

Проф. др Живко Кулић,*
Редовни професор Правног факултета Универзитета
„Привредна академија“ у Новом Саду
Даница Станковић,* МА

UDK: 349.2(497.11:4-672EU)

**ПРИМЕНА ДИРЕКТИВЕ БРОЈ 2001 – 23
ЕЗ О ЗАШТИТИ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У
СЛУЧАЈУ СТАТУСНИХ И ДРУГИХ ПРОМЕНА
ПОСЛОДАВЦА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

Апстракт: *Радом су обухваћени, анализирани и обрађени резултати примене Директиве број 2001 – 23 ЕЗ у Републици Србији. Предмет Директиве је заштита права запослених у случају статусних и других промена послодавца. Тим поводом, извршена је анализа усклађености радног законодавства наше земље с њеним одредбама. Осим тога, анализирани су и резултати истраживања спроведеног у другој половини 2018. године о томе колико су наши послодавци и запослени упознати с њеним постојањем, њеним одредбама и донетима њене примене у нашој земљи.*

Рад садржи обиље података и информација о томе колико је наша радноправна регулатива усклађена с предметном директивом. Осим тога, сумирани су и резултати истраживачког процеса посвећеног изјашњавању представника послодавца и запослених о томе да ли су и у којој мери су упознати с постојањем Директиве и са обавезама које из ње проистичу. Изјашњавање испитаника је вршено помоћу упитника, у складу са правилима и критеријумима утврђеним с представницима Самосталног синдиката запослених у пољопривреди, прехранбеној, дуванској индустрији и водопривреди Србије, као и с представницима Fortаса из Београда, ради реализације Пројекта: „Standing for the future“.

Кључне речи: *Директива 2001 – 23 ЕЗ, Република Србија, радно законодавство, усклађеност, примена.*

* e-mail: zivko.kulic@yahoo.com

danica.stankovic.94@gmail.com

Рад примљен: 05.08.2020.

Рад прихваћен: 27.08.2020.

1. Уводне напомене

Директива број 2001/23 ЕЗ о заштити права запослених у случају статусних и других промена послодавца је усвојена 12. марта 2001. године, односно пре готово 20 година. Од тада до данас протекло је довољно времена за усклађивање законске и друге радноправне регулативе Републике Србије с њеним одредбама. Такође, протекло је довољно времена и за њену афирмацију међу представницима рада и капитала. Нажалост, у пракси није увек тако. У већини организација за њу се није ни чуло. Другим речима, још увек је готово непозната и послодавцима и синдикатима, без обзира на то што је радно законодавство наше земље у великој мери усклађено с њеним одредбама и интенцијама.

Пажљива и детаљна анализа усклађености домаће регулативе с Директивом број 2001 – 23 ЕЗ и домета њене примене у Републици Србији рађена је по договору с представницима Самосталног синдиката запослених у пољопривреди, прехранбеној, дуванској индустрији и водопривреди Србије, као и с представницима Formasa из Београда, ради реализације Пројекта: „Standing for the future“¹. Основни циљ Пројекта био је да се утврди у којој мери се та директива примењује у Републици Србији. Осим тога, један од циљева Пројекта била је и потреба да се утврди да ли су и у којој мери послодавци и синдикалне организације наше земље упознати с њеним постојањем, њеном садржином и обавезама које из ње, односно из њених одредаба проистичу.

У циљу утврђивања наведених чињеница извршена је пажљива анализа домаће регулативе. Истовремено, спроведено је и опсежно истраживање, уз помоћ упитника. Упитници су дељени представницима послодаваца и синдиката. Све се одвијало у другој половини септембра и првој половини октобра 2018. године. На тај начин анкетирано је укупно 52 испитаника из различитих синдикалних организација и 30 испитаника из исто толико компанија, односно послодавачких организација. Толики број испитаника може се сматрати репрезентативним за предметно истраживање². Између осталог, и због тога што су анкетавањем обухваћени послодавци и чланови синдиката из различитих области рада и различитих делова, односно регија наше земље.

1 Пројекат је реализован уз финансијску подршку организације Pre Dialog Sp. z o.o. из Пољске.

2 Пројектним задатком било је предвиђено да се анкетавањем обухвати по двадесетак испитаника, како на страни послодаваца, тако и на страни запослених. Међутим, независно од тога, истраживачким процесом обухваћен је већи број испитаника.

2. Усклађеност домаће регулативе с Директивом број 2001 – 23 ЕЗ

Пажљивом анализом законске и друге регулативе Републике Србије може се закључити да се у њој налази више одредаба посвећених предметној директиви. Наиме, Закон о раду садржи неколико непосредно применљивих одредаба о заштити права запослених у случају „промене послодавца“. Одредбе о томе садржане су у чл. 147 – 151 тог закона. До „промене послодавца може доћи у случају промене власништва над капиталом или због статусних промена, као што су спајање, поделе и одвајања организација, односно организационих делова“³.

