

RAD OD KUĆE



VUKOVIC & PARTNERS
Advokatska kancelarija - Law firm

Rad od kuće – privilegija i/ili opterećenje?

U uslovima epidemije virusa COVID-19, rad od kuće kao specifičan oblik obavljanja rada dobija poseban značaj, budući da isti pored modela obavljanja poslova koji omogućava viši stepen fleksibilnosti, postaje široko korišćena preventivna mera u borbi sa ovim virusom.

Prethodno navedene okolnosti dovele su do toga da se radu od kuće u javnim diskusijama i aktivnostima državnih organa počinje posvećivati sve veća pažnja, posebno s obzirom da je nedostatak precizne pravne regulative u uslovima povećanog obima korišćenja ovog modela obavljanja rada uneo visok stepen pravne nesigurnosti u radnim odnosima na teritoriji Srbije. Naime, Zakon o radu ovom modelu obavljanja rada posvećuje svega dva člana kojima se reguliše rad van prostorija poslodavca. S druge strane, Zakon o radu i drugi propisi kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa sadrže i niz rešenja koja su opšteg karaktera i koja se posledično primenjuju kako u slučaju obavljanja rada u prostorijama poslodavca, tako i u slučaju obavljanja rada van ovih prostorija, između ostalog i od kuće. Predmetna rešenja, budući da su opšteg karaktera, ne daju jasan odgovor i smernice za postupanje u nizu spornih pitanja koja se pojavljuju usled specifične prirode ovog oblika obavljanja rada. Usled navedenog, a do izmene propisa u pravcu preciznijeg regulisanja ovog modela obavljanja rada, pravna mišljenja i instrukcije organa nadležnih za kontrolu usklađenosti sa propisima u oblasti radnih odnosa imaju suštinski značaj za zakonito postupanje, te ćemo se u nastavku teksta posebno i oslanjati na ista.

Debata o prednostima i nedostacima obavljanja rada od kuće u ovim uslovima se posebno aktualizuje, pa se tako navodi da rad od kuće povećava mogućnosti angažovanja osoba sa invaliditetom, pomirenja porodičnog i privatnog života, unošenja fleksibilnosti u radne odnose koja vodi povećanju radne uspešnosti. S druge strane, postoje i potpuno suprotni stavovi u pogledu istih ovih elemenata, pa se tako navodi da rad od kuće vodi profesionalnoj izolaciji zaposlenog, brisanju distinkcije između privatnog i poslovnog i brisanju rasporeda radnog vremena.

U vezi s radom od kuće, čini se da su **aktuelno najznačajnija pitanja:**


1. **Pravnog osnova njegovog uvođenja,**
2. **Naknade troškova zaposlenom,**
3. **Bezbednosti i zdravlja na radu,**

te ćemo se u nastavku teksta posvetiti detaljnijoj analizi istih.

Pravni okvir i osnov uvođenja rada od kuće:

Zakon o radu u stavu 3 člana 42 propisuje dodatne obavezne elemente koje ugovor o radu u slučaju obavljanja rada od kuće mora sadržati. Navedeno podrazumeva da se **rad od kuće može uvesti isključivo saglasnošću volja poslodavca i zaposlenog, odnosno ugovorom o radu ili aneksom ugovora o radu.**

Prethodno pomenuti zaključak od posebnog je značaja budući da je u Srbiji tokom vanrednog stanja Vlada Republike Srbije uz supotpis Predsednika Republike Srbije donela Uredbu o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja kojom je bila propisana obaveza poslodavaca da zaposlenima omoguće obavljanje rada od kuće na svim radnim mestima na kojima je moguće organizovati takav rad u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Ukoliko opštim aktom ili ugovorom o radu nije bio predviđen ovakav način obavljanja rada, Uredba je omogućavala uvođenje istog rešenjem poslodavca kao jednostrane izjave volje čime je kreiran poseban, dodatni pravni osnov uvođenja rada od kuće. Vanredno stanje u Republici Srbiji prestalo je 06.05.2020. godine, a time i važnost svih uredba koje su donete za vreme njegovog trajanja, posledično i odredbe kojom se rad od kuće mogao uvesti na osnovu rešenja poslodavca.



