

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

Издавачи

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије
Институт за упоредно право

За издаваче

Проф. др Бојан Урдаревић, редовни професор Правног факултета у Крагујевцу
Проф. др Јелена Ђеранић Перишић, директор Института за упоредно право Београд

Главни и одговорни уредник

Проф. др Слободанка Ковачевић Перић, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

Заменик главној и одговорној уредника

Доц. др Александар Антић, Правни факултет у Крагујевцу

Секретар часописа

Асс. др Јована Мисаиловић, Правни факултет у Крагујевцу

Технички уредник

Асс. Милица Мицковић, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

Чланови редакционој одбора из земље

Проф. др Предраг Јовановић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду; проф. др Радоје Брковић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу; проф. др Сенад Јашаревић, редовни професор Правног факултета у Новом Саду; проф. др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета у Нишу; проф. др Љубинка Ковачевић, редовни професор Правног факултета у Београду; проф. др Атила Дудаш, редовни професор Правног факултета у Новом Саду; др Александра Рабреновић, виши научни сарадник Института за упоредно право; др Марио Рељановић, виши научни сарадник Института за упоредно право; доц. др Филип Бојић, доцент Правног факултета у Београду; доц. др Дарко Божичић, доцент Правног факултета у Новом Саду; доц. др Марија Драгићевић, доцент Правног факултета у Нишу; доц. др Мила Петровић, доцент Правног факултета Универзитета Унион у Београду

Чланови редакционој одбора из иностранства

Stefano Bellomo, professor at the University of Sapienza, Italy; Jaime Cabeza Pereiro, professor at the University of Vigo, Spain; Željko Mirjanić, professor at the University of Banja Luka, Republic of Srpska; Todor Kalamatiev, professor at the University of „Sv. Kiril i Metodij“ Skopje, North Macedonia; María Elisa Cuadros Garrido, professor at the University of Murcia, Spain; Beryl ter Haar, professor at the University of Warsaw (Poland) and the University of Groningen (Netherlands); Attila Kun, professor at the Károli Gáspár University Budapest, Hungary; Helga Špadina, associate professor, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Croatia; Valentina Franca, associate professor, University of Ljubljana, Slovenia; Fabrizio Ferraro, associate professor, University of eCampus, Italy; Luka Mišić, assistant professor at the University of Ljubljana, Slovenia; Avi Zamir (Ret.), PhD, Arbiter and Mediator at (A. Gabrieli & CO.), Tel Aviv, Israel

Штампа

ЈП Службени гласник, Београд

Тираж

200

Контактни уредништва

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, Светозара Марковића 79/1
тел. 011/36 15 077, факс 011/36 15 154
e-mail: office@radno-pravo.org
<https://radno-pravo.org>

ISSN 1450-5800

УДК 349.2+364

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ

РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

САДРЖАЈ

1. Todor Kalamatiev, PhD
Nikola Murdzev, LL.M.
THE NOTION OF AI LITERACY IN THE CONTEXT OF
EMPLOYMENT..... 7
2. Проф. др Жељко Мирјанић
СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ ИЗМЕЂУ НОРМАТИВНОГ
И СТВАРНОГ 25
3. Проф. др Бојан Урдаревић
УСКЛАЂИВАЊЕ ПРИВАТНОГ И ПОСЛОВНОГ ЖИВОТА
У ПРАВНОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ –
(НЕ)УСКЛАЂЕНОСТ СА ДИРЕКТИВОМ (ЕУ) 2019/1158 39
4. Др Лука Батуран, доцент
Др Горан Милошевић
УТИЦАЈ ПОРЕСКИХ ПРОПИСА НА ПРАВНИ СТАТУС
ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА..... 51
5. Др Рајко Кличковић
Мр Милорад Митровић
Милан Ђурановић
УНАПРЕЂЕЊЕ РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ
СРПСКОЈ..... 63
6. Др Александар Антић
ПРАВО НА ПРИВРЕМЕНУ СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД И
ЊЕГОВЕ ЗЛОУПОТРЕБЕ 85
7. Marija Dragičević, LL.D.
THE RIGHT TO PROTECTION FROM DISMISSAL IN THE
EVENT OF A TRANSFER OF UNDERTAKINGS..... 103

8. Доц. др Милан Костић
СПЕЦИФИЧНОСТ ОДНОСА СИГУРНОСТИ ПРИХОДА И
СИГУРНОСТИ ПОСЛА/СИГУРНОСТИ ЗАПОСЛЕЊА
У УСЛОВИМА САВРЕМЕНОГ ТРЖИШТА РАДА 123
9. Доц. др Ивица Лазовић
ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЈА МИРНОГ РЕШАВАЊА
РАДНИХ СПОРОВА – ИЗАЗОВ ЗА БУДУЋНОСТ..... 133
10. Зоран Марковић
ИЗАЗОВИ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА ЛЕКАРА ПРЕКО
ЗАКОНОМ ДОЗВОЉЕНОГ МАКСИМУМА..... 151
11. Prof. Borislav Galic, Ph.D.
(NON)REALIZATION OF THE RIGHT TO WORK GUARANTEED
BY THE CONSTITUTION IN THE REPUBLIC OF SERBIA IN
NEW CIRCUMSTANCES..... 181

Review Scientific paper*
doi: 10.56461/rrsp2502_01

Todor Kalamity, PhD**

Full Professor, Faculty of Law Iustinianus Primus, Ss. Cyril and Methodius University

Nikola Murdzev, LL.M.***

PhD Candidate, Faculty of Law Iustinianus Primus, Ss. Cyril and Methodius University

THE NOTION OF AI LITERACY IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT

Abstract: *This paper is investigating the notion of AI literacy in the context of employment. The EU AI Act was recently published and the obligations arising from it for the employers are currently in the process of being enforced. This brings into attention the necessity of the employers that have integrated AI systems at work to properly prepare the workforce on interacting with the AI systems. Enhancing AI literacy within the workforce is a nuanced process that requires a multifaceted approach, including both upskilling and reskilling initiatives. The paper also analyzes proactive strategies that employers can use to promote and prepare the workforce for acquiring AI literacy and skills.*

Keywords: *AI literacy, AI governance, employment relationship, upskilling, reskilling, digitalization*

1. INTRODUCTION

Artificial Intelligence is “having a profound impact on the world of work.”¹ Through exposure and practical experience, individuals can develop Artificial

* Submitted: 21. 7. 2025.

