (Kovačević, 2002, p. 217). Pitanje bezbednosti i zdravlja radnika na daljinu direktno je regulisano Direktivom 90/270/EEZ od 1990. godine, koja predviđa zaštitu onih radnika koji svoje radne obaveze obavljaju posredstvom opreme sa ekranom (Council directive 90/270/EEC on the minimum safety and health requirements for work with

display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC)). Poslodavci su obavezni da sprovedu analizu radnih mesta i izvrše procenu opasnosti kojima su zaposleni koji koriste opremu sa ekranom izloženi, kako onih koji utiču na fizičko zdravlje radnika, tako i onih koji utiču na njihovo psihičko stanje. U literaturi se kao takvi rizici redovno navode nesаница, nervoza, poremećaj komunikacije sa drugim članovima zajednice i celokupno pogoršanje duševnog zdravlja (Musiala, 2021, p. 187). Više je nego jasna namera tvorca Direktive broj 2019/1152 (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) da ukaže na činjenicu da novi oblici radnog angažovanja i takozvana „fleksibilizacija rada” ne smeju da dovode do urušavanja osnovnih principa radnog prava i uskraćivanja osnovnih radnih prava licima koja su na taj način angažovana (Reljanović, 2020, p. 774).

Sa pojavom takozvanog „autonomnog rada”, koji omogućava zaposlenima da rade nezavisno od utvrđenog vremena i mesta, javljaju se novi izazovi za oblast rada na daljinu, koji samo ekstenzivnim tumačenjem mogu biti obuhvaćeni definicijom rada na daljinu datom u Okvirnom sporazumu.

## **5. Implementacija Okvirnog sporazuma u državama članicama Evropske unije**

Kvalitet navedenih uporednopravnih rešenja ogleda se, najpre, u zakonskim definicijama rada na daljinu, koje nalikuju definiciji iz Okvirnog sporazuma o radu na daljinu. U zakonskom rešenju Hrvatske posebno se navodi jednakost u zaradama zaposlenih koji obavljaju rad u poslovnim prostorijama poslodavca i onih koji obavljaju rad van poslovnih prostorija, što je u skladu sa Okvirnim sporazumom i Konvencijom br. 177 o radu kod kuće iz 1996. godine. Hrvatska, Španija i Slovenija su utvrdile adekvatan normativni okvir zaštite zdravlja i bezbednosti na radu, saglasno Okvirnom sporazumu i Direktivi 90/270/EEZ od 1990. godine. Zakon 3/2012 o usvajanju hitnih mera za reformu tržišta rada Španije regulisao je i oblast kolektivnog radnog prava, navodeći da radnici na daljinu imaju pravo na kolektivno predstavljanje i da, u tu svrhu, mogu da koriste prostorije poslodavca, time precizirajući odredbe Konvencije br. 177 i Okvirnog sporazuma o izjednačavanju zaposlenih koji rad obavljaju u poslovnim prostorijama poslodavca sa onima koji rad obavljaju van poslovnih prostorija, u pogledu prava na sindikalno organizovanje.

### **5.1. Grčka**

Zakonom 3846/2010 (Νομοσ υπ' αριθ. 3846, 2010) koji uređuje status radnika na daljinu, uvedena su određena poboljšanja u cilju efikasnije zaštite ove kategorije radnika. Zakon predviđa da je poslodavac dužan da zaposlenom, u pisanoj formi, u roku od osam dana od dana zaključenja ugovora o radu, dostavi sve informacije koje se odnose na obavljanje rada na daljinu i naročito informacije koje se odnose na organizaciju, zadatke, obračun zarade, raspored radnog vremena i naknadu troškova po osnovu rada. Ukoliko je reč o svojevrsnoj transformaciji iz redovnog rada u okviru poslovnih prostorija poslodavca u rad na daljinu, neophodno je obezbediti prilagođavanje radnika radu van poslovnih prostorija, pri čemu svaka od strana u ugovornom odnosu može prestati sa radom na daljinu, uz obavezu da drugoj ugovornoj strani dostavi obaveštenje o tome 15 dana ranije. Poslodavac ima obavezu da obezbedi i održava opremu za rad i tehničku podršku, kao i da nadoknadi troškove komunikacije.

