

Др Драгана РАДОВАНОВИЋ\*

## РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ИЗВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА

### Резиме

*Радни однос за обављање послова изван просторија и у његовим оквирима рад код куће и рад на даљину представља изузетак од (стандардног) радног односа у оквиру кога запослени редовно обавља рад у просторијама послодавца и атипични радни однос. Радни однос у овом модалитету, наиме, детерминише децентрализација радних места и редовно обављање послова код куће запосленог или на другом одговарајућем месту које се налази изван просторија послодавца, што омогућава остваривање вишеструких користи. Из тог разлога, радна легислатива установљава шири оквир за закључивање уговора о раду код куће и рада на даљину, а појединце охрабрује да, без страха за своју сигурност, закључују ову врсту уговора о раду - запосленом, који ради код куће или на другом одговарајућем месту које се налази ван просторија послодавца, јамчи сва права као и запосленом који ради на истим пословима у просторијама послодавца, али и посебна права која респектују специфичност његовог положаја.*

**Кључне речи:** *радни однос за обављање послова изван просторија послодавца, рад на даљину, рад код куће, флексибилизација рада.*

### І Претходне напомене

Последњих деценија догодиле су се опсежне друштвене промене, које су довеле до преобликовања света рада на више начина. Између осталог, наметнуле су потребу за еластичнијим уређивањем радних односа како би се обезбедило ефикасно, квалитетно и брзо прилагођавање насталим околностима, економска успешност на макро и микро нивоу и

---

\* Доцент на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија, Нови Сад

максимална запосленост у датим околностима.<sup>1</sup> У том светлу се и афирмишу флексибилни облици запошљавања, међу којима посебно место заузима радни однос за обављање послова изван просторија послодавца. Флексибилност радног односа у овом модалитету подразумева децентрализацију радних места и редовно обављање послова код куће запосленог или на другом одговарајућем месту које се налази ван просторија послодавца<sup>2</sup>, што може резултирати вишеструким позитивним ефектима.<sup>3</sup> Чињеница је, међутим, да ће рад код куће и рад на даљину још дуго време бити маргинализован због неповерења и страха од непознатог, али и организационих, културних и других разлога.

## II Национални стандарди о радном односу за обављање послова изван просторија послодавца

Национални стандарди о радном односу за обављање послова изван просторија послодавца инкорпорирани су, преваходно, у Закону о раду<sup>4</sup>, који се, као системски закон у области рада, примењује на све запослене и послодавце, уколико другачије није одређено законом. Приликом њиховог доношења уважени су, али фрагментарно, међународни стандарди о раду код куће и раду на даљину, нарочито они садржани у Конвенцији Међународне организације рада број 177 о раду код куће и Препоруци ове организације број 146 о раду код куће и Оквирном споразуму о раду на даљину из 2002. године, усвојеном од стране европских социјалних партнера. Из тог разлога, морамо и даље радити на хармонизацији националне

1 Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада: решење или заблуда”, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2012, 179.

2 Иво Розић, „Флексибилни облици запошљавања у складу са *Acquis communitarie*”, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, 46.

3 На нивоу друштва, радни однос за обављање послова изван просторија послодавца има потенцијала да допринесе решавању бројних проблема, пре свега, проблема незапослености, проширујући могућности за запослење осетљивих категорија лица, као што су старија лица и лица са инвалидитетом, жене и лица која се старају о члановима породице којима је неопходна њихова брига и помоћ. Радни однос у овом модалитету омогућава послодавцима да модернизују организацију рада и остваре значајне уштеде (смањењем трошкова обезбеђивања просторних услова за рад и трошкова доласка и одласка са рада запослених, на пример), али и интензивирају продуктивност, умање притисак рационализације, остваре већи профит и већу конкурентност. Гледано из угла запослених, приметан је његов утицај на лакше усклађивање породичних и професионалних обавеза и организацију радног времена на начин који њима највише одговара. С. Јашаревић, 184.