Navedeno je od naročito značaja imajući u vidu okolnost da je veliki broj poslodavaca i po prestanku vanrednog stanja nastavio sa organizovanjem rada od kuće, međutim, prema dostupnim informacijama, bez valjanog pravnog osnova za ovaj model, budući da sa zaposlenima po prestanku vanrednog stanja nije zaključen aneks ugovora o radu koji je preostao kao jedini osnov organizovanja rada od kuće.

S obzirom da je zaključak da aktuelno rad od kuće može biti uveden isključivo ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora o radu, postavlja se pitanje pronalaza **adekvatnog rešenja za one poslodavce koji su radu od kuće pribegli isključivo kao preventivnoj meri, i kao takvoj, privremenom obliku organizovanja rada** kod poslodavca koji će po prestanku opasnosti izazvane epidemijom COVID-19 biti zamenjen radom u prostorijama poslodavca. Naime, ovakvi poslodavci susreću se s dve mogućnosti.

Prva mogućnost je da **aneks zakluče bez oročenja perioda njegovog važenja**, u kom slučaju će po prestanku potrebe za obavljanjem rada od kuće biti prinuđeni da zaposlenima ponovo dostavljaju ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu i sa istima zaključuju aneks ugovora o radu, a radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, odnosno vraćanja u poslovne prostorije poslodavca. Ukoliko bi zaposleni odbio ovakav premeštaj, mišljenja smo da bi postojao osnov za otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca usled postojanja opravdanog razloga na strani poslodavca. U ovom domenu, a u nedostatku precizne regulative, neizvesno je da li, i u kojoj meri bi se sud upuštao u ocenu postojanja opravdanih razloga na strani poslodavca za premeštaj zaposlenog, budući da sama okolnost da je prethodno bio organizovan rad od kuće pokazuje da je navedeno rešenje s aspekta organizovanja poslovanja poslodavca moguće, te je preporučljivo pažljivo obrazloženje razloga za premeštaj radi otklanjanja rizika tumačenja.

Drugo rešenje je **zaključenje aneksa ugovora o radu s oročenim periodom važenja**, koji bi podrazumevao da se aneks primenjuje za određeni vremenski period, nakon čega isti prestaje da važi, kada se ponovo uspostavlja primena odredaba ugovora o radu koje su derogirane ovim aneksom. U okviru ovog rešenja problem je način definisanja roka važenja aneksa, posebno s obzirom da je neizvesno koliko će trajati epidemija koja je za veliki broj poslodavca jedini razlog organizovanja rada od kuće. Rešenje prema kom bi se unapred precizno odredio period važenja aneksa (primera radi, važnost iznosi 3 meseca) bi u slučaju da po isteku ovog perioda i dalje postoji potreba za organizovanjem rada od kuće podrazumevalo dostavljanje ponude i zaključenje novog aneksa ugovora o radu radi produženja trajanja rada od kuće- U vezi s navedenim, potencijalno rešenje može biti vezivanje trajanja aneksa za period važenja akta kojim je i proglašena epidemija, tako da primena aneksa prestaje prestankom važenja navedenog akta ili u kratkom periodu (kao svojevrsnom adaptivnom periodu koji je preporučljiv) po prestanku važenja ovog akta. Pomenuti akt u Republici Srbiji je Naredba o proglašenju epidemije zarazne bolesti COVID-19, doneta na osnovu Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti. Problem u vezi primene navedenog rešenja je činjenica što iako odrediv, period važenja aneksa nije precizno određen te je sporno da li se od zaposlenih može očekivati da budu upoznati sa periodom primene određenog propisa i posledično sporno da li se može osnovano očekivati da se zaposleni pojave na poslu očekivanog dana. Usled opisanog, u slučaju primene ovog rešenja, preporuka je da se aneksima reguliše mehanizam obaveštavanja zaposlenih od strane poslodavca o tačnom datumu vraćanja u prostorije poslodavca.