### **5.2. Holandija**

Holandija je donela poseban zakon u oblasti fleksibilnih oblika zapošljavanja koji nosi naziv Zakon o fleksibilnom radu (Flexible Work Act) i stupio je na snagu 1. januara 2016. godine. Prema odredbama ovog zakona, zaposleni koji rade najmanje 26 nedelja imaju pravo da od poslodavca zatraže promenu rasporeda radnog vremena, prilagođavanje broja radnih sati i mesta rada, pod uslovom da je reč o poslodavcu koji zapošljava najmanje deset osoba. Ovakav zahtev zaposleni u pisanoj formi moraju podneti najmanje dva meseca pre dana kada žele da ovakve promene stupe na snagu. Zahtev mora da sadrži podatke o promeni koja se zahteva i datum stupanja na snagu promene. Rešenje kojim poslodavac odbija zahtev zaposlenog mora biti u pisanoj formi i sadržati obrazloženje u vidu razloga zbog kojih nije prihvatio zahtev. Ukoliko zahtev bude odbijen, zaposleni ima pravo na podnošenje istog zahteva u toku godine.

### **5.3. Hrvatska**

U Hrvatskoj je rad na daljinu regulisan Zakonom o radu (Zakon o radu Republike Hrvatske, 2014) počev od čl. 17, zaključno sa čl. 17c. Zakon propisuje obavezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mestu rada. Posebno reguliše pitanje jednakosti u zaradama zaposlenog koji radi u prostorijama poslodavca na istim ili sličnim poslovima sa onim koje obavlja radnik na daljinu. Predviđa obavezu poslodavca da zaposlenom obezbedi sigurne uslove rada, kao i

obavezu zaposlenog da se pridržava mera zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Osim toga, ističe shodnu primenu odredaba ovog zakona koje se odnose na raspored radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad i promenu rasporeda radnog vremena i na ugovor o radu na daljinu, ako drugačije nije predviđeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između saveta zaposlenih i poslodavca ili ugovorom o radu. Rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na osnovu ugovora ne smeju onemogućiti zaposlenom korišćenje prava na dnevni, nedeljni i godišnji odmor. U skladu sa Zakonom, povreda odredaba o radu na izdvojenom mestu rada smatra se jednim od najozbiljnijih prekršaja poslodavca, za koji je predviđena novčana kazna od 8.040 do 13.181 evra.

#### **5.4. Španija**

U Španiji je oblast rada na daljinu regulisana Zakonom 3/2012 o usvajanju hitnih mera za reformu tržišta rada (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) koji je posebno imao u vidu rad na daljinu, zbog sve jače potrebe za fleksibilnim radom i balansom između profesionalnog i privatnog života radnika. Ovaj zakon definiše rad na daljinu kao rad čije se aktivnosti pretežno, dakle ne isključivo, obavljaju u kući zaposlenog ili u drugom prostoru, a da to nisu prostorije poslodavca. Pored toga, izjednačava radnike na daljinu sa radnicima koji obavljaju posao u prostorijama poslodavca, uz napomenu da se izuzimaju prava koja su striktno vezana za obavljanje poslova u prostorijama poslodavca. Radnik na daljinu ima pravo na naknadu koja predstavlja najmanji ukupni iznos naknade koja je utvrđena za njegovo zanimanje, odnosno profesionalnu dužnost. Zakon je uzeo u obzir i profesionalno usavršavanje i napredovanje na radu, adekvatnu zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu, a nije zanemario ni oblast kolektivnog radnog prava, navodeći da radnici na daljinu imaju pravo na kolektivno predstavljanje i da u tu svrhu mogu da koriste prostorije poslodavca.

#### **5.5. Slovenija**

Prema Zakonu o radnim odnosima (Zakon o delovnih razmerjih, 2013) ugovor o radu mora da sadrži podatke u vezi sa mestom rada, jer se u suprotnom pretpostavlja da zaposleni obavlja rad u registrovanim poslovnim prostorijama poslodavca. Iz navedenog, može se zaključiti da su zaposleni i poslodavac u obavezi da u ugovoru o radu izričito navedu da će zaposleni obavljati rad u svom domu. Ovaj zakon definiše rad na daljinu kao rad koji zaposleni obavlja u svojoj kući ili prostorijama po izboru, van poslovnih prostorija poslodavca,

