

Јована Мисаиловић,*

Истраживач сарадник, Институт за упоредно право, Београд

ИЗАЗОВИ У ПОГЛЕДУ УПУЋИВАЊА РАДНИКА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Апстракт: *Измењена директива Европске уније о упућивању радника ступила је на снагу 30. јула 2020. године. Ова Директива уводи скуп нових услова за послодавце који своје запослене шаљу да привремено пружају услуге у другој држави чланици ЕУ. Како свака држава чланица мора да транспонује ову Директиву у своје национално законодавство, послодавци су се сустрели са изазовима у погледу начина на који свака земља примењује захтеве Директиве, а под притиском да дају приоритет правилном спровођењу услова у складу са Директивом.*

Разлика у условима запошљавања упућених радника, укључујући плате, радно време и накнаде трошкова, у односу на локалне раднике веома је осетљива тема у ЕУ. Висина плата и заштите радника може значајно да варира од једне државе чланице ЕУ до друге, а циљ ове Директиве је да смањи јаз између упућених радника и локалних радника у контексту услова за њихово запошљавање.

У раду, ауторка указује на кључне измене Директиве које се односе на трајање упућивања и домета увођења принципа „једнака зарада за једнак рад“, указујући на изазове које се појављују у погледу ових института.

Кључне речи: *упућивање, упућени радник, long term posting, принцип једнаке зараде за исти рад, мобилност радника.*

* e-mail: j.misailovic@iup.rs

Рад примљен: 18.07.2022.

Рад прихваћен: 31.07.2022.

1. Увод

Директива о упућеним радницима је као идеја први пут предложена 1991. године када је Европска комисија тражила да се регулише питање пружање услуга у покушају да се пронађе баланс између права радника и слободног пружања услуга.

Наведени захтев уследио је као последица одлуке Европског суда правде у предмету *Rush Portuguesa*¹ где је Суд закључио да право Европске уније не дерогира право државе чланице да прошире своје законодавство или колективне уговоре на лице које је запослено, чак и привремено, на њиховој територији, без обзира у којој земљи се налази послодавац. Каснији предлог Европске комисије да се регулише прекогранично привремено пружање услуга ишло је у циљу стварање правне сигурности за послодавца.

Иако је првобитни предлог наишао на противљење држава чланица и Европског парламента, измењени предлог изнет је 1993. године који је, након бројних ревизија усвојен 1996. године у виду Директиве 96/71/ЕЗ Европског парламента и Већа о упућивању радника у оквиру пружања услуга.²

Нешто више од две деценије касније 2018. године ова Директива је измењена и ступила је на снагу 30. јула 2020. године (у даљем тексту: Директива) – што је заправо био крајњи рок за све државе чланице ЕУ да је инкорпорирају у национално законодавство.³ Директивом су предвиђени бројни услови за послодавце који своје раднике шаљу у другу државу чланицу Европске уније (у даљем тексту: ЕУ) ради привременог пружања услуга. Неки од ових услова, као нови, могу се сматрати изазовом за све земље у ЕУ, имајући у виду да свака држава чланица мора да транспонује Директиву у своје национално законодавство. Стога,

1 Одлука у *Rush Portuguesa* предмету односила се на португалске раднике који су радили за португалског предузетника у Француској. Због Закона о приступању португалски радници нису могли да се ослоне на користи одредаба о слободном кретања радника у то време. Међутим, Суд је утврдио да је послодавац, као пружалац услуга, имао право да користи своја права из Уговора о оснивању ЕУ, па је тако Француска добила дозволу да прошири своје домаће одредбе из Закона о раду на упућене раднике иако им није дато право на једнак третман са запосленима државе домаћина јер се за њих није сматрало да се „крећу“ на начин предвиђен релевантним одредбама Уговора. *Rush Portuguesa Ltd v. Office national d'immigration*, C-1 13/89, EU:C: 1990:142, пара. 12.

2 R. Zahn, „Revision of the Posted Workers Directive: A Europeanisation Perspective“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* стр. 191.