Accepted: 10. 8. 2025.

** Email: t.kalamatiev@pf.ukim.edu.mk.

*** Email: nikola.murdzev@gmail.com.

1 OECD (2024), *Training Supply for the Green and AI Transitions: Getting skills right*, Paris, OECD Publishing p. 56.

Intelligence literacy (AI literacy) – a skill that can be taught, nurtured, modeled, and shared.²

The notion of AI literacy gained mainstream attention with the introduction of the EU AI Act, a regulation aimed at establishing harmonized rules for the development and use of artificial intelligence.

There are multiple definitions in terms of what is understood and what is covered under the term of AI literacy.

The relevant literature suggests that the notion of AI literacy is primarily contextualized in either employment or educational settings. Companies, as employers, are increasingly balancing two key pressures when providing AI training to their workforce: rising employee demand and the stark reality of a looming AI skills shortage – particularly in the area of generative AI.³ The introduction of generative AI, however, is not merely a technological upgrade, as it represents a “fundamental shift in how employees communicate and how businesses operate.”

Key concepts of the AI literacy journey involve:⁴

1. AI avoidance – if someone is actively choosing not to interact with AI tools at work;
2. AI familiarity – if someone is experimenting with AI at work;
3. AI literacy – if someone is comfortably using AI in their daily work;
4. AI fluency – if someone is using AI in advanced ways that many others are not.

In the context of employment, some authors define AI literacy as “a set of competencies that enables individuals to critically evaluate AI technologies; communicate and collaborate effectively with AI; and use AI as a tool online, at home, and in the workplace.”⁵

Additionally, some research conceptualizes AI literacy as a capability. From an organizational perspective, AI capability is defined by some authors as the firm’s ability to “select, orchestrate, and leverage its AI-specific resources.”⁶

In the context of education, AI literacy is conceptualized as an individual’s foundational understanding of:⁷

1. How and which data are collected;
2. How data are combined or compared to draw inferences, create, and disseminate content;

2 Krauss, A., (2024), *The Importance of AI Literacy to AI Adoption*, Available at: <https://www.sap.com/research/importance-of-ai-literacy-to-ai-adoption>, (31. 08. 2025).

3 Gomstyn, A., Jonker, A., (2025), *AI literacy: Closing the Artificial Intelligence Skills Gap*. [online] ibm.com. Available at: <https://www.ibm.com/think/insights/ai-literacy>, (31. 8. 2025).

4 *Ibid.* p. 2.

5 D. Long, B. Magerko, (2020), What Is AI literacy? Competencies and Design Considerations, *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, pp. 1–16.

6 P. Mikalef, M. Gupta, (2021), Artificial Intelligence capability: Conceptualization, Measurement calibration, and Empirical Study on Its Impact on Organizational Creativity and Firm Performance, *Information & Management*, 58(3), Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720621000082>, (27. 8. 2025.)

7 E. Hermann, (2021), Artificial Intelligence and Mass Personalization of Communication content- An Ethical and Literacy Perspective. *New Media & Society*, 24(5), p. 13, hereinafter: E. Hermann.

3. Their own capacity to decide, act, and object;
4. AI's susceptibility to biases and selectivity; and
5. AI's potential impact in the aggregate.

In broader aspects and in regards to education, the notion of AI literacy refers to a student's ability to access and apply AI-related knowledge and skills.⁸ Moreover, some perspectives frame AI literacy as being grounded in a solid understanding of AI principles and their practical applications.⁹

From an educational standpoint, the European Commission and OECD have collaborated to develop the AI Literacy Framework, which is designed for learners in primary and secondary education. In the pursuit of acquiring AI literacy, these two organizations emphasize four key domains:¹⁰

1. Engaging with AI – using AI as a tool to access new content, information, or recommendations;
2. Creating with AI – collaborating with an AI system in a creative or problem-solving process;
3. Managing AI – intentionally choosing how AI can support and enhance human work;
4. Designing AI – empowering learners to understand how AI works and connect it to its social and ethical impacts by shaping how AI systems function.

Other authors further clarify the distinction between the concepts of digital literacy and AI literacy. As the authors emphasize, “digital literacy has been recognized as the skill to use and work with digital technology, whereas artificial intelligence is the ability to apply smart algorithms to process information.”¹¹ The analysis suggests that “digital literacy is a prerequisite for AI literacy, as individuals need to understand how to use computers to make sense of AI. Computational literacy, however, is not necessarily a prerequisite for AI literacy.”¹²

Some authors have also proposed an “AI curriculum” aimed at promoting an interdisciplinary understanding of AI within educational contexts.¹³ They categorize AI literacy into several types, including:

-
- 8 Y. Dai, *et. al.*, (2020), Promoting Students' Well-Being by Developing Their Readiness for the Artificial Intelligence Age. *Sustainability*, 12(16), p. 3.
 - 9 M. Kandlhofer, G. Steinbauer, (2018), A Driving License for Intelligent Systems, *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 32(1), p. 7954.
 - 10 OECD (2025), Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education (Review draft), p. 15, Available at: https://ailiteracyframework.org/wp-content/uploads/2025/05/AILitFramework_ReviewDraft.pdf, (31. 8. 2025.).
 - 11 N.L. Pu, *et. al.*, (2024), Impact of AI-Based Learning, Digital Literacy, Information Stewardship on Learning Outcomes. *El Profesional de la Informacion*, 33(5), Available at: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revista.profesionalde-lainformacion.com/index.php/EPI/article/download/87862/63797/300405&ved=2ahUKEwi-1oCR9vCPAxVBQ_EDHS-nD9AQFnoECCMQAQ&usq=AOvVaw2X9Wj0QUhCyh9SMtRQ8JdK, (26. 8. 2025).
 - 12 D. Long and B. Magerko, *o. c.*, p. 2.
 - 13 S. Y., Tadimalla, M. L. Maher, (2024), AI Literacy for All: Adjustable Interdisciplinary Socio-technical Curriculum, *2024 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*, pp. 2–3.