uz upotrebu informacionih i komunikacionih tehnologija. Poslodavac je obavezan da informiše inspekciju rada o nameravanoj organizaciji rada na daljinu, pri čemu inspektor rada može da zabrani takav oblik rada ukoliko je štetan ili bi mogao postati štetan za radnika, njegovo životno ili radno okruženje, kao i ukoliko je reč o poslu koji se ne može obavljati na taj način. Posebno izdvaja pravo zaposlenog na naknadu za korišćenje ličnih sredstava prilikom obavljanja posla na daljinu, pri čemu se iznos naknade utvrđuje ugovorom o radu. Poslodavac je dužan da osigura bezbedne uslove za rad, kroz pripremu i usvajanje Pravilnika o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i akta o proceni rizika, koji je u obavezi da revidira kada se pojavi novi rizik.

## 6. Zaključak

Nesporno je da veliki broj poslodavaca i zaposlenih želi veću fleksibilnost u organizovanju rada, što im upotreba informacionih tehnologija i omogućava. Iz navedenog, rad na daljinu predstavlja kako ekonomsku, tako i socijalnu nužnost. Takav rad donosi brojne prednosti, pre svega u vidu fleksibilizacije rada i produktivnijeg izvršavanja radnih obaveza, kao i lakšeg usklađivanja profesionalnih i porodičnih dužnosti radnika. Osim toga, povećava šanse za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i lica koja žive na udaljenim mestima. Međutim, da bi ovakav oblik rada bio izbalansiran sa merama za očuvanje ekonomske i socijalne sigurnosti zaposlenih i njihovih porodica, neophodno je da se postavi jasan normativni okvir u kome bi zaposleni na daljinu uživali viši nivo zaštite.

Kao što je u svom radu istakao Reljanović (2020), neophodno je „redefinisati radnog odnosa i elemenata koji čine radni odnos”, u cilju zaštite radnika na daljinu. Kroz takvo revidiranje rešenja u domaćem pravu, kao i kroz jačanje univerzalnih i evropskih standarda, mogu se dodatno podstaći poslodavci i zaposleni da koriste ovakav oblik rada, uživajući pogodnosti koje on omogućava.

S druge strane, potrebno je ponuditi rešenja za adresiranje identifikovanih nedostataka ovakvog oblika rada. Naime, izolovanje zaposlenih na daljinu u odnosu na ostale zaposlene, te nemogućnost da sa njima razmene iskustva i ideje u obavljanju radnih zadataka, moguće je otkloniti kroz češće *team building*-e, koji bi okupljali sve zaposlene kod poslodavca.

Definicija data u Okvirnom sporazumu o radu na daljinu često se navodi kao potpuna i celishodna u regulisanju ovog instituta. Ipak, sa pravom se ističe da ovom definicijom nisu obuhvaćeni svi radnici na daljinu, već samo oni koji su u radnom odnosu sa poslodavcem. Stoga se frilenseri, samozaposleni, platformski radnici ne uklapaju u ovu definiciju (Leonova, 2021, p. 26).

Ključni izazov, koji postaje sve značajniji, odnosi se na pitanje prekograničnog rada na daljinu, što podrazumeva da se poslodavac i zaposleni na daljinu ne nalaze u istoj zemlji, što otvara pitanje dozvoljenosti ovakvog oblika rada. Navedeno nije regulisano Okvirnim sporazumom, te bi u bližoj budućnosti bilo potrebno odgovoriti na ovo pitanje i proširiti datu definiciju, kako bi njome bile obuhvaćene sve kategorije radnika na daljinu.

