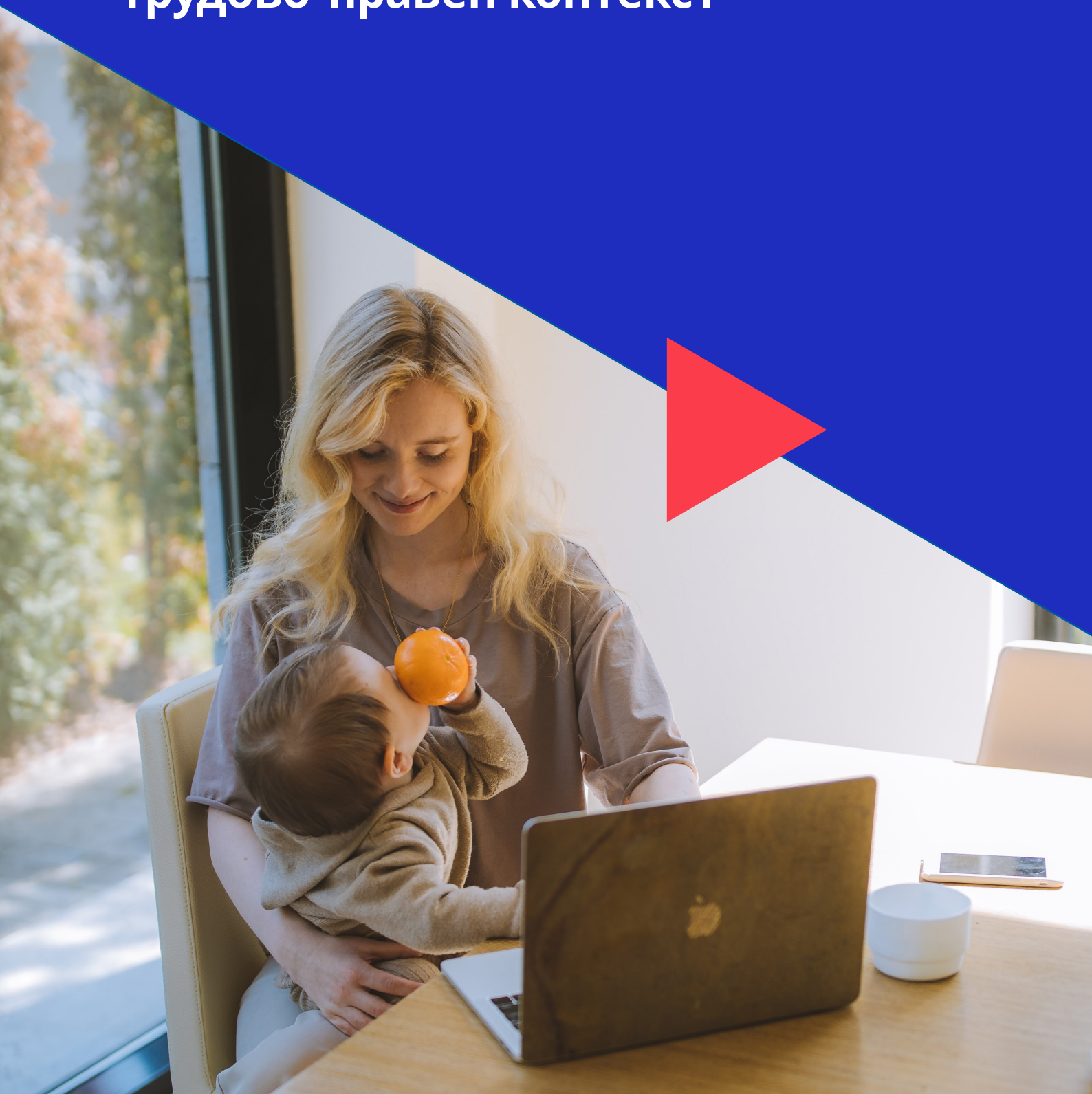


► **Правна анализа за регулирање и имплементација на „работата на далечина“ (telework) во македонскиот трудово-правен контекст**



► Правна анализа за регулирање и имплементација на „работата на далечина“ (telework) во македонскиот трудово-правен контекст

Автори:

Александар Ристовски

Кристина Михеш

Скопје, 2020 година

Copyright © International Labour Organization 2020
Прво издание 2020

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или на следната електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај поврзаните Организации за права за репродукција, може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја www.ifrro.org за да најдете организација за права за репродукција во вашата земја.

Наслов: *Правна анализа за регулирање и имплементација на „работата на далечина“ (telework) во македонскиот трудово-правен контекст*
Издание на македонски јазик

ISBN: 9789220345016 (Web PDF)

Исто така достапно и на англиски јазик: *Legal analysis on regulation and implementation of “telework” in the Macedonian labour legal context*,

ISBN: 9789220345009 (Web PDF)

Насловна фотографија: **Anastasia Shuraeva / Pexels**

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување. Информации за изданијата и електронските производи на МОТ може да се најдат на: www.ilo.org/publns.



Овој документ е изготвен во рамки на проектот Зајакнување на социјалниот дијалог, кој е финансиран од Европската Унија, а го спроведува Меѓународната организација на трудот.

Овој документ е подготвен со финансиска поддршка од Европската Унија. Содржината е целосна одговорност на авторот и не го одразува ставот на Европската Унија и на Меѓународната организација на трудот.

► **Содржина**

I ОПШТИ НАПОМЕНИ ЗА РАБОТАТА НА ДАЛЕЧИНА	5
II РАБОТАТА НА ДАЛЕЧИНА (ОД ДОМА) ВО КОНТЕКСТ НА МАКЕДОНСКОТО ТРУДОВО ПРАВО	7
1. Состојби и дилеми	7
2. Заклучоци	12
3. Препораки	13
III ВОДИЧ ЗА ПРИМЕНА НА ЕВРОПСКИОТ РАМКОВЕН ДОГОВОР ЗА РАБОТА НА ДАЛЕЧИНА	15
1. Дефиниција и Опсег	15
2. Доброволност на работата на далечина	16
3. Услови за вработување и работа	19
4. Заштита на податоците	20
5. Заштита на приватноста	21
6. Опрема за работа	22
7. Здравје и безбедност	24
8. Организација на работата	26
9. Обуки	28
10. Колективни права	29
IV. УСОГЛАСЕНОСТ НА ПРЕДЛОЖЕНАТА ОДРЕДБА ЗА РАБОТА НА ДАЛЕЧИНА ВО НАЦРТ-ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ СО ЕВРОПСКИОТ РАМКОВЕН ДОГОВОР ЗА РАБОТА НА ДАЛЕЧИНА	30
1. Дефиниција и Опсег	30
2. Доброволност на работата на далечина	31
3. Услови за вработување и работа	33
4. Заштита на податоците и приватноста	33
5. Опрема за работа	34
6. Здравје и безбедност	34
7. Организација на работата	35
8. Обуки	36
9. Колективни права	37

I. Општи напомени за работата на далечина

Работата на далечина, на најопшт начин може да се определи како „примена на информатичко комуникациски уреди (ИКТ) во вршење на работните задачи, надвор од просториите на работодавачот“.¹ И покрај тоа што на глобален план, постојат различни термини под кои се среќава поимот *работа на далечина* (telework)², овој поим за сега се смета како најпсеопфатен и најсоодветен.

Терминот „работа на далечина (telework)“ го применува и Европскиот Рамковен Договор за Работа на Далечина, склучен помеѓу Европските социјални партнери (ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP) во 2002 година. Европскиот Рамковен Договор за Работа на Далечина (ЕРДРД) е супранационален правен извор во правото на ЕУ и прв договор склучен како резултат на автономното социјално партнерство помеѓу Европските социјални партнери, кој предвидува посебни правила за регулирање на работата на далечина (telework). Тој е израз на идејата за флексибилност и сигурност, бидејќи од една страна нуди модернизација на организацијата на работата во компаниите и во организациите од јавниот сектор, но од друга страна овозможува усогласување на работните и семејните обврски и зголемување на автономијата на работниците во извршувањето на работните задачи. Карактеристично за Европскиот рамковен договор за работа на далечина е и тоа што начинот на неговата имплементација во земјите-членки на ЕУ зависи од моделот кој ќе го одберат членките (синдикатите и здруженијата на работодавачи) на страните потписнички на договорот, во согласност со системот на индустриски односи во поединечната земја. Имајќи го предвид ваквиот флексибилен пристап во изборот на најсоодветен модел за имплементација на Рамковниот договор, социјалните партнери од земјите-членки на ЕУ, се одлучуваат за различни модели на имплементација кои варираат помеѓу следните опции: склучување на **Спогодби помеѓу социјалните партнери** (како на пример во Финска, Шпанија, Холандија и други земји), со кои се даваат насоки или препораки, кои задолжително треба да се земат во предвид при регулирање на работата на далечина со колективни договори, внатрешни акти на работодавачите или индивидуални договори за вработување; склучување на **Колективни договори** на ниво на држава, сектор или компанија (како на пример во Белгија, Франција, Италија, Луксембург, Грција, Данска, Шведска и други земји); склучување **Водичи или Кодекси на практика** (како на пример во Обединетото Кралство и Ирска) или задолжување на јавните власти да извршат интервенции во **националното работно законодавство** во функција на целосна имплементација на Рамковниот договор или одредени негови делови кои се надвор од доменот на надлежности за самостојно регулирање на социјалните партнери (на пример како во Чешка, Полска,

1 Messenger, C.J. (2019), *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective*, International Labour Organization, p.2.

2 Такви се: електронска работа од дома (electronic home based work), флекси-простор (flexi-space), дисперзирано работење (dispersed working), телесупституција (telesubstitution), независна локација на работење (independent work location), работа од дома (home-based work), алтернативно канцелариско работење (alternative officing), виртуелна канцеларија (virtual office), географски независна работа (geographically independent work), работа на издвоено работно место (distance work, off-site work), работа во теле-колиби или теле-центри (telecottage, telecenter). See Avery, C. and Zabel, D. (2001), *The Flexible Workplace*, Quorum Books, London, pp.10-11.

