

*Andrijana Ristić**
Univerzitet u Beogradu
ORCID: 0009-0006-5239-6141

RAD VAN PROSTORIJA POSLODAVCA Pravni režim i izazovi organizacije u toku i nakon pandemije Covid-a 19**

SAŽETAK: Izbijanje epidemije Covid-a 19 dovelo je do neočekivanog porasta značaja rada van prostorija poslodavca u svetskim okvirima. Kako je do tada ovaj način organizacije rada uživao skromnu zastupljenost, usled opreznog stava poslodavaca i zaposlenih prema njemu, tako ni uređenju ovog pitanja nije bila posvećena adekvatna pažnja, kako na unutrašnjem, tako i na međunarodnom nivou. U ovom radu autorka će pokušati da odgovori na pitanje da li su stavovi zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada doživeli promenu nakon nastupanja vanrednih epidemioloških okolnosti, te da li će usled toga njegova zastupljenost u budućnosti biti značajnija. Pored toga, autorka će pokušati da utvrdi da li je rad van prostorija poslodavca na adekvatan način uređen u Republici Srbiji, kao i da li je i koja pitanja neophodno potpunije urediti u svetlu njegovog povećanog značaja. U cilju dobijanja odgovora na navedena pitanja, autorka je sprovela anketu sa zaposlenima koji su u našoj zemlji, usled uvođenja vanrednog stanja, počeli da obavljaju rad van prostorija poslodavca. Navedeni rezultati biće cenjeni u svetlu rezultata sprovedenih anketa na nivou Evropske unije, a

* e-mail: andrijanaristic.adv@gmail.com, Doktorand na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, Advokatska Komora Beograda.

** Rad je primljen 29. 11. 2022, izmenjena verzija rada dostavljena je 18. 1. 2023, a prihvaćen je za objavljivanje 1. 2. 2023. godine.

pitanje urednosti ovog načina organizacije rada posmatraćemo kroz analizu zakonskih i podzakonskih akata koji uređuju ovo pitanje u Republici Srbiji.

Ključne reči: rad van prostorija poslodavca, Covid 19, mesto rada, rad od kuće, rad na daljinu

UVOD

Rad van prostorija poslodavca doživeo je ekspanziju izbijanjem epidemije izazvane Covid-om 19 jer je, usled uvođenja mera za njeno suzbijanje do koga je došlo u većem delu sveta, identifikovan kao jedan od malobrojnih načina pomirenja ekonomske stabilnosti i očuvanja javnog zdravlja. Stavovi zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada bili su većinski negativni do nastupanja vanrednih epidemioloških okolnosti, što je bio jedan od glavnih uzročnika njegove skromne zastupljenosti u prethodnom periodu, uprkos prednostima koje je nudio u okolnostima sve većeg razvoja informacionih tehnologija.

U ovom radu bavićemo se pitanjem specifičnosti rada van prostorija poslodavca, te pokušati da odgovorimo na pitanje da li su ove specifičnosti adekvatno uzete u obzir prilikom uređenja ovog načina organizacije rada u Republici Srbiji. Drugo i ujedno ključno pitanje kojim ćemo se baviti u ovom radu odnosi se na to kakav je stav onih zaposlenih i poslodavaca, koji su usled pandemije izazvane Covid-om 19 počeli sa obavljanjem rada van prostorija poslodavca, prema ovom načinu organizacije rada. Pokušaćemo da damo uopšten odgovor na pitanje da li su stavovi zaposlenih i poslodavaca izmenjeni u odnosu na period koji je prethodio nastupanju vanrednih zdravstvenih okolnosti.

U cilju dobijanja odgovora na prethodno pitanje, autorka rada sprovela je internet anketu sa 40 ispitanika – zaposlenih koji su počeli da obavljaju rad van prostorija poslodavca usled pandemije izazvane Covid-om 19. Kako u Republici Srbiji, do dana pisanja ovog rada, nije sprovedena sveobuhvatna anketa koja bi se bavila temom stavova zaposlenih i poslodavaca o ovom načinu organizacije rada, dobijene rezultate cenićemo u skladu sa rezultatima istovrsnih anketa sprovedenih na nivou Evropske unije, usled sličnosti pravnih sistema i postojanja odgovarajućih istraživanja sprovedenih u ovim okvirima. S obzirom na to da autorka nije uspela da sprovede anketu sa drugom posmatranom kategorijom – poslodavcima, usled manje spremnosti poslodavaca da sarađuju i ograničenosti vremena i sredstava za istraživanje, ovaj aspekt biće posmatran isključivo kroz analizu sadržaja, i to rezultata anketa sprovedenih sa poslodavcima na teritoriji Evropske unije.

Rad je podeljen na pet celina. Kako bismo na adekvatan način mogli da damo odgovore na postavljena pitanja, te na odgovarajući način objasnimo rezultate sprovedene ankete, u prve dve glave bavićemo se pojmom rada van prostorija poslodavca i njegovim razvojem. Treća glava obuhvata analizu specifičnosti rada van prostorija poslodavca i analizu uređenosti ovog načina organizacije rada u Republici Srbiji, na osnovu čega ćemo pokušati da ukažemo da li je i koja pitanja potrebno adekvatnije regulisati u našoj državi. U četvrtoj glavi će biti izneti rezultati sprovedene ankete, te analizirani zajedno sa rezultatima anketa sprovedenih sa zaposlenima i poslodavcima na nivou Evropske unije, kako bismo na kraju rada izneli zaključna razmatranja.