3 Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

није изненађење да су се послодавци широм ЕУ неуједначено суочили са поступком и последицама примењивања одредаба Директиве.⁴

С једне стране, Директива је првобитно имала за циљ да створи заштиту радника тако што ће онима који су послати да испуне своје уговорне обавезе у иностранство гарантовати стандард минималних услова рада, који треба да карактеришу услови који су барем делимично упоредиви са онима који се дају држављанима земље домаћина, са циљем да се обезбеде упоредиви услови рада за раднике на истом радном месту.⁵ С друге стране, Директивом се желело обезбедити транснационално пружање услуга и олакшати прекогранична конкуренција, којом би се послодавци спречили да „увозе“ раднике из земаља у којима је вредност рада нижа у односу на земљу пословања.⁶

Ова тема је од горуће важности јер су различити услови рада упућених радника, укључујући радно време, плате и накнаде, у поређењу са онима за локалне раднике, веома осетљиво питање у ЕУ, где се институт „упућеног радника“ сматра есенцијално значајним на јединственом тржишту ЕУ.⁷ Ниво плата и заштите радника може значајно да варира од једне државе до друге, а циљ ове Директиве је да се на одговарајући могући начин смањи јаз између упућених радника и радника у земљи „домаћина“ у погледу услова рада. Од кључне је важности, такође,

4 Што се тиче имплементационих мера држава чланица оне се могу грубо поделити на државе чланице које мање-више дословно транспонују чланове директиве, и оне које сматрају да су применљиве релевантне одредбе њиховог закона. Тако на пример, у Белгији можемо пронаћи јасан пример другог начина имплементације, у коме није дата дефиниција упућивања. Прецизна дефиниција ‘упућивања’ као што је описано у Директиви је намерно изостављена како би обим примене домаћих закона био што шири, али Законом о имплементацији Директиве ипак је уређена дефиниција упућеног радника. Холандија се такође уздржава од укључивања дефиниције упућивања у оквиру мера имплементације Директиве. Ово изазива забуну јер, између осталог, у (домаћој) холандској правној терминологији термин ‘упућивање’ се може користити и за упућивање унутар конзорцијума. А. Van Hoek, M. Houwerzijl, „Posting and Posted Workers: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, No. 14/2011-2012, стр. 425.

5 M. Schlachter, „Posting of Workers in the EU“, *Pecsi Munkajogi Kozlemenyek*, No. 1/2010, стр. 87.

6 G. Busschaert, P. Pecinovsky, „The (Non)Application of the Posting of Workers Directive to Aircrew: How a lack of legal certainty leads to a failure to apply the posting rules in the aviation industry“, *European Employment Law Cases*, No. 4/2020, стр. 226-240.

7 D. Fromage, V. Kreiling, „National Parliaments’ Third Yellow Card and the Struggle over the Revision of the Posted Workers Directive“, *European Journal of Legal Studies* 10, No. 1, стр. 134.

да послодавци дају приоритет правилној имплементацији услова запошљавања радницима који се упућују у друге земље ЕУ.⁸

2. Институт „упућеног радника“

Упућивање као институт се неретко повезује са мишљењем да упућени радник номинално има право на радна права, али није у могућности да их остварује јер се радничка права, као и људска права уопште, остварују преко националних законодавства, што у случају упућених радника подразумева да излазе из оквира примене. У том духу, о упућеним радницима се у теорији писало и као о одређеном виду „апатрида“, што произилази из чињенице да упућени радници постоје на тржишту рада али негде у лимбу ван надлежности одређеног националног система, те је Директива којом су уређена права која остварују упућени радници, а посебно потоње измене, спречила даље ширење осећаја да су упућени радници заправо само средство проширења „тржишних слобода“, у складу са промоцијом „мобилног држављанства“ у оквиру ЕУ.⁹

Израз „упућени радник“ у складу са дефиницијом садржаном у Директиви подразумева следеће: „упућени радник је радник који у ограниченом временском раздобљу обавља свој посао на подручју државе чланице која није држава у којој уобичајено ради“.¹⁰ Ова дефиниција усвојена примарно 1996. године задржана је и у измењеној Директиви.¹¹

Оно што је важно истаћи јесте питање које су то активности обухваћене термином „обавља посао“ (*carry out work* енг.), с обзиром да и од тога зависи ко је радник на којег се примењују одредбе Директиве. У том смислу, у оквиру обављања посла, најчешће не спада учешће на пословним састанцима и конференцијама, али посебна пажња мора се

8 За Директиву се својевремено, након што је усвојена 1996. године, у литератури писало као о „правом изданку јединственог тржишта ЕУ и заједничке социјалне димензије“. S. Evju, „Revisiting the Posted Workers Directive: Conflict of Laws and Laws in Conflict“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 12, (2009-2010), стр. 152.

