

## PRAVNA PRIRODA ODNOSA IZMEĐU RADNIKA KOD KUĆE I POSLODAVCA U RADNOM PRAVU SOCIJALISTIČKIH ZEMALJA

### 1. Uvod

Radnopravna teorija, zakonodavstvo i sudska praksa socijalističkih zemalja rešavaju pitanje pravne prirode odnosa između radnika kod kuće i poslodavaca u okviru pojma radnopravnog odnosa.<sup>1</sup> Za polaznu tačku se, prema tome, uzima isti radnopravni institut kao i u radnom pravu drugih zemalja.

Kod teoretičara radnog prava u socijalističkim zemljama ne postoji apsolutna saglasnost o tome koji su elementi bitni za pojam radnopravnog odnosa. Za najeminentnije teoretičare u SSSR-u, između ostalih, za pojam radnog odnosa je bitan element uključivanje radnika u kolektiv preduzeća, ustanove ili gazdinstva i njegovo potčinjavanje pravilima unutrašnjeg radnog reda koja važe u tom kolektivu.<sup>2</sup> Međutim, za vodećeg teoretičara radnog prava u NR Bugarskoj, profesora L. Radoilskog, pomenuti elementi nisu bitni za nastanak i opstanak radnopravnog odnosa.<sup>3</sup> Idući od jedne do druge socijalističke zemlje, može se naići i na još neke, manje ili veće razlike u definisanju radnopravnog odnosa.

Pojam radnopravnog odnosa u radnom pravu socijalističkih zemalja, može se naići i na još neke, manje ili veće, razlike u definisanju u kome se rešava pitanje pravne prirode odnosa između radnika kod kuće i organizacije, odnosno poslodavca. S tog razloga ćemo se baviti problemom njegovih bitnih elemenata samo u meri nužnoj za rešava-

---

<sup>1</sup> O pravnoj prirodi odnosa između radnika kod kuće i poslodavca u radnom pravu socijalističkih zemalja vidi: A. I. Denisov i dr.: *Trudovoe pravo*, Moskva, 1959, str. 409—411; L. Raduilski: *Trudovo pravo na Narodna Republika B'lgarija*, Sofija, 1957, str. 167—182; Dr. J. Hromada — K. Witze: *Československi pracovni pravo*, Praha, 1960, str. 371—374; L. Peindort—J. Göring: *Der Arbeitsvertrag*, Berlin, 1956, str. 89 i dr.; *Section de Presse du Ministère des Affaires Etrangères: Le Code de travail albanais (Commentaire)*, Tirana, 1948, str. 6 itd.

<sup>2</sup> A. I. Denisov (odgovorni redaktor) i dr.: *Trudovoe pravo*, »Boljšaja sovjetskaja enciklopedija«, Moskva, 1959, str. 409—411.

<sup>3</sup> L. Raduilski, op. cit., str. 170—172.

nje zadatka koji smo sebi postavili. Izvan tog okvira polazićemo od pojma radnog odnosa kao od date kategorije. To je ujedno uslovalo pominjanja gornjih razlika u pojmu radnog odnosa. O čemu se zapravo radi?

Po mišljenju ogromne većine teoretičara radnog prava u socijalističkim zemljama, pravni odnos između radnika kod kuće i poslodavca je, po svojoj pravnoj prirodi, radnopravni odnos. Razlike se sastoje samo u tome što su, po jednim, radnici kod kuće uključeni u kolektiv preduzeća, ustanove ili gazdinstva i potčinjeni pravilima unutrašnjeg radnog reda koji važi za te kolektive; dok, po drugima, oni to nisu pa se, između ostalog, zbog toga uključivanje i potčinjenost pravilima unutrašnjeg radnog reda i ne mogu smatrati bitnim elementima u pojmu radnog odnosa. Ukratko će se izneti ta shvatanja.