1. Technical AI Literacy/Education – encompassing foundational skills necessary to understand and develop AI systems, including programming, machine learning algorithms, and data science models;
2. Gen-AI Literacy – literacy type that focuses on understanding and interacting with AI systems that can generate text, images, audio, video or other media;
3. General AI Literacy – focuses on everyday use and interaction with AI systems, a literacy type that helps non-specialists understand how AI applications work in daily life, such as in smartphones, home assistants, and online services;
4. Ethical and Social AI Literacy – addresses the socio-ethical implications of AI, such as privacy, security, fairness, and transparency;
5. Cognitive and Meta-cognitive AI Literacy – emphasizes the cognitive skills needed to interact with and adapt to advanced AI systems, including problem-solving and decision-making in contexts influenced by AI.¹⁴

Other authors underline the following key components of AI Literacy:

1. Understanding AI Concepts: Grasping fundamental concepts of artificial intelligence and machine learning, artificial neural networks, algorithms, and data science.
2. Data Literacy: As AI systems rely heavily on data, individuals must understand data collection, types, pre-processing, bias, and privacy for the purpose of being able to interpret data and understand its limitations is crucial for informed decision-making in AI contexts.
3. Ethical Considerations: AI raises various ethical concerns, including issues related to fairness, accountability, transparency, and privacy. AI literacy involves understanding and considering these ethical implications when developing, deploying, or interacting with AI systems.
4. Critical Thinking and Evaluation: AI literacy entails the capacity to thoughtfully assess AI technologies, which includes recognizing their constraints, prejudices, and potential societal ramifications. It's imperative for individuals to cultivate critical thinking abilities to scrutinize the accuracy and trustworthiness of AI-generated results and forecasts.
5. Algorithmic Awareness: Understanding how algorithms function, including their biases and potential for discrimination, is essential for AI literacy and awareness of algorithmic decision-making.
6. Coding and Programming Skills: Basic coding and programming skills can enhance AI literacy by enabling individuals to understand how AI algorithms are implemented and how they can be customized or modified.
7. Domain-Specific Knowledge: AI applications are diverse and encompass a wide array of fields and extend across diverse sectors healthcare, finance, education, and transportation. AI literacy involves understanding how AI is being used in different domains and its potential impact within those domains.
8. Communication Skills: AI applications are diverse and encompass a wide array of fields and extend across diverse sectors healthcare, finance, education,

14 *Ibid.*

and transportation. AI literacy involves understanding how AI is being used in different domains and its potential impact within those domains.

9. Continuous Learning and Adaptation: Given the rapid advancement in AI technologies, AI literacy also involves a commitment to continuous learning and adaptation. Keeping abreast of the latest advancements and trends in AI is crucial for sustaining AI literacy in the long term.¹⁵

2. THE NOTION OF AI LITERACY UNDER THE EU AI ACT

The EU AI Act defines the meaning of AI Literacy as “**skills, knowledge and understanding** that allow providers, deployers and affected persons, taking into account their respective rights and obligations in the context of this Regulation, to make an **informed deployment** of AI systems, as well as to gain **awareness** about the **opportunities and risks** of AI and possible **harm** it can cause.”¹⁶

Moreover, the AI literacy obligations under the EU AI Act apply to both providers and deployers of AI systems. Specifically, they are required to take measures to ensure, to the best of their ability, “a sufficient level of AI literacy of their staff and other persons dealing with the operation and use of AI systems on their behalf, taking into account their technical knowledge, experience, education and training and the context the AI systems are to be used in, and considering the persons or groups of persons on whom the AI systems are to be used.”¹⁷

Regarding employment, the EU AI Act highlights that its provisions are designed to promote innovation and enhance job opportunities across the European Union by encouraging the responsible adoption of trustworthy AI.¹⁸

For the navigation and support on employees’ AI literacy in the context of employment, we are introducing the “follow the employer role” principle. This principle adopts an employer-focused perspective, emphasizing the significance of employees’ AI literacy from a strategic business standpoint. Organizations delivering AI-based solutions in the market depend on a workforce equipped with proper level of AI literacy. This relates to the emancipation of AI literacy aimed at onboarding employees with technical AI development skills, particularly when the employer is categorized as an AI provider. Conversely, AI literacy must be incorporated within

15 P. Chandra, *et. al.*, (2024), A Novel Conceptualization of AI Literacy and Empowering Employee Experience at Digital Workplace Using Generative AI and Augmented Analytics: a Survey, *Journal of Electrical Systems*, 20(2), p. 2584, hereinafter: P. Chandra.

16 Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance), PE/24/2024/REV/1, *OJ L*, 2024/1689, hereinafter: Regulation (EU) 2024/1689, article 3, paragraph 56.

17 Regulation (EU) 2024/1689, article 4.

18 Regulation (EU) 2024/1689, recital 2.

the employment context where the employer is categorized as an AI deployer, meaning that employees utilize the deployed AI systems and tools for work-related and intra-organizational purposes – referred to as AI use skills. Below we will analyze both perspectives and observe in which directions and selection the AI literacy component is manifested and contextualized in the context of employment.