4 Закон о раду - ЗР, *Сл. гласник РС*, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 13/2007 и 95/2018.

регулативе са међународном у овој области, а посебно на хармонизацији са комунитарном радним правом, с обзиром на то да је инкорпорираће “Acquis communitarie” у национални поредак један од услова који наша земља мора испунити да би била примљена у чланство Европске уније.

### III Дефиниције и начелна полазишта о радном односу за обављање послова изван просторија послодавца

Радни однос за обављање послова изван просторија послодавца имплицира рад на даљину и рад код куће - рад на даљину је “облик организације и/или извршавања рада уз употребу информационих технологија, у оквиру уговора о раду/радног односа, где се рад који би се могао обављати у просторијама послодавца, редовно обавља изван тих просторија”,<sup>5</sup> а рад код куће “рад који радник обавља: код своје куће или на другој просторији, коју изабере, а која није просторија послодавца; уз новчану накнаду; у циљу производње или пружања услуга према захтеву послодавца, без обзира на то обезбеђује опрему, сировине и друга средства за рад”<sup>6</sup>.

Рад на даљину је новијег датума и доводи се у везу са развојем информационих технологија и њиховом интензивном применом на радном месту. Из тог разлога, као и због своје комплексности и мноштва појавних облика, не може се симплифицирати на рад код куће, иако умногоме подсећа на овај традиционални модалитет радног односа за обављање послова изван просторија послодавца<sup>7</sup> - између осталог, запосленима обезбеђује већи степен аутономије у организацији рада, избору места рада и распореда радног времена<sup>8</sup>, а захваљујући иновацијама у сфери информационих технологија, које се користе у извршавању пре-

5 Ова дефиниција садржана је у Оквирном споразуму о раду на даљину и прихваћена (telle quelle или са мањим изменама), у већини држава чланица Европске уније, те се сматра опште прихваћеном. Љубинка Ковачевић, „Рад на даљину - правни аспекти”, *Радно и социјално право*, бр. 2/2009, 91.

6 Конвенција Међународне организације рада број 177 о раду код куће, чл. 1.

7 Сличност рада на даљину са радом код куће је основни разлог због чега је рад на даљину организован у складу са одредбама матичног закона у области рада код куће до 2014. године, када је ступио на снагу Закон о изменама и допунама Закона о раду, који је, установљавањем овог облика организације и/или извршавања рада, проширио оквире радног односа за обављање послова изван просторија послодавца. Будући да је новијег датума, квалитет нормативних решења не може се ценити на основу судске праксе. Љуба Слијепчевић, „Рад на даљину према Закону о раду, Конвенцији МОР бр. 177 и Европском оквирном споразуму”, *Правни информатор*, бр. 1/2015, 48.

8 Предраг Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2015, 215; Љ. Ковачевић, 91.

стације рада, имплицира облике рада почев од рада који запослени обавља код куће и у теле-центрима, до рада на пословима код којих је стално у покрету или на путу.<sup>9</sup>

Радни однос за обављање послова изван просторија послодавца суштински је одређен специфичним местом рада<sup>10</sup> и редовним обављањем послова изван просторија послодавца<sup>11</sup>, али и употребом информационих технологија у извршавању престације рада<sup>12</sup>, ако се заснива ради обављања послова на даљину. Особености радног односа у овом модалитету представљају основ његовог разликовања од основног, стандардног радног односа у оквиру којег запослени редовно обавља послове у просторијама послодавца, сходно “јединству времена, простора и радњи”<sup>13</sup>, али и разлог због чега се сматра атипичним радним односом. Истовремено, представља изузетак од стандардног радног односа, прихватљив као делотворан одговор на савремене изазове (у области информационих технологија) и применљив када је објективно могуће, с обзиром на природу и карактер послова за које се заснива радни однос и (техничке) могућности за њихово обављање изван просторија послодаваца.<sup>14</sup>

Рад на даљину, као и рад код куће, и њему иманентно специфично место рада обезбеђује запосленима аутономију у погледу организације радног времена (они могу организовати радно време на начин који њима одговара) и обављање послова без непосредног послодавчевог надзора,

9 Љ. Ковачевић, 91.