Da bi ugovor o radu, odnosno aneks ugovora o radu bio valjan osnov za uvođenje rada od kuće, istim pored obaveznih elemenata koje mora sadržati svaki ugovor o radu moraju biti regulisana i sledeća pitanja:

1. trajanje radnog vremena prema normativima rada;
2. način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
3. sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
4. korišćenje i upotreba sredstava za rad zaposlenog i naknada troškova za njihovu upotrebu;
5. naknada drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;



Prethodno pomenuta rešenja proističu iz specifičnosti obavljanja rada van prostorija poslodavca. Tako je u odsustvu neposrednog uvida u rad zaposlenog od strane nadređenog kao primarnog vida nadzora nad radom zaposlenog koji rad obavlja u prostorijama poslodavca potrebno naći i precizno utvrditi mehanizme nadzora nad radom zaposlenih van prostorija poslodavca. U praksi se nadzor najčešće ostvaruje kroz korišćenje odgovarajućih online platformi, vođenje i dostavljanje izveštaja o radu, verifikaciju pružene usluge od strane klijenata i sl. Istovremeno, u slučaju obavljanja rada van prostorija poslodavca, značajno je regulisati koja i čija će se oprema koristiti za rad. Zbog specifičnosti obavljanja rada od kuće, zaposleni može doći u situaciju da za rad upotrebljava svoja sredstva, poput računara i telefona, te je bitno regulisati odgovarajuću naknadu troškova koji su u vezi s upotrebom ovih sredstava za račun poslodavca za zaposlenog nastali.

Dalje, Zakon o radu propisuje da se odredbe tog zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju i na ugovor o radu za obavljanje rada od kuće, ako drukčije nije određeno opštim aktom ili tim ugovorom. Dodatno, količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora o radu za obavljanje rada od kuće ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Navedeno rešenje primarno je utvrđeno radi zaštite zaposlenih, budući da fleksibilnost koju omogućava rad od kuće sa sobom učestalo nosi rizik nepostojanja ili neprimenjivanja određenog rasporeda radnog vremena, kao i rizik prekovremenog rada.

Na kraju, Zakon o radu reguliše da poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu, što podrazumeva da se u ovom režimu ne mogu obavljati poslovi s povećanim rizikom, kao ni poslovi u industrijama koje zahtevaju primenu posebnih mera zaštite zaposlenih i drugih lica koje se ne mogu obezbediti u kući zaposlenog.

Naknada troškova zaposlenom:

Jedno od zastupljenih pitanja u vezi s obavljanjem rada od kuće je i pitanje koje je sve troškove poslodavac dužan nadoknaditi zaposlenom koji radi od kuće.

Članom 118 Zakona o radu regulisana je vrsta troškova i elementi za određivanje visine troškova koje je poslodavac dužan nadoknaditi zaposlenom. Predmetne troškove sudska praksa posmatra kao stvarne troškove, odnosno, postojanje obaveze poslodavca da ove troškove nadoknadi zaposlenom uslovljava zahtevom da su predmetni troškovi zaista i nastali. S obzirom na opisano, imajući u vidu mesto obavljanja rada, odnosno okolnost da zaposleni rad obavlja od kuće, navedeno podrazumeva da za zaposlenog neće nastati troškovi dolaska i odlaska na rad, troškovi vezani za službeno putovanje, kao ni troškovi smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, te posledično nema ni obaveze poslodavca da iste zaposlenom nadoknađuje za period za koji zaposleni radi od kuće. S druge strane, i **zaposleni koji radi od kuće ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada, kao i za regres za korišćenje godišnjeg odmora, u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.**

Zakon o radu kod obavljanja rada van prostorija poslodavca, odnosno rada na daljinu i rada od kuće (kao što je gore navedeno) propisuje između ostalog kao obavezne dodatne elemente ugovora o radu kojim se reguliše ovaj oblik rada i **određenje korišćenja i upotrebe sredstava za rad zaposlenog i naknade troškova za njihovu upotrebu, kao i naknade drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja.** Predmetno rešenje je u velikoj meri neodređeno i podložno tumačenju. Naime, saglasno ovom rešenju, ugovorom o radu, odnosno aneksom može se predvideti da će zaposleni za rad koristiti sopstvena sredstva.