9 N. Lillie, „The Right Not to Have Rights: Posted Worker Acquiescence and the European Union Labor Rights Framework“, *Theoretical Inquiries in Law* 17, No. 1/2017, стр. 41.

10 Чл. 2., Директива 96/71/ЕЗ о упућивању радника у оквиру пружања услуга (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services)

11 Директива 96/71/ЕЗ свој правни основ пронашла је у члановима 53(1) и 62 Уговора о функционисању ЕУ – у поглављу Уговора о слободном кретању, незапошљавању и социјалној политици. Вид. P. Davies, „The Posted Workers Directive and the EC Treaty“, *Industrial Law Journal* 31, No. 3/2002, стр. 298-306.

обратити на локално тумачење активности које су изузете од примена Директиве.

Приликом утврђивања да ли нека активност спада у обим услуга описаних у Директиви, важно је да послодавци не користе сопствене, интерне дефиниције пословног понашања и пословног путовања. Оно што се у једном предузећу или у одређеној држави обичајно схвата као службено путовање често се разликује од оног што се правно схвата као службено путовање упућених радника. Ово је управо један од изазова са којима се послодавци у земљама ЕУ могу сусрести с обзиром да различито интерпретирање може довести до тога да се поједино „обављање посла“ не третира као такво, и *vice versa*, могуће је замислити околности према којима се Директива неосновано примењује на раднике који заправо „не обављају посао“. Ово стога, може довести до тога да послодавци не поштују Директиву.¹²

Од значаја је и одредба члана 1 Директиве којом се уређује домен њене примене: „Директива се примењује на послодавце с пословним седиштем у држави чланици која, у оквиру транснационалног пружања услуга, упућују раднике на подручје друге државе чланице“. Дакле два су кључна елемента института упућивања:

1. транснационално пружање услуга (између два послодавца са седиштем у различитим државама чланицама и

2. постојање радноправног односа послодавца и радника, с обзиром да послодавац упућује свог радника.¹³

У наставку члана 2 који дефинише упућеног радника, стоји да се појам радник тумачи у зависности од интерпретације овог института у земљи у коју је радник упућен, што даље значи да ће институт радника у великој мери зависити од легислативе сваке од земаља чланица.

Важно је указати да упућени радник, није у могућности да се ослони на одредбе којима се гарантује слободно кретање радника, током испуњавања обавеза у оквиру пружања услуга на основу упућивања од стране послодавца, јер радник, иако ужива права једнако као и радник у земљи домаћина није „потпуно“ интегрисан у тржиште рада државе домаћина због чињеница да тамо ради само привремено.¹⁴

Европски законодавац и Европски суд правде (ЕСП) разликује ситуацију упућених радника од „стандардних“ мобилних радника јер се

12 M. Bottero, *Posting of Workers in EU Law: Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*, Kluwer Law International, 2020, стр. 38.

13 *Ibid.*

14 J. Beckmann, „Reviewing the Posted Workers Directive Two Decades On“, *University College Dublin Law Review*, 17, 2017, стр. 126.

први „враћају у своју земљу порекла након завршетка свог рада без да су икада имала прилику да добију приступ тржишту рада државе домаћина. Овај правни приступ има снажне импликације на „транснационалну социјалну заштиту“ упућених радника и може подстаћи разлике у социјалној заштити у поређењу са локалним радницима и другим групама мобилних радника који користе своју слободу кретања у складу са одредбама Уговора о функционисању Европске уније (TFEU енг.).¹⁵ Који национални систем социјалног осигурања је применљив на упућеног радника и, сходно томе, где доприноси за социјално осигурање морају бити плаћени, регулисано је „основном“ Уредбом (ЕЗ) бр. 883/2004 о координацији система социјалног осигурања¹⁶ и њеном имплементационом Уредбом (ЕЗ) бр. 987/2009.¹⁷