Унгарија, Португалија и други земји).³ Конечно, карактеристика на Рамковниот договор за работа на далечина е и тоа што Општите одредби на Рамковниот договор упатуваат кон негова примена и имплементација и во земјите-кандидати за членство во ЕУ каква што е и Р.С. Македонија, обврзувајќи ги членките на страните-потписнички на Договорот (во случајот ССМ и КСС како членки на ЕТУС) да го имплементираат Договорот во своите земји во согласност со националните системи на индустриски односи.⁴

Работата дома, како една од нестандартните форми на работа која се врши на издвоено работно место, во континуитет е присутна во рамките на македонското работно законодавство од осамостојувањето на земјата и првиот Закон за работните односи од 1993 година⁵, до денес. Сепак, во услови на тектонски промени во начинот на работење кои вклучуваат современи технологии и форми на комуникација и во современите општества базирани на информации и знаење какво што е или претендира да биде и македонското, од се поголемо значење како за работодавачите, така и за работниците во земјата, е потребата од воведување и имплементирање на т.н. работа од далечина (telework).⁶ И покрај релативно ниската застапеност на работата од дома на македонскиот пазар на труд, актуелната здравствено-економска криза, предизвикана од пандемијата на коронавирусот КОВИД-19, дополнително ја зголеми потребата од воведување и соодветно регулирање и имплементација на работата од далечина, која помеѓу другото претставува ефикасен механизам за заштита на работниците на работното место, вклучувајќи ја и заштитата на нивната безбедност и здравје при работа. Според последната студија спроведена од МОТ и ЕБОР за проценката на влијанието на КОВИД-19 врз вработеноста во Северна Македонија, дури 15% од работодавачите опфатени во Анкетниот прашалник, имплементирале работа од далечина (т.е. telework). Од мноштвото правни акти усвоени од Владата на Р.С. Македонија заради заштита и справување со последиците од коронавирусот КОВИД-19, произлегуваат очекувања за работодавачите од приватниот и јавниот сектор, во што е можно поголем обем, да преминуваат кон организација на работењето со работа од дома, т.е. од далечина. Премин кон работа од далечина, не се очекува само во однос на работниците кои се ослободени од вршење на работните активности во просториите на работодавачот врз основа на времените мерки за заштита од ширење и превенција од коронавирусот КОВИД-19 (*еден од работниците-родителите на малолетни деца со навршена возраст до 10 години за кои е неопходна грижа; бремените жени и хронично болните лица*), туку и во однос на други работници од приватниот и јавниот сектор за кои постојат услови за работа од дома, т.е. од далечина.

Една од главните претпоставки за привремено или трајно преминување од работа во просториите на работодавачот кон работа од далечина, т.е. за примена на работата од далечина воопшто, е создавањето на соодветна правна рамка за имплементирање на оваа нестандартна форма на работа во С. Македонија. Постоечкото македонско работно законодавство не ја уредува работата од далечина, а истиот заклучок е релевантен и за автономните извори на трудовото право во земјата (пред се, Општите и Гранковите колективни договори). Ваквата состојба создава правен вакуум при примената на работата од далечина и предизвикува правна несигурност како на страна на работодавачите така и на страна на работниците. Оттука, цениме дека барањето на социјалните партнери претставени во Економско-социјалниот совет за правна анализа за регулирање и имплементација на „работата од далечина“ (telework) во контекст на македонското трудово право, е оправдано.

3 See Implementation of the European Framework Agreement on Telework (Report by the European Social Partners), September, 2006, pp.13.

4 За ова види: EFAT, чл.1.

5 Labour Relations Law, Official Gazette of the Republic of Macedonia, no.80/93, from 30.12.1993

6 See ILO/EBRD Rapid Assessment of the COVID-19 and the World of Work Employment Impacts and Policy Responses for North Macedonia, pp. 21, 2020.

II. Работата на далечина (од дома) во контекст на македонското трудово право

► 1. Состојби и дилеми

Постоечката правна рамка за регулирање на работата надвор од деловните простории на работодавачот во С. Македонија, ја опфаќа единствено „традиционалната“ форма на работа на издвоено работно место, а тоа е работата дома регулирана со Законот за работните односи, чиј правен основ е склучувањето на **договор за вработување со вршење на работа дома**.⁷ Во контекст на регулирањето на работата од дома/на далечина, во изминатиот временски период кој го одбележуваат мноштво правни прописи (подзаконски акти и Уредби со сила на Закон) насочени кон спречување и заштита од пандемијата предизвикана од COVID-19, ги издвојуваме и **Мерките и Заклучоците од Владата на РСМ** од 10, 11 и 12 март, 2020, кои експлицитно ги задолжуваат работодавачите од јавниот сектор кои вработуваат посебно определени категории лица (*еден од работниците-родители на малолетни деца со навршена возраст до 10 години за кои е неопходна грижа; бремените жени и хронично болните лица*) да ги ослободат овие лица од работа во просториите на работодавачот, еднострано распоредувајќи ги на работа од дома (да бидат достапни и да одговараат на електронска пошта) и очекувајќи од нив да бидат присутни во просториите на работодавачот во период од 2-3 часа доколку се укаже итна потреба за тоа. Истите Мерки и Заклучоци на Владата содржат слични препораки за работодавачите од приватниот сектор, од кои произлегува и очекувањето за работа од дома/на далечина. Конечно, **Општите колективни договори** за приватниот и јавниот сектор во РСМ воопшто не го третираат прашањето за работа од дома/далечина, а слична е и состојбата во однос на Посебните (гранковите) колективни договори. Имајќи ја во предвид постоечката архитектура на правни извори, сметаме дека дозволеноста и самите модели на имплементација на работата дома/на далечина, треба да се бараат во постоечкото работно законодавство, т.е. Законот за работните односи и Колективните договори.

Согласно Законот за работните односи, *по од вршење на работата дома се смета работата која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот*.⁸ Ваквата дефиниција на работата дома, упатува кон постоење на два елементи: прво, работното место, т.е.

7 За ова види: ЗРО, чл.50.

8 За ова види: ЗРО, чл.50, став 1.

локацијата на која се врши работата добива значење на битен, суштествен елемент на договорот за вработување кој е предмет на договарање помеѓу работодавачот и работникот⁹ и второ, работното место, т.е. локацијата на која се врши работата, задолжително се наоѓа надвор од вообичаените, деловни простории на работодавачот во кои се врши предметот на деловната активност, т.е. во домот на работникот (живеалиштето во кое живее или престојува или од кое вообичаено доаѓа на работа) или друго место определено од работникот (второ живеалиште, друго место во сопственост на работникот или кое го користи под закуп и слично). Карактеристично за македонското работно законодавство е и тоа што тоа предвидува одредени „индикатори“ за определување на правната природа на договорите за вработување со вршење работа дома, а со тоа и на работно-правниот статус на работниците кои работат од дома. Во таа насока, ЗРО утврдува дека со договорот за вработување со вршење на работа дома, работодавачот и работникот можат да се договорат, *работниците да ја врши работата којашто сѐаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома*.¹⁰ Сметаме дека постоењето на ваква одредба, сама по себе, не го исклучува вршењето на работата од дома во форма на „независна работа“ (самовработување), а посебно доколку работата дома се врши за работи кои се потребни за извршување на дејноста на работодавачот, т.е. кои спаѓаат надвор од претежната дејност на работодавачот. Сепак, со самиот факт што ЗРО ги предвидува овие индикатори, ставајќи ги во контекст на определувањето на работата дома, се чини дека Законот инклинира кон третирање на работата дома како работа која се врши во рамки на работен однос и тоа во што е можно поширок опсег на случаи.

И покрај тоа што постоечкото работно законодавство не прави дистинкција помеѓу „типот на работни активности“ кои се предмет на регулирање на договорите за вработување со вршење работа дома, сепак, се чини дека овие договори во македонскиот трудово-правен контекст, повеќе се однесуваат на вршење работни активности и задачи кои опфаќаат изработување на одредени производи (на пример, шиене на одредена количина текстилни производи на машина за шиене или сечење на одредена количина дрва на машина за сечење дрва и слично) или услуги (на пример, преведување на одреден број страници текст на странски јазик и слично), отколку на примена и акцентирање на работата со современи ИК технологии во вообичаениот работен процес. Постоечките договори за вработување со вршење работа дома, треба да се разберат повеќе како договори чиј предмет е вршење на одредени работни активности во домот на работникот или во простории по негов избор, кои можат да бидат количински измерени и вреднувани (како изработување производи на парче или давање услуги кои можат количински да се определат), отколку како договори чиј предмет е вршење на работни активности со примена на современи ИК технологии за кои е потребен директен и континуиран надзор од страна на работодавачот, колку и таквиот надзор да е „разводнет“ или релативизиран во услови на работа од дома, со оглед на ограничениот контакт помеѓу работодавачот и работникот. Сепак, имајќи ја во предвид постоечката правна рамка со која се дефинираат и определуваат договорите за вработување со вршење работа дома, не треба да се извлече заклучок дека предмет на овие договори не може да бидат и работните задачи кои се вршат со примена на ИК технологии и за кои вообичаено се склучуваат т.н. договори за вработување со вршење на работа од далечина (telework). Сметаме дека во дадениот контекст кој

9 За разлика од стандардните договори за вработување кои се вршат во деловните простории на работодавачот, каде работното место, т.е. локацијата на работењето не е предмет на договарање помеѓу договорните страни и вообичаено се определува еднострано од страна на работодавачот како составен дел од неговите управувачки прерогативи, тоа станува клучна специфика на договорите за вработување со вршење работа дома.

10 За ова види: ЗРО, чл.50, став 2.

бара ургентна респонзивност кон потребите пред се на работодавачите а потоа и на работниците за работа од дома (на далечина), и без да се направи посериозна правна интервенција со која ќе се изврши разграничување помеѓу „традиционалните“ договори за вработување со вршење работа дома и „новите“ договори за вработување со вршење работа од далечина, работодавачите и работниците немаат ограничувања во примената на постоечката правна рамка за работа дома, како правен основ за примена на форми на работа од далечина (telework). Тоа не значи дека правната рамка е поволна и дека не треба да се модернизира. Напротив, постоечката правна рамка со која се регулира вршењето на работата дома е ригидна и не нуди одговори на повеќе прашања какви што се прашањата:

- ▶ „дали работата од дома“ (а во кој контекст и работата на далечина) може да се договорити во некоја подоцнежна фаза од работниот однос“ и колкав е степенот на флексибилност помеѓу договорните страни во договарањето на модели на организација на работата со комбинирано вршење на работните активности во домашно или работно или друго место по негов избор и деловните простории на работодавачот, т.е. дали работата на издвоено место може да се врши во ad-hoc, распоредна или фиксна форма“?;
- ▶ „на кој начин, т.е. со примена на кој правен основ, може да дојде до промена на организацијата на работата која ќе офаќа и целосна или делумна, трајна или привремена промена на местото на вршење на работните активности“? и
- ▶ „какви ќе бидат правните последици доколку работникот ја одбие понудата на работодавачот за вршење на работата од дома или друго место по негов избор наговор од деловните простории на работодавачот“?

Во функција на давање одговори на претходно поставените прашања, применуваме екстензивно толкување на постоечкото работно законодавство, истовремено напоменувајќи дека овие прашања како и многу други поврзани со имплементацијата на работата на далечина, треба да бидат предмет на детална разработка во рамките на некој од постоечките правни извори со кои се регулираат работните односи (пред се, Законот за работните односи или колективните договори).

- ✓ Анализирајќи ги соодветните одредби од Законот за работните односи за договорите за вработување со вршење работа дома, сметаме дека законодавецот во предвид го имал склучувањето на овие договори во форма на иницијални договори кои од самото потпишување и стапување на работникот на работа ќе се сметаат и имплементираат како договори за вршење на работата на издвоено работно место. Овој наод е поткрепен и со обврската на работодавачите да го достават договорот за вработување склучен за вршење на работа дома на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на неговото склучување.¹¹ Сепак, со самиот факт што, Законот за работните односи, со ниту една одредба не забранува суцесивна, целосна или делумна, привремена или трајна промена на работното место, односно локацијата на вршењето на работата, или премин од вршење на работните задачи во деловните простории на работодавачот кон простории по избор на работникот или обратно, би можело да се смета дека договорните страни имаат договорна слобода да извршат последователни модификации на иницијалниот договор за вработување, без оглед дали тој е склучен за работа во деловните простории на работодавачот или на издвоено работно место.

11 За ова види: ЗРО, чл.50, став 3.