## Literatura

- Blanpain, R. 2012. *European Labour Law*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Eurofound-International Labour Office. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gerasimova, E., Korshunova, T. & Chernyaeva, D. 2017. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Pravo, Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki*, 2, pp. 116–129. DOI: <https://doi.org/10.17323/2072-8166.2017.2.116.129>.
- Gligorić, S. 2021. Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65(3), pp. 481-495. DOI: <https://doi.org/10.5937/spz65-33413>.
- Hießl, C. 2012. *Basics on European Social Law*. Wien: Linde Verlag.
- Kovač Orlandić, M. 2011. Pravo na stručno usavršavanje i koncept doživotnog učenja. *Radno i socijalno pravo*, (2), pp. 53-72.
- Kovačević, Lj. 2002. Bezbednost i zdravlje radnika u okviru Evropske unije. *Strani pravni život*, (1-3), pp. 217-234.
- Kovačević, Lj. 2009. Komunitarnopravna načela zaštite zaposlenih sa atipičnim radnim odnosom. *Pravo i privreda*, (5-8), pp. 675-678.
- Kovačević, Lj. 2009. Rad na daljinu: pravni aspekti. U: Šunderić, B., Lubarda, B. & Jovanović, P. (ur.). *Socijalna prava i ekonomska kriza. Dvanaesti zlatiborski pravnički dani. Zbornik radova sa Savetovanja pravnika*. Beograd: Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, pp. 93-108.
- Kovačević, Lj. 2020. Predvidivost uslova rada kao pretpostavka delotvornog ostvarivanja radnih prava: Osvrt na Direktivu (EU) 2019/1152. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*. Novi Sad. Pravni fakultet. pp. 1339–1362. DOI: <https://doi.org/10.5937/zrpfns54-27454>
- Leonova, A. 2021. *Working Remotely: Legal and Human Resources Challenges (Comparative Analysis of the Netherlands, the Russian Federation and the EU)*. Master thesis. Tilburg: Tilburg University, Law School.
- Lourdes Mendez, M. 2007. New Limits of ICTs at Work. The Right to Disconnect from Them. U: Davulis, T. (ed.) *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*, Brussels: P.I.E. Peter Lang, pp. 307-326.

- Min, J. *et al.* 2019. The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety and Health at Work*, (10), pp. 400-408. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.09.005>
- Musiala, A. 2021. Le travail à distance dans le contexte socio-eco-nomique Polonais. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1, pp.186-187. DOI: <https://doi.org/10.4000/rdctss.753>
- Luque Parra, M. & Camargo Rodríguez, A. 2017. Teleworking and Labor Conditions – Conclusions. *IUSLabor*, 2, pp. 1-39.
- Reljanović, M. 2020. Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 54(2), pp.763-779. DOI: <https://doi.org/10.5937/zrpfns54-23133>
- Reljanović, M. & Misailović, J. 2021. Radnopravni položaj digitalnih radnika – Iskustva evropskih zemalja. *Strani pravni život*, 65(3), pp. 407-432. DOI: <https://doi.org/10.5937/spz65-33727>
- Urdarević, B. 2021. Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*. Novi Sad. Pravni fakultet. pp. 205-221. DOI: <https://doi.org/10.5937/zrpfns55-32276>
- Zlatanović Stojković, S. 2021. Radnopravne implikacije IV industrijske revolucije i digitalizacije rada – Izazovi normiranja i perspektive razvoja. *Pravo i privreda*, 1, pp. 1-18. DOI: <https://doi.org/10.5937/PiP2101001S>

### Pravni izvori

- Konvencija br. 177 o radu kod kuće iz 1996. godine (C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177)). Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322) (18. 3. 2023).
- Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), *OJ L* 156, 21. 6. 1990, pp. 14-18.
- Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *OJ L* 183, 29. 6. 1989, pp. 1-8.
- 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, pp. 105-121.
- Νομοσ υπ' αριθ. 3846 (Φεκ Α'66/11. 5. 2010).
- Zakon o radu Republike Hrvatske (*Narodne novine*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019 i 151/2022).
- Zakon o delovnih razmerjih (*Uradni list RS*, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT, 33/2016 – PZ-F, 52/2016, 15/2017 – odl. US, 22/2019 – ZPosS, 81/2019,

203/2020 – ZIUPOPDVE, 119/2021 – ZČmIS-A, 202/2021 – odl. US, 15/2022 in 54/2022 – ZUPŠ-1).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE-A-2012-9110). Dostupno na: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110) (18. 3. 2023).

Okvirni sporazum o radu na daljinu iz 2002. godine (Framework Agreement on Telework, 2002). Dostupno na: [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf) (15. 3. 2023).

Preporuka br. 184 o radu kod kuće iz 1996. godine (R184 – Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)). Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184) (18. 3. 2023).

### **Sudska praksa**

*CCOO v Deutsche Bank*, 2019. Arrest van het Hof (Grote kamer) van 14 mei 2019. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0055> (18. 3. 2023).