Ukoliko je navedeno slučaj, Zakon o radu predviđa da ugovorom mora biti regulisano i pravo na naknadu troškova za njihovu upotrebu. Pomenuto rešenje svakako nameće potrebu za regulisanjem odgovarajućeg učešća poslodavca u troškovima koji proističu iz održavanja i popravke ovih sredstava, zatim drugih troškova u vezi s upotrebom ovih sredstava poput troškova interneta, električne energije i telefonskih usluga. U nedostatku preciznih parametara i ograničenja u samom Zakonu o radu, postavlja se pitanje da li se, naročito kod troškova koji nisu fiksirani, efikasnosti radi naknada istih može definisati u paušalnom iznosu koji će se nadoknađivati zaposlenom, ili je kod svakog oblika potrebno kreirati poseban način utvrđivanja naknade troškova, posebno s obzirom da bi ovo rešenje nesumnjivo vodilo povećanju administrativnih obaveza za poslodavce i zaposlene i posledično rastu administrativnih troškova rada od kuće. U ovom delu zanimljivo je primetiti i da zakon ne govori o naknadi za upotrebu, već o naknadi troškova za upotrebu sredstava zaposlenog što implicira da za samu upotrebu sredstava u njegovoj svojini, zaposleni nema pravo na naknadu.

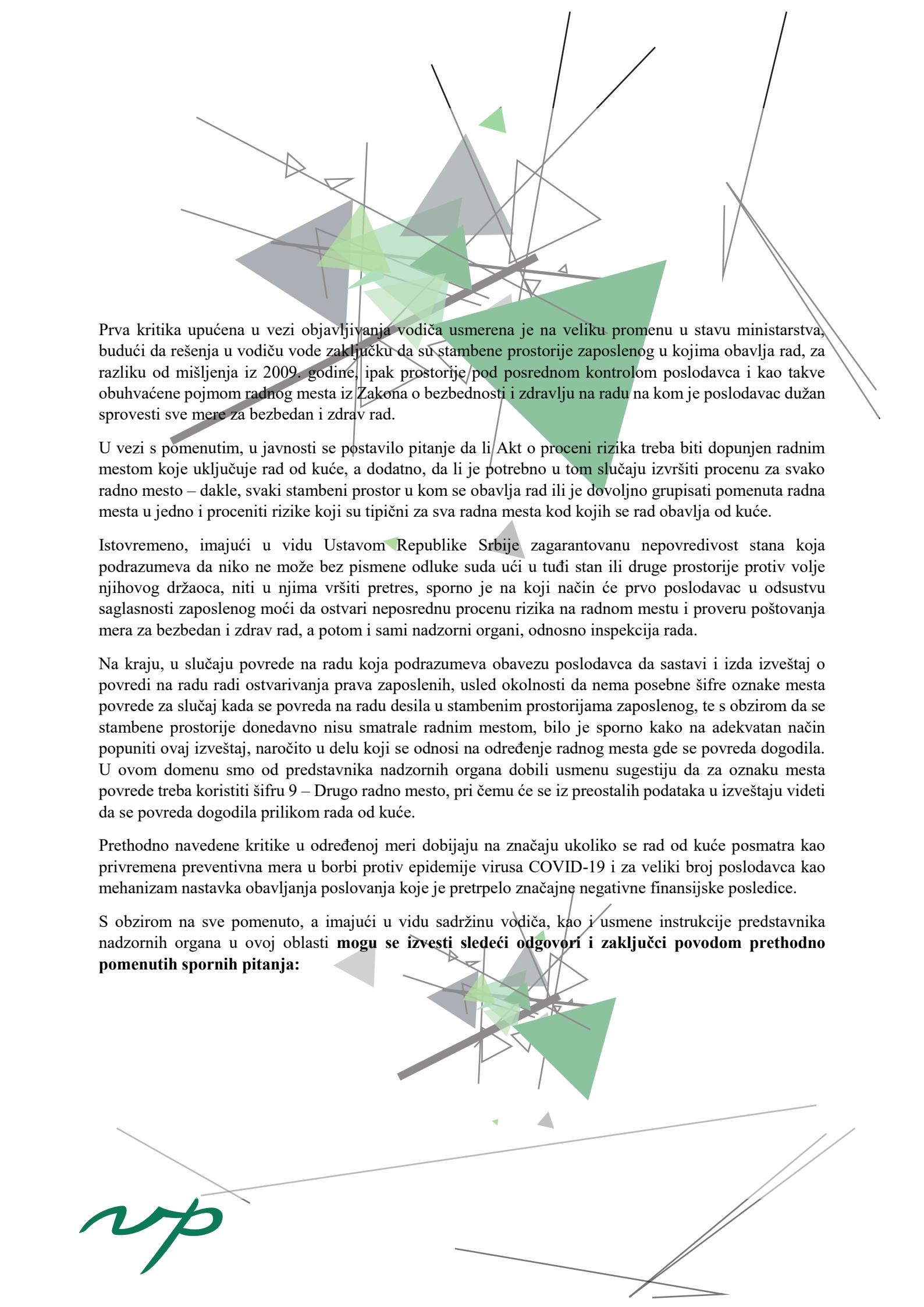
Bezbednost i zdravlje na radu:

Za kraj ove analize ostavili smo pitanje koje u praksi izaziva najviše nedoumica i neizvesnosti.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu pojam radnog mesta definiše kao prostor namenjen za obavljanje poslova kod poslodavca (u objektu ili na otvorenom kao i na privremenim i pokretnim gradilištima, objektima, uređajima, saobraćajnim sredstvima, i sl.) u kojem zaposleni boravi ili ima pristup u toku rada i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca. Navedena definicija poslužila je kao uporište za do nedavno zastupljen stav da usled okolnosti da prostor u kom zaposleni stanuje nije prostor pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca, navedeno radno mesto neće biti obuhvaćeno Aktom o proceni rizika, niti će se na tom radnom mestu vršiti ispitivanje uslova radne okoline. Pomenuti stav izričito je bio izražen u mišljenju Ministarstva rada i socijalne politike, br. 011-00-00007/2009-01 od 23.02.2009. godine. Pored navedenog, u praksi je bilo poznato da se, s obzirom da se rad na daljinu po pravilu obavlja upotrebom opreme sa ekranom primenjuju obaveze i odgovornosti utvrđene Pravilnikom o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad pri korišćenju opreme sa ekranom. Osim navedenog, preciznijih smernica i prakse postupanja u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu kada se rad obavlja od kuće nije bilo.

Usled pomenutih problema, **Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće objavljen od strane Uprave za bezbednost i zdravlje na radu** i povećanje komunikacije nadležnih organa u ovoj oblasti sa poslodavcima predstavljaju značajne korake u upravljanju postupanja u ovom domenu. Prethodno pomenute aktivnosti oslikavaju pozitivan razvoj formiranja prakse u ovom domenu, međutim, iste nisu u potpunosti otklonile nedoumice poslodavaca, a ne može se izbeći ni njihovo posmatranje s kritičkim razmišljanjem, budući da su pojedini stavovi sa strane poslodavaca osporavani kao preterano strogi, a predložena rešenja kao praktično neizvodljiva. Pre detaljnije analize rešenja sadržanih u vodiču, ukazujemo da je istim definisano da se radom od kuće u smislu tog vodiča smatra korišćenje informacionih i komunikacionih tehnologija (stoni računar, prenosivi računar – laptop, pametni telefon i tablet) koje omogućavaju obavljanje poslovanja u prostoriji poslodavca. Predmetno određenje implicira i da se smernice date u vodiču primenjuju samo u prethodno opisanim slučajevima, dok se u uslovima kada se rad od kuće obavlja bez korišćenja pomenutih tehnologija (što je u praktičnom smislu malo verovatno rešenje) iste ne primenjuju.