Доколку тргнеме од претпоставката дека Законот за работните односи не забранува измени во договорот за вработување и сукцесивно договарање на работата дома, односно на издвоено работно место (вклучувајќи ја и работата на далечина, т.е. telework) во некоја подоцнежна фаза од работниот однос, тогаш, логично е да заклучиме и дека тој не предвидува ниту било какво ограничување во однос на организацијата или динамиката на распоредот на вршењето на работните активности во комбинација – деловни простории на работодавачот/простории по избор на работникот надвор од деловните простории на работодавачот. Тоа би значело дека договорните страни се слободни во договарањето на работата од далечина во било која од следниве варијанти: „ад-хок“ работа од далечина (ad-hoc remote work)¹², „комбинирана“ работа од далечина (scheduled remote work)¹³ или „фиксна“ работа од далечина (fixed remote work)¹⁴. Сепак, во овој дел, со право ќе се постави прашањето, дали во секоја од варијантите во кои се организира работата од дома, односно на далечина, работодавачот ќе има обврска да го извести инспекторот на трудот, т.е. во рок од 3 дена да му го достави правниот акт со кој се договара вршење работа дома или во други простории по избор на работникот (согласно чл.50, став 3 од ЗРО). Сметаме дека во отсуство на соодветни одредби за посебно и издвоено уредување на договорите за вработување со вршење на работа на далечина, како и во услови на „правна празнина“ во однос на уредувањето на можноста за флексибилна организација и преминување од работа во деловните простории на работодавачот кон работа на издвоено работно место, работодавачот ќе биде обврзан да го информира инспекторот на трудот за вршењето на работата од дома во секој случај и без оглед на варијантата во која се врши работата, а посебно, доколку работата од дома, т.е. од далечина се врши во форма на „комбинирана“ или „фиксна“ работа од далечина.

- ✓ Согласно ЗРО, работниот однос е договорен однос (чл.5, став 1, точка 1) и секоја измена на договорот за вработување е предмет на заедничка согласност помеѓу договорните страни (чл.28-а, став 4), со исклучок на одредени ситуации предвидени со Закон и/или колективен договор во кои е возможна и еднострана измена на договорот за вработување од страна на работодавачот без согласност на работникот. Оттука, сметаме дека промената на местото на вршење на работните задачи, т.е. преминот од работа во деловните простории на работодавачот кон работа од дома или во други простории по избор на работникот, задолжително треба да биде предмет на взаемна согласност помеѓу договорните страни, без оглед дали станува збор за целосна или делумна, трајна или привремена промена на

12 Ад-хок работата на далечина може да се определи како форма на работа на далечина, во која, работникот ги врши работните активности надвор од деловните простории на работодавачот во краток временски период, вообичаено од неколку часа дневно до еден ден. Целта на ад-хок работата на далечина е извршување на одредена работна задача или разрешување на одреден проблем поврзан со работата (на пример, завршување на проект) или пак разрешување на одредена ситуација поврзана со личниот или семејниот живот на работникот, по што се очекува враќање на работникот на работа во просториите на работодавачот.

13 Комбинираната форма на работа од далечина може да се определи како форма на работа на далечина, која се состои од комбинирање на вршењето на работните активности во деловните простории на работодавачот и во домот на работникот или други простории по негови избор. Оваа форма, вообичаено опфаќа вршење на работата на издвоено работно место во траење од најмалку еден ден во неделата (на пример, два дена од домот на работникот), додека во преостанатите денови во неделата работникот работи од деловните простории на работодавачот.

14 Фиксната форма на работа од далечина може да се определи како форма на работа од далечина, која е наменета за вршење на работата надвор од деловните простории на работодавачот во подолг временски период, при што, работникот во целост работи од својот дом или простории по свој избор, без обврска да врши дел од работните активности во деловните простории на работодавачот.

„просторната“ организација на работењето. Преминот кон работење на далечина, претставува битна, суштествена измена на договорот за вработување, за која, согласно општите правила за измена на договорот за вработување регулирани во Законот за работните односи, задолжително треба да се склучи „анекс“ на договорот за вработување.¹⁵ При тоа, анексот на договорот за вработување треба да се склучи во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот (а тоа е писмена форма).¹⁶ И покрај тоа што актуелното македонско работно законодавство, со исклучок на обврската на работодавачот да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома (чл.50, став 6) и правото на работникот за надомест за употребата на своите средства за работата дома (чл.50, став 4), не предвидува речиси никакви специфики, односно детали поврзани со имплементацијата на договорите за вработување со вршење на работата од дома/на далечина (на пример, услови за работа, заштити на податоци и приватност на работодавачот, поединечни правила поврзани со користењето на опремата за работа, организација на работата, обуки, колективните права од работен однос и слично), сметаме дека анексот на договорот за вработување треба да ги содржи токму таквите детали. Се чини дека правниот основ за регулирање на овие детали е содржан во чл.50, став 4 од ЗРО кој утврдува дека *права, обврски и услови кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договори за вработување*.¹⁷

При утврдување на начинот, т.е. определувањето на правниот основ врз кој може да дојде до промена на организацијата на работата и воведување на работа од далечина, а пред сè, имајќи ја во предвид и актуелната здравствена-економска ситуација предизвикана од коронавирусот КОВИД-19 како и доскорешната вонредна состојба прогласена за територијата на целата држава, треба да се земе во предвид и одредбата од Законот за работните односи која овозможува „еднострано промена“ на договорот за вработување во исклучителни околности на природни или други несреќи. Имено, согласно Законот, во вакви околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работата, определени со договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.¹⁸ Под „место“ на вршење на работата, тука, може да се подразбере и издвоеното место на работа, односно работата на далечина (од домот на работникот или од друго место по негов избор, надвор од деловните простории на работодавачот). И покрај тоа што, работното законодавство, имплицитно дава можност и содржи правен основ за еднострано распоредување на работникот на работа од далечина, сепак, сметаме дека треба да се прави разлика помеѓу „еднострано распоредување на работникот на вршење друга работа/работни задачи или вршење на работата на друго место, но повторно, во рамките на деловните простории на работодавачот“ и „еднострано распоредување на работникот на вршење на работата од дома“. Едностраното распоредување на работникот за вршење на работа од дома/далечина, во секој случај, би можело да биде изводливо, само доколку работодавачот претходно обезбеди соодветни услови (опрема, уреди и слично) за непречено и нормално вршење на работните активности од страна на работникот.

- ✓ Измените на договорот за вработување можат да бидат предложени како од страна на работодавачот, така и од страна на работникот.¹⁹ Во контекст на работата од

15 За ова види: чл.28-а, став 2.

16 За ова види: чл.28-1, став 3.

17 За ова види: ЗРО, чл.153, став 4.

18 За ова види: ЗРО, чл.153.

19 За ова види: ЗРО, чл.28-а, став 1.

дома/далечина, оваа одредба би значела дека понудата за организација на работењето со вршење на работата од дома или друго место по избор на работникот, може да биде иницирана како од страна на работодавачот, така и од страна на работникот. Имајќи ја предвид актуелната здравствена и економска состојба, се осврнуваме на правните последици на понудата иницирана од страна на работодавачот. Доколку работникот се согласи со понудениот анекс на договорот за вработување и ги прифати условите понудени од страна на работодавачот, тогаш изменетиот договор ќе започне да произведува правно дејство. Покомплицирана е ситуацијата во која работникот не се согласува со предложените измени на договорот за вработување и сака да продолжи да работи по постоечкиот договор за вработување со вршење на работите во деловните простории на работодавачот. Во ваква ситуација, се чини дека работодавачите немаат никаква пречка да го применат чл.78 од Законот за работните односи и да го откажат постоечкиот договор за вработување, понудувајќи му на работникот нов променет договор, со целосно или делумно, трајно или привремено вршење на работата дома/далечина. Дури и во вакви околности, работодавачот ќе мора да го наведе основот и да ја докаже основаноста на отказот на постоечкиот договор за вработување (на пример поради причина заснована на потребите на функционирањето на работодавачот, т.н. деловна причина), а работникот, ќе мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.²⁰ Работникот може да ја прифати понудата на работодавачот и во таков случај доаѓа до реализација на новиот променет договор за вработување со вршење на работата од далечина, но може и да не ја прифати понудата на работодавачот, по што неговиот работен однос би престанал а тој би се стекнал со право на отпремнина утврдена со закон.

► 2. Заклучоци

► 2.1 Македонското работно законодавство и Колективните Договори не ја регулираат работата на далечина

- ✓ Законот за работните односи на С. Македонија ги уредува единствено договорите за вработување со вршење работа дома, но не и договорите за вработување со вршење на работата на далечина (telework). Во изминатиот период за времетраење на мерките за спречување и заштита од пандемијата предизвикана од КОВИД-19, Владата на Р.С. Македонија донесе подзаконски акти во форма на Мерки и Препораки со кои само на инструктивен, но не и на суштински начин, се уредува прашањето за работа од дома/на далечина.

► 2.2. Не постојат правни пречки за воведување на работата на далечина како форма на организација на работењето

- ✓ Од одредбите на Законот за работните односи со кои се уредува вршењето на работата од дома (чл. 50, 51 и 52) се заклучува дека интенцијата на законодавецот е регулирање на договорите за вработување со вршење на работа дома во форма на „иницијални“ договори за кои се заснова работен однос, додека предмет на тие договори, се смета дека е вршење на одредени работни задачи кои можат

20 За ова види: ЗРО, чл.78, став 2.

да се квантифицираат (изработка на производи и/или вршење на услуги). Сепак, истовремено, работното законодавство не содржи изрична забрана за вршење на работни задачи и активности кои вклучуваат современи ИК технологии и вообичаено спаѓаат во т.н. работни задачи за кои се склучуваат договори за вработување со вршење на работа на далечина, а изрично не ја ограничува ниту „просторната“ флексибилност во организацијата на работата и комбинираниите модели на работење кои опфаќаат вршење на работата во деловните простории на работодавачот и на издвоено работно место по избор на работникот, по распоред и динамика договорно определен помеѓу договорните страни.

► **2.3. Во нормални услови и околности, работата на далечина може да се воведо само врз основа на взаемна согласност на работодавачот и работникот и со анекс на договорот за вработување**

- ✓ Промената на местото на вршење на работата, со целосна или делумна, трајна или привремена замена на деловните простории на работодавачот со домот или други простории по избор на работникот, претставува битна, односно суштествена промена на елементите на договорот за вработување, за која е потребна взаемна согласност помеѓу работодавачот и работникот. Оттука, согласно постоечката правна рамка, сметаме дека при измена на договорот за вработување во насока на определување вршење на работата од дома/далечина, без оглед на моделот на работење (ад-хок, комбинирана или фиксна форма на работа од дома/далечина), потребно е, и доволно е склучување „анекс“ на договорот за вработување (согласно, чл.28-а од ЗРО) во кој ќе бидат уредени правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома (согласно, чл. 50, став 4 од ЗРО).

► **2.4. Во случај на вонредни и исклучителни околности, правната рамка за регулирање на работните односи дава можност за привремено воведување на работата на далечина со еднострана одлука на работодавачот**

- ✓ Алтернативно на договорното уредување на работата на далечина/од дома со взаемна согласност на договорните страни, треба да се има во предвид и фактот дека македонското работно законодавство (согласно чл.153 од ЗРО), нуди можност за еднострана измена на договорите за вработување со одлука на работодавачот, во случај на вонредни и исклучителни околности (природни и други несреќи). Оттука, во моментот, не постои ниту единствен правен основ за воведување на работата на далечина, ниту пак, недвосмислена правна постапка за организација на работењето со вршење работа дома/на далечина.