Захваљујући наведеним одредбама, а посебно одредби члана 147. Закона о раду, послодавац следбеник је дужан да, у случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, од послодавца претходника преузме општи акт⁴ и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. На другој страни, послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе. Сагласно одредби члана 150. Закона о раду, послодавац следбеник дужан је да општи акт послодавца претходника примењује најмање годину дана од дана промене послодавца, осим у случају да преузетом колективном уговору истекне време важења или у случају да код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор, у складу са законом.

Под наведене одредбе се може подвести пуно тога, без обзира на то што колективним уговорима и другим аутономним општим актима из области Радног права предметна материја углавном није ближе уређена. Самим тим, може се констатовати да такво уређивање још увек недостаје, што није у интересу ни послодаваца, ни запослених. Ближим и потпунијим уређивањем још увек отворених и недовољно, односно непотпуно уређених питања стварају се неопходне претпоставке за већу и потпунију заштиту права запослених у случају статусних и других промена послодавца.

3 Ж. Кулић, *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Мегатренд универзитет, Београд, 2015, стр. 246.

4 Под општим актом, у смислу наведене и других одредаба Закона о раду, подразумева се колективни уговор, споразум послодавца и синдиката, односно послодавца и запослених и/или правилник о раду.

3. Колико су послодавци и запослени у нашој земљи упознати с постојањем и садржајем Директиве

Одговор на питање колико су послодавци и запослени у Републици Србији упознати с постојањем Директиве, с њеним одредбама и обавезама које из њене примене проистичу, се могао дати једино анкетирањем њихових представника, уз помоћ одговарајућег упитника. За те потребе пажљиво су дефинисана питања на која су испитаници давали одговоре. Дефинисали су их учесници Пројекта⁵. Осим у Србији, анализа примене Директиве вршена је и у Пољској, Шпанији, Италији, Румунији и Бугарској, у складу са задацима и циљевима утврђеним Пројектом⁶. Другим речима, Пројектом је обухваћено шест земаља, од којих су пет чланице ЕУ. Република Србија је једина учесница Пројекта, а да није чланица Уније.

3.1. Анкетирање испитаника

У име послодаваца, упитнике су најчешће попуњавали правници, а ређе и други запослени у службама за људске ресурсе, а у име синдиката – њихови истакнути чланови и активисти. На тај начин и једнима и другима је дата прилика да им, по правилу, најпозванији, најупућенији и најкомпетентнији кадрови одговоре на постављена питања. Захваљујући таквом приступу, добијени резултати се не могу доводити у питање. Напротив, треба их сматрати репрезентативним, поузданим и релевантним за предметно истраживање, односно за утврђивање чињеница везаних за реализацију Пројекта.

Као што то обично бива, многи испитаници нису одговорили на сва постављена питања. Вероватно зато што су се плашили да због датих одговора могу сносити одређене последице, без обзира на то што је све рађено анонимно. Осим тога, приметно је да нису увек давани искрени и тачни одговори. Између осталог, то потврђује и чињеница да

⁵ Анализом стања у предметној области у Републици Србији, по договору с представницима Самосталног синдиката запослених у пољопривреди, прехранбеној, дуванској индустрији и водопривреди Србије, као и с представницима Формаса из Београда, бавио се први коаутор овог чланка. О резултатима свога рада сачинио је Извештај с којим су упознати сви учесници Пројекта.

⁶ Анкетирање представника послодаваца и запослених вршено је у свакој од наведених земаља. Питања садржана у Упитнику била су иста за све учеснике Пројекта. Резултати анкетирања су, мање-више, слични у свим земљама. Наиме, испоставило се да представници послодаваца и запослених у свакој од њих готово да нису ни чули за постојање предметне директиве. Још мање су им познате њене одредбе и обавезе које из њих проистичу, како за државе чланице ЕУ, тако и за државе заинтересоване за то чланство.

су одговори појединих испитаника нелогични, а делом и противуречни једни другима. Срећом, такви примери су у мањини, због чега им не треба придавати велику пажњу.

3.2. Родна, старосна и друга структура испитаника

Већ је истакнуто да је анкетирано 30 представника послодаваца, из различитих области рада и различитих делова Републике Србије. Такође, анкетирана су и 52 представника запослених, односно синдиката. Притом се водило рачуна о њиховој родној, старосној, територијалној и другој заступљености. Наравно, у мери у којој је то било могуће, без обзира на то што се пројектним задатком на томе није посебно инсистирало. Захваљујући таквом приступу и подацима до којих се током истраживачког процеса дошло, у наставку се даје детаљан приказ родне, старосне и друге структуре испитаника.