## 2. Pregled shvatanja

U radnom pravu SSSR-a ne postoji spor o pravnoj prirodi odnosa između radnika kod kuće i poslodavca. Taj odnos je, po svojoj pravnoj prirodi, radnopravni odnos.<sup>4</sup> Za razlikovanje radnopravnog odnosa od građanskopravnih odnosa sovjetska radnopravna teorija kao osnovni, ali ne i jedini, kriterijum uzima uključivanje radnika u kolektiv preduzeća, ustanove ili gazdinstva.<sup>5</sup>

Nezavisno od uključivanja radnika u kolektiv preduzeća, radnopravni odnos se razlikuje od građanskopravnih odnosa po sledećim karakteristikama:

a) Određena vrsta ili rod rada na koju se radnik obavezao u skladu sa svojom kvalifikacijom, specijalizacijom i funkcijom se u svakom vremenskom trenutku izvršava kao sastavni deo opšteg plana i proizvodnog hoda preduzeća.

b) Od lica koje se nalazi u radnopravnom odnosu se, iako izuzetno (samo onda kad to zakon predviđa), može zahtevati izvršavanje takvih obaveza koje nisu bile utvrđene prilikom zasnivanja radnopravnog odnosa. Kod građanskopravnih odnosa tako nešto nije moguće. Poslenik je obavezan da uradi samo ono na šta je u ugovoru pristao.

c) Lice u radnom odnosu je obavezno za svaki vremenski period (sat, dan, mesec) izvršavati ustanovljenu ili datu mu meru (količinu) rada. Mera rada može biti izražena u obaveznoj normi izrade ili u obaveznom produžavanju radnog dana. Najzad, mera rada može biti izražena na bilo koji način. Kod lica koja se nalaze u građanskopravnom odnosu takva obaveza ne postoji. Poslenik je samo obavezan da preuzeti posao završi u ugovorenom roku.

---

<sup>4</sup> O pomenutim shvatanjima u radnom pravu SSSR-a vidi: A. I. Denisov (odgovorni redaktor) i dr., op. cit., str. 409—411; N. G. Aleksandrov — D. M. Genkin: Sovjetsko radno pravo (prevod), Beograd, 1948, str. 423—426; Ob uslovijah truda kvartirnikov, Postanovlenije SNK RSFSR od 15. nojabrija 1928, SU RSFSR, br. 140/1928, str. 920.

<sup>5</sup> A. I. Denisov i dr., op. cit., str. 409.

Pomenute karakteristike su neophodne za razlikovanje radnopravnih od građanskopravnih odnosa. Sve one postoje u radnom odnosu radnika koji rad za račun preduzeća obavlja kod svoje kuće.<sup>6</sup>

Potčinjenost radnika kod kuće (nadomnikov) pravilima unutrašnjeg radnog reda preduzeća se sastoji u obaveznom izvršavanju zadataka dobijenih od uprave preduzeća a u vezi sa vrstom ili rodom rada na koji se radnik obavezao ( prva karakteristika), i u obaveznom ispunjavanju normi izrade, radnih normi ili normi učinka onako kako to zahteva proizvodni proces preduzeća (druga karakteristika), i najzad radnik koji rad obavlja kod svoje kuće je obavezan izvršavati meru rada predviđenu radnim vremenom preduzeća (treća karakteristika).