10 Место рада је специфично зато што се налази изван просторија послодавца - запослени може радити код куће или у другој просторији која се налази у његовој својини или коју користи по основу уговора о закупу, уговора о доживотном издржавању, итд. Ако ради код куће, мора се водити рачуна о условима становања његових чланова породице. Жељко Албинезе, Секула Новаковић, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2014, 47.

11 Редовни карактер рада на даљину и рада код куће, оличен кроз перманентно и континуирано обављање послова код куће запосленог или на другом одговарајућем месту које се налази ван просторија послодавца, не искључује могућност њиховог повременог обављања у просторијама послодавца, нити стандардни радни однос искључује могућност повременог обављања послова ван просторија послодавца - у споразуму са послодавцем, запослени може један период у оквиру уговореног радног времена обављати послове код куће. Због тога, било би корисно одредити минимални фонд радних сати испод којег се одређени облик организације и/или извршавања рада не сматра радом на даљину и радом код куће. Љ. Ковачевић, 94; ЗР, чл. 50. ст. 2.

12 У извршавању престације рада користе се различите информационе технологије, мада је најчешћа употреба компјутера и WI-FI везе са интернетом. Љ. Слијепчевић, 47.

13 Бранко Лубарда, *Увод у радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2013, 133.

14 Живко Кулић, Слободанка Перић, *Радно право*, Београд, 2016, 126.

што не значи да се запослени који раде изван послодавчевих просторија могу сматрати само-запосленим лицима.<sup>15</sup> Аутономија коју уживају, наиме, не прекорачује “дозвољену” меру независности (они не сносе терет ризика делатности и обављају послове у име и за рачун послодавца, поступајући по његовим налозима и упутствима),<sup>16</sup> а њихова “невидљивост” на стандардном месту рада не искључује могућност послодавчевог надзора над обављањем послова, већ исти модификује и фокусира на квалитет (а не начин) обављања послова, и то употребом модерних технологија.<sup>17</sup>

Рад на даљину, као и рад код куће, може бити уговорен ради обављања разних послова, а уговарање једног или другог облика рада зависи, превасходно, од природе и карактера послова.<sup>18</sup> Неспорно је, међутим, да ни један од њих не може бити уговорен ради обављања послова који су опасни или штетни по здравље запосленог и других лица или оних који угрожавају животну средину<sup>19</sup> (на пример, ради обављања послова који укључују руковање експлозивима или излагање канцерогеним средствима). Ово ограничење осмишљено је у циљу очувања и унапређивања здравља запосленог, чланова његове породице и других лица у окружењу месту рада, као и ради заштите животне средине.<sup>20</sup>

Рад на даљину, као и рад код куће, може бити укључен у оригинални опис послова или отпочети накнадно, трансформацијом стандардног радног односа у радни однос за обављање послова изван просторија послодавца<sup>21</sup>, у складу са општим актом и уговором о раду<sup>22</sup>. У оба случа-

---

15 Љ. Ковачевић, 95.

16 Ж. Кулић, С. Перић, 126.

17 Љ. Ковачевић, 95.

18 Рад на даљину уговара се ради пружања књиговодствених услуга, статистичке обраде података, превођења на страни језик, архитектонског пројектовања, као и у области финансијског посредовања и промета некретнина, итд. а рад код куће ради обављања физичког, односно мануелног рада, какав је онај који се тиче израде предмета домаће радиности. П. Јовановић, 213.

19 ЗР, чл. 44.

20 Ж. Кулић, С. Перић, 127.

21 Трансформација стандардног радног односа у радни однос за обављање послова изван послодавчевих просторија требало би да буде потпомогнута установљавањем обавезе послодавца да, благовремено и на прикладан начин, обавести запослене о могућностима за рад на даљину или код куће. Б. Лубарда, 134.