Од укупно 30 анкетираних представника послодаваца:

- 19 или 63,33% њих су били мушкарци, а 11 или 36,67% жене;
- 14 или 46,66% њих су били испитаници до 35, 14 или 46,66% испитаници између 35 и 50, а 2 или 6,66% испитаници с преко 50 година живота;

- 20 или 66,66% њих су били испитаници до 10, 8 или 26,66% испитаници између 10 и 25, а 2 или 6,66% испитаници с преко 25 година радног стажа у последњем предузећу;

- 25 или 83,33% њих нису били чланови синдиката, а 5 или 16,67% су били чланови синдиката⁷.

На другој страни, од укупно 52 анкетираних представника синдиката:

- 35 или 67,3% њих су били мушкарци, а 17 или 32,7% жене;
- 1 или 3,85% њих су били испитаници до 35, 15 или 57,7% испитаници између 35 и 50, а 10 или 38,45% испитаници с преко 50 година живота⁸;

- 5 или 9,61% њих су били испитаници до 10, 28 или 53,85% испитаници између 10 и 25, а 19 или 36,54% испитаници с преко 25 година радног стажа у последњем предузећу;

- свих 52 или 100% њих се изјаснило да су чланови синдиката⁹.

⁷ Ж. Кулић, *Извештај о примени директива 1998/59, 2001/23 и 2002/14 ЕЗ у Републици Србији*, Београд, 2018, стр. 1.; Кулић, Ж., Станковић, Д.: (2019), *Примена Директиве број 1998 – 59 о колективном отпуш-тању запослених у Републици Србији*, Радно и социјално право, број 1/2019, Београд, стр. 115.

⁸ Многи испитаници нису одговорили на питање везано за године живота.

⁹ Ж. Кулић, *Извештај о примени директива 1998/59, 2001/23 и 2002/14 ЕЗ у Републици Србији*, оп. цит., стр. 1 и 2.; Кулић, Ж., Станковић, Д., оп. цит., стр. 115.

3.3. Резултати анкетирања

Од укупно 30 анкетираних представника послодаваца:

- 24 или 80% њих одговорило је да није чуло за постојање Директиве 2001/23 ЕЗ, а 6 или 20% да је чуло за њено постојање, о чему сведочи и графикон број 1.;



Графикон број 1: Колико су послодавци упознати с постојањем Директиве 2001/23 ЕЗ?

- 23 или 88,46% њих одговорило је да је Директива 2001/23 ЕЗ можда имплементирана или да не знају да ли је имплементирана у Републици Србији, а 3 или 11,54% да је имплементирана у нашој земљи¹⁰, о чему сведочи и графикон број 2.;



Графикон број 2: Да ли се Директива 2001/23 ЕЗ примењује у Републици Србији?

¹⁰ Међутим, четири испитаника на постављено питање нису одговорили, а ниједан испитаник није се изјаснио за понуђену опцију да предметна директива није имплементирана у нашој земљи.

- 18 или 60% њих није одговорило на питање да ли се Директива 2001/23 ЕЗ примењује у њиховом предузећу, 5 или 16,67% испитаника одговорило је да се примењује у малој, 5 или 16,67% у средњој и 2 или 6,66% у великој мери, о чему сведочи и графикон број 3.;



Графикон број 3: У којој мери се Директива 2001/23 ЕЗ примењује у испитаниковом предузећу?

- 28 или 93,33% њих одговорило је да жели да прошири своје знање о Директиви број 2001/23 ЕЗ, а само 2 или 6,67% испитаника да не жели да проширује своје знање о тој директиви, о чему сведочи и графикон број 4.



Графикон број 4: Колико су представници послодаваца заинтересовани за проширивање свог знања о Директиви 2001/23 ЕЗ?

На другој страни, од укупно 52 анкетирана представника синдиката:

- 48 или 92,3% њих одговорило је да није чуло за постојање Директиве 2001/23 ЕЗ, а 4 или 7,7% да је чуло за њено постојање, о чему сведочи и графикон број 5;



Графикон број 5: Колико су запослени, односно синдикати упознати с постојањем Директиве 2001/23 ЕЗ?

- 20 или 83,33% њих одговорило је да је Директива 2001/23 ЕЗ можда имплементирана или да не знају да ли је имплементирана у Републици Србији, 3 или 12,5% да није имплементирана, а 1 или 4,17% да је имплементирана у нашој земљи¹¹, о чему сведочи и графикон број 6.;



Графикон број 6: Да ли се Директива 2001/23 ЕЗ примењује у Републици Србији?

¹¹ Очигледно је да многи испитаници нису одговорили на постављено питање.