RAZVOJ RADA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Od najranijih perioda razvoja ljudskog društva, čovek je kroz obavljanje rada obezbeđivao zadovoljenje egzistencijalnih potreba za sebe i svoju porodicu. Sve do prošlog veka, rad je obavljan prevashodno u okviru porodičnih domaćinstava, bilo da se radilo o proizvodnji za sopstvene potrebe, ili je u pitanju bio rad za poslodavca u cilju ostvarivanja zarade.¹ Međutim, usled procesa industrijalizacije, ovakav način obavljanja rada počeo je naglo da gubi na značaju i svoje mesto skoro u potpunosti ustupio je radu u prostorijama poslodavca.² Tako, u pogledu radnog odnosa u modernom smislu reči, rad u prostorijama poslodavca postao je standardan način organizacije rada.³

Razvoj informacionih tehnologija u drugoj polovini prošlog veka, doveo je do veće mogućnosti obavljanja rada van prostorija poslodavca, putem opreme sa ekranom.⁴ Ipak, iako je sa početkom razvoja očekivano da će „u nekom trenutku u budućnosti svi zaposleni raditi van prostorija poslodavca“,⁵ napuštanje standardnog načina organizacije rada teklo je veoma sporo: rezultati istraživanja Međunarodne organizacije rada pokazuju da je pre izbijanja

¹ International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm

² *Ibid.*

³ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 315.

⁴ Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savetovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani, 1–3. oktobar 2009*, 12.

⁵ Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 3.

pandemije Covid-a 19, samo 2,9% zaposlenih na globalnom nivou obavljalo posao van prostorija poslodavca.⁶ Ovakva situacija posledica je stigme koja je postojala na strani poslodavaca i zaposlenih prema obavljanju rada van prostorija poslodavca,⁷ usled čega je motivacija za uvođenje ovog načina organizacije rada izostajala, uprkos prednostima koje su sa njim povezivane.

Osnovni razlog za negativan stav zaposlenih prema radu van prostorija poslodavca predstavljao je strah da bi kroz ovakav način obavljanja rada, usled izolovanosti od ostalih zaposlenih i poslodavca, bili suočeni sa većim rizikom od diskriminacije i eksploatacije u odnosu na one zaposlene koji obavljaju rad na standardni način.⁸ Na strani poslodavaca dugo je postojala bojazan da bi uvođenjem ovog načina organizacije rada nadređeni izgubili onaj nivo nadzornih ovlašćenja koji su uživali prema zaposlenima koji su fizički bili prisutni tokom obavljanja rada i čiji su rad mogli neposredno da prate i nadgledaju, što bi moglo rezultirati opadanjem obima i kvaliteta obavljenog posla. Pored toga postojao je i strah da bi omogućavanje ovakvog načina obavljanja rada bilo praćeno porastom troškova povezanih sa obezbeđivanjem opreme za rad⁹ i drugih adekvatnih uslova neophodnih za obavljanje rada.

Rad van prostorija poslodavca je svoju istinsku ekspanziju doživeo tek izbijanjem pandemije izazvane Covid-om 19 i preduzimanjem mera radi sprečavanja njegovog širenja u skoro svim državama sveta. Uvođenjem ovih mera, naročito onih koje su podrazumevale zabranu kretanja tokom vanrednog stanja, obavljanje rada zaposlenih u prostorijama poslodavca bilo je onemogućeno.

Rad van prostorija poslodavca identifikovan je kao način pomirenja privredne aktivnosti i javnog zdravlja od strane državnih organa i međunarodnih organizacija, koji su nakon izbijanja pandemije upućivali preporuke poslodavcima u cilju ohrabivanja za uvođenje ovog načina organizacije rada.¹⁰

⁶ International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm. Treba dodati da je u samom izveštaju dodatno pojašnjeno da se navedeni procenat odnosi na lica koja su u okviru radnog odnosa posao obavljala isključivo ili pretežno van prostorija poslodavca, dok je procenat onih koji su posao obavljali na ovaj način, ako se u obzir uzmu i samozaposlena lica, iznosio ukupno 7,9%.

⁷ Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing, 5.

⁸ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu, 323.

⁹ Messenger, J. C. (2019). *Telework in 21st century: An Evolutionary Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 40.

¹⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*. Dostupno na: <https://read.oecd-ilibrary.org/working-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects>.

Međunarodna organizacija rada, kao najviši međunarodni autoritet u oblasti radnog prava, donela je u maju 2020. godine dokument u kome je članicama ukazala na prednosti nestandardnih načina organizacije rada, poput rada na daljinu, kao mehanizma održavanja poslovnih aktivnosti uz istovremeno očuvanje zdravlja zaposlenih.¹¹

U navedenim okolnostima većina poslodavaca je, u cilju održavanja produktivnosti kontinuiteta poslovanja, bila primorana da razmotri sprovođenje rada van svojih prostorija.¹² To je dovelo do toga da je ogroman procenat zaposlenih počeo da obavlja rad na ovaj način, dok smo svedoci da je, iz mnogih razloga, ovaj način organizacije rada do danas zadržao veliki značaj uprkos prestanku vanrednih zdravstvenih okolnosti koje su do njegovog uvođenja dovele.