22 По угледу на регулативу других земаља, било би корисно утврдити и период прилагођавања раду на даљину и раду код куће током којег и запослени и послодавац могу прекинути овакав рад, у складу са општим актом и уговором о раду. Национални колективни уговор Грчке из 2006. године, на пример, утврђује тромесечни период прилагођавања раду на даљину

ја, међутим, мора бити добровољан и за запосленог и за послодавца. Уколико послодавац понуди запосленом рад на даљину или рад код куће,

запослени може одбити понуду, и то без страха за сигурност запослења,<sup>23</sup> будући да неприхватање промене (уговореног) облика организације и/или извршавања рада, не може бити оправдан разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца.<sup>24</sup> Исто тако, послодавац не мора прихватити понуду запосленог да ради на даљину или код куће. Али, поднети предлог мора *bona fide* размотрити, заузети став о њему и обавестити (писаним путем) запосленог о заузетом ставу.<sup>25</sup>

Рад на даљину и рад код куће може се трансформисати у стандардни облик организације и/или извршавања рада, у складу са општим актом или уговором о раду, и уз сагласност запосленог и послодавца.<sup>26</sup>

Особености радног односа за обављање послова изван просторија послодавца су разлог због чега се уговором о раду, којим се заснива радни однос у овом модалитету, мора прецизирати: трајање радног времена утврђено према нормативима рада;<sup>27</sup> начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова;<sup>28</sup> обезбеђивање, инсталирање и одржавање сред-

---

током којег свака страна може прекинути овакав рад, ако петнаест дана раније достави обавештење другој. Истраживачки центар - Парламентарни институт Црне Горе, *Рад на даљину: законска рјешења у неколико европских земаља*, 2016, Подгорица, 9.

23 У упоредном праву постоји став да запосленом, који одбије понуду послодавца да ради на даљину или код куће, може престати радни однос на иницијативу послодавца, ако је такав рад једина мера за (ново) запошљавање вишка запослених. ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Implementation of the European framework agreement on telework*. Report by the European social partners adopted by the Social dialogue committee on 28 June 2006, 2006, доступно на адреси: [http://www.eresorcecentre.etuc.org/.../ Framework%20agreement%20on%20telework](http://www.eresorcecentre.etuc.org/.../Framework%20agreement%20on%20telework), 17. 10.2018, 18.

24 П. Јовановић, 215.

25 Б. Лубарда, 135.

26 На то указује и регулатива европских земаља, када утврђује да послодавац може одбити предлог запосленог да ради на стандардном месту из финансијских, организационих или других оправданих разлога. Истраживачки центар - Парламентарни институт Црне Горе, 12.

27 Нормативи рада морају бити једнаки за запослене који обављају послове изван просторија послодавца и оне који раде на истим пословима у просторијама послодавца. У противном, запослени који ради на даљину или код куће морао би да ради прековремено и ноћу како би остварио очекиване резултате. Љ. Слијепчевић, 50.

28 Због специфичног места рада, послодавац врши надзор над квалитетом обављања послова употребом модерних технологија (регистрацијом времена проведеног за рачунаром, или на интернету, или у вези са сервером послодавца). Могуће је и да запослени води евиденцију о раду и доставља је послодавцу електронским путем, факсом или на други начин у утврђеним роковима. Љ. Ковачевић, 95.