► 3. Препораки

► **3.1 Препораки наменети за имплементација на работата на далечина на краток рок**

- ✓ Воведување на работата на далечина со склучување на анекс на договорот за вработување. Анексот на договорот за вработување би требало да содржи одредби за: примената на ИК технологии при работењето, условите за работа вклучувајќи ги траењето и организацијата на работното време и одморите, правилата за БЗР, заштитата на податоците на работодавачот како и приватноста на работникот, правилата поврзани со користењето на опремата за работа и сл.

Вакви одредби би требало да содржи и одлуката на работодавачот за еднострано привремено распоредување на работникот на работа на далечина, во услови на вонредни и исклучителни околности.

- ✓ Измени и дополнувања на Поединечните колективни договори (на ниво на работодавач), врз основа на Водичот за примена на Европскиот рамковен договор за работа на далечина
- ✓ Уредување на работата на далечина со посредство на Внатрешни акти (правилници, одлуки) на работодавачите

► **3.2. Препораки наменети за имплементација на работата на далечина на среден рок**

- ✓ Имплементација на Европскиот рамковен договор за работа на далечина во рамки на Општите колективни договори за приватниот и јавниот сектор
- ✓ Имплементација на Европскиот рамковен договор за работа на далечина преку интервенција во Законот за работните односи и воведување нова одредба за работа на далечина

III. Водич за примена на Европскиот Рамковен Договор за Работа на Далечина

► 1. Дефиниција и Опсег

Чл.2 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Под работа на далечина се подразбира форма на организација и/или вршење на работата со примена на информациски технологии, каде што, работата која би можела да се врши во просториите на работодавачот, се врши надвор од таквите простории, на редовна основа.

Работата на далечина се врши врз основа на склучен договор за вработување, односно заснован работен однос.

Под работникот на далечина се подразбира секое лице кое врши работа на далечина во согласност со закон.

При дефинирањето и определувањето на опсегот на работата на далечина, треба да се имаат во предвид следните елементи со кои поблиску се објаснува поимната определба на работата на далечина:

- ✓ Дефиницијата за работата на далечина го истакнува начинот, т.е. организацијата на вршењето на работата;
- ✓ Работата на далечина секогаш се врши со примена на информациско телекомуникациски технологии во најширока смисла (пааметен телефон, лап топ или деск топ компјутер, таблет и слично); оваа карактеристика исто така ја истакнува главната разлика меѓу работата на далечина како вид на работа од дома и домашната работа.
- ✓ Работата на далечина се уредува со договор за вработување, односно се врши во рамки на работен однос, што значи дека од правилата опфатени со Рамковниот Договор, се исклучени самовработените работници;

- ✓ Работата на далечина се врши на „редовна основа“, што претпоставува постоење на одреден континуитет и непрекинатост во ваквиот модел на организација на работата (на пример, се врши половина од работниот ден, најмалку еден ден неделно/месечно или по друга динамика во одреден референтен период). Вршењето на работата на редовна основа, само по себе, не го исклучува постоењето на „повремена“ или „прекината“ работа на далечина (на пример, ад-хок договарање на работата на далечина во одреден ден од неделата, доколку работникот има потреба од зголемена концентрација во работењето, најавен е штрајк во јавниот превоз, лоши временски прилики, лични потреби на работникот, или пак во случај на работа на далечина поради вонредни и непредвидливи околности како што е појавата на елементарна непогода, епидемија и сл.)
- ✓ Работата на далечина се врши надвор од деловните простории на работодавачот, но таа, по потреба може да се врши и во просториите на работодавачот. Со тоа се овозможува поголема „просторна“ флексибилност во организацијата на работата, со цел, да се опфатат што е можно поразлични форми на организација и видови работа на далечина, вклучувајќи и различни комбинирани модели на работа на далечина кои, во еден дел од работното време на работникот се вршат во домот на работникот/на далечина, а во друг дел, во просториите на работодавачот. Просторната флексибилност во работата на далечина се огледа и во тоа што, работникот може да ја врши работата како од својот дом (telework at home), така и од одредени заеднички простории кои ги користат работниците вработени кај повеќе различни работодавачи (telecentres/telecottages), локации кои се физички одделени од главните простории на работодавачот (remote office telework), како и останати видови мобилна работа на далечина.²¹

► 2. Доброволност на работата на далечина

Чл.3 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работата на далечина има доброволен карактер за работникот и работодавачот.

Работата на далечина може да биде составен дел од почетниот опис на работните задачи на работникот за кои се заснова работен однос или пак да биде определена дополнително на доброволна основа.

Во било кој од претходните случаи, работодавачот е должен писмено да го известува работникот на далечина за содржините опфатени со Директивата 91/533/EЗ која помеѓу другото содржи и информации за применливите колективни договори, описот на работни задачи кои ќе се извршуваат и слично. Писменото известување би требало да содржи и дополнителни информации во врска со одделот од претпријатието во кој припаѓа работникот на далечина,

21 Види: European Trade Union Confederation, Voluntary Agreement on Telework, pp.10.

претпоставениот работник кому му одговара за својата работа или друго лице на кое може да му се обрати за прашања од професионална или лична природа, начинот на известување и сл.

Доколку работата на далечина не е составен дел од почетниот опис на работните задачи за кои се заснова работен однос, а работодавачот му понуди на работникот да работи од далечина, работникот таквата понуда може да ја прифати или одбие. Бидејќи со преминувањето кон работа на далечина се менува само начинот на вршење на работните задачи, со тоа не се менува статусот на работникот на далечина како вработен.

Одбивањето на работникот да ја прифати понудата на работодавачот за работа на далечина, само по себе, не претставува основ за откажување на договорот за вработување ниту пак доведува до понеповолни услови за работа.

Доколку работата на далечина не е содржана во почетниот опис на работни задачи за кои се заснова работен однос, а работодавачот и работникот дополнително се договориле за вршење на работата на далечина, таквиот договор може подоцна да биде повторно променет, а работникот, на негово или на барање на работодавачот, повторно да се врати на вршење на работните задачи во деловните простории на работодавачот.

Начинот на вршење на овие промени, се уредува со договор за вработување и/или колективен договор.

При воведувањето или организирањето на работата со вршење на работните активности на далечина, треба да се земе во предвид фактот дека не секој работник и не секое работно место се подобни за работа на далечина.²² Доброволниот карактер на работата на далечина кој претпоставува взаемна согласност на договорните страни, има суштествено значење за имплементирање на овој модел на работа. Предлогот, односно барањето за работа на далечина може да биде иницирано како од страна на работодавачот, така и од страна на работникот. При тоа, треба да се земе предвид фактот дека организацијата на работата со вршење на работните задачи на далечина е право (можност), а не обврска (задолжение) за договорните страни. Тоа значи дека работникот има право и да го одбие барањето на работодавачот за работа на далечина и при тоа да не трпи никакви штетни последици поради тоа, вклучувајќи ја и забраната за откажување на неговиот договор за вработување само поради причина што одбил да се согласи со вршење на работата од далечина. По истиот принцип, работникот

22 Работата на далечина би можела ефикасно да се извршува доколку потенцијалните работници на далечина ги поседуваат следните карактеристики: самодисциплина, способност за само-мотивација (работа без директен надзор), независност, организациски способности, способност за ефикасно управување со времето, комуникациски способности и вештини, способност за ефективно управување со потенцијалните конфликти помеѓу работата и семејството во функција на што е можно помало нарушување на концентрацијата и посветеноста во работењето (See: L.Macdonald, *Managing Fixed-Term and Part-Time Workers*, 2nd Edition, LexisNexis UK, 2003, pp.320). Што се однесува до работните места/професиите кои се подобни за работа на далечина, во теоријата се истакнуваат следните групи работници: менаџери и раководни работници, правници, сметководители, финансиски менаџери и аналитичари, трговски патници, комерцијалисти, инженери, техничари, информатичари, научници, истражувачи на пазарот, техничка, логистичка и поддршка на клиенти и сл. Види: C.Abery and D.Zabel, *The Flexible Workplace*, Quorum Books, London, 2001, pp.94.

треба да биде заштитен од било какви штетни последици вклучувајќи ја и забраната за отказ доколку откако веќе имал промена во организацијата на работата и преминал кон работа на далечина, одбие да се врати назад кон вршење на работните задачи во просториите на работодавачот. Сметаме дека единствен исклучок од ова правило е случајот во кој работникот на далечина, без да има основана причина (оправдан основ) го одбие барањето на работодавачот, и покрај тоа што организацијата на работата и деловната активност на работодавачот бараат враќање на работникот назад во просториите на работодавачот. Од друга страна, право да одбие барање за работа на далечина има и работодавачот, доколку предлогот е инициран од страна на работникот. Сметаме дека и во овој случај, слично како и во претходниот, работодавачот треба да има основана причина (оправдан основ) за одбивање на барањето на работникот да работи на далечина или да се врати назад во просториите на работодавачот по веќе договорената работа на далечина. Во секој случај, Предлогот за работа на далечина од страна на работникот, може да се стави и во функција на политиките за подобрување на работно-семејниот баланс и како таков да добие поголемо значење.²³

Доброволниот карактер на работата на далечина се манифестира во два случаи: при почетниот опис на работните задачи на работникот за кои се заснова работен однос, т.е. при иницијалното склучување на договорот за вработување и при дополнителното договарање или преминување кон работа на далечина. Во практиката, најчесто се среќаваат случаи во кои работодавачите и работниците сукцесивно се договараат за воведување работа на далечина, која вообичаено се операционализира или во форма на „редовна“ работа на далечина (која има одреден континуитет) или пак, во форма на „ад-хок“ работа на далечина (која се врши на повремена основа). Додека „редовната“ работа на далечина (која се врши на пример, најмалку еднаш неделно) во целост потпаѓа под правилата со кои се уредува работата на далечина согласно Европскиот рамковен договор за работа на далечина, „ад-хок“ работата на далечина вообичаено е исклучена од опсегот на примена на Рамковниот Договор.²⁴ Затоа, социјалните партнери во фазата на имплементирање на работата на далечина со интервенција во националното законодавство или на друг начин, како и договорните страни (работодавачите, односно нивните здруженија и работниците, односно синдикатите) во фазата на спроведување на работата на далечина преку индивидуалните договори за вработување и/или колективните договори, треба поблиску да го определат моделот на работа на далечина, од кој, јасно ќе произлегува неговиот „редовен“ (континуиран) или „ад-хок“ (повремен) карактер.

Во секој случај, без оглед дали работата на далечина е определена во почетниот опис на работните задачи за кои се заснова работен однос или подоцна, за времетраење на работниот однос, таа мора да биде определена во писмена форма, што значи дека работодавачот треба да го информира работникот во писмена форма за сите битни елементи на работниот однос вклучувајќи ги и другите специфики на вршењето на работата на далечина. Правните прописи со кои се уредува работата на далечина во одредени земји (на пример, Франција, Белгија, Полска, Романија, Унгарија, Словачка, Бугарија) изречно предвидуваат дека правата и обврските на договорните страни, организацијата на работата и условите за работа на работниците на далечина, задолжително

23 На пример, согласно прописите на Обединетото Кралство, работниците-родители на деца со попреченост или под 6 години возраст можат да побараат од работодавачите флексибилна организација на работењето, при што, работодавачите имаат обврска да го земат во предвид барањето на работниците.