U skladu sa skromnim značajem koji je uživao pre izbijanja epidemije Covid-a 19, regulisanju rada van prostorija poslodavca tokom XX i XXI veka nije posvećena dovoljna pažnja u izvorima radnog prava unutrašnjeg i međunarodnog porekla, a mnoga sporna pitanja ostala su na nivou teorijskih razmatranja. Takođe, istraživanja o stavovima zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada, kao i potencijalu za njegov razvoj u budućnosti, ostala su sporadična i nekonzistentna.¹³ Ovakvo stanje uočeno je tek porastom značaja rada van prostorija poslodavca i pažnjom zakonodavaca i javnosti koja je preko noći bila usmerena na ovo pitanje. Iz ovog razloga, u poslednjem periodu mnoge države pristupile su sveobuhvatnim reformama ovog načina organizacije rada.¹⁴

oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

¹¹ International Labour Organization. (2020). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang--en/index.htm

¹² *Ibid.* „Sa pandemijom virusa Covid 19, procenat radnika koji su počeli da obavljaju rad na daljinu je izuzetno porastao, kako su kompanije preuzimale korake da olakšaju poslovanje u nastojanju da održe svoje poslovanje.“

¹³ Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštautaitė, B. (2019). *Working from home: characteristics and outcomes of telework*. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework

¹⁴ U istraživanju sprovedenom 2021. godine utvrđeno je da je do marta te godine, pet država članica Evropske unije (Italija, Luksemburg, Letonija, Slovačka i Španija) već usvojilo zakonske izmene koje se tiču regulisanja rada van prostorija poslodavca, dok je u značajnom broju država članica pristupljeno revidiranju zakonskih rešenja (Austrija, Belgija, Nemačka, Portugal i druge). Prema: Sanz de Miguel, P., Caprile, M., Arasanz, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work, 17.

POJAM RADA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Rad van prostorija poslodavca javlja se kao rad kod kuće i kao rad na daljinu.¹⁵ Ne postoji opšteprihvaćena definicija rada kod kuće, dok široko prihvaćena definicija rada na daljinu postoji samo na nivou Evropske unije. Ova činjenica posledica je pomenute slabe rasprostranjenosti ovih načina organizacije rada pre izbijanja pandemije Covid-a 19.

Međunarodna organizacija rada (MOR) je 1996. godine donela posebnu Konvenciju br. 177 o radu kod kuće (kao i Preporuku br. 184), koja se odlikuje skromnim brojem ratifikacija.¹⁶ U Konvenciji se pod radom kod kuće podrazumeva rad koji zaposleni obavlja: a) u svom domu ili u drugim prostorijama po svom izboru, osim na radnom mestu poslodavca, b) za naknadu i c) koji rezultira proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca bez obzira na to ko obezbeđuje opremu, materijale ili druga korišćena sredstva za izradu proizvoda ili usluge.¹⁷

Dometi ovakvog definisanja pojma rada kod kuće bili su temelj sporenja, imajući u vidu pojavu novog načina organizacije rada koji je nastao krajem prošlog veka usled tehničkih inovacija i razvoja informacionih tehnologija – rada na daljinu.¹⁸ Tako je sa jedne strane iznet stav da ovako postavljen pojam rada kod kuće obuhvata i rad na daljinu,¹⁹ te da se pravila Konvencije br. 177 imaju primenjivati i na njega.²⁰ Nasuprot tome izneto je stanovište da, iako

¹⁵ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, 358.

¹⁶ International Labour Organization, Home Work Convention (No. 177). Geneva, 1996. Spisak ratifikacija dostupan na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322:NO. Konvenciju je do dana pisanja ovog rada ratifikovalo samo 13 država. Ipak, zanimljivo je ukazati da je u 2021. i 2022. godini, kao posledica novih okolnosti, došlo do novih ratifikacija, kojih nije bilo još od 2012. godine – konvenciju su ratifikovale Slovenija 14. aprila 2021, Antigua i Barbuda 28. jula 2021. i Kraljevina Španija 25. maja 2022, u kojoj će Konvencija stupiti na snagu 25. maja 2023. godine. Republika Srbija nije ratifikovala navedenu konvenciju.

¹⁷ International Labour Organization. Home Work Convention (No. 177). Geneva, 1996.

¹⁸ Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 3: „Rad na daljinu postoji od 1970-ih godina, kada je nastao u oblasti informacione industrije u američkoj državi Kalifornija.“ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 319.