Један од кључних принципа јесте да лица подлежу законодавству само једне државе чланица. У случају запослења, обично се примењује законодавство државе чланице у којој се обавља активност (*lex loci laboris* принцип). Међутим, у неким врло специфичним ситуацијама, могу се применити и другачији критеријуми. Управо је упућивање унутар ЕУ једно од изузетака, јер радник остаје подложен систему социјалног осигурања државе чланице из које је упућен у периоду од 24 месеца. Мотивација која стоји иза овог изузетка од принципа *lex loci laboris* је углавном подстицање слободе кретања радника уз покушај да се избегну непотребне и скупе административне и друге компликације које не би биле у интересу радника, послодаваца (компанија) ни државе.¹⁸

3. Кључне измене Директиве о упућивању радника усвојене 2018. године

Директива о изменама и допунама упућених радника првенствено је утицала на три главне области:

1. надокнаду упућених радника;
2. трајање упућивања и
3. статус привремених радника упућених на рад преко агенција.

15 F. De Wispelaere, „The Posting of Workers in the EU at a Glance: A Multidisciplinary Introduction”, *CESifo Forum* 23, No.3/2022, стр. 3-7.

16 Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems.

17 Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems.

18 F. De Wispelaere, *op. cit.*, стр. 3-7.

Конкретно, према ревидираном члану 3 Директиве:

1. упућени радници подлежу свим правилима земље домаћина о накнадама, условима рада, условима смештаја и накнадама/трошковима који се примењују на локалне раднике;
2. упућени радници на пословима дужим од 12 месеци (или изузетно 18 месеци) у потпуности подлежу законима о раду земље домаћина (искључујући правила о престанку рада и системима остваривања права на пензију);
3. упућени радници подлежу свим универзално примењивим колективним уговорима, у свим секторима;
4. упућени радници на привременом раду посредством агенција за запошљавање подлежу принципу једнаког третмана као што је предвиђено Директивом о раду агенције за привремено запошљавање.¹⁹

Послодавци који се не придржавају услова у погледу упућивања радника могу бити кажњени од стране владе земље домаћина. Исто вреди и за послодавце који упућују радника у другу земљу као и за послодавце који радника примају.²⁰

3.1. Принцип „једнаке зараде за исти рад“ за упућене раднике – изазови и перспективе

Према тексту Директиве из 1996. године, послодавци су у погледу обавезе исплаћивања накнаде радницима, били обавезни да се придржавају законских прописа о минималној заради земље у коју је радник упућен на рад.²¹ Потоњим изменама Директиве, учињен је значајан корак напред јер је радницима омогућено право на исту накнаду коју остварују радници у земљи у коју су упућени.

Када је реч о накнадама, Директива сада обавезује послодавце да третирају упућене раднике у складу са истим правилима као и раднике у земљи у којој су упућени у складу законом те земље или, ако је примењиво, универзално обавезујућим колективним уговором о раду.²²

19 Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

20 J. Butchley, EU: Examining the Posted Workers Directive, 2022, <https://resources.envoyglobal.com/eu-examining-the-posted-workers-directive>, 15/8/2022.

21 Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

22 K. Dumančić, B. Preložnjak „Revision of the Posted Workers Directive - Is There Equality of Opportunity for Posted Workers“, *Economic and Social Development, International*

Додатно, исте предности, као што су бонуси, додаци или повећање плата услед одређених година стажа, као и накнаде за прековремени рад, морају уживати једнако и упућени и локални радници.²³

Нажалост, Директива из 2018. оставља простора неизвесности о накнади у погледу боловања, породилског одсуства, незаконитог отказа и отпремнине, што би потенцијално могло да изазове спорове у будућности. Такође, принцип „једнака зарада“ је и даље веома нејасна и не значи да упућени радник има право на идентичну плату и бенефиције на које би могле да имају право његове локалне колеге, као што су накнаде за ручак и службени аутомобил.²⁴

Ова промена, са становишта послодаваца подразумева да ће се сада од њих захтевати да прате све промене на тржишту рада у земљи у коју упућују раднике, а што између осталог обухвата да пажљиво прате основне обавезне елементе накнаде у свакој земљи чланици домаћину, укључујући све примењиве колективне уговоре који су од значаја у сваком конкретном случају.