24 Сличен став зазема и еминентниот белгиски професор Roger Blanpain толкувајќи го опсегот на Националниот Колективен Договор на Белгија бр.85 со кој се имплементира Европскиот рамковен договор за работа на далечина (Види: *Labour Law in Belgium*, Wolters Kluwer, 2012, pp.139).

се уредени во форма на „анекс“ на договорот за вработување.²⁵ Анексот на договорот за вработување или друг вид на писмено известување, помеѓу останатите одредби, потребно е да содржи и одредби кои се однесуваат на начинот/моделот на работа од далечина (на пример, деновите во кои работникот работи на далечина и деновите/часовите во кои работи од просториите на работодавачот;²⁶ условите и правилата во кои се остварува комбинираниот режим на работата во седиштето на работодавачот со работата на далечина како и правилата и условите за преминување од работа на далечина кон работа во седиштето на работодавачот²⁷).

Доколку работата на далечина е договорена последователно (не е составен дел од иницијалниот договор за вработување за кој работникот засновал работен однос), таа може, договорно да биде и отповикана (принцип на реверзибилност). Тоа значи дека, исто како што на барање на работодавачот или работникот се преминува кон работа на далечина, така, на барање на било која договорна страна може да се прекине работата на далечина и работникот да се врати на претходниот модел на организација на работата со вршење на работните активности во просториите на работодавачот. Начинот и постапката за повторно враќање на работникот на работа во просториите на работодавачот, треба да бидат уредени помеѓу договорните страни во писмена форма (со индивидуален и/или колективен договор). Во таа насока, работодавачите и работниците можат да договорат и т.н. „период на адаптација“ за чие времетраење, било која од договорните страни ќе може еднострано да ја откаже работата на далечина со одреден отказан рок по кој работникот ќе може да се врати на претходното или слично работно место во просториите на работодавачот.²⁸ По истекот на периодот на адаптација, повторното враќање на работа во седиштето на работодавачот ќе биде возможно само доколку за тоа постои взаемна согласност помеѓу договорните страни.

► 3. Услови за вработување и работа

Чл.4 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работниците на далечина имаат исти права определени со закон и колективен договор, како и споредбените работници кои работат во просториите на работодавачот.

Со колективен договор и/или договор за вработување, можат да бидат договорени и одредени, посебни својства и карактеристики на работата на далечина.

25 Види: *Implementation of the European Framework Agreement on Telework*, Report by the European Social Partners, September 2006, pp.17.

26 Види: Collective Agreement no.85 of 9 November 2005 in Belgium.

27 Види: Labour Code of Bulgaria, Art. 107з.

28 Види: *Implementation of the European Framework Agreement on Telework (no.5)*, French national cross-industry agreement, art.2; слично, грчкото работно законодавство предвидува период на адаптација од 3 месеци, за чие времетраење, било која од договорните страни може да го откаже моделот на работа на далечина со отказан рок од 15 дена. (Види: V.Sp.Douka and V.Th. Koniaris, *Labour Law in Greece*, Wolters Kluwer, 2015, pp.138).

Без оглед на фактот дали работниците од самиот почеток имаат склучено договор за вработување со вршење на работа на далечина или за времетраење на работниот однос преминале кон работа на далечина и како последица на тоа се стекнале со статус „работници на далечина“, тие уживаат исти и еднакви права определени со закон и колективен договор како и останатите работници кои работат во просториите на работодавачот. Во таа насока, кај работата на далечина, во целост доаѓа до израз начелото на забрана на дискриминација, т.е. еднаков третман на работниците на далечина со споредбените работници кои работат во просториите на работодавачот. Ова начело важи и се применува врз сите услови за вработување и работа, права и обврски од работен однос.

И покрај безусловната примена на начелото на недискриминација/еднаков третман, во работата на далечина постојат одредени специфики кои на прв поглед би можеле да делуваат како одредени отстапувања од еднаквиот третман помеѓу двата вида работници. Работниците на далечина може да имаат номинално „различен“ третман во споредба со работниците кои работат во просториите на работодавачот, во поглед на одредени, специфични права и бенефиции. Такви се на пример „натуралните“ (непарични) бенефиции (обезбедување исхрана во кантината на работодавачот; обезбедувањето на бесплатна картичка за паркирање) кои можат да бидат определени само за работниците кои работат во седиштето на работодавачот, при што, работодавачите не треба да ги занемаруваат трошоците кои работниците на далечина ги снесат при патувањето кон просториите на работодавачот за присуство на редовни или повремена средби со претпоставените или колегите и слично.²⁹

► 4. Заштита на податоците

Чл.5 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работодавачот е одговорен за преземање соодветни мерки за заштита на податоците (посебно на софтверските податоци) кои ги користи и употребува работникот на далечина во вршење на работните задачи. Работодавачот го известува работникот на далечина за сите законски прописи и внатрешни акти за заштита на податоците.

Работникот на далечина има обврска да ги почитува и да се придржува кон прописите и правилата за заштита на податоци.

Работодавачот го известува работникот на далечина и во врска со:

- ограничувањата при употребата на информациската опрема или алатки вклучувајќи ја и примената на интернет
- санкциите за непочитување и непридржување кон ограничувањата

29 На пример, во Шпанскиот Закон за вработени (*Estatuto de los Trabajadores, Decree 1/1995 of 24 March with the 2012 amendments*) се гарантираат еднакви права на работниците на далечина со оние кои работат во седиштето на работодавачот, со исклучок на правата кои се инхерентни на работењето во седиштето на работодавачот.

Во услови на организација на работата со вршење на работните задачи од далечина и со примена на современи ИК технологии во работењето, се зголемуваат и ризиците од „истекување“ или злоупотреба на одредени податоци кои се од значење за работодавачот бидејќи имаат карактер на доверливи информации и се заштитени како деловна тајна или пак претставуваат лични податоци на трети лица заштитени со закон. Оттука, логично е работодавачите да бидат заинтересирани а со тоа и одговорни за обезбедување максимална заштита на податоците кои се користат и употребуваат од страна на работниците во вршење на работата на далечина. Покрај заштитата на доверливите податоци од деловен интерес кои се користат во работењето, работодавачите се должни да обезбедат заштита и на личните податоци на трети лица во согласност со закон.

Мерките кои можат да ги преземат работодавачите во функција на обезбедување заштита на податоците кои се користат во работењето се различни и зависат од конкретните околности во кои се врши работата на далечина. Вообичаени мерки за обезбедување заштита на податоците се: инсталирањето соодветна софтверска заштита, воведувањето програми за анти-вируси, повремениот промена на лозинки, двојната заштита (backup) на снимените податоци и сл. Доколку работникот на далечина работи со податоци кои се користат и употребуваат на поконвенционален начин (на пример, регистри или фасцикли со документи во хартиена форма), исто така, се препорачува соодветна заштита и заклучување на овие податоци во работната просторија на работникот. Целта на мерките за обезбедување заштита на податоците е да се спречи неовластен пристап на трети лица, вклучувајќи ги и самите членови на семејството на работникот на далечина. Оттука, во функција на остварување на целта за обезбедување заштита на податоците, работодавачите вообичаено ги известуваат работниците во писмена форма за неопходните мерки за заштита кои треба да се применуваат во работењето, очекувајќи од нив во целост да се придржуваат и да ги почитуваат мерките.

► 5. Заштита на приватноста

Чл.6 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работодавачот е должен да ја почитува приватноста на работниците на далечина.

Доколку применува некаков вид на систем за надзор врз работата на работникот, таквиот систем мора да биде пропорционален на целта и да биде воведен во согласност со Директивата 90/270 за работа со екрани.

Заштитата на приватноста на работниците во работниот однос е издигната на ранг на заштита на човековото право на приватност и заштита на достоинството. Во таа насока, и покрај тоа што примената на ИК технологиите нуди широки можности за електронски надзор врз работниците на далечина (пристап до интернет и електронска пошта при користење компјутер; контрола и надзор при користење на телефоните и мобилните телефони, вршење видео надзор, лоцирање на местоположбата на која се наоѓаат вработените и слично), работодавачите мора да ја почитуваат приватноста на

работниците на далечина, применувајќи мерки за надзор кои се пропорционални со целта за ефикасно и продуктивно вршење на работата. Дополнително, работодавачите мора да ги земат во предвид и одредбите од Директивата 90/270 за работа со екрани³⁰, според кои, пред да се воведат систем на контрола, задолжително се информираат и консултираат претставниците на работниците. Сумарно, инсталирањето на систем за електронски надзор врз работењето на работникот на далечина, би можело да биде дозволено доколку се исполнети следните предуслови: електронскиот надзор да биде претходно договорен помеѓу договорните страни во писмена форма, т.е. работникот да даде писмена изјава дека е запознаен и согласен да биде подложен на електронски надзор и начинот на кој ќе се врши електронскиот надзор да биде пропорционален со целта која што сака да ја постигне работодавачот како и да биде имплементиран во согласност со минималните барања за заштита на безбедноста и здравјето при работа со екрани.³¹ Работодавачот треба да биде подложен на ограничено вршење на надзорот само за времетраење на работното време на работникот и да применува систем на надзор со кој нарушувањето на приватноста на работникот ќе биде сведена на најмали можни граници.

► 6. Опрема за работа

Чл.7 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Сите прашања поврзани со опремата, одговорноста и трошоците, мора да бидат јасно дефинирани пред почетокот на работата на далечина.

По правило, работодавачот е одговорен за обезбедување, инсталирање и одржување на опремата потребна за вршење на работата на далечина на редовна основа, освен доколку работникот на далечина не користи сопствена опрема за работа.

Ако работата на далечина се врши на редовна основа, работодавачот ги надоместува или плаќа директните трошоци настанати како последица на вршењето на работата, а посебно трошоците за комуникација.

Работодавачот има обврска да му овозможи соодветна техничка поддршка на работникот на далечина.

Работодавачот ги сноси трошоците за губење и оштетување на опремата и податоците кои ги користел работникот на далечина во вршењето на работните активности.

Работникот на далечина се грижи за опремата која му е ставена на располагање со внимание на добар домаќин и не чува или дистрибуира недозволен материјали на интернет.

30 Во македонски контекст, тоа е Правилникот за мерки за заштита при работа со екран (Сл. весник на РМ, бр.13/98).

31 За ова види: E.Zammit, *Labour Law in Malta*, Wolters Kluwer, 2014, pp.85

Спецификите поврзани со опремата, одговорноста и трошоците за користењето на опремата за вршење на работните активности, потребно е да бидат договорени во писмена форма помеѓу работодавачот и работникот и тоа пред започнувањето на работата на далечина. При тоа, под опрема може да се подразберат како „работните“ (мебел, стол, биро и сл.) така и „техничките“ (компјутер, модем, софтвер, телефонски линии, мобилни телефони, скенер, принтер и сл.) услови и уреди за работа.³²

Општо правило е дека работодавачот е одговорен за обезбедување, инсталирање и одржување на опремата потребна за вршење на работата на далечина, доколку таа се врши на редовна основа. Ова правило својата логика ја црпи и од самата обврска на работодавачот да обезбеди заштита на податоците кои се користат и употребуваат при работа на далечина и кои можат посоодветно да се заштитат доколку работникот на далечина користи опрема обезбедена од страна на работодавачот. *Argumentum a contrario*, работата на далечина која се врши ад-хок или повремено, не мора да подлежи кон оваа начелна обврска на работодавачот. Типот на опрема која што е потребна или неопходна за вршење на работата на далечина зависи од конкретните работни задачи кои ги врши работникот на далечина. Во секој случај, имајќи го предвид начелото за недискриминација, односно еднаков третман, работниците на далечина имаат право на подеднакво употреблива опрема како и останатите работници кои работат во просториите на работодавачот.