Izneti stav radnopravne teorije o problemu statusa radnika koji rad za račun poslodavca obavljaju kod svoje kuće i poslodavca je u potpunom skladu sa propisima zakonodavstva o radu, koje regulišu ovu materiju. Odluku o uslovima rada radnika kod kuće doneo je SNK RSFSR 1928. godine.<sup>7</sup> Po toj odluci se na radnike kod kuće prostire dejstvo opšteg zakonodavstva o radu (čl. 4); uslovi rada radnika kod kuće se još regulišu kolektivnim i individualnim ugovorom o radu (čl. 6); radnicima kod kuće se određuje radno vreme na bazi radnog vremena preduzeća za koje rade; njihov rad podleže kontroli preduzeća (čl. 10. i 11); visina mesečne plate radnika kod kuće zavisi, kao i kod radnika koji rade u radnim prostorijama preduzeća — internih radnika, od kvantiteta i kvaliteta rada (čl. 12 i 13). Pod određenim uslovima radnik kod kuće može biti preveden na niže plaćeni posao, ali mu u tom slučaju u toku naredne sedmice, računajući od dana prevođenja, ostaje ranija zarada (čl. 15); pogodnosti ustanovljene za lica koja iz radnog odnosa odlaze na odsluženje vojnog roka pripadaju i radnicima kod kuće (čl. 16); radnici kod kuće imaju pravo na plaćeni godišnji odmor (čl. 17); radni odnos radniku kod kuće poslodavac može otkazati pod taksativno određenim uslovima u zakonu (čl. 7, 8 i 9); radni sporovi između radnika kod kuće i poslodavca rešavaju se na isti način kao i radni sporovi ostalih radnika (čl. 21). Uslovi rada radnika kod kuće podležu nadzoru inspekcije rada itd.

Pomenutom odlukom se, osim rečenog, regulišu i pitanja specifična za organizaciju rada kod kuće radnika. Poslodavac koji zapošljava radnike kod kuće preko posrednika snosi sa ovim solidarno odgovornost prema radnicima kod kuće (čl. 5). Osim mesečne plate za rad, radnik kod kuće ima pravo na posebnu naknadu za upotrebu sopstvenih sredstava za rad ako ih koristi, ali samo u meri u kojoj je to zakonom dozvoljeno (čl. 1, 13 st. 2 i 14); poslodavci su obavezni na vođenje posebne evidencije o radu radnika kod kuće (čl. 19) itd.

Iz dosad rečenog se jasno vidi da su radnici kod kuće u pravu SSSR-a u potpunosti izjednačeni sa ostalim radnicima. Na kraju još, treba podvući da se, po izričitoj odredbi čl. 2 st. 2 Odluke o uslovima rada radnika kod kuće, njeno dejstvo ne prostire na slučaj izvršavanja kod kuće narudžbine namenjenje isključivo zadovoljavanju ličnih potreba naručioca i članova njegove porodice.

<sup>6</sup> A. I. Denisov i dr., op. cit., str. 409—411.

<sup>7</sup> Ob uslovijah truda kvartirnikov, op. cit., čl. 1—22.

Pošto je odredio bitne elemente radnopravnog odnosa, poznati teoretičar i profesor radnog prava na Pravnom fakultetu u Sofiji, Ljubomir Raduilski, konstatuje da nisu bitni elementi toga odnosa uključivanje radnika u kolektiv preduzeća i njegovo potčinjavanje pravilima unutrašnjeg radnog reda<sup>8</sup>.

U vezi s uključivanjem radnika u kolektiv preduzeća prof. Raduilski piše: »Makar da se taj element sreće normalno u tipičnim socijalističkim radnim odnosima radnika i službenika, kao i članova radnih kooperativa, on se ne sreće u svim radnopravnim odnosima zbog čega ne može biti uzdignut u element definicije radnopravnog odnosa, koja treba da obuhvati bezuslovno sve slučajeve radnopravnih odnosa«.<sup>9</sup> Za primer prof. Raduilski uzima kućne pomoćnice, kao lica koja se nalaze u radnopravnom odnosu a nisu uključena u radni kolektiv preduzeća, gazdinstva ili organizacije.<sup>10</sup> Tim povodom, prof. Raduilski ulazi u polemiku sa vodećim sovjetskim teoretičarima, prof. Aleksandrovim, po kome je uključivanje radnika u kolektiv preduzeća osnovni kriterijum za razlikovanje radnopravnog odnosa od građanskopravnih odnosa. U toj polemici on staje na stranu Moskaljenka, koji se takođe protivi stavu Aleksandrova. Za prof. Raduilskog, osnovni kriterijum za razlikovanje radnog odnosa od građanskopravnih odnosa je radna disciplina.