става за рад и начин њиховог коришћења;<sup>29</sup> надокнада трошкова коришћења средстава за рад и трошкова насталих обављањем рада изван просторија послодавца;<sup>30</sup> остала права и обавезе, као што су пружање одговарајуће техничке подршке запосленом који ради на даљину или код куће<sup>31</sup> и заштита података које користи и обрађује у професионалне сврхе.<sup>32</sup>

Особености радног односа за обављање послова изван просторија послодавца су и разлог чега послодавац мора, пре закључења уговора о раду, обавестити кандидата не само о пословима које ће обављати, условима рада и правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза<sup>33</sup>, већ и о лицу којем је непосредно подређено и/или лицу коме може постављати питања, начину на који ће резултате рада учинити доступним и организационој јединици којој припада. Такође, мора организовати обуку како би запослени унапредили своја знања и вештине неопходних за успешно обављање рада на даљину или код куће.<sup>34</sup>

Особености радног односа за обављање послова изван просторија послодавца су и разлог због чега запослени може обављати послове, за које је засновао радни однос, сам или уз помоћ чланова уже породице.<sup>35</sup>

---

29 По правилу, послодавац обезбеђује, инсталира и одржава средства за рад (посебну телефонску линију, компјутер са модемом, итд.), а запослени је дужан да се о тим средствима добро брине. Ово правило није апсолутно, јер средства за рад може обезбедити запослени. Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2014, 128.

30 Запослени има право на накнаду за коришћење средстава за рад у висини, која се утврђује зависно од њихове врсте и карактера, интензитета коришћења, амортизационе стопе, итд. Такође, има право на накнаду трошкова за утрошену електричну енергију и воду, одношење смећа, коришћење интернета и других трошкова насталих обављањем рада ван просторија послодавца. З. Ивошевић, М. Ивошевић, 128.

31 На то указују комунитарни стандарди, када установљавају обавезу послодавца да пружи одговарајућу техничку подршку раднику који ради на даљину. Оквирни споразум о раду на даљину, тач. 7.

32 У том светлу комунитарни стандарди установљавају обавезу послодавца да предузме одговарајуће мере ради заштите софтвера, података које радник на даљину користи и обрађује у професионалне сврхе и опреме. Између осталог, послодавац је дужан да упозна радника на даљину са прописима о заштити података, ограничењима везаним за коришћење опреме, забрани њеног коришћења у сврху прикупљања и дистрибуирања илегалних материјала интернетом и казнама прописаним за непоштовање тих прописа. Оквирни споразум о раду на даљину, тач. 5.

33 ЗР, чл. 27.

34 Ове обавезе послодавца утврђене су и Оквирним споразумом о раду на даљину, тач. 2 и тач. 10. ст. 2.

35 Актуелни Закон о раду нити забрањује, нити омогућава запосленом, који ради на даљину или код куће, да обавља послове уз помоћ чланова уже породице. Превладава, међутим, став

#### IV Правни положај запослених који обављају послове изван просторија послодавца

Правни положај запослених који обављају послове изван просторија послодавца налази се у средишту конфронтације између два, наизглед противуречна захтева, и то захтева флексибилности и захтева сигурности. Помирење ових захтева представља изазов за радно право на који оно мора адекватно одговорити, промовисањем концепта флексибилности, како би се постигла економска и социјална кохезија, обезбедили већи изгледи за запошљавање и бољи услови рада и максимизовале користи информатичког друштва.<sup>36</sup>

Правни положај запослених који обављају послове изван просторија послодавца суштински одређује начело забране дискриминације. Ово начело, снажно надахнуто великом хуманистичком идејом о једнакости људских бића у достојанству и правима, одражава став да запослени, који ради код куће или на другом одговарајућем месту које се налази изван просторија послодавца, не може бити третиран на неповољнији начин у односу на запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца<sup>37</sup> због тога што не ради на стандардном месту - између осталог, основна зарада запосленог који ради код куће или на другом одговарајућем месту које се налази изван просторија послодавца не може бити мања од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца, а количина и рокови за извршење послова који се обављају на основу уговора о раду на даљину и/или код куће не могу бити одређени на начин који запосленом онемогућава да користи право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор и плаћени годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.<sup>38</sup> Диференцијални третман ових двеју категорија запослених је, међутим, допуштен, уколи-

---

да о укључивању чланова уже породице у извршење уговора одлучује запослени (сагласност послодавца да учествују у извршењу уговора се подразумева и произилази из саме природе радног односа са обављањем послова ван послодавчевих просторија), а односи између запосленог и чланова уже породице поводом рада уређују се у складу са прописима о имовинско-правним односима чланова породице. Разлога је неколико, а најважнији је да ови односи представљају интерне правне односе чланова породице у које послодавац не може задирати. Из тог разлога, могу, а не морају бити формализовани. Ж. Кулић, С. Перић, 126.