Napominjemo da iako vodič, s obzirom da ne predstavlja ni zakon ni podzakonski akt, strogo formalno posmatrano nema pravnoobavezujuću snagu isti, budući da oslikava stavove i mišljenja organizacione jedinice ministarstva rada kao nadzornog organa u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu posredno dobija na obaveznosti.



Prva kritika upućena u vezi objavljivanja vodiča usmerena je na veliku promenu u stavu ministarstva, budući da rešenja u vodiču vode zaključku da su stambene prostorije zaposlenog u kojima obavlja rad, za razliku od mišljenja iz 2009. godine, ipak prostorije pod posrednom kontrolom poslodavca i kao takve obuhvaćene pojmom radnog mesta iz Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu na kom je poslodavac dužan sprovesti sve mere za bezbedan i zdrav rad.

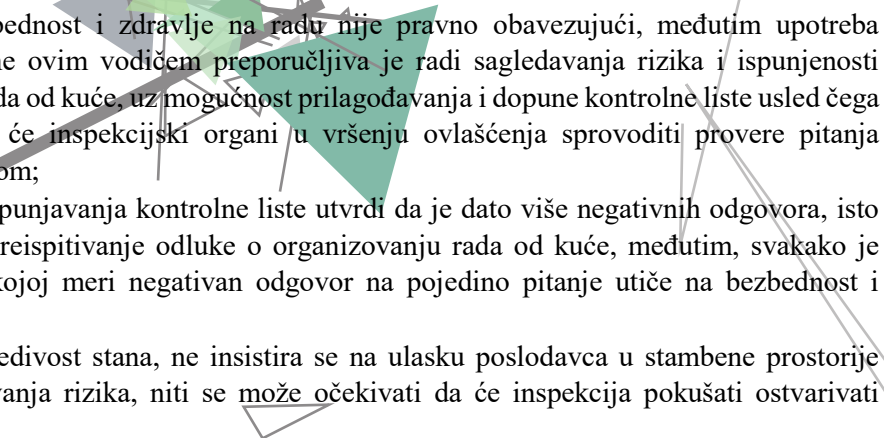
U vezi s pomenutim, u javnosti se postavilo pitanje da li Akt o proceni rizika treba biti dopunjen radnim mestom koje uključuje rad od kuće, a dodatno, da li je potrebno u tom slučaju izvršiti procenu za svako radno mesto – dakle, svaki stambeni prostor u kom se obavlja rad ili je dovoljno grupisati pomenuta radna mesta u jedno i proceniti rizike koji su tipični za sva radna mesta kod kojih se rad obavlja od kuće.

Istovremeno, imajući u vidu Ustavom Republike Srbije zagaranovanu nepovredivost stana koja podrazumeva da niko ne može bez pismene odluke suda ući u tuđi stan ili druge prostorije protiv volje njihovog držaoca, niti u njima vršiti pretres, sporno je na koji način će prvo poslodavac u odsustvu saglasnosti zaposlenog moći da ostvari neposrednu procenu rizika na radnom mestu i proveru poštovanja mera za bezbedan i zdrav rad, a potom i sami nadzorni organi, odnosno inspekcija rada.