Što se tiče potčinjavanja radnika pravilima preduzeća o unutrašnjem radnom redu, prof. Raduilski smatra da se ono ne može uzeti za bitan element radnopravnog odnosa zato što taj element manjka u radnom odnosu radnika kod kuće (domašnite radnici) i spoljnih radnika.<sup>11</sup>

Kao što se vidi, i spoljni radnici i radnici kod kuće imaju u radnom pravu NR Bugarske pravni položaj jednak onome u kome se nalaze ostali radnici. Njihovom pravnom odnosu sa poslodavcem se apsolutno priznaje karakter radnopravnog odnosa.

Osnovni pravni propisi koji regulišu rad kod kuće radnika u Čehoslovačkoj su Zakon br. 261/1942 za Češku i Zakon br. 29/1920 za Slovačku. U tim propisima se ne može naći dovoljno čvrsto uporište za odgovor na pitanje da li je pravni odnos između radnika kod kuće i poslodavca, po svojoj pravnoj prirodi, radni odnos ili nije. Međutim, pravnik koji radnicima kod kuće osporavaju status priznat ostalim radnicima ima vrlo malo.<sup>12</sup> Skoro svi teoretičari radnog prava u Čehoslovačkoj stoje na stanovištu da su radnici kod kuće, po svom pravnom statusu, radnici.<sup>13</sup> Ovo mišljenje se bazira na, s jedne strane, Za-

<sup>8</sup> Lj. Raduilski: Trudovo pravo na Narodna Republika B'lgarija. »Nauka i iskustvo«, Sofija, 1957, str. 167—182.

<sup>9</sup> Lj. Raduilski, op. cit., str. 171.

<sup>10</sup> Lj. Raduilski, op. cit., str. 171.

<sup>11</sup> Lj. Raduilski, op. cit., str. 172.

<sup>12</sup> Dr. J. Hromada—K. Witze: Československi pracovno pravo, Praha, 1959, str. 255—256.

<sup>13</sup> J. Shysky—J. Hromada—K. Witze: Československe pracovni pravo, Praha, »Orbis«, 1960 (Pracovni pomer domackych delniku), str. 371—374; J. Kavarik: Zakladi Československeho socijalističkeho pracovniho prava, Praha, 1962, str. 32—34; Dr. J. Chisky: Priručka pracovniho prava, Praha, »Orbis«, 1963, str. 5—15.

konu broj 29/1920, a s druge, da je pravni odnos između radnika kod kuće i poslodavca takav i ima takav karakter o kakvom se, u najvećem broju slučajeva, radi i za druge radnike.<sup>14</sup> Svi radnopravni propisi objavljeni od 1945. god. naovamo daju radnicima kod kuće jednaka prava kao i internim radnicima. Primera radi navode se: propisi o plata-ma (Zakon br. 244/1948. čl. 2), o socijalnom osiguranju (Zakon br. 64/1950. čl. 3), o plaćanju prazničnih dana (Zakon br. 77/1954), o zdravstvenom osiguranju (Zakon br. 54/1956 čl. 2) itd.

Radnicima kod kuće je priznat pravni status radnika, a njihovom pravnom odnosu sa poslodavcem karakter radnog odnosa i u teoriji i u zakonodavstvu Demokratske Republike Nemačke.<sup>15</sup>