¹⁹ Lamond, D. (1997). *Defining telework: what is it exactly?*. Dostupno na: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly

²⁰ International Labour Organization. (1997). *Report of the Symposium on Multi-media Convergence*. Dostupno na: <https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma99325>

rad kod kuće i rad na daljinu imaju određene zajedničke karakteristike, ipak postoji jasna linija razlikovanja ova dva oblika rada, koja se ogleda u činjenici da rad na daljinu karakteriše povezanost zaposlenog i poslodavca putem elektronskih sredstava, dok kod rada kod kuće ovo ne mora biti slučaj.²¹ Prema našem mišljenju, prvi stav je prihvatljiviji, jer izneta definicija rada kod kuće ni na koji način ne isključuje rad koji se obavlja uz pomoć elektronskih sredstava, te obuhvata i onaj rad koji se obavlja i u drugim prostorijama koje nisu prostorije poslodavca, a ne samo u domu zaposlenog, te smatramo da rad na daljinu nije isključen iz ove definicije. Ovakav stav potvrdila je MOR: u dokumentu objavljenom 2021. godine, navodi se da je rad na daljinu očigledno obuhvaćen definicijom rada kod kuće iz navedene konvencije.²² U ovom dokumentu objašnjeno je da se pod radom kod kuće smatraju: a) rad kod kuće koji se obavlja radi proizvodnje dobara, b) rad na daljinu koji se obavlja uz pomoć informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT), kao i c) rad koji se obavlja putem digitalnih platformi.

Uprkos iznetom, imajući u vidu na kom stepenu razvoja su se informacione tehnologije nalazile u vreme donošenja navedene konvencije, jasno je da ova konvencija ne prepoznaje niti uređuje specifičnosti rada na daljinu u onom obliku u kome se on ispoljava danas, te da je u tom smislu, bez obzira kako posmatrali odnos rada kod kuće i rada na daljinu, neophodno da MOR posveti pažnju uređenju rada na daljinu u skladu sa tehnološkim razvojem do koga je došlo nakon usvajanja Konvencije o radu kod kuće.

Dok na nivou MOR ne postoji nijedan instrument koji na neposredan način uređuje rad na daljinu,²³ na nivou Evropske unije (EU), zaključen je Okvirni sporazum o radu na daljinu 2002. godine, koji uspostavlja standarde ugovaranja i primene ovog načina organizacije rada.²⁴ Ovaj sporazum rad na daljinu definiše kao

„...oblik organizovanja rada koji se obavlja korišćenjem informacionih tehnologija, u okviru radnog odnosa, kada se rad, koji se može obavljati u prostorijama poslodavca, redovno obavlja van ovih prostorija“.

8743402676/41ILO_INST:41ILO_V2. Predstavnik Francuske, Dominique Schalchl, izneo je ovom prilikom stav da o radu na daljinu treba raspravljati u okvirima postavljenim Konvencijom br. 177, u kojoj je rad na daljinu i posebno pomenut kao jedan od „post-industrijskih“ oblika rada kod kuće.

²¹ *Ibid.*

²² International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation, 18.

²³ Urdarević, B. (2021). Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1/2021, 210.

²⁴ UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

Ova definicija, dakle, obuhvata obavljanje rada na bilo kom mestu izvan prostorija poslodavca (uključujući i rad koji zaposleni obavlja u svom domu), ali isključivo ako se taj rad obavlja uz pomoć informacionih tehnologija.

Za potrebe ovog rada nećemo se baviti daljom analizom odnosa rada kod kuće i rada na daljinu, a pod izrazom rad van prostorija poslodavca smatraćemo rad kod kuće i rad na daljinu, kako su definisani Konvencijom MOR-a br. 177, odnosno Okvirnim sporazumom o radu na daljinu, bez obzira na prirodu njihovog međusobnog odnosa.

Zakon o radu Republike Srbije poznaje „radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca“ pod kojim podrazumeva rad od kuće i rad na daljinu,²⁵ ali ne sadrži definiciju nijednog od ovih pojmova. Sa druge strane, Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće, koji je donet kao vid pomoći poslodavcima u cilju lakšeg sprovođenja rada van njihovih prostorija u okolnostima pandemije Covid-a 19, definiše rad od kuće kao

„...korišćenje informacionih i komunikacionih tehnologija (stoni računar, prenosivi računar – laptop, pametni telefon i tablet) koje omogućavaju obavljanje poslova van prostorija poslodavca.“²⁶

Ovakva definicija je po mišljenju autorke preuska, jer se odnosi samo na rad koji se obavlja uz korišćenje modernih tehnologija. Sporno je na koji način je moguće pomiriti ovu definiciju sa podelom rada van prostorija poslodavca iz Zakona o radu, jer nije jasno šta bi se u slučaju prihvatanja ove definicije imalo smatrati radom na daljinu. Jasno je da je ovakva definicija pojma rada od kuće neodrživa, zato što iz svog opsega isključuje rad koji se obavlja bez korišćenja informacionih tehnologija (što je karakteristično za rad (k)od kuće), kao i zato što definiše rad od kuće na način na koji se u međunarodnom pravu tradicionalno definiše rad na daljinu, te u tom smislu ostavlja otvoren problem definisanja rada na daljinu u domaćem pravu.

²⁵ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.