Na kraju, u slučaju povrede na radu koja podrazumeva obavezu poslodavca da sastavi i izda izveštaj o povredi na radu radi ostvarivanja prava zaposlenih, usled okolnosti da nema posebne šifre oznake mesta povrede za slučaj kada se povreda na radu desila u stambenim prostorijama zaposlenog, te s obzirom da se stambene prostorije donedavno nisu smatrale radnim mestom, bilo je sporno kako na adekvatan način popuniti ovaj izveštaj, naročito u delu koji se odnosi na određenje radnog mesta gde se povreda dogodila. U ovom domenu smo od predstavnika nadzornih organa dobili usmenu sugestiju da za oznaku mesta povrede treba koristiti šifru 9 – Drugo radno mesto, pri čemu će se iz preostalih podataka u izveštaju videti da se povreda dogodila prilikom rada od kuće.

Prethodno navedene kritike u određenoj meri dobijaju na značaju ukoliko se rad od kuće posmatra kao privremena preventivna mera u borbi protiv epidemije virusa COVID-19 i za veliki broj poslodavca kao mehanizam nastavka obavljanja poslovanja koje je pretrpelo značajne negativne finansijske posledice.

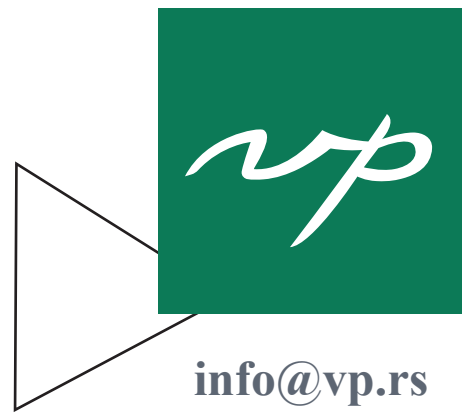
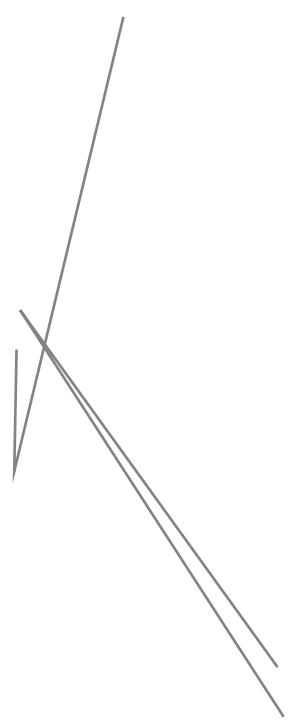
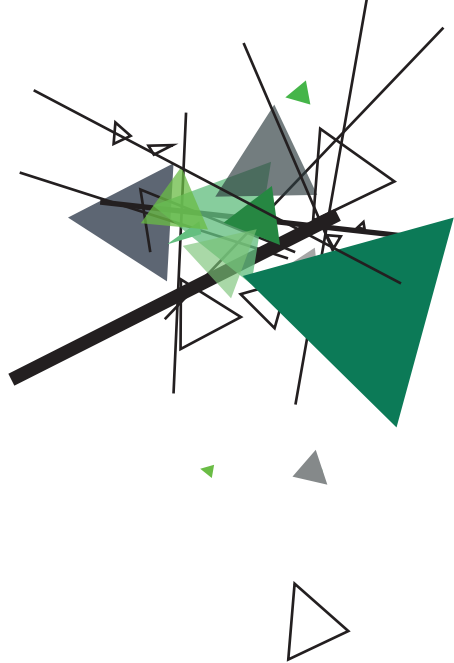
S obzirom na sve pomenuto, a imajući u vidu sadržinu vodiča, kao i usmene instrukcije predstavnika nadzornih organa u ovoj oblasti **moгу se izvesti sledeći odgovori i zaključci povodom prethodno pomenutih spornih pitanja:**