Često se ističe da radni odnos postoji samo onda ako je radnik uključen u kolektiv preduzeća. »Po pravilu ova karakteristika postoji ako radnik u okviru preduzeća radi na mašinama preduzeća, u jednom odeljenju, brigadi itd.«<sup>16</sup> Međutim, postoje radnici koji, ako se bukvalno gleda, nisu uključeni u preduzeće jer rad za račun preduzeća obavljaju kod svoje kuće. »Mada radnici kod kuće, u odnosu na ostale radnike, rade pod specifičnim uslovima«, pišu L. Pemdort i J. Göring, »oni se takođe nalaze u radnom odnosu i imaju ista prava i obaveze kao i radnici zaposleni neposredno u preduzeću.«<sup>17</sup> U radnom odnosu se, međutim, nalazi samo radnik kod kuće (Heimarbeiter) a ne i kućni zanatlija (Zwischenmeister). Ovaj drugi ima status poslodavca.<sup>18</sup>

Preduzećima koja zapošljavaju radnike kod kuće, kao i radniku koji se prihvata takvog rada potrebno je odobrenje od nadležnih državnih i sindikalnih organa. Međutim, za slučaj da takvo odobrenje izostane bilo za preduzeće ili za radnika, zaključeni ugovor o radu ipak ostaje punovažan, samo se mora raskinuti u određenom roku. Ovakva solucija proizlazi iz toga što se kod oba odobrenja radi o zaštiti radnika.<sup>19</sup>

Sadržaj ugovora o radu sa radnikom kod kuće proizlazi iz individualnog ugovora o radu, kolektivnog ugovora o radu i opštih zakonskih odredaba (čl. 4 st. 1 pomenute uredbe). Opšti uslovi rada, pod kojima radni odnos zasnivaju radnici koji kod svoje kuće obavljaju rad za račun privatnog poslodavca, regulišu se kolektivnim ugovorom o radu. Poslodavci su obavezni da zaključe kolektivni ugovor o radu sa vođstvom sindikata u preduzeću, odnosno sa oblasnim ili sreskim upravama za tekstil, odeću i obuću.

»Uopšte se može reći za sadašnje regulisanje radnih odnosa radnika kod kuće«, zaključuju L. Pemdort i J. Göring, »da ono potiče iz

<sup>14</sup> Dr. J. Hromada—Dr. K. Witze, op. cit., str. 256.

<sup>15</sup> Lotar Pemdort—Joachim Göring: Der Arbeitsvertrag, Berlin, 1956, str. 89—90 (Ugovor o radu radnika kod kuće); Uredba o radu radnika kod kuće od 2. VI 1948; Zakonik o radu od 12. IV 1961, čl. 7 i dr.

<sup>16</sup> L. Pemdort—J. Göring, op. cit., str. 85.

<sup>17</sup> L. Pemdort—J. Göring, op. cit., str. 85.

<sup>18</sup> Vidi Uredbu o radu kod kuće od 2. VI 1948, čl. 1, 2 i 3.

<sup>19</sup> L. Pemdort—J. Göring, op. cit., str. 85—86.

najranijeg vremena posleratne izgradnje i da je puno praznina. Sigurno je da će novo regulisanje u okviru Zakonika o radu uneti i ovde jasnoće.<sup>20</sup> I zaista, danas smo u situaciji koja dozvoljava da konstatujemo da su se predviđanja pomenutih autora obistinila. Novi Zakonik o radu Demokratske Republike Nemačke od 12. aprila 1961. godine vanredno jasno i precizno rešava pravni status radnika koji rad za preduzeće obavljaju kod svoje kuće. On to pitanje rešava već u prvoj glavi nazvanoj »Načela socijalističkog radnog prava«. »Ovaj zakonik o radu«, stoji u čl. 7, »važi za sve radnike, službenike i pripadnike inteligencije (u Zakoniku o radu označeni kao radnici) u preduzećima u narodnoj svojini i u preduzećima koja su sa njima izjednačena, u državnim organima i ustanovama, kao i u društvenim organizacijama (u Zakoniku o radu označeni kao preduzeća) uključujući i radnike kod kuće«.