²⁶ Ministarstvo za rad, zapošljavanje i boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu. (2021). Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/%D0%92%D0%BE-%D0%B4%D0%B8%D1%87%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%D0%B4%20%D0%BA%D1%83%D1%9B%D0%B5.pdf>

SPECIFIČNOSTI RADA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA I UREĐENJE U REPUBLICI SRBIJI

Iako su u teoriji kroz veći deo istorije postojala razmimoilaženja u pogledu pitanja da li rad kod kuće, usled manjeg intenziteta podređenosti zaposlenog i manje mogućnosti kontrole rada od strane poslodavca,²⁷ predstavlja radni odnos ili ne, u domaćem pravu, kao i u većini evropskih država, odnos poslodavaca i zaposlenih koji posao obavljaju na ovaj način, smatra se radnim odnosom, a rad kod kuće samo posebnim načinom organizacije rada, odnosno načinom izvršavanja rada u okviru tog radnog odnosa.²⁸ Rad na daljinu, u smislu definicije sadržane u Okvirnom sporazumu o radu na daljinu, takođe predstavlja specifičan način organizacije rada, s obzirom na to da se ova definicija odnosi na rad koji se obavlja u okviru radnog odnosa.²⁹

S obzirom na izneto, jasno je da i radni odnos koji se ispoljava kroz obavljanje rada van prostorija poslodavca, bilo da se radi o radu kod kuće ili radu na daljinu, moraju da karakterišu ista obeležja koja inače karakterišu radni odnos u određenom pravnom sistemu.

Tako, obeležje dobrovoljnosti koje je neizostavno u radnom odnosu, mora postojati i u pogledu ugovaranja i izvršavanja rada van prostorija poslodavca. Zaposleni mora biti saglasan sa obavljanjem rada na ovaj način, ne samo u trenutku zasnivanja radnog odnosa, već i kasnije, tokom njegovog trajanja. U domaćem pravu, radni odnos koji podrazumeva obavljanje rada van prostorija poslodavca, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, na isti način kao i radni odnos koji se zasniva radi obavljanja rada u prostorijama poslodavca. Takođe, ukoliko poslodavac ili zaposleni žele da u toku trajanja radnog odnosa izmene ugovoreni način organizacije rada, tako da se ubuduće rad obavlja van poslodavčevih prostorija (ili obrnuto), moraće da zakluče aneks ugovora o radu.

U domaćem Zakonu o radu, nije na precizan način dat odgovor na pitanje da li odbijanje zaposlenog da potpiše aneks ugovora o radu koji se tiče

²⁷ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu, 314–317.

²⁸ Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savećovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani, 1–3. oktobar 2009*, 3. Suprotno smatra B. Lubarda: „Radnik nije u pravno podređenom položaju kao zaposleni, niti uživa takav stepen ekonomske samostalnosti koji bi ga kvalifikovao kao nezavisnog radnika (samozaposlenog lica), tako da se smatra da je radnik kod kuće u statusu slično-zaposlenog“ u: Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, 358.

²⁹ UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

prelaska na obavljanje rada van prostorija poslodavca, predstavlja opravdan otkazni razlog. Da li se, u ovom slučaju, radi o ponudi aneksa „radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca“, čije odbijanje bi predstavljalo osnov za otkaz ugovora o radu, ili ne? Prema jednom shvatanju iznetom u teoriji, ovde se ne radi o premeštaju zaposlenog u drugo mesto rada, već o ponudi aneksa „u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu“, čije odbijanje sa sobom ne može povući otkaz ugovora o radu.³⁰ Autorka ovog rada je saglasna sa iznetim stavom, naročito jer je ovakav smer razmišljanja u skladu sa Okvirnim sporazumom o radu na daljinu, koji garantuje da odbijanje potpisivanja ovakvog aneksa ugovora o radu ne može predstavljati razlog za raskid radnog odnosa od strane poslodavca.³¹ Ipak, bez obzira na stavove iznete u teoriji o ovom pitanju i rešenja usvojena u međunarodnom pravu, neophodno je, u cilju pravne sigurnosti, razjasniti ovo pitanje od strane domaćeg zakonodavnog organa u što skorijoj budućnosti.

U srpskom pravu ugovor o radu ili aneks ugovora o radu kojim se ugovara obavljanje rada van prostorija poslodavca mora sadržati, pored odredaba koje se odnose na svaki ugovor o radu, i posebne elemente propisane odredbama Zakona o radu.

S obzirom na specifičnost organizacije rada, poslodavac mora regulisati pitanje opreme koju će zaposleni koristiti za obavljanje rada. Ovu opremu po pravilu će obezbediti poslodavac, ali, za slučaj da opremu obezbeđuje zaposleni, poslodavac mora obezbediti naknadu troškova na ime upotrebe ove opreme.³² Pitanje naknade od strane poslodavca mora se regulisati i u pogledu drugih troškova povezanih sa obavljanjem rada – troškova električne energije, telefonske linije i drugih, u zavisnosti od konkretnih okolnosti i specifičnosti posla. Na žalost, domaći zakonski i podzakonski akti ne sadrže elemente za utvrđivanje visine ove naknade, niti eventualne minimalne iznose koje je poslodavac obavezan da isplaćuje u zavisnosti od vrste troškova, što otvara vrata zloupotrebama od strane poslodavaca, te je potrebno ovo pitanje detaljno regulisati u što skorijoj budućnosti.

Zaposlenom koji posao obavlja van prostorija poslodavca mora se garantovati isti nivo prava koji poslodavac obezbeđuje ostalim zaposlenima – na primer, osnovna zarada za rad zaposlenog koji na ovaj način izvršava svoje radne zadatke ne sme biti ugovorena u iznosu nižem od zarade koja je ugovorena sa zaposlenima koji rade na istim poslovima u prostorijama poslodavca,

³⁰ Gligorić, S. (2021). Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65 (3), 484.