По исклучок, опремата за работата на далечина може да ја обезбеди и самиот работник. Ваквиот исклучок би бил применлив доколку на пример, работникот веќе поседува опрема за работа која соодветствува со опремата за работа која ја применува работодавачот во вршењето на деловната активност, но во секој случај, доколку тоа е договорено помеѓу двете договорни страни во писмена форма. Трошоците кои настануваат при вршењето на работата, без оглед дали опремата за работа ја обезбедува работодавачот или самиот работник, ги надоместува односно покрива работодавачот. Работодавачот го сноси товарот за надоместување на сите директни трошоци во врска со работењето на далечина, а посебно на трошоците потребни за комуникација (интернет, телефонска врска и слично). Трошоците кои ги сноси работодавачот би можеле да бидат компензирани пропорционално на работниот ангажман на работникот на далечина, врз основа на однапред утврдени правила за компензирање. Сличен начин на надоместување на трошоците е исплаќањето на паушални износи од страна на работодавачот чии висина и правила за исплаќање би требало да бидат однапред договорени во писмена форма.³³ Правилата со кои се утврдува обврска на работодавачот за надоместување на трошоците во работењето, се однесуваат на работата на далечина која се врши на редовна основа.

Без оглед на фактот дали работата на далечина се врши со користење на опрема за работа која ја обезбедува работодавачот или работникот, работодавачот е должен да му овозможи соодветна техничка поддршка на работникот при вршењето на работата на далечина (на пример, пристап до одделот за ИТ на компанијата и слично). Трошоците за техничка поддршка ги сноси работодавачот, бидејќи таквите трошоци настануваат директно како последица на вршењето на работата. Истото се однесува и на трошоците за губење и оштетување на опремата и податоците кои ги користел работникот на далечина во вршењето на работните активности. Сепак, имајќи го во предвид духот на Европскиот рамковен договор за работа на далечина, се смета дека одговорноста на работникот не е неограничена и безусловна, бидејќи таа се определува во согласност со националните правила и прописи за одговорност за надомест на штета. Оттука, обврската за надомест на штета може да ја сноси како работодавачот,

32 Види: Мрџков, В. К. Средкова, А. Василев, *Коментар на Кодекса на Труда*, Сиби, 2016, pp.311.

33 R.Blainpain (no.4), pp.137.

така и во одредени случаи и работникот.³⁴ Ваквиот заклучок произлегува и од самата обврска на работникот на далечина, да се грижи за опремата која му е ставена на располагање со внимание на добар домаќин и да не чува или пак дистрибуира не-дозволен материјал на интернет со кои би му сторил штета на работодавачот. Во случај доколку настане штета или квар на опремата, за очекување е работникот на далечина веднаш да го извести работодавачот.³⁵

► 7. Здравје и безбедност

Чл.8 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работодавачот е должен да ги применува правилата за заштита на здравјето и безбедноста на работниците на далечина во согласност со Директивата 89/391 и другите посебни директиви, национално законодавство и колективни договори.

Работодавачот е должен да го извести работникот на далечина за интерните прописи за безбедност и здравје при работа, а посебно за мерките за заштита при работа со екрани. Работникот на далечина е должен да ги почитува прописите и мерките за заштита при работа.

Со цел да се обезбеди почитување на прописите и мерките за здравје и безбедност при работа од страна на работниците, работодавачите, претставниците на работниците и/или надлежните органи на државата имаат право на пристап во местото во кое работникот на далечина ги врши работните задачи, во согласност со ограничувањата предвидени во националното законодавство и колективни договори. Доколку работникот на далечина работи од дома, пристапот кон неговиот дом е предусловен со претходно известување и согласност на работникот. Работникот на далечина има право да побара посета од страна на надлежен инспектор.

Обврските на работодавачот поврзани со примената на мерките за заштита на здравјето и безбедноста на работниците, начелно се еднакви, без разлика дали работниците работат во просториите на работодавачот или на далечина. Во таа насока, работодавачите се должни да осигураат услови за безбедно работно место (во смисла на простор за работа) и безбедна опрема за работа на далечина (пред сè во смисла на

34 На пример, правната рамка за работа на далечина на Малта, предвидува дека трошоците за губење, оштетување или злоупотреба на опремата и податоците кои ги користи работникот на далечина во вршењето на работните задачи, ги сноси или работодавачот или работникот, во согласност со одредбите од Граѓанскиот Законик. Види: E.Zammit (no.11), pp.85.Согласно правилата за надомест на штета предвидени во македонското работно законодавство, одговорноста за надомест на штета ќе ја сноси работникот доколку во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот (ЗРО, чл.156, став 1). Во сите останати случаи, одговорноста за штета ја сноси работодавачот.

35 На пример, ваква одредба постои во правната рамка за регулирање на работата на далечина во Белгија и Бугарија (чл.107и, став 4)

заштита при работа со екрани), со кои ќе се минимизираат ризиците за повреди и несреќи при работа.

Во компаративното право се пронаоѓаат одредени разлики во регулирањето на обврските на работодавачите за обезбедување здрави и безбедни услови за работа на работниците на далечина. И покрај тоа што земјите во кои е имплементиран Рамковниот договор за работа на далечина, без исклучок, обезбедуваат примена на општите прописи за заштита на БЗР, сепак, одредени земји се разликуваат од други, по степенот на деталност, сеопфатност и длабочина во уредувањето на овој сегмент од работењето на далечина. На пример, правната рамка во одредени земји изречно предвидува обврска за работодавачите, пред да ја организираат работата на далечина да обезбедат согласност од работниците на далечина кои работат во својот дом за пристап кон нивниот дом во функција на вршење проценка на ризиците во работењето какви што се: ризиците од повреди од кабли, опасни електрични инсталации, лизгав под, понатаму ергономските ризици (седење, затоплување, осветлување и слично), како и ризиците со кои се соочуваат жените во случај на бременост или мајчинство.³⁶ Во други земји пак, постојат одредени исклучоци од примената на општата рамка за заштита на здравјето и безбедноста на работниците при работа, како на пример, правилата за обезбедување соодветни санитарни или безбедносни услови кои се применуваат во просториите на работодавачот.³⁷ Во примената на работата на далечина надвор од Европа, пронајдовме и практики, според кои одговорноста за заштита на здравјето и безбедноста при работа, начелно паѓа на работниците, од кои се бара, со писмена изјава да потврдат дека работната просторија од која ја вршат работата на далечина (т.е. домот) ги исполнува стандардите за БЗР и дека и во иднина ќе ги одржуваат таквите стандарди.³⁸

Без оглед дали правната рамка со која се уредуваат обврските на работодавачите за примена на мерките за БЗР врз работниците на далечина е повеќе или помалку ригидна, работодавачите се должни да обезбедат минимални услови за заштита при работа на работниците на далечина, помеѓу кои спаѓа и обврската за задолжително писмено известување на работниците на далечина за мерките и барањата за заштита при работа определени со внатрешните прописи и политики за БЗР на компанијата. Од друга страна пак, и работниците на далечина имаат обврска да ги почитуваат мерките и барањата за заштита при работа (на пример, носење на лична заштитна опрема при работа и сл.).

Контролата врз соодветната примена на мерките и прописите за заштита при работа на работниците на далечина, воглавно се врши на два начини и тоа: прво, со пристап од страна на работодавачот, претставниците на работниците и/или надлежните органи на државата (на пример, инспекциските служби) во местото во кое работникот на далечина ги врши работните задачи и второ, со посета на работното место од страна на надлежен инспектор по барање на работникот. Со оглед на неприкосновеноста на правото на приватност и уставните гаранции за неповредливост на домот, со право се наметнува дилемата во врска со дозволеноста на контролните посети на домот на работникот кој истовремено е негово место на вршење на работните задачи. Пристапот во домот на работникот на далечина е допуштен, само по претходно известување и со согласност на работникот. Работодавачот, претставникот на работниците или надлежниот државен орган (на пример, инспекторот на труд) би можеле да пристапат во домот на работникот на далечина, на пример, под услов пристапот да се реализира во рамки на договореното работно време на работникот и секако со

36 L.Macdonald (no.2), pp.244.

37 Види: Z.Hajn and L.Mitrus, *Labour Law in Poland*, Wolters Kluwer, 2016, pp.158.

38 C.Abery and D.Zabel (no.2), pp.117.

претходно задолжително известување на работникот и со негова согласност. Доколку се остварени претходните услови, работникот би можел да ја одбие најавата за пристап во неговиот дом, само доколку би имал основана причина за тоа.³⁹ Со иницијативата, односно барањето на работникот на далечина упатено до надлежната инспекциска служба за вршење посета на местото на кое ги врши работните задачи (на пример, неговиот дом), се обезбедува запознавање на инспекциската служба со условите во кои работи работникот.

Прашањата за заштита на безбедноста и здравјето при работа во услови на работа на далечина, отвараат и други дилеми. Од интерес за практиката би било да се разрешат дилемите поврзани со правните последици од евентуалната повреда или несреќа на работникот на далечина. Доколку се појави таков случај, најпрво треба да се утврди дали повредата или несреќата настанала на „работното место“ определено од страна на работникот и назначено во договорот со кој се уредуваат правата и обврските помеѓу договорните страни или на друго место (на пример, повредата настанала додека работникот бил во подрум, а не додека работел во работната просторија адаптирана како канцеларија). Потоа, би требало да се утврди дали повредата или несреќата настанала за време на работното време на работникот или не. Овие прашања сами по себе се многу комплексни, но, пожелно е да бидат однапред договорени помеѓу договорните страни. Истото се однесува и за утврдувањето на одговорноста за надоместување на евентуалната штета која би настанала како последица на повреда или несреќа на работникот на далечина на издвоеното работно место.

► 8. Организација на работата

Чл.9 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работникот на далечина самостојно го организира своето работно време, во согласност со законските прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

Работникот на далечина има еднаков обем и норми на работа со споредбениот работник кој работи во просториите на работодавачот.

Работодавачот е должен да обезбеди примена на мерки за заштита на работникот од изолираност од останатиот дел на колективот во претпријатието, овозможувајќи му на работникот да остварува средби со колегите на редовна основа и да има пристап до информациите на претпријатието.

Работата на далечина, сама по себе, претпоставува флексибилна организација на работата во која доаѓа до израз зголемената автономија на работникот во вршењето на работните задачи. Во таа насока се и правните правила со кои се уредува работното време на работниците на далечина, кои од една страна, дозволуваат и стимулираат самостојност на работникот во организацијата на своите работни часови, но од друга страна ја ограничуваат таквата самостојност со задолжително почитување на

39 Види: Labour Code of Bulgaria, Art.107-к.