Претходно наведено, није наишло на топлу добродошлицу током припрема за измену Директиве. Током дискусија о измени Директиве, изричито је наглашено да је „одређивање зарада/плата ствар само држава чланица и социјалних партнера. Посебну пажњу треба посветити томе да се не наруше национални системи одређивања плата. Штавише, треба упоредити укупне бруто износе накнаде, а не појединачне елементе накнаде који су обавезни како је предвиђено чланом 3(1) измењене Директиве“.²⁵ Поред тога, изричито је истакнуто да све бруто зараде и додатне накнаде треба узети у обзир у оквиру концепта накнаде, што је на крају и усвојено у тексту Директиве.²⁶

Додатно, још једна нова одредба којом се омогућава једнакост радника у погледу накнада за рад јесте члан 3(1)(i) измењене Директиве

Scientific Conference on Economic and Social Development: The Legal Challenges of Modern World 31, 2018, стр. 115-121.

23 S. Fekete, Revision of EU's Posting of Workers Directive: Blessing or Curse to Business?, <https://www.fragomen.com/insights/revision-of-eu-s-posting-of-workers-directive-blessing-or-curse-to-business.html>, 13/8/2022.

24 F. Bjelinski, K. Zeravčić, „Posted Workers in the EU: Lost between Conflicting Interests and Single Market Objectives“, *Croatian Yearbook of European Law and Policy* 16, стр. 122.

25 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of Services (Text with EEA relevance), стр. 10.

26 D. Carter, „Equal Pay for Equal Work in the Same Place: Assessing the Revision to the Posted Workers Directive“, *Croatian Yearbook of European Law and Policy* 14, 2018, стр. 59.

којим је предвиђено да упућени радници имају право на „накнаду за трошкове смештаја, хране и путовања док се налазе ван места свог боравишта из професионалних разлога“. Међутим, у уводним изјавама поводом усвајања Директиве, напомиње се да треба избегавати „двострука плаћања“ трошкова путовања, исхране и смештаја.²⁷ Ова одредба се у појединим аспектима показала проблематичном, с обзиром да се питање дневнице значајно разликује у земљама чланицама. Наиме, дневнице могу али не морају бити уређене законом а често и колективним уговором, што представља један од изазова за послодавце о којима морају водити рачуна у циљу усклађивања са Директивом приликом упућивања радника у другу земљу чланицу. Са друге стране, требало би имати у виду да Директиве ЕУ – по самој њиховој дефиницији – постављају само минималне услове које државе чланице морају пренети у своје национално законодавство. Конкретни начини на које се директиве спроводе су на много начина препуштени државама чланицама, што неизбежно доводи до варијација широм ЕУ. На пример, у контексту измењене Директиве појам „истог нивоа накнаде“ треба да дефинишу земље чланице домаћини у складу са својим националним законима и/или праксом, јер у самој Директиви накнада није дефинисана. Стога је на државама чланицама да на транспарентан начин прецизирају на који се начин накнада утврђује. У том циљу, између других, Европска комисија је 2019. објавила *Практични водич за упућивање*, у којем је изнела своје тумачење нових одредби.²⁸ Овај водич ће вероватно и у будућности остати значајан извор тумачења одредби Директиве, као и користан алат државама чланицама и послодавцима приликом превазилажења постојећих изазова.

3.2. Ограничење трајања упућивања – „long term posting“

Измењена Директива уводи концепт дугорочног упућивања односно упућивања које ефективно траје дуже од 12 месеци, односно може бити продужено до 18 месеци. У том смислу, одредбе измењене Директиве, гарантују пуну примену одредаба закона о раду земље домаћина на послове дуже од 12 месеци, уз могућност продужења на 18 месеци. Након тога, упућени радник остварује сва права и заштиту у земљи домаћина. Дакле, у погледу трајања упућивања Директива уводи временско ограничење којим се успоставља такозвани принцип дугорочног упућивања („long term posting“ енгл.).

²⁷ *Ibid.*, стр. 60.