Isto kao i u radnom pravu već pomenutih socijalističkih zemalja, pravni status radnika se priznaje radnicima koji rad obavljaju kod svoje kuće i u radnom pravu Albanije.<sup>21</sup> »Odredbe Zakonika o radu se primenjuju na sve uposlenike, kako radnike tako i službenike, kao i na radnike kod kuće i obavezne su za sva preduzeća, državna, društvena i privatna, i sva lica koja zapošljavaju radnike«, stoji u prvom članu Zakonika o radu od 1947. godine.

### 3. Kritički osvrti na izneta shvatanja

Nasuprot radnopravnoj teoriji kapitalističkih zemalja, koja se uporno trudi da postojanje radnopravnog odnosa uslovi takvim elementima koje ne mogu ispuniti radnici kod kuće, u radnopravnoj teoriji socijalističkih zemalja različita shvatanja o nekim bitnim elementima radnopravnog odnosa ne utiču na pravni status radnika kod kuće. Napred je pomenuta polemika između prof. Raduilskog i Moskaljenka, s jedne strane, i prof. Aleksandrova i drugih teoretičara, s druge, o tome da li su uključivanje radnika u kolektiv preduzeća, ustanove ili gazdinstva i njegova potčinjenost pravilima unutrašnjeg radnog reda bitni elementi radnopravnog odnosa ili nisu. Po prvima, uključivanje i potčinjenost nisu bitni elementi radnopravnog odnosa zbog toga što bi u tom slučaju spoljni radnici, radnici kod kuće i još neke kategorije radnika ostale izvan radnog odnosa. Po drugima su uključivanje i potčinjenost bitni elementi radnopravnog odnosa ali se oni nalaze i u radnim odnosima onih kategorija radnika za koje prvi misle da nisu uključeni u kolektiv preduzeća, ustanove i gazdinstva i da nisu potčinjeni pravilima unutrašnjeg radnog reda. Očito je, dakle, da se radi o različitom shvatanju značenja izraza »uključen« i »potčinjeni«.

Ima se utisak da prof. Raduilski pod uključivanjem radnika u kolektiv preduzeća podrazumeva fizičko ulaženje radnika u krug ili ra-

<sup>20</sup> L. Pemdort—J. Göring, op. cit., str. 86.

<sup>21</sup> Vidi Section de Presse du Ministère des affaires Etrangères: Le Code de travail albanais (commentaire), Tirana 1948, str. 6—7; Bureau International du Travail: Code du travail, Série législative 1947 — Alb. — 1, čl. 1.

dne prostorije preduzeća. Ako bi takvo uključivanje bilo uslov za nastanak i opstanak radnog odnosa, onda bi spoljni radnici, radnici kod kuće i još neke grupe radnika, sigurno, morale ostati izvan toga odnosa jer ove grupe radnika svoje radne obaveze stvarno ne izvršavaju u radnim prostorijama preduzeća niti su u tom smislu potčinjene pravilima unutrašnjeg radnog reda. Međutim, pojmovi »uključivanje« i »potčinjenost« nemaju takav smisao u sovjetskoj radnopravnoj teoriji, a što se najbolje vidi iz dela čiji su koautori i Aleksandrmov i Moskaljenko. »Uključivanje je, pre svega, okarakterisano time što se trudbenik obavezuje ispunjavati u datom preduzeću (ustanovi, gazdinstvu) rad, po određenoj dužnosti, specijalnosti ili kvalifikaciji tj. posao određene vrste (roda)... Specifični instituti radnog prava (određivanje radnog vremena, radna disciplina, zaštita na radu) odnose se na takav rad koji se sastoji u ispunjavanju određene radne funkcije objedinjene centralnim rasporedom odgovarajućeg socijalističkog preduzeća (ustanove, gazdinstva) u zajedničkom radu.«<sup>22</sup> Napred je već istaknuto da po mišljenju sovjetskih teoretičara tako definisani elementi »uključivanje« i »potčinjenost« postoje i u pravnom odnosu između radnika kod kuće i poslodavca.