³¹ UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

³² Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savetovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani, 1–3. oktobar 2009*, 4.

odredbe o prekovremenom radu i radu noću moraju se primenjivati na sve zaposlene, pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta mora se obezbediti svim zaposlenima pod jednakim uslovima, itd.

Posebno delikatna pitanja u vezi sa garantovanjem prava ovim licima javljaju se u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, kao i u pogledu pomirenja poslodavčevog prava na nadzor nad radom zaposlenog, sa jedne, i prava na privatnost i nepovredivost stana zaposlenog, sa druge strane.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije ne sadrži posebne odredbe koje se tiču zaštite bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih koji posao obavljaju van prostorija poslodavca, te se na njih primenjuju opšta pravila ovog zakona koja važe za sve zaposlene. Ovakvim postupanjem domaći zakonodavac nije uvažio osobenosti rada van prostorija poslodavca u delu koji se tiče delotvorne zaštite zdravlja i bezbednosti na radu ove kategorije zaposlenih, a koja se ne može ostvariti prostom primenom opštih pravila na ove zaposlene.

Tako, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije propisuje obavezu poslodavca da sprovede određene mere kojima će obezbediti i održavati neophodan nivo bezbednosti na radu: na primer, da osigura da oprema za rad nije štetna, ali i da proverava poštovanja preduzetih mera u određenim vremenskim intervalima. S obzirom na specifično mesto rada, jasno je da u ovom slučaju nedostaju odredbe koje bi ove obaveze bliže uredile – na primer, na koji način poslodavac garantuje bezbednost opreme za rad koju nije on obezbedio ili nad kojom on nema fizički nadzor? Takođe, na koji način i pod kojim uslovima poslodavac može vršiti proveru poštovanja navedenih mera kada zaposleni posao obavlja iz svog doma, ili u situacijama kada poslodavac i ne zna odakle zaposleni obavlja svoj rad? Pored toga, ovo pitanje dodatno usložnjava postojanje širokih ovlašćenja inspekcije rada koja ima pravo pregledanja prostorija u kojima se obavlja rad, ali u slučaju da zaposleni radi u svom domu, zbog Ustavne garantije nepovredivosti stana, ni poslodavac ni inspekcija rada ne bi mogli da izvrše nadzor bez saglasnosti zaposlenog.

Složeno pitanje predstavlja i vršenje nadzora nad obavljanjem rada zaposlenog, specijalno onih zaposlenih koji posao obavljaju u svom domu. Ovo je posledica činjenice da poslodavčeva nadzorna ovlašćenja imaju svoja ograničenja u pravu na privatnost zaposlenog i zabrani nesrazmernog zadiranja u njegov privatni život, usled čega se nadzor može sprovoditi samo u onoj meri koja je opravdana legitimnim interesima poslodavca, što nije uvek jednostavno utvrditi.³³

³³ International Labour Organization. (2021). *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

Pitanje koje proizlazi iz navedenih obaveza i ovlašćenja vezanih za nadzor nad obavljanjem rada i poštovanjem mera bezbednosti na radu jeste na koji način pomiriti obavezu poslodavca (i inspekcije rada) koje se odnose na mesto rada, ako se ima u vidu neotuđivo pravo zaposlenog na privatnost koju uživa u svom stanu, i nepovredivost stana koja je garantovana Ustavom Republike Srbije.³⁴ Jasno je da je ovo pitanje neophodno urediti u što kraćem vremenskom roku zbog velikih opasnosti koje u sebi sadrži.

Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće imao je za cilj razjašnjenje prethodno iznetih dilema poslodavaca koja su se posebno pojavila nakon izbijanja pandemije Covid-a 19. Ipak, kroz ovaj dokument samo je ukazano na relevantne odredbe Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i činjenicu da se one imaju primenjivati i na „rad od kuće“ (kako je on definisan u samom Vodiču), dok pitanju njihovog bližeg uređenja nije posvećena adekvatna pažnja.

STAVOVI ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Autorka je za potrebe ispitivanja stavova zaposlenih u vezi sa radom van prostorija poslodavca sprovela anketu sa 40 ispitanika – zaposlenih koji su usled uvođenja vanrednog stanja u Republici Srbiji, počeli da obavljaju rad na ovaj način. Struktura ispitanika bila je sledeća: 75 % ispitanika bilo je ženskog pola, dok je 25 % ispitanika bilo muškog pola. Pritom je 65 % ispitanika bilo starosti između 25 i 34 godine, 25 % ispitanika bilo je starosti između 35 i 44 godine, 7,5 % između 45 i 54 godine, a 2,5 % između 55 i 64 godine.

Od svih ispitanika čak trideset dvoje (80 %) odgovorilo je da je pre uvođenja vanrednog stanja obavljalo rad isključivo u prostorijama poslodavca, dok je troje odgovorilo da je pre uvođenja vanrednog stanja radilo deo radnog vremena u prostorijama poslodavca.

Zabrinjavajući su odgovori ispitanika na pitanje da li je poslodavac, prilikom prelaska na obavljanje rada van njegovih prostorija, ponudio zaposlenom zaključenje aneksa ugovora o radu. Od 35 ispitanika koji su pre uvođenja vanrednog stanja radili isključivo u prostorijama poslodavca ili deo radnog vremena u prostorijama poslodavca, samo 20 % je odgovorilo na ovo pitanje sa „da“.