3. THE ROLE OF THE EMPLOYER AS AN AI PROVIDER WHERE THE EMPLOYEES ARE WORKING ON DEVELOPING AI SYSTEMS AND TOOLS (TECHNICAL AI DEVELOPMENT SKILLS)

For contextual purposes, an employer can be considered as an AI provider in regards to general-purpose AI models, if it falls under a below-mentioned scenario:

1. If actor A (employer) develops a general-purpose AI model and places it on the market, then actor A (employer) is the provider;
2. If actor A (employer) has a general-purpose AI model developed on its behalf by actor B and actor A (employer) places that model on the market, then actor A (employer) is the provider;
3. If actor A (employer) develops a general-purpose AI model and uploads it to an online repository hosted by actor C, then actor A is the provider;
4. If a collaborative or consortium has a general-purpose AI model developed for it by different individuals or organizations and places the model on the market, then usually the coordinator of the collaborative or the consortium is the provider. Alternatively, the collaborative or the consortium might be the provider. This must be assessed on a case-by-case basis.¹⁹

Furthermore, the Recital 20 from the EU AI Act note that for the purpose of obtaining the greatest benefits from AI systems while protecting fundamental rights, health and safety and to enable democratic control, AI literacy should equip providers, deployers and affected persons with the necessary notions to make informed decisions regarding AI systems. The following notions are variable and can include:²⁰

5. Understanding the correct application of technical elements during the AI system's development phase;
6. Understanding the measures to be applied during the use of the AI system;
7. Understanding the suitable ways in which to interpret the AI system's output;
8. Possessing necessary knowledge to understand how decisions taken with the assistance of AI will have an impact on affected persons.

19 European Commission, "ANNEX to the Communication to the Commission Approval of the Content of the Draft Communication from the Commission – Guidelines on the Scope of the Obligations for General-Purpose AI Models Established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act)", 2025, Section 3.1.1.

20 Regulation (EU) 2024/1689, recital 20.

In light of Recital 20 from the EU AI Act, it is also emphasized that AI literacy should provide all relevant actors in the AI value chain with the insights required to ensure the appropriate compliance and its correct enforcement. Moreover, this recital underlines that the wide implementation of AI literacy measures could contribute to improving working conditions.²¹

Nevertheless, Recital 20 also points that, in regards to AI literacy, the newly formed European Artificial Intelligence Board should support the European Commission in several sets of activities such as:

1. Promoting AI literacy tools;
2. Promoting public awareness;
3. Promoting the understanding of the benefits, risks, safeguards, rights and obligations in relation to the use of AI systems.²²
4. Lastly on Recital 20, it is pointed out that the European Commission and the EU Member States in cooperation with relevant stakeholders, should facilitate the drawing up of voluntary codes of conduct to advance AI literacy among persons dealing with the development, operation and use of AI.²³
5. Furthermore, Recital 165 also underscores an emphasis of AI providers when development of AI systems, other than high-risk AI systems, might lead to a larger uptake of ethical and trustworthy AI in the European Union. In this regard, the AI system providers that are not classified as high-risk, are encouraged to:²⁴
6. Creation of Code of Conducts and related governance mechanisms, for fostering the voluntary application of some or all of the mandatory requirements applicable to high-risk AI systems, adapted in light of the intended purpose of the systems and the lower risk involved and taking into account the available technical solutions and industry best practices such as model and data cards;
7. Application on a voluntary basis additional requirements related to: Union's Ethics Guidelines for Trustworthy AI; Environmental sustainability; AI literacy measures; Inclusive and diverse design and development of AI systems, including attention to vulnerable persons and accessibility to persons with disability; Stakeholders' participation with the involvement, as appropriate, of relevant stakeholders such as business and civil society organisations, academia, research organisations, trade unions and consumer protection organisations in the design and development of AI systems and diversity of the development teams, including gender balance.

In regards to Codes of Conduct, article 95 of the EU AI Act further stipulates the voluntary application of specific requirements arising from the Codes of Conduct. In this regard, the EU AI Office and the EU Member States are being directed towards

21 Regulation (EU) 2024/1689.

22 Regulation (EU) 2024/1689.

23 Regulation (EU) 2024/1689.

24 Regulation (EU) 2024/1689, recital 165.

indicators to measure the achievement of these objectives, including elements such as, but not limited to, the following:²⁵

1. Applicable elements provided for in Union ethical guidelines for trustworthy AI;
2. Assessing and minimizing the impact of AI systems on environmental sustainability, including as regards energy-efficient programming and techniques for the efficient design, training and use of AI;
3. Promoting AI literacy, in particular that of persons dealing with the development, operation and use of AI;
4. Facilitating an inclusive and diverse design of AI systems, including through the establishment of inclusive and diverse development teams and the promotion of stakeholders' participation in that process;
5. Assessing and preventing the negative impact of AI systems on vulnerable persons or groups of vulnerable persons, including as regards accessibility for persons with a disability, as well as on gender equality.
6. The first scenario revolves around AI literacy manifested towards the use of AI system in regards to the context where the employer is an AI provider of an AI system, while the employees are working for the provider on developing an AI system. The AI system can be offered on the market in several models, either as software as a service (SaaS), product as a service (PaaS), or as a third type of software to the customers, which in fact are deployers of the AI system that they are being provided with. It is important to emphasize that the providers of AI systems are also obligated under article 50 of the EU AI Act. Article 50 is covering transparency obligations for providers of certain AI systems. Namely:²⁶
7. Providers of AI systems are obligated to ensure that, while considering certain non-applicable contexts, AI systems intended to interact directly with natural persons are designed and developed in such a way that the natural persons concerned are informed that they are interacting with an AI system;
8. Providers of AI systems, including general-purpose AI systems, while considering certain non-applicable contexts, which generate synthetic audio, image, video or text content, are obligated to ensure that the outputs of the AI system are marked in a machine-readable format and detectable as artificially generated or manipulated. The following obligation is ensured by the fact that:
 - a. The Provider of an AI system technical solutions are effective;
 - b. The Provider of an AI system technical solutions are interoperable;
 - c. The Provider of an AI system technical solutions are robust;
 - d. The Provider of an AI system technical solutions are reliable as far as this is technically feasible.
9. The following transparency information is to be provided to the natural persons concerned in a clear and distinguishable manner at the latest at the time of the first interaction or exposure. In this regard, Tea Mustac connects

²⁵ Regulation (EU) 2024/1689, article 95.