36 Овакав став изражава и Оквирни споразум о раду на даљину, тач. 1. ст. 4.

37 Увођење стандарда "упоредивог запосленог" темељи се на поставци да се услови рада разликују од једног до другог послодавца, али и зависно од послова за које се заснива радни однос.

38 ЗР, чл. 42. ст. 4. и 6.



ко су разлике у поступању узроковане њиховим радним искуством, способностима, вештинама и/или (посебним) условима рада.<sup>39</sup>

Чињеница је, међутим, да се запослени који обављају послове изван просторија послодавца сусрећу са проблемима који су битно различити и специфични у односу на проблеме са којима се суочавају запослени са стандардним местом рада, с обзиром на то да, радна легислатива, традиционално конципирана по моделу радног односа у оквиру којег редовно ради у просторијама послодавца, не респектује, у довољној мери, специфичност рада на даљину и рада код куће. Због тога, општим актом и уговором о раду потребно је прилагодити поједине радно-правне норме, пре свега, оне које се тичу распореда и прерасподеле радног времена, ноћног и прековременог рада, одмора и одсуства са рада, специфичностима рада на даљину и рада код куће.<sup>40</sup> Потреба за прилагођавањем радно-правних норми особеностима рада на даљину и рада код куће постоји и у области заштите права на приватност<sup>41</sup> и безбедности и заштите живота и здравља на раду.<sup>42</sup> Било би

---

39 Тако, разлике у заради запосленог који ради на даљину или код куће и оног који ради на истим пословима у просторијама послодавца сматрају се допуштеним, ако су узроковане разликама у периоду минулог рада.

40 Искуства других земаља показују да запослени, који обављају послове изван просторија послодавца, практикују да раде прековремено и ноћу, имајући у виду аутономију коју уживају у погледу организације радног времена и немогућност непосредног послодавчевог надзора над њиховим радом. Из тог разлога, корисно би било утврдити оквирни распоред радног времена и време у којем запослени и послодавац могу контактирати један другог, или прекинути приступ запосленог централном рачунару послодавца по истеку дневног радног времена и у време у које користи одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, или увести телефонске и/или софтверске контроле и/или контроле дужине употреба компјутера, о чему послодавац мора унапред обавестити запосленог. Vittorio Di Martino, Linda Wirth, *Telework: A new way of working and living*, 2001, доступно на адреси: <http://www.ilo.int/public/english/support/itcom/downloads/pdf>, 14.5.2017, 23.

41 Због интензивног преплитања професионалног и приватног живота запослених који обављају послове изван просторија послодавца и употребе модерних технологија надзора, корисно би било установити забрану тајног надзора и обавезу послодавца да о примени мера надзора унапред обавести запослене (и њихове представнике). Ако запослени ради код куће, требало би установити додатне механизме заштите права на приватност - између осталог, утврдити да послодавац и инспектор рада могу приступити овом специфичном месту рада, уколико је запослени благовремено обавештен и сагласан са вршењем надзора, и да надзор мора бити извршен у периоду у којем запослени мора бити доступан послодавцу, осим ако постоји опасност оштећења софтвера или други оправдан разлог. Б. Лубарда, 136.

42 Потреба за прилагођавањем радно-правних норми о безбедности и заштити живота и здравља на раду особеностима радног односа за обављање послова изван просторија послодавца произилази из устаљене праксе запослених, који обављају послове изван просторија послодавца, да раде ноћу и прековремено, аутономије коју уживају у погледу организације рада, немогућношћу

корисно и утврдити мере како би се спречила изолованост запослених који обављају послове изван просторија послодавца<sup>43</sup> и обезбедило учешће синдиката у заштити њихових права<sup>44</sup>.