²⁸ Practical Guide on Posting, European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

Изузетак су одредбе које се односе на прекид рада/отказ уговора о раду. Послодавци који намеравају да пошаљу запослене на рад дуже од 12 месеци са могућим продужењем од шест месеци мораће дакле пажљиво да размотре како Директива утиче на њихово пословање у случају да упућени радник у земљи домаћину остварује виши ниво заштите.

Посебна правила важе за радника на пословном путу (*business travellers* енг.) с обзиром да разлог њиховог упућивања јесте временски гледано краћи, па је самим тим усаглашавање националног законодавства у одређеним аспектима компликованије него за друге раднике.

Међутим, поједине контроверзе у погледу измене одредаба о трајању упућивања нису изостале и поред похвала које могу бити упућене овој одредби. Наиме, у складу са чланом 3(1а), уведен измењеном Директивом предвиђено је следеће: „Када предузеће из члана .. замени упућеног радника другим упућеним радником који обавља исти задатак на истом месту, трајање упућивање ће бити обрачунато као кумулативно трајање периода упућивања сваког од упућених радника”. Уколико наведени став упоредимо са првобитним текстом Директиве из 1996. године тачније са чланом 3(6) Директиве који гласи: „дужина трајања упућивања се израчунава на основу референтног периода од годину дана од почетка упућивања. За потребе таквих обрачуна узимају се у обзир сви претходни периоди за које је радно место било попуњено од стране упућеног радника“, можемо закључити да се сада према важећој измењеној Директиви период од 12 месеци (који се на крају може продужити на 18 месеци) сматра ефективним кумулативним трајањем различитих периода упућивања (не дакле само непрекидни периоди), током којих један или више упућених радника, обавља исти задатак у име свог послодавца на истом месту рада (укључујући различите просторије предузећа у држави у коју је радник упућен).²⁹

О наведеном је било речи и пред Европским судом правде у предмету *Republic of Poland v European Parliament and Council of the European Union* где је између осталог, истакнуто да је замена наведених чланова у погледу трајања упућивања ипак помало нејасна, јер нема ограничења за сабирање периода током којих различити радници обављају исти задатак, на истом месту рада.³⁰ Да би се одговорило на

29 T. Feldman, „Posting of Workers- Long term Posting-Replacement condition-Limit to the aggregation of periods“, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=aa7a0ee0-0d13-4c5d-8727-2527436e9c5d>, 14/8/2022.

30 *Republic of Poland v European Parliament and Council of the European Union*, Case C-626/18, *Official Journal of the European Union*, C4/12(2019/C 4/16).

то питање, концепт „дуготрајног упућивања“ мора бити дефинисан узимајући у обзир његов контекст и циљ којем тежи.

4. Закључак

Питање уређења статуса упућених радника је увек било контроверзно са становишта принципа дистрибутивне правде, јер је било тешко пронаћи прави баланс између вредности нечијег рада и интереса компанија или држава чланица.

Измена Директиве о упућеним радницима, похвално, увела је правило о једнакој накнади за једнак рад заснован на идеји да радник кога послодавац шаље да изврши услугу у другој држави чланици на привремени период треба да има исту накнаду као и радник у држави упућивања. Додатно, проблем трајања привременог упућивања које је изостало да буде јасно уређено првобитно Директивом из 1996. године, сада је отклоњено, па је период упућивања недвосмислено ограничен, уз одређену бојазан у погледу ефективне примене у случају више радника који раде код истог послодавца у земљи у коју су упућени на истом радном месту.

Међутим, од имплементирања Директиве у национална законодавства у јулу 2020. године још увек није прошло довољно времена да би се последице – било позитивне или супротно могле реално сагледати. Похвално је свакако истаћи да су одређени помаци учињени и да је засигурно послодавцима теже да се користе јефтином радном снагом сиромашнијих земаља чланица приликом упућивања.

Литература

***, Practical Guide on Posting, European Union, (2019), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Beckmann J. (2017), „Reviewing the Posted Workers Directive Two Decades on“, *University College Dublin Law Review* 17, 125-163.

Bjelinski F., Zeravčić K. (2020), „Posted Workers in the EU: Lost between Conflicting Interests and Single Market Objectives“, *Croatian Yearbook of European Law and Policy* 16, 95-132.