- 
- vodič Uprave za bezbednost i zdravlje na radu nije pravno obavezujući, međutim upotreba kontrolne liste utvrđene ovim vodičem preporučljiva je radi sagledavanja rizika i ispunjenosti uslova za obavljanje rada od kuće, uz mogućnost prilagođavanja i dopune kontrolne liste usled čega se može očekivati da će inspekcijski organi u vršenju ovlašćenja sprovesti provere pitanja obuhvaćenih ovom listom;
 - ukoliko se prilikom popunjavanja kontrolne liste utvrdi da je dato više negativnih odgovora, isto predstavlja osnov za preispitivanje odluke o organizovanju rada od kuće, međutim, svakako je potrebno proceniti u kojoj meri negativan odgovor na pojedino pitanje utiče na bezbednost i zdravlje na radu;
 - imajući u vidu nepovredivost stana, ne insistira se na ulasku poslodavca u stambene prostorije zaposlenog radi ispitivanja rizika, niti se može očekivati da će inspekcija pokušati ostvarivati nadzor na ovom mestu;
 - prilikom sprovođenja mera za bezbedan i zdrav rad od kuće ključni značaj ima saradnja između zaposlenog i poslodavca, budući da se zaposlenom moraju obezbediti instrukcije za bezbedan rad od kuće, bezbednu upotrebu opreme i sredstava rada i instrukcije o načinu na koji će zaposleni sprovesti ispitivanje radnog mesta, dok je sa svoje strane zaposleni dužan da pomenute instrukcije poštuje i poslodavca istinito i potpuno obavesti o svim okolnostima za bezbedno obavljanje rada;
 - prethodno navedena saradnja i aktivnosti moraju biti pažljivo dokumentovane, kroz odgovarajući opšti akt poslodavca i/ili odgovarajuće odredbe ugovora o radu ili aneksa ugovora o radu, budući da se s obzirom na nepovredivost stana osnovano može očekivati i da će se nadzor ostvarivati u velikoj meri na dokumentacionoj osnovi;
 - preporučljivo je dopuniti Akt o proceni rizika grupisanjem svih rizika koji su tipični za radna mesta kod kojih se rad obavlja od kuće;
 - pored rizika fizičkih i mehaničkih povreda, zbog specifične prirode rada od kuće posebnu pažnju treba posvetiti rizicima povezanim sa stresom, izolovanošću, problemima pomirenja privatnog i poslovnog života i u osnovi mentalnim zdravljem zaposlenog.

Na ovom mestu ukazujemo da je advokatska kancelarija Vuković i partneri nedavno učestvovala u javnoj raspravi povodom donošenja novog Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, te na ovaj način imala priliku da se upozna s nacrtom novog Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i u pogledu istog dostavi svoje primedbe i predloge. Ono što izdvajamo kao naročito značajnu informaciju je da su predmetnim nacrtom regulisani pojmovi „rada od kuće“ i „rada na daljinu“, kao i obaveze poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u slučaju obavljanja rada van prostorija poslodavca, pri čemu su predložene formulacije i intencija unošenja istih sadržane u obrazloženju nacrta potvrdila najveći deo gornjih tumačenja u ovoj oblasti.

Imajući u vidu sve opisano, mišljenja smo da je u ovom momentu naslov ovog teksta potpuno odgovarajući, s obzirom da rad od kuće sa sobom nosi određene benefite, posebno kao preventivna mera u borbi sa virusom, ali i niz obaveza, rizika odgovornosti i pratećih neželjenih pojava, kako za zaposlenog tako i za poslodavca. Da li će prevagnuti pozitivni ili negativni efekti ovog oblika organizovanja rada pokazati rezultati njegove primene u narednom periodu. Usled nedovoljno preciznog regulisanja prava, obaveza i odgovornosti poslodavca i zaposlenog prilikom obavljanja rada od kuće, u ovom momentu preporučljivo je nastojati uskladiti postupanje sa dostupnim mišljenjima i vodičima nadzornog organa. Svakako, s obzirom na okolnost da se ovaj oblik organizovanja rada sve više koristi, opravdano je očekivati usvajanje izmena propisa u ovom domenu u bliskoj budućnosti, a u pravcu preciznijeg regulisanja uslova za ovaj oblik organizovanja rada, pri čemu su prvi koraci u ovom domenu i načinjeni nacrtom novog Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.





info@vp.rs

www.vp.rs