## V Напомене за крај

Радни однос за обављање послова изван просторија послодавца претрпео је веће измене 2014. године, када су ступиле на снагу измене и допуне Закона о раду, којим је уведен рад на даљину, који се до тада организовао у складу са правилима о раду код куће. Радни однос у овом модалитету наилазио је на скромну промену, упркос бројним потенцијалима које има. Из тог разлога, требало би радити на промовисању рада на даљину и рада код куће, уз истицање свих користи које обезбеђује, а њихову примену утемељити на успостављању баланса између флексибилности и сигурности, с обзиром на то да је искуство показало да је флексиблизација режима рада донела запосленима у Србији само смањење сигурности и опште снижавање животног стандарда (услед недовољне заштите запослених ангажованих у флексибилним формама рад, који су у другоразредном положају у односу на запослене са стандардним радним односом).

---

послодавца да врши непосредан надзор над њиховим радом и специфичних ризика који угрожавају њихов живот и здравље услед коришћења електричних уређаја и опреме са екраном. На то указују и комунитарни стандарди, када установљавају обавезу послодавца да: предузме одговарајуће мере у складу са Директивом 90/270/ЕЗ о минимуму безбедносних и здравствених услова за рад са опремом са екраном и из ње произишлим директивама, националним законима и колективним уговорима; упозна радника који ради на даљину са политиком о безбедности и заштити здравља на раду, посебно са оним сегментима који се тичу употребе опреме са екраном, и обавези да је примењује; обезбеди прелиминарне и периодичне контроле радног места, у складу са националним законодавством и колективним уговорима; обезбеди претходну обуку радника за безбедан рад на даљину; врши периодичне процене ризика на специфичном месту рада. Корисно би било и: забранити употребу опреме која не испуњава услове утврђене прописима о безбедности и заштити здравља на раду; установити одговорност послодавца за безбедност опреме коју обезбеђује и одговорност радника за исправност електричних инсталација. Оквирни споразум о раду на даљину, тач. 8, ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. Implementation of the European framework agreement on telework, Report by the European social partners adopted by the Social dialogue committee on 16 July 2002, 2002, доступно на адреси: <http://www.eresorcentre.etuc.org/.../Framework%20agreement%20on%20telework>, 3.10. 2017, 24.

43 Запослени који обављају послове изван просторија послодавца, самим тим што раде на специфичном месту, не развијају довољно осећај социјализације и институционализације. Због тога, послодавац мора предузети одговарајуће како би имали редовне сусрете са колегама и учествовали на радним састанцима. Б. Лубарда, 135.

44 Између осталог, колективним уговорима требало би ближе уредити сарадњу послодавца и синдиката, о питањима која се тичу обављања рада изван послодавчевих просторија.

**Dragana RADOVANOVIC, PhD**  
**Assistant Professor at Faculty of Law for Commerce and Judiciary,**  
**Novi Sad**

### **WORKING RELATIONSHIP FOR THE PERFORMANCE OF THE OFFICE OF THE OFFICE**

*Employment for outside work and his terms work from home and telework represents an exception from standard employment where employee regularly work at the employer's premises and atypical employment. In this modality of employment, in fact, determine the decentralization of working places and regularly working from home or other suitable (appropriate) place outside of employer premises, which enables allows achieving of multiple benefits. For that reason, working legislation determines wider frame for conclusions contract of working at home and telework and encouraging individuals to be fearless for their security concluding this type of contract. This way employee who works from home or other appropriate place out of working premises guarantees all rights as same as employee who works same job in working premises, but also special rights which respect specificity of its position.*

**Keywords:** *employment for work outside the premises of the employer, telework, work at home, flexibility of work.*