Dakle, različita shvatanja u radnopravnoj teoriji socijalističkih zemalja o tome da li su uključivanje radnika u kolektiv preduzeća i njegova potčinjenost pravilima unutrašnjeg radnog reda bitni elementi radnopravnog odnosa ostaju sasvim po strani od pravne prirode odnosa između radnika kod kuće i poslodavca. Taj odnos je, po svojoj pravnoj prirodi, radnopravni odnos, a radnici kod kuće, po svom pravnom statusu, lica u svemu izjednačena sa ostalim radnicima.

Prema tome, pravni status radnika kod kuće, odnosno pravna priroda odnosa između radnika kod kuće i poslodavca, oko kojih se u radnom pravu kapitalističkih zemalja žestoko lome koplja, u radnom pravu socijalističkih zemalja uopšte nisu sporni. Nesumnjivo se osnov iznetog shvatanja nalazi u fundamentalnim principima na kojima se zasniva čitav društveno-ekonomski i pravni sistem socijalističkih zemalja. Samo tako se može razumeti zašto se na pravni status radnika kod kuće u radnom pravu socijalističkih zemalja gleda sasvim drukčije nego u radnom pravu kapitalističkih zemalja iako se u oba slučaja polazi, na prvi pogled, od istih elemenata radnog odnosa (uključivanje i subrocinacija).

Dr Dušan Paravina  
docent Pravno-ekonomskog  
fakulteta u Nišu

---

<sup>22</sup> Denisov—Aleksandrov—Bondarenko—Gincburg—Moskaljenko—Pašerstnik: op. cit., str. 409—410.

## SUMMARY

Question of the legal nature of relation between worker working at home and employer has great theoretical and practical importance. That is why this question has been discussed for a long time in the labour law theory. Depending upon the fact if this relation is accepted as labour law relation or placed among the civil law relations, worker at home is made equal with the other workers or labour law rights are denied to him. This question is solved in the framework of labour law relations by the labour law theory, legislation and judicial practice of the socialist countries. As a starting point and framework is taken the same labour law institute as in the labour law of capitalist countries. But is result the same?

Results of the research show that in the labour law theory of socialist countries does not exist absolute uniformity in definitions of the labour law relation and its characteristics. As to the greatest part of theoreticians, principal elements in the concept of the labour law relation among the others is incorporation of worker into collectivity of enterprise and its subordination to the rules of internal order of the collectivity. As to the other theoreticians, those are the elements present in typical labour law relations which lack in the labour law relations of some atypical categories of workers. Because of that they cannot be taken as essential elements of the definition of labour law relations, which should embrace, without exception, all cases of the labour law relations. As atypical categories of workers are mentioned: outworkers, workers at home, housemaids etc.). From all this one might conclude that the opinions on the legal nature of the relation between the worker at home and employer in the labour law of socialist countries are divided. Quite contrary, there exists nearly, if theory is concerned, complete similarity in conclusions. Disagreements appears only concerning definition of the content of the concepts „incorporated” and „subordinated”. As to the first group of writers, these concepts are so defined to exist in the legal relations between the worker at home and employer; whereas, the second group states that these concepts do not exist in this sort of labour relations and some others and because of that cannot be taken as essential elements in the concept of labour relation. In that way these differences in the opinions are out of the problem of legal nature of the relation between the worker at home and employer, which relation is absolutely accepted as labour law relation.

As to the legislation on labour it, in accordance with the theoretical conceptions, provides for the worker at home the same legal position as the other workers have. This means that the legal status of the worker at home about which is much spoken and argued in the capitalist countries is clear in the labour law of socialist countries. It is obvious that the basis of the mentioned conception can be found also in the fundamental principles on which the whole socio-economic and legal system of socialist countries is based. Only having this on mind we may understand why the legal position of the worker at home is understood differently in the labour law of socialist and capitalist countries though in both cases we start from, at the first moment, same elements of the labour law relation (incorporation and subordination).