- 50 или 96,16% њих није одговорило на питање да ли се Директива 2001/23 ЕЗ примењује у њиховом предузећу, 1 или 1,92% испитаника одговорило је да се примењује у малој, а 1 или 1,92% да се примењује у великој мери¹², о чему сведочи и графикон број 7.;



Графикон број 7: У којој мери се Директива 2001/23 ЕЗ примењује у испитаниковом предузећу?

- 51 или 100% испитаника с датим одговором изразило је своју заинтересованост за проширење знања о Директиви број 2001/23 ЕЗ¹³, о чему сведочи и графикон број 16.



Графикон број 8: Колико су чланови синдиката заинтересовани за проширење свог знања о Директиви 2001/23 ЕЗ?

¹² Ниједан испитаник није се изјаснио за то да се предметна директива средње примењује у њиховом предузећу, а један испитаник није одговорио на то питање.

¹³ Један испитаник није одговорио на постављено питање.

Закључци

На основу анализе усклађености домаће регулативе с Директивом број 2001/23 ЕЗ и резултата спроведеног истраживања, може се закључити:

1) да се Директива број 2001/23 ЕЗ у Републици Србији у великој мери примењује;

2) да би заштита права запослених у случају статусних и других промена послодав-ца била већа и ефикаснија ако би се колективним уговорима и другим евентуалним општим актима предметна материја ближе и потпуније уредила;

3) да су веома ретки примери послодаваца и запослених, укључујући и чланове синдиката који су чули за постојање Директиве, без обзира на то што је наша законска регулатива у великој мери усклађена с њеним одредбама;

4) да су потребни додатни напори послодаваца и запослених, а делом и Министар-ства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Републике Србије, усмерени у правцу даље афирмације предметне директиве и даљег унапређивања стања у наведеној области друштвеног живота и рада.

5) да би у што скорије време требало образовати трипартитно или мултипартитно тело, састављено од представника Владе Републике Србије, Уније послодаваца Србије, репрезентативних синдиката организованих на нивоу Републике Србије и евентуалних неутралних стручњака, са задатком да пажљиво и детаљно преиспита усклађеност наше законске, колективно-уговорне и друге регулативе с предметном директивом, у циљу давања конкретних предлога и сугестија за евентуална додатна усклађивања;

6) да би заједничким напорима социјалних партнера, стручњака из предметне области и медија требало обезбедити већу афирмацију Директиве и њених одредаба у научној, стручној и другој јавности у Републици Србији (објављивањем пригодних чланака, кроз одговарајуће обуке, организовањем јавних дебата, путем округлих столова и на друге начине), тим пре што је спроведено истраживање показало да чак ни правници о њој најчешће ништа не знају, односно за њу нису чули¹⁴.

14 Кулић, Ж., Станковић, Д., оп. цит., стр. 120.

Литература и извори

1) Основна литература

Кулић, Ж.: (2015), *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Београд, Мегатренд универзитет.

Кулић, Ж.: (2018), *Извештај о примени директива 1998/59, 2001/23 и 2002/14 ЕЗ у Републици Србији*, Београд.

Кулић, Ж., Станковић, Д.: (2019), *Примена Директиве број 1998 – 59 о колективном отпуштању запослених у Републици Србији*, Радно и социјално право, број 1/2019, Београд.

2) Допунска литература

1. *Директива број 1998/59 ЕЗ о колективном отпуштању запослених.*

2. *Директива број 2001/23 ЕЗ о заштити права запослених у случају статусних и других промена послодавца.*

3. *Закон о раду Републике Србије* (“Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

*Prof. Živko Kulić, LL. D,
Full professor at the Faculty of Law, University
“Business Academy” in Novi Sad
Danica Stanković, MA*

***Application of Directive No. 2001 - 23 EC on Protection
of Employees Rights in the Event of status and other
changes of the Employer in the Republic of Serbia***

Summary

The paper covers, analyzes and processes the results of the application of Directive No. 2001 - 23 EC in the Republic of Serbia. The subject of the Directive is the protection of the rights of employees in the event of status and other changes of the employer. That is the cause for an analysis of the harmonization of the labor legislation of our country with its provisions. In addition, the results of a survey conducted in the second half of 2018 on how well our employers and employees are aware of its existence, its provisions and the scope of its application in our country were analyzed.

The paper contains plenty of data and information on the extent to which our labor law is in line with this directive. In addition, the results of the research process dedicated to the statement of the representatives of employers and employees on whether and to what extent they are aware of the existence of the Directive and the obligations arising from it are summarized. Respondents' statements were made using a questionnaire, in accordance with the rules and criteria established with representatives of the Autonomous Trade Union of Employees in Agriculture, Food, Tobacco Industry and Water Management of Serbia, as well as with representatives of Formac from Belgrade, for the project: “Standing for the future”.

Keywords: *Directive 2001 – 23 EC, Republic of Serbia, labor legislation, compliance, implementation.*