²⁶ Regulation (EU) 2024/1689, article 50.

AI literacy with AI explainability by suggesting several focus areas in which AI deployers can further progress transparency requirements, such as:²⁷

10. Having short videos explaining which technology a particular system uses and how this technology works;
11. Educating the larger public for the users to build ‘trust’ in the technology in general and their relevant system in particular;
12. Linking any explanatory materials in privacy notices, will help shorten the notice while making sure the information is easily and readily made available for any user interested in accessing it as well as help fulfil the requirements of AI literacy.

4. THE ROLE OF THE EMPLOYER AS AN AI DEPLOYER WHERE THE EMPLOYEES ARE USERS OF THE AI SYSTEMS AND TOOLS AT THE WORKPLACE (AI USE SKILLS)

Under Recital 20 of the EU AI Act, deployers and affected persons should be equipped with the necessary notion knowledge to make informed decisions regarding AI systems.²⁸ The following notions have already been discussed in relation to the employer’s role as an AI provider. However, for clarity, we also emphasize them in the context of the employer as an AI deployer. As previously noted, these notions are variable and may include:²⁹

1. Understanding the correct application of technical elements during the AI system’s development phase;
2. Understanding the measures to be applied during the use of the AI system;
3. Understanding the suitable ways in which to interpret the AI system’s output;
4. Possessing necessary knowledge to understand how decisions taken with the assistance of AI will have an impact on affected persons.
5. Recital 56 also touches upon the deployment of AI system for education purposes in regards to digital education and training for acquiring and sharing digital skills and competencies.³⁰
6. Recital 91 of the EU AI Act is targeting the AI deployers based on the nature of AI systems and the risks to safety and fundamental rights possibly associated with their use, including as regards the need to ensure proper monitoring of the performance of an AI system in a real-life setting. Deployers are obligated to address and consider how to ensure and undertake.³¹

27 T. Mustac, (2024), *Data Altruism by Default: An Alternative to Consent for Personal Data Processing in Machine Learning*, pp. 5–6, Available at: <https://cep-project.org/wp-content/uploads/2024/11/Tea-Mustac-Data-Altruism-by-Default.pdf> (31. 8. 2025).

28 Regulation (EU) 2024/1689, recital 20.

29 Regulation (EU) 2024/1689.

30 Regulation (EU) 2024/1689, recital 56.

31 Regulation (EU) 2024/1689, recital 91.

7. Appropriate technical and organizational measures to ensure they use high-risk AI systems in accordance with the instructions of use; and
8. Certain other obligations should be provided for with regard to monitoring of the functioning of the AI systems and with regard to record-keeping, as appropriate;
9. That the persons assigned to implement the instructions for use and human oversight have the necessary competence, in particular an adequate level of AI literacy, training and authority to properly fulfil those tasks.
10. Furthermore, based on Recital 91, the above-mentioned recommendations should be without prejudice to other deployer obligations in relation to high-risk AI systems under Union or national law.³²
11. In relation to transparency obligations for deployers of certain AI system, article 50 of the EU AI Act underlines that:³³
12. Deployers of an emotion recognition system or a biometric categorization system shall inform the natural persons exposed thereto of the operation of the system, and shall process the personal data in accordance with Regulations (EU) 2016/679 and (EU) 2018/1725 and Directive (EU) 2016/680, as applicable with certain exceptions;
13. Deployers of an AI system that generates or manipulates image, audio or video content constituting a deep fake, shall disclose that the content has been artificially generated or manipulated, with certain exceptions.

The three areas where AI literacy is namely of biggest importance is in regards to leveraging the usage of AI is during hiring in the pre-employment phase, and the usage of AI systems and tools at work and AI governance during employment as part of the day-to-day operation, and usage of AI for management purposes. An European Parliament Policy Brief notes that upskilling and reskilling is important and investment on digital skills is of vital interest in supporting the digital transition, whereby “increasing use of AI and automation in the workplace requires workers to develop skills that can help them use AI-based tools.”³⁴

In this regard, there are views that explore the notion of General Artificial Intelligence Literacy (GAIL).³⁵ Authors exploring the effectiveness of GAIL (General AI Literacy) suggest that individuals with high GAIL are more likely to demonstrate trust in AI and engage creatively in the workplace. However, the translation of these advantages into improved performance depends on motivational factors and the availability of adequate organizational resources.³⁶

32 Regulation (EU) 2024/1689,

33 Regulation (EU) 2024/1689, article 50, paragraph 3–4.

34 L. Vesnic-Alujevic, G. Saitis, (2025), *What Role for AI Skills in (re-)shaping the Future European Workforce?* EPRS | European Parliamentary Research Service, Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/765806/EPRS_BRI\(2025\)765806_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/765806/EPRS_BRI(2025)765806_EN.pdf), (29. 8. 2025.), p. 4.

35 X. Liu, L. Zhang, X. Wei, (2025), *Generative Artificial Intelligence Literacy: Scale Development and Its Effect on Job Performance*. *Behavioral Sciences*, 15(6), Available at: <https://www.mdpi.com/2076-328X/15/6/81>, (28. 8. 2025).