законските прописи, колективните договори, но и актите на работодавачот со кои се распоредува работното време.

Што се подразбира под можноста на работникот на далечина самостојно да го организира своето работно време? Ваквото право или можност на работникот произлегува од самата природа на работата на далечина, во чии рамки, работникот самостојно го определува како траењето така и распоредувањето на работните часови во текот на работниот ден или недела. Сепак, правото на работникот на далечина самостојно да го организира работното време, не смее да се сфати во апсолутна смисла. Степенот на автономија на работникот, ќе зависи од случај до случај, во зависност од видот и спецификите на работата. Вообичаено, работникот на далечина ги организира своите работни часови, но во рамки на постоечкиот распоред на работното време кој се применува кај работодавачот,⁴⁰ или, слично на ова, работникот сам го организира своето работно време, но со обврска да биде достапен на работодавачот во времето во кое работодавачот и неговите деловни партнери се во комуникациска врска.⁴¹ Работните часови во кои работи работникот на далечина, без оглед дали се организирани во фиксно работно време (со минимална автономија на работникот) или пак во флексибилно работно време (со точно назначување на времето/часовите во кои работникот треба да му биде достапен на работодавачот), треба да бидат соодветно евидентирани. Регистрирањето на работните часови може да се врши на месечно ниво, со обврска на работникот за писмено евидентирање на реалната, односно фактички извршената работа. Доколку работникот регистрира работно време кое не соодветствува со реалниот, односно фактичкиот број на одработени работни часови, може да биде подложен на дисциплинска одговорност.

Сумарно, при регулирањето на работата на далечина, треба да се има во предвид општото начело дека прописите и правилата со кои се регулираат пред се ограничувањата на максималното траење на работното време (лимитите на дневното и/или неделното работно време), а потоа и минималното времетраење на паузите и одморите (дневните, неделните и годишните одмори), важат подеднакво, како за работниците кои работат во просториите на работодавачот, така и за работниците на далечина. Сепак, имајќи го во предвид правото, односно можноста, работникот самостојно да го организира своето работно време (т.е. сам да одлучи кога ќе започне да работи, кога ќе прави пауза и кога ќе заврши со работа), во одредени земји се среќаваат и одредби со кои работниците на далечина се изземени од одредени аспекти на правните режими на уредување на работното време. Таквите исклучоци, вообичаено се однесуваат на одредбите за: распоредување на неделното работно време, додатоците на плата за прекувремена работа, работа на државни празници, ноќна работа и работа во потешки услови за работа, како и додатоците на плата за платени отсуства од работа поради лични причини со исклучок на смрт на член на семејството (примерот на Словачка)⁴² или пак, за прекувремена работа, ноќна работа и работа во ден на државни празници (примерот на Бугарија)⁴³. Спецификите поврзани со организацијата на работното време (вклучувајќи ги и часовите во кои работникот треба да му биде достапен на работодавачот), паузите и одморите, евидентирањето на работните часови, евентуалните отстапувања од одредени аспекти на правните прописи со кои се регулира работното време доколку истите се изречно дозволени и други прашања, претставуваат предмет на договарање помеѓу договорните страни и пожелно е да бидат договорени во писмена форма.

40 R.Blainpain (no.4), pp.137

41 Labour Code of Bulgaria, Art.107-к.

42 Види: Barancova.A, A.Ošlovská, *Labour Law in Slovakia*, Wolters Kluwer, 2015, pp.78.

43 Labour Code of Bulgaria, Art.107-л, (2).

Нареден битен сегмент кој се однесува на организацијата на работата на далечина е изедначувањето на обемот и нормите за работа на работниците на далечина, со обемот и нормите за работа на работниците кои работат во просториите на работодавачот. Со други зборови, од работниците на далечина не може ниту да се бара, ниту да се очекува да работат повеќе или пак подобро од работниците кои работат во просториите на работодавачот. Ова, со цел, за сметка на флексибилноста и автономијата која ја уживаат работниците на далечина, да бидат изложени на прекумерна работа и експлоатација на нивниот труд.

Конечно, при договарањето на работата на далечина, работодавачите мора да го земат во предвид фактот дека работниците на далечина се соочени со ризик од изолација од останатите колеги, како и од нивните надредени, кој што може да влијае негативно како врз нивното здравје и безбедност при работа така и врз самата продуктивност во работењето. Оттука, тие се должни да им овозможат на работниците на далечина да остваруваат средби со останатите колеги на редовна основа (на пример, формални и неформални состаноци и сл.), како и да имаат пристап до информациите на претпријатието (на пример, во врска со кариерни можности, слободни работни места во претпријатието и сл.).

► 9. Обуки

Чл.10 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работниците на далечина имаат еднаков пристап до обуки и еднакви можности за кариерен развој како и споредбените работници кои работат во просториите на работодавачот и врз нив се применуваат истите политики за евалуација.

Работниците на далечина имаат право на соодветна обука за примена на техничката опрема која ја користат како и за самата организација на вршењето на работата од далечина. Право на обука за управување и организирање на работата на далечина имаат и раководните работници како и останатите соработници на работниците на далечина.

Општото начело на еднакви услови за вработување и работа помеѓу работниците кои работат на далечина и споредбените работници кои работат во просториите на работодавачот, се пронаоѓа и во доменот на пристапот до обуки и можности за кариерен развој. Најпрво, битно е работниците на далечина да бидат соодветно информирани за обуките и кариерните можности кои ги нуди нивниот работодавач, а доколку се пријават за одредена обука, преквалификација или доквалификација, да добијат еднаква шанса за учество, независно од локацијата од која работат.

Правната рамка за регулирање на работата на далечина треба да се осврне и кон потребата од обезбедување соодветни обуки на работниците, нивните претпоставени (раководните работници) и соработници, кои можат да ги опфатат следните области: прво, примена на ИК технологии, т.е. опрема за вршење на работата на далечина (оваа обука е наменета за работниците на далечина), второ, запознавање

со организациските аспекти од работата на далечина (наменета за работниците на далечина, нивните соработници, како и раководните работници) и трето, управување, надзор и контрола врз работата на работниците на далечина (оваа обука е наменета за раководните работници).

► 10. Колективни права

Чл.11 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работниците на далечина имаат еднакви колективни права како и работниците кои работат во просториите на работодавачот. Работодавачите треба да ги отстранат сите пречки кои ја оневозможуваат или попречуваат комуникацијата помеѓу работниците на далечина и претставниците на работниците.

За работниците на далечина важат истите услови за учество и кандидирање на избори за тела кои ги претставуваат работниците. Работниците на далечина се вбројуваат во утврдувањето на одредени прагови потребни за избор на претставнички тела и органи, во согласност со законските прописи, колективните договори и практиката.

Во функција на остварување на колективните права од работен однос, од самиот почеток на работата на далечина, точно се определува организациската единица од претпријатието во која припаѓа работникот на далечина. Претставниците на работниците се информирани и консултирани за воведувањето на работата на далечина, во согласност со законските прописи, колективните договори и практики.

Работниците на далечина, во целост и потполно, уживаат идентични колективни права од работен однос како и работниците кои работат во просториите на работодавачот.

IV Усогласеност на предложената одредба за работа на далечина во Нацрт-Законот за работните односи со Европскиот рамковен договор за работа на далечина

Работното законодавство кое е во подготовка, односно Нацрт-Законот за работните односи, за прв пат, ја споменува работата на далечина, предвидувајќи ја како посебна и издвоена форма на вработување, која треба да постои паралелно со традиционалната форма на вработување со работа од дома.

Анализирајќи ја правната рамка со која се предвидува регулирање на работата на далечина (чл.16 од Нацрт-Законот за работните односи), во продолжение, следуваат нашите заклучоци во однос на усогласеноста помеѓу чл.16 од Нацрт-Законот за работните односи и Европскиот рамковен договор за работа на далечина и предлози со кои би можел да се подобри текстот на нацрт-одредбата за работа на далечина при идното донесување на новиот Закон.

► 1. Дефиниција и Опсег

Нацрт-одредбата за работата на далечина, **воопшто не предвидува дефиниција** на договорите за вработување со вршење на работа од далечина, ниту пак, ги определува работниците на далечина.

Оттука, предлагаме прилагодување на дефиницијата за работа на далечина уредена во чл.2 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина кон македонскиот трудово-правен контекст. Пред сè, при дефинирањето на работата на далечина би требало да бидат земени во предвид конститутивните елементи кои ја определуваат оваа форма на организација или вршење на работата, а тоа се: да се применуваат ИК технологии, работата да се врши

надвор од просториите на работодавачот и на редовна основа. Додека првите два елементи се неспорни и задолжително треба да бидат составен дел од дефиницијата за работата на далечина, третиот елемент (работата на далечина да се врши редовно, т.е. на редовна основа) може да се вметне во дефиницијата таков каков што е, со цел, да им се остави простор на социјалните партнери со колективни договори и на договорните страни во работниот однос со индивидуални договори за вработување, да го допрецизираат неговото значење или пак, самиот закон, поблиску да го определи овој поим, назначувајќи дека под „редовно“ вршење на работата на далечина се подразбира работење надвор од просториите на работодавачот/на далечина, најмалку еднаш неделно, еднаш во две недели, еднаш месечно и слично. Напоменуваме дека од начинот на регулирање и интерпретирање на елементот „вршење на работата на редовна основа“ зависи кои работници ќе се стекнат со статусот работници на далечина, што во крајна линија, го определува персоналниот опсег на лица кои ќе бидат подведени под сите правила, права и обврски со кои се уредува работата на далечина.

Дополнително, сметаме дека одредбата од Нацрт-Законот за работните односи (чл.16, став 2) со која се определуваат местата (просториите) од кои може да се врши работата од далечина, непотребно истакнува дека работата од далечина, покрај вршењето на работата во просториите на работникот, може да опфати и *други простории кои не се во сопственост или закуп на работодавачот*. Ваквата одредба може непотребно да ја ограничи просторната флексибилност на договорните страни и да делува рестриктивно во однос на организирањето на работата на далечина во т.н. теле-центри/ сателитски канцеларии, во чие обезбедување или опремување учествува работодавачот.

► 2. Доброволност на работата на далечина

Нацрт-одредбата за работа на далечина, **предвидува одредени аспекти кои упатуваат кон договорниот и доброволен карактер на работењето на далечина**. Во таа насока, постоечката нацрт-одредеба, предвидува рамка на можни права и обврски (содржина) која треба да ја содржи писмениот договор со кој се уредува работата на далечина (чл.16, став 2, алинеи 1-5), а дава можност и за организација на работата на далечина во облик на комбиниран модел на работење кој би вклучувал вршење на работните активности во и надвор од просториите на работодавачот (чл.16, став 4). Во секој случај, сметаме дека во овие делови, потребни се подобрувања и допрецизирања во духот на чл.3 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

Прво, новата одредба со која ќе се регулира работата на далечина, треба изречно да предвидува дека таа може да биде составен дел на иницијалниот договор за вработување (т.е. да биде составен дел од почетниот опис на работните задачи за кои работникот заснова работен однос), но и да биде договорена дополнително, за времетраење на работниот однос склучен во просториите на работодавачот, на доброволна основа. Во функција на остварување на доброволниот карактер на работата на далечина, новата одредба, задолжително треба да предвидува дека одбивањето на работникот да работи на далечина, само по себе, не смее да биде основана причина за откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот, ниту пак, да доведе до било какви неповолни последици по работникот. Доколку работата на далечина е договорена дополнително (по барање на било која од договорните страни и со взаемна согласност), таа би требала да биде уредена со „анекс“ кон постоечкиот договор за вработување. Еднаш договорената работа на далечина, може да биде отповикана и работникот да се врати на вршење на работните задачи во просториите на работодавачот. Отповикувањето на работата на далечина, мора да е доброволно, по предлог/барање на било која од договорните страни и со взаемна согласност. Во овој дел, законската рамка за уредување на работата на далечина, би можела да уреди одредени начелни и инструктивни правила (како на пример, постоење на одреден „период на адаптација“ за чие времетраење било која од договорните страни, би можела еднострано да ја отповика работата на далечина во одреден отказан рок) или пак, во целост, да го препушти ова прашање на договорните страни со можност, тоа да биде уредено во колективен договор и/или индивидуален договор, односно анекс на постоечкиот договор за вработување.