Bottero M. (2020), *Posting of Workers in EU Law: Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*, Kluwer Law International, 2020.

Busschaert G., Pecinovsky P. (2020), „The (Non)Application of the Posting of Workers Directive to Aircrew: How a lack of legal certainty leads

to a failure to apply the posting rules in the aviation industry“, *European Employment Law Cases*, No. 4/2020, 226-240.

Butchley J. (2022), *EU: Examining the Posted Workers Directive*, <https://resources.envoysglobal.com/eu-examining-the-posted-workers-directive>, 2/8/2022.

Carter D. (2018), „Equal Pay for Equal Work in the Same Place: Assessing the Revision to the Posted Workers Directive“, *Croatian Yearbook of European Law and Policy* 14, 31-68.

Davies P. (2002), „The Posted Workers Directive and the EC Treaty“, *Industrial Law Journal* 31, No. 3, стр. 298-306.

De Wispelaere F. (2022), „The Posting of Workers in the EU at a Glance: A Multidisciplinary Introduction“, *CESifo Forum* Vol .23, No.3, 3-7.

Dumančić K., Preložnjak B. (2018), „Revision of the Posted Workers Directive - Is There Equality of Opportunity for Posted Workers“, *Economic and Social Development, International Scientific Conference on Economic and Social Development: The Legal Challenges of Modern World* 31, 115-121.

Evju S. (2009-2010), „Revisiting the Posted Workers Directive: Conflict of Laws and Laws in Conflict“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 12, 151-182;

Fekete S. (N.D.), Revision of EU's Posting of Workers Directive: Blessing or Curse to Business?, <https://www.fragomen.com/insights/revision-of-eu-s-posting-of-workers-directive-blessing-or-curse-to-business.html>, 13/8/2022.

Feldman T. (2020), „Posting of Workers- Long term Posting-Replacement condition-Limit to the aggregation of periods“, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=aa7a0ee0-0d13-4c5d-8727-2527436e9c5d>, 14/8/2022.

Fromage D., Kreiling V. (2017), „National Parliaments' Third Yellow Card and the Struggle over the Revision of the Posted Workers Directive“, *European Journal of Legal Studies* 10, No. 1, 125-160.

Lillie N. (2016), „The Right Not to Have Rights: Posted Worker Acquiescence and the European Union Labor Rights Framework“, *Theoretical Inquiries in Law* 17, No. 1, 39-62.

Schlachter M. (2010), „Posting of Workers in the EU“, *Pecsi Munkajogi Kozlemenyek* 3, No. 1, 87-94.

Van Hoek A., Houwerzijl M. (2011-2012), „Posting and Posted Workers: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 14, 419-452.

Zahn R. (2017), „Revision of the Posted Workers Directive: A Europeanisation Perspective“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 19, 187-210.

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of Services.

Извори права

Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work.

Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems.

Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems.

Судска пракса

Republic of Poland v European Parliament and Council of the European Union, C-626/18, Official Journal of the European Union, C4/12(2019/C 4/16).

Rush Portuguesa Ltd v. Office national d'immigration, C-1 13/89, EU:C:1990:142.

Jovana Misailović,
Research Associate at Institute of Comparative Law, Belgrade

CHALLENGES REGARDING POSTING OF WORKERS IN THE EUROPEAN UNION

Summary

The amended European Union Directive on the posting of workers entered into force on July 30, 2020. This Directive introduces a set of new requirements for employment conditions for employers who send their workers to temporarily provide services in another EU member state. As each Member State has to transpose this Directive into its national legislation, employers have faced challenges regarding compliance with Directive's requirements.

The difference in terms of employment of posted workers, including wages, working hours and remuneration, compared to local workers is a very sensitive issue in the EU. The level of wages and protection of workers can vary significantly from one EU member state to another. Hence, the aim of this Directive is to reduce the gap between posted workers and local workers in the context of their employment conditions.

In the paper, the author points to the key changes in the Directive related to the duration of the posting and the scope of the introduction of the principle of "equal pay for equal work", pointing out the challenges that appear regarding these institutes.

Keywords: *posting, posted worker, long term posting, principle of equal pay for equal work, labour mobility.*