36 *Ibid.*

Lastly, employee trainings organized by the employer on acquiring and obtaining AI literacy at work should be considered as a regular part of the training sessions that the employers are undertaking to upskill all employees if AI systems are introduced across the board in a given organization. Similarly, if AI systems are introduced gradually, the employer should commit efforts to prepare and train the workforce that will directly interact with AI tools, while also developing an AI literacy training framework that will cover all employees.

5. RISK MANAGEMENT ASPECTS

In regards to AI governance and risk management, two aspects should be emphasized.

The first aspect is related to the level of risk that a particular AI system is marked upon to produce, based on a risk categorization approach of determining the level of risk.³⁷ In general, the risks that the AI systems are producing as such, are categorized as low risk, medium risk, high risk, and very high risk of potential usage of a given AI system for a given use case. In this regard, the EU AI Act classifies the AI systems into four categories, based on their potential impact and potential use case, namely:

1. Minimal risk – AI systems with minimal or no risks are generally not subject to any specific obligations arising from the EU AI Act;
2. Limited risk – The following category refers to AI systems that “do not materially influence the decision-making or do not harm those interests substantially”, if the AI system is subjected to certain conditions, such as:
 - a. The AI system is intended to perform a narrow procedural task (ex. transforming unstructured data into structured data or classifying incoming documents into categories or an AI system that is used to detect duplicates among a large number of applications);
 - b. The task performed by the AI system is intended to improve the result of a previously completed human activity that may be relevant for the purposes of the high-risk uses as described in the Annex III of the EU AI Act (ex. AI systems that are intended to improve the language used in previously drafted documents, for example in relation to professional tone, academic style of language or by aligning text to a certain brand messaging);
 - c. The AI system is intended to detect decision-making patterns or deviations from prior decision-making patterns, which follows a previously completed human assessment which it is not meant to replace or influence, without proper human review;
 - d. The AI system is intended to perform a task that is only preparatory to an assessment relevant for the purposes of the AI systems listed accordingly in the Annex section to the EU AI Act.³⁸

³⁷ Regulation (EU) 2024/1689, recital 26.

³⁸ Regulation (EU) 2024/1689, recital 53; article 6, paragraph 3.

3. High risk – The following category refers to AI systems that:
 - a. Are intended to be used as a safety component of a product, or the AI system is itself a product covered by the EU harmonization legislation listed in Annex I of the EU AI Act;
 - b. The product whose safety component referred above is the AI system, or the AI system itself as a product, is required to undergo a third-party conformity assessment, with a view to the placing on the market or the putting into service of that product pursuant to the EU harmonization legislation listed in Annex I of the EU AI Act;
 - c. Are listed under Annex III of the EU AI Act, such as ones that are used for:
 - Biometrics;
 - Critical infrastructure;
 - Education and vocational training;
 - Employment, workers' management and access to self-employment;
 - Access to and enjoyment of essential private services and essential public services and benefits;
 - Law enforcement, if their use is accordingly permitted;
 - Migration, asylum and border control management, if their use is accordingly permitted;
 - Administration of justice and democratic processes.³⁹
4. Unacceptable risk – The following category refers to prohibited AI systems that are designed for:
 - a. Deploying subliminal, manipulative, or deceptive techniques to distort behaviour and impair informed decision-making, causing significant harm;
 - b. Exploiting vulnerabilities related to age, disability, or socio-economic circumstances to distort behaviour, causing significant harm;
 - c. Biometric categorization systems inferring sensitive attributes (race, political opinions, trade union membership, religious or philosophical beliefs, sex life, or sexual orientation), with exception to labelling or filtering of lawfully acquired biometric datasets or when law enforcement categorizes biometric data;
 - d. Social scoring, i.e., evaluating or classifying individuals or groups based on social behaviour or personal traits, causing detrimental or unfavourable treatment of those people;
 - e. Assessing the risk of an individual committing criminal offenses solely based on profiling or personality traits, except when used to augment human assessments based on objective, verifiable facts directly linked to criminal activity;
 - f. Compiling facial recognition databases by untargeted scraping of facial images from the internet or CCTV footage;
 - g. Inferring emotions in workplaces or educational institutions, except for medical or safety reasons;

³⁹ Regulation (EU) 2024/1689, article 3, paragraph 1–2, and Annex III.

h. ‘Real-time’ remote biometric identification (RBI) in publicly accessible spaces for law enforcement, with certain objective exceptions.⁴⁰

The second aspect is that the following risk groups also trigger additional safeguards and specifics that should be considered in each category accordingly. Under the EU AI Act, when an AI system is used for employment purposes, the following system is considered under the category of high risk. This in fact, suggests that, if a given AI system is categorized as high risk, then additional safeguards are needed in order to ensure that the AI systems acts and behaves responsively, without infringing upon the employees’ rights. Based on the EU AI Act, the high risk systems are required to have additional instruments introduced before a potential AI system is made available for broader use by rolling it out on the market. This additional safeguards that are needed to be set in place, revolve around conducting:

Proper risk management strategy;

1. Proper data governance strategy;
2. Proper technical documentation;
3. Proper logging mechanisms;
4. Proper human oversight mechanisms;
5. Proper AI transparency with users, whenever appropriate;
6. Proper conformity assessments before the product is introduced on the market;
7. Proper fundamental rights impact assessments mainly in regards to high-risk AI systems.