Второ, „анексот“ на договорот за вработување со кој дополнително, договорно и доброволно се уредува работата на далечина, би требал да ги предвидува најбитните аспекти (содржини) од организацијата на работата на далечина. Сметаме дека во дополнување на клаузулите кои ја чинат задолжителната содржина на договорот со кој се уредува работата на далечина (чл.16, став 2, алинеи 1-5 од нацрт-законот), треба да се придодат и следните содржини: назначување на начинот/моделот на работата на далечина со определување на деновите/часовите во кои работникот работи на далечина и деновите/часовите во кои работи во просториите на работодавачот доколку организацијата на работата на далечина се врши во форма на комбиниран модел; назначување (специфицирање) на местото/просториите во кои работи работникот, а кои се надвор од просториите на работодавачот и каде што може да покаже дека се исполнети барањата за БЗР; специфицирање на правилата за отповикување на работата на далечина; но и специфицирање на организацијата на работното време на работникот со назначување на времето/часовите во кои од работникот се очекува да биде достапен, т.е. да му стои на располагање на работодавачот.

► 3. Услови за вработување и работа

Нацрт-одредбата за регулирање на работата на далечина, **не содржи посебна одредба со која се назначува начелото на забрана за дискриминација, т.е. еднаков третман** на работниците на далечина со споредбените работници кои работат во седиштето на работодавачот.

Согласно нацрт-одредбата (чл.16, став 5), начелото на еднаков третман е ставено во контекст на колективните права од работен однос на работниците на далечина, но не и во контекст на останатите, индивидуални права.

Оттука, и покрај тоа што начелото на забрана на дискриминација/еднаков третман на работниците на далечина, би можело да се изведе од општите прописи за еднаков третман и заштита од дискриминација, сметаме дека, новата одредба за работа на далечина треба посебно да го предвиди ова начело во согласност со чл.4 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

► 4. Заштита на податоците и приватноста

Нацрт-одредбата за работата на далечина, **не го уредува целосно, јасно и сеопфатно прашањето за заштитата на податоците**. Анализирајќи го предложениот текст во ставот 7 од нацрт-членот 16, се доаѓа до заклучок дека креаторот на текстот се осврнува само кон заштитата на личните податоци при работењето на далечина, но не и кон заштитата на останатите податоци кои ги употребува и користи работникот на далечина а кои се од доверлив карактер или се третираат како деловна тајна на работодавачот. Нацрт-одредбата не содржи ниту било каква обврска на работодавачот да го извести работникот на далечина за законските прописи или внатрешните акти и политики за заштита на податоците, ниту пак, предвидува обврска за работникот на далечина да се придржува кон таквите прописи или акти и политики.

Во функција на заштита на податоците во услови на работа на далечина, сметаме дека новата одредба за работа на далечина треба да го уреди прашањето за мерките кои ги презема работодавачот за заштита на податоците (како на пример, ограничувањата во користењето и примената на опремата за работа на далечина, вклучувајќи го и пристапот и работата на интернет), како и можните санкции за работникот на далечина кој не се придржува кон таквите мерки. Во овој дел, новата одредба треба да биде усогласена со чл.5 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

Нацрт-одредбата за работата на далечина, воопшто **не го третира прашањето за заштитата на приватноста на работникот на далечина**. Сметаме дека новата одредба за работа на далечина, треба да утврди барем општи правила и принципи за заштита на приватноста на работниците на далечина во насока на нивна заштита од недозволен и неовластен електронски надзор од страна на работодавачот. Во овој дел, новата одредба треба да биде усогласена со чл.6 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

► 5. Опрема за работа

Нацрт-одредбата за работа на далечина, **се осврнува кон прашањата поврзани со субјектот задолжен за обезбедување на опремата за работа** (тоа првенствено е работодавачот, но може да биде и работникот, за што се стекнува со право на соодветен надоместок на трошоците за користењето како и другите трошоци при работата на далечина), **но не и кон прашањата поврзани со одговорноста за надоместување на евентуалните штети** на опремата за работа или предизвикани од губење/злоупотреба на одредени податоци, кои би требало да бидат уредени во согласност со чл.7 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

Специфика на Европскиот рамковен договор за работа на далечина која не е пресликана во нацрт-одредбата за работа на далечина е и обврската на работодавачот за обезбедување, инсталирање и одржување на опремата за работа, како и за надоместување на трошоците на работникот настанати при вршењето на работата на далечина, но само доколку работата на далечина се врши на редовна основа.

► 6. Здравје и безбедност

Нацрт-одредбата за работа на далечина, или поточно ставот 3 од членот 16, **начелно ги уредува обврските и правата на работодавачите и работниците поврзани со заштитата на здравјето и безбедноста при работа на далечина**. Анализирајќи го предложениот текст, се доаѓа до заклучок дека нацрт-одредбата е делумно усогласена со членот 8 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина. Општо начело како во Рамковниот договор, така и во нацрт-одредбата за работа на далечина е претпоставката дека работодавачите се должни да ги применуваат правилата за БЗР, а работниците

се должни да ги почитуваат таквите правила. Сепак, сметаме дека постои простор за подетално и поконкретно уредување на правата и обврските на договорните страни во сферата на БЗР. Пред сè, новата одредба за работа на далечина, треба да предвиди посебна обврска за работодавачите за известување на работниците на далечина за внатрешните правила и политики за БЗР, вклучувајќи ги и мерките за заштита при работа со екрани. Но, во договор помеѓу социјалните партнери, би можеле да се предвидат и одредени исклучоци/ограничувања од општиот правен режим за заштита на безбедноста и здравјето при работа, во функција на поизбалансирана правна рамка на обврски и права од БЗР помеѓу договорните страни, односно, поголема флексибилност во примената на обврските од системот на БЗР, пред сè за работодавачите.

Исклучително значајно прашање што нацрт-одредбата за работа на далечина **пропушта да го уреди е прашањето за условите и правилата за пристап** во просториите кои ги користи работникот на далечина во вршењето на работните активности, а пред се, кога работата се врши во домот на работникот. Потребата за пристап во домот на работникот на далечина, првенствено произлегува од потребата за проверка и контрола врз спроведувањето и почитувањето на правилата за БЗР. Сметаме дека новата одредба за работа на далечина, задолжително треба да го уреди прашањето за пристапот во домот на работникот и да ги предвиди условите и правилата под кои работодавачот, претставникот на работниците и пред се надлежниот инспектор на труд, ќе можат да пристапат во домот на работникот, ненарушувајќи ги неговата приватност и уставно загарантирано право на неповредливост на домот. За таа намена, новата одредба, треба да го дозволи пристапот во домот на работникот на далечина, само по претходно известување и со согласност на работникот. Пристапот во домот на работникот на далечина, би требало да биде ограничен само во рамките на работното време кое го договориле договорните страни и во просторијата (на пример, делот од станот) назначена во договорот како место во кое ќе се врши работата на далечина. Би требало да биде уредено и правото на работникот да ја одбие најавата за пристап во неговиот дом, но само, доколку работникот изнесе основана причина поради која одбива пристап во неговиот дом во најавениот термин. Конечно, новата одредба за работа на далечина, треба да го предвиди и правото на работникот на далечина кој работи дома, во сопствен интерес за заштита при работа, да го повика надлежниот инспектор на труд, да изврши контролен надзор и да се запознае со неговите услови за работа.

► 7. Организација на работата

Нацрт-одредбата за работа на далечина, или поточно, ставот 2 од членот 16, **се осврнува кон одредени аспекти од организацијата на работата на далечина** кои се предмет на уредување и во чл.9 од Европскиот

рамковен договор за работа на далечина. Предложениот текст во ставот 2, ја истакнува автономијата на работникот за самостојно определување на работното време и периодите на одмор и ги штити работниците на далечина од недозволено зголемување на обемот и нормата за работа за сметка на остварувањето на правата на дневен и неделен одмор. Сепак, сметаме дека во нацрт-одредбата, недостасува општа одредница дека правниот режим за регулирање на работното време во работното законодавство и колективните договори, а пред сè, ограничувањата на максималното траење на работното време (лимитите на дневното и/или неделното работно време), а потоа и минималното времетраење на паузите и одморите (дневните, неделните и годишните одмори), важат подеднакво, како за работниците кои работат во просториите на работодавачот, така и за работниците на далечина.

Правото на работникот на далечина, самостојно да го организира работното време, не треба да се толкува во апсолутна смисла. Тоа значи дека, при организацијата на своето работно време, работникот на далечина треба да ги земе во предвид внатрешните правила за распоредување на работното време кај работодавачот, односно да му биде достапен на работодавачот во точно определени временски интервали.

Спецификите поврзани со организацијата на работното време (вклучувајќи ги и часовите во кои работникот треба да му биде достапен на работодавачот), паузите и одморите, евидентирањето на работните часови, евентуалните отстапувања од одредени аспекти на правните прописи со кои се регулира работното време доколку истите се изречно дозволени и други прашања, би требало да претставуваат предмет на договарање помеѓу договорните страни и би било пожелно да бидат договорени во писмена форма.

Имајќи го предвид фактот дека еден од главните ризици со кои се соочуваат работниците на далечина е ризикот за нивна изолираност од останатите соработници и надредени работници, сметаме дека новата одредба за работа на далечина, би требала да го уреди и ова прашање, во согласност со чл. 9 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

► 8. Обуки

Во ставот 2, алинеа 4, нацрт-одредбата за работа на далечина, **допира до правото за обука и стручно оспособување** на работниците на далечина. Правото на обука и стручно оспособување на работниците на далечина е предвидено како составен дел од договорот за вработување со кој се организира работењето на далечина.

Во функција на поправилно и сеопфатно регулирање на прашањето за обуките и кариерниот развој на работниците на далечина, сметаме дека новата одредба за работата на далечина, треба посоодветно да го адаптира чл.10 од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

► 9. Колективни права

Нацрт-одредбата за работа на далечина, ја потенцира еднаквоста во остварувањето на колективните права на работниците на далечина во споредба со работниците кои работат во просториите на работодавачот, без да предвидува било какви исклучоци.

Во таа насока, ставот **5 од членот 16, е во целост усогласен со чл.11** од Европскиот рамковен договор за работа на далечина.

ilo.org/budapest

ILO Office for Central and Eastern Europe
14 Mozsár utca
Budapest 1066, Hungary