Na pitanje da li i dalje obavljaju rad van prostorija poslodavca, od svih ispitanika, njih 12 (30 %) odgovorilo je da rad obavlja isključivo van prostorija poslodavca, dok je 8 ispitanika (20 %) odgovorilo da deo radnog vremena radi

³⁴ Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.

u prostorijama poslodavca, a deo radnog vremena van njegovih prostorija. Iz ovih odgovora možemo primetiti da je značaj rada van prostorija poslodavca (u svom „čistom“ obliku ili u vidu nekog „mešovitog“ načina organizacije rada) i dalje visok, iako epidemiološka situacija u Republici Srbiji više ne zahteva sprovođenje ovakvog načina organizacije rada.

Od svih ispitanika 32,5 % izjasnilo se da smatra da je produktivnost na radu veća kada posao obavljaju van prostorija poslodavca, dok se 22,5 % izjasnilo da smatra da im je produktivnost u ovom slučaju manja. Konačno, 30 % ispitanika izjasnilo se da smatra da nema razlike u produktivnosti, dok je 15 % ispitanika smatralo da ne može da se izjasni o ovom pitanju.

Na pitanje da li su uvideli neke od pozitivnih ili negativnih efekata rada van prostorija poslodavca, u odnosu na rad u prostorijama poslodavca, rezultati su bili sledeći: čak 64,1 % ispitanika odgovorilo je da lakše usklađuje radne i privatne obaveze kada posao obavlja van prostorija poslodavca; 43,59 % ispitanika odgovorilo je da ima više slobodnog vremena; 33,33 % odgovorilo je da smatra da je produktivnost u radu bolja prilikom obavljanja rada van prostorija poslodavca. Sa druge strane, 51,28 % zaposlenih-ispitanika odgovorilo je da je tokom obavljanja rada van prostorija poslodavca osećalo nedostatak odvojenosti poslovnog i privatnog života, dok je 33,33 % odgovorilo da se osećalo izopšteno tokom obavljanja rada.

Na kraju, na poslednje i možda i najbitnije pitanje u anketi, koje je glasilo: Na osnovu dosadašnjeg iskustva, da li biste u budućnosti želeli da posao obavljate u prostorijama poslodavca ili van prostorija poslodavca, zaposleni-ispitanici odgovorili su na sledeći način: 35 % izjasnilo se da bi želelo da posao obavlja isključivo van prostorija poslodavca, 22,5 % da bi želelo da deo radnog vremena obavlja van, a deo u prostorijama poslodavca, dok je 42,5 % odgovorilo da bi želelo da posao obavlja isključivo u prostorijama poslodavca.

Smatramo da je korisno u ovom smislu pomenuti i rezultate ankete koju je tokom 2020. i 2021. godine sprovela Evropska fondacija za unapređenje uslova života i rada (Eurofound) na nivou Evropske unije sa više od 86 hiljada ispitanika, a kako bismo rezultate iznete u ovom radu stavili u širi kontekst. Rezultati ovog istraživanja pokazali su da je 53 % zaposlenih koji posao obavljaju van prostorija poslodavca, i to kod kuće, izjavilo da je zadovoljno obimom posla koji postiže da obavi, dok je čak 56,9 % izjavilo da je sveukupno zadovoljno iskustvom rada kod kuće.³⁵

Ovi rezultati se u dobroj meri poklapaju i sa rezultatima dobijenim kroz anketu koju je autorka sprovela, te je, uprkos malom uzorku, moguće zaključiti da se stavovi zaposlenih koji su počeli da obavljaju rad van prostorija

³⁵ Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19/working-teleworking>.

poslodavca usled pandemije izazvane Covid-om 19, kreću u sličnom smeru, jer postoji značajan procenat zaposlenih koji smatraju rad van prostorija poslodavca pozitivnim iskustvom. Na osnovu analize ovih odgovora može se, sa dozom opreza, izneti zaključak da su se stavovi određenog broja zaposlenih u ovom pogledu promenili, te da danas srećemo mnogo veći procenat onih koji su zainteresovani da u budućnosti obavljaju rad van prostorija poslodavca.

Što se tiče stavova poslodavaca, kako oni nisu učestvovali u anketi iz razloga opisanih u uvodu ovog rada, osvrnućemo se na rezultate ankete Organizacije za evropsku saradnju i razvoj (OECD), koja je sprovedena 2021. godine sa poslodavcima iz 25 zemalja.