6. CONCLUSION

Georgios Petropoulos points out that technological innovations can affect employment in two main ways:⁴¹

1. By directly displacing workers from tasks they were previously performing (displacement effect);
2. By increasing the demand for labour in industries or jobs that arise or develop due to technological progress (productivity effect).
 - a. AI literacy and skills should be provided through education having in mind that the adoption of AI is evident in the workplaces in “addressing AI-driven employment and labour markets changes and challenges and transforming them into opportunities. The entire landscape of education and training (either formal, informal, or non-formal) should undergo a significant transformation to equip learners with AI skills and to deliver AI literacy, therefore to mitigate the potential impact of anticipated worker displacement.”⁴²

40 Regulation (EU) 2024/1689, article 5.

41 G. Petropoulos, (2018), *The Impact of Artificial Intelligence on Employment*, in: M. Neufeind, J. O’Reilly and F. Ranft (eds.), *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London, Rowman & Littlefield International Ltd, p. 119.

42 L.E, Marinaş, *et. al.*, (2024), *Artificial Intelligence Readiness and Employment: A Global Panel Analysis*, *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 58(4), p. 72.

- b. As we previously mentioned, the EU AI Act generally covers that the usage of AI systems for employment purposes is considered as a high risk. This means that the usage of AI systems and tools for employment purposes requires additional strong controls on leveraging an AI tool, due to the fact that the implications that arise from the following usage can have a significant impact on the employees' rights, employees' safety, and ultimately employees' livelihood, especially if an AI system is used against the employees or to weaken their position in the employment relationship in various contexts, such as in the case of recruitment, working conditions, monitoring of employees, promotion, as well as contract termination with employees.
- c. It is important for employers acting either as providers or deployers of AI systems that in most of the cases where an AI system is used in the context of employment, it should in fact be treated and categorized as a high-risk. Therefore, from a risk-management perspective, it is of great importance that employees are properly trained, upskilled and reskilled accordingly, onto acquiring and obtaining AI literacy not. This is of importance not only for the purpose of using AI systems for employment purposes or at work, but to actually understand the risk categorizations and implications that are arising for affected natural persons by developing or deploying an AI system into use. The following reflection is relevant due to the fact that if high-risk AI system is being used in the context of employment, both the employer (as a provider or deployer of AI systems) and the employees (as developers or users of AI systems) should be literate enough to understand the need of embedding extra safeguards in place to ensure that risks in using AI systems are reduced accordingly by taking necessary actions and measures.
- d. In other words, as the EU AI Act notes, the AI systems that may have an appreciable impact on future career prospects, livelihoods of those persons and workers' rights should be classified as high-risk AI systems.⁴³ The following categorization is referring to AI systems being used in employment, workers management and access to self-employment, specified through the usage of AI systems for:⁴⁴
 - 3. Recruitment and selection of persons;
 - 4. Making decisions affecting terms of the work-related relationship, promotion and termination of work-related contractual relationships;
 - 5. Allocating tasks on the basis of individual behaviour, personal traits or characteristics;
 - 6. Monitoring or evaluation of persons in work-related contractual relationships.
 - a. Usage of AI systems in the context of employment might result in perpetuating historical patterns of discrimination and might undermine the right to data protection and privacy of affected persons if AI systems are

43 Regulation (EU) 2024/1689, recital 57.

44 Regulation (EU) 2024/1689.

used to monitor the performance and behaviour of such persons.⁴⁵ Annex III of the EU AI Act further reference which AI systems are considered as high-risk in the context of employment, workers' management and access to self-employment, namely:⁴⁶

7. AI systems intended to be used for the recruitment or selection of natural persons, in particular to place targeted job advertisements, to analyze and filter job applications, and to evaluate candidates;
8. AI systems intended to be used to make decisions affecting terms of work-related relationships, the promotion or termination of work-related contractual relationships, to allocate tasks based on individual behaviour or personal traits or characteristics or to monitor and evaluate the performance and behaviour of persons in such relationships.
 - a. As previously referenced, several authors underline the arguments that AI literacy in the context of employment, specifically can help employees to:⁴⁷
9. Enhance their creativity and innovation using AI tools to generate novel and diverse outputs, explore new possibilities and solutions, and combine and recombine AI texts from different domains and sources;
10. Improve productivity and efficiency by using AI tools to automate and augment their tasks, optimize their workflows and processes, and access and analyze large and complex data sets;
11. Facilitate collaboration and communication by using AI tools to coordinate and cooperate with other humans and AI systems, share and exchange AI texts and feedback, and bridge linguistic and cultural barriers;
12. Increase their engagement and well-being by using AI tools to personalize and customize their work environment, tasks, and goals, to receive and provide support and guidance, and to balance their work and life demands;
13. Develop their critical and ethical awareness by using AI tools to evaluate the quality, validity, reliability, and relevance of AI texts, to identify and address the bias, discrimination, privacy, accountability, and trust issues of AI tools, and to reflect on the ethical, social, and psychological impacts of AI on themselves, others, and society.
 - a. In regards to policy recommendations, the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) suggests the following policy recommendations for empowering workers' skills during the AI revolution:⁴⁸
14. Promoting inclusive AI literacy;
15. Empowering social dialogue in EU workplaces;

45 Regulation (EU) 2024/1689.

46 Regulation (EU) 2024/1689, Annex III, section 4.

47 P. Chandra, *o. c.*, pp. 2583–2584.

48 European Centre for the Development of Vocational Training, (2025), *Skills Empower Workers in the AI Revolution: First findings from Cedefop's AI skills survey*, Greece, Publication Office of the European Union, pp. 21–26.

16. Tackling the productivity paradox;

17. Fostering a human-centered AI revolution.

There are certain statements that emphasize that individuals with strong AI literacy are better equipped to navigate career self-efficacy challenges confidently.⁴⁹

AI literacy is also considered as a mean to leverage “ethical challenges and empower individuals, which eventually benefits society at large.”⁵⁰

The role of AI literacy in shaping the future workforce is subject to being treated as a considerable significance. Even outside of the employment context, acquiring AI literacy and digital skills can be considered are notable characteristics for navigating a digitalized society. As some studies underline, ultimately AI literacy can be treated as “the basic ability to become an independent citizen in the AI era.”⁵¹

LITERATURE

Chandra, P., *et. al.*, (2024), A Novel Conceptualization of AI Literacy and Empowering Employee Experience at Digital Workplace Using Generative AI and Augmented Analytics: a Survey, *Journal of Electrical Systems*, 20(2), pp. 2583–2584. doi:<https://doi.org/10.52783/jes.2031>.