Od svih poslodavaca koji su sprovodili rad van svojih prostorija tokom pandemije Covid-a 19, čak 63 % ocenilo je iskustvo rada van prostorija poslodavca kao pozitivno s aspekta poslovanja kompanije. Više od 60 % poslodavaca odgovorilo je da je, uprkos izazovima povezanim sa uvođenjem ovakvog načina organizacije rada, produktivnost zaposlenih porasla usled njegovog uvođenja.³⁶

Kada se posmatra projekcija budućeg značaja rada van prostorija poslodavca, rezultati navedenog istraživanja pokazali su da poslodavci smatraju da bi u budućnosti 42 % zaposlenih trebalo da obavlja posao na ovaj način, makar deo radnog vremena (i to 5 % zaposlenih isključivo van prostorija poslodavca, 22 % zaposlenih dva ili tri dana nedeljno, a ostali sa drugačijim modalitetima obavljanja rada).³⁷

Kako u Srbiji do dana pisanja ovog rada nije sprovedeno istraživanje na nacionalnom nivou koje bi se bavilo analizom stavova zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada, ostaje nada da će anketa sprovedena za potrebe pisanja ovog rada biti korisna istraživačima koji u budućnosti budu odlučili da sprovedu ovakvo istraživanje.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Sa porastom značaja rada van prostorija poslodavca, do koga je došlo usled izbijanja epidemije Covid-a 19, mnogi zaposleni i poslodavci imali su priliku da se iz prve ruke upoznaju sa ovim načinom organizacije rada. Mnoga istraživanja sprovedena su u poslednje dve godine upravo kako bi se

³⁶ Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing, 18.

³⁷ *Ibid.*, 30.

ustanovilo da li su se stavovi zaposlenih i poslodavaca o ovom pitanju promenili u odnosu na period koji je prethodio nastupanju vanrednih zdravstvenih okolnosti, kada su ovi stavovi bili prevashodno negativnog karaktera.

Rezultati ankete sprovedene za potrebe ovog rada, pokazuju da je značajan broj zaposlenih koji su usled pandemije počeli da obavljaju posao van prostorija poslodavca, uvideo prednosti ovakvog načina organizacije rada, te da je veliki procenat njih zainteresovan da u budućnosti obavlja rad na ovaj način. Ako se ovi rezultati uporede sa stavovima zaposlenih koji su preovladavali pre pojave epidemije Covid-a 19, jasno je da su stavovi ove kategorije lica, prema radu van prostorija poslodavca, u značajnoj meri doživeli promene u pozitivnom smeru. Naravno, ovakvi rezultati moraju biti potvrđeni kroz sprovođenje istraživanja na sveobuhvatnijem uzorku, jer je značaj istraživanja sprovedenog za potrebe ovog rada ograničen skromnim brojem ispitanika.

Na osnovu rezultata sprovedene ankete, kao i iznetih rezultata sprovedenih istraživanja koja su za predmet imala stavove poslodavaca i zaposlenih na nivou Evropske unije, može se zaključiti da su stavovi ove dve kategorije lica prema radu van prostorija poslodavca, doživeli promenu ka pozitivnijem poimanju ovog načina organizacije rada i uočavanju njegovih povoljnih efekata po poslovanje kompanija ali i život zaposlenih. U skladu sa ovakvim promenama, može se sa oprezom zaključiti da će rad van prostorija poslodavca u budućnosti uživati veći značaj od onoga koji je uživao pre izbijanja pandemije izazvane Covid-om 19.

Nesporno je da rad van prostorija poslodavca uživa veliki značaj od izbijanja pandemije Covid-a 19. Ukoliko se uz ovu činjenicu uzmu u obzir rezultati istraživanja izneti u ovom radu i zaključci u pogledu njegovog budućeg značaja, jasno je da je pitanjima na koje je ukazano neophodno posvetiti pažnju u što skorijoj budućnosti. Na osnovu svega iznetog očigledno je da je nivo uređenosti rada van prostorija poslodavca u našoj državi na nezavidnom nivou – Zakon o radu rad van prostorija poslodavca uređuje u svega dva člana, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ne prepoznaje specifičnosti ovakvog načina organizacije rada, dok podzakonski akti doneti usled pandemije Covid-a 19 takođe ne uređuju ova pitanja na adekvatan način. U tom smislu, neophodna je aktivnost domaćeg zakonodavca kako bi ova pitanja bila uređena na adekvatiji način.

U ovom poduhvatu značajni mogu biti primeri evropskih država koje su, nakon prestanka vanrednih zdravstvenih okolnosti, već pristupile sveobuhvatnom uređenju ovog pitanja, a nakon što su uočeni istovrsni propusti kakvi postoje i u našoj državi, a na koje je ukazano u ovom radu.

LITERATURA

Monografije i članci

- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19/working-teleworking>
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office.
- Gligorić, S. (2021). Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65 (3).
- International Labour Organization. (2021). *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation.
- International Labour Organization. (2020). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang-en/index.htm
- International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the world-wide potential*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang-en/index.htm
- International Labour Organization. (1997). Report of the Symposium on Multimedia Convergence. Dostupno na: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma993258743402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savetovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani, 1–3. oktobar 2009.*
- Lamond, D. (1997). *Defining telework: what is it exactly?*. Dostupno na: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly
- Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet.
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in 21st century: An Evolutionary Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje i boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu. (2021). Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20>

%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%D0%B4%20%D0%BA%D1%8-3%D1%9B%D0%B5.pdf

- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects. Dostupno na: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects
- Sanz de Miguel, P., Caprile, M., Arasanz, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- Urdarević, B. (2021). Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1/2021.

Domaći propisi

- Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.
- Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.

Strani propisi

- International Labour Organization, Home Work Convention (No. 177). Geneva, 1996. Spisak ratifikacija dostupan na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO-RMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322:NO.
- UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.