Dai, Y., *et. al.*, (2020), Promoting Students’ Well-Being by Developing Their Readiness for the Artificial Intelligence Age. *Sustainability*, 12(16), doi:<https://doi.org/10.3390/su12166597>.

European Centre for the Development of Vocational Training, (2025), *Skills Empower Workers in the AI Revolution: First findings from Cedefop’s AI skills survey*, Greece, Publication Office of the European Union.

European Commission, (2025), ANNEX to the Communication to the Commission Approval of the content of the draft Communication from the Commission – Guidelines on the scope of the obligations for general-purpose AI models established by Regulation (EU) 2024/1689 (AI Act), section 3.1.1.

Gomstyn, A., Jonker, A., (2025), *AI literacy: Closing the Artificial Intelligence Skills Gap*. [online] [ibm.com](https://www.ibm.com/think/insights/ai-literacy). Available at: <https://www.ibm.com/think/insights/ai-literacy>, (31.08. 2025).

Hermann, E., (2021), Artificial Intelligence and Mass Personalization of Communication content-An Ethical and Literacy Perspective. *New Media & Society*, 24(5), pp. 2–13. doi:<https://doi.org/10.1177/14614448211022702>.

Kandlhofer, M., Steinbauer, G. (2018), A Driving License for Intelligent Systems, *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 32(1), doi:<https://doi.org/10.1609/aaai.v32i1.11399>.

49 R. Li, J. Lin, S. Ouyang, (2025), Mediating Effect of AI Attitudes and AI Literacy on the Relationship between Career self-efficacy and job-seeking Anxiety, *BMC Psychology*, 13(1), Available at: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-025-02757-2>, (27. 8. 2025.).

50 E. Hermann, *op. cit.*, p. 2.

51 Y. Yi, (2021), Establishing the Concept of AI Literacy, *JAHHR – European Journal of Bioethics*, 12(2), p. 361.

- Krauss, A., (2024), *The Importance of AI Literacy to AI Adoption*, Available at: <https://www.sap.com/research/importance-of-ai-literacy-to-ai-adoption>, (31. 8. 2025).
- Li, R., Lin, J., Ouyang, S., (2025), Mediating Effect of AI Attitudes and AI Literacy on the Relationship between Career self-efficacy and job-seeking Anxiety, *BMC Psychology*, 13(1), Available at: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-025-02757-2>, (27. 8. 2025), doi:<https://doi.org/10.1186/s40359-025-02757-2>.
- Liu, X., Zhang, L., Wei, X., (2025), Generative Artificial Intelligence Literacy: Scale Development and Its Effect on Job Performance. *Behavioral Sciences*, 15(6), Available at: <https://www.mdpi.com/2076-328X/15/6/81>, (28. 8. 2025). doi:<https://doi.org/10.3390/bs15060811>.
- Long, D., Magerko, B., (2020), What Is AI literacy? Competencies and Design Considerations, *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, doi:<https://doi.org/10.1145/3313831.3376727>.
- Marinaş, L. E., et. al, (2024), Artificial Intelligence Readiness and Employment: A Global Panel Analysis, *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 58(4), pp. 57–74. doi:<https://doi.org/10.24818/18423264/58.4.24.04>.
- Mikalef, P., Gupta, M., (2021), Artificial Intelligence capability: Conceptualization, Measurement calibration, and Empirical Study on Its Impact on Organizational Creativity and Firm Performance, *Information & Management*, 58(3), Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720621000082>, (27. 8. 2025.). doi:<https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>.
- Mustac, T., (2024), *Data Altruism by Default: An Alternative to Consent for Personal Data Processing in Machine Learning*, Available at: <https://cep-project.org/wp-content/uploads/2024/11/Tea-Mustac-Data-Altruism-by-Default.pdf>, (31. 8. 2025.).
- OECD (2024), *Training Supply for the Green and AI Transitions: Getting skills right*, Paris, OECD Publishing, doi:<https://doi.org/10.1787/7600d16d-en>.
- OECD (2025), *Empowering Learners for the Age of AI: An AI Literacy Framework for Primary and Secondary Education (Review draft)*, Available at: https://ailiteracyframework.org/wp-content/uploads/2025/05/AILitFramework_ReviewDraft.pdf, (31. 8. 2025).
- Petropoulos, G., (2018), The Impact of Artificial Intelligence on Employment, in: M. Neufeind, J. O'Reilly and F. Ranft (eds), *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London, Rowman & Littlefield International Ltd, pp. 119–133.
- Pu, N. L., et. al., (2024), Impact of AI-Based Learning, Digital Literacy, Information Stewardship on Learning Outcomes. *El Profesional de la Informacion*, 33(5), Available at: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/download/87862/63797/300405&ved=2ahUKewi-1oCR9vCPAxVBQ_EDHS-nD9AQFnoECCMQAQ&usq=AOvVaw2X9Wj0QUhCyh9SMtRQ8JdK, (26. 8. 2025). doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2024.ene.0515>.
- Tadimalla, S. Y., Maher, M. L., (2024), AI Literacy for All: Adjustable Interdisciplinary Socio-technical Curriculum, *2024 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*, doi:<https://doi.org/10.1109/fie61694.2024.10893159>.

- Vesnic-Alujevic, L., Saitis, G., (2025), *What Role for AI Skills in (re-)shaping the Future European Workforce?* EPRS | European Parliamentary Research Service, Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/765806/EPRS_BRI\(2025\)765806_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/765806/EPRS_BRI(2025)765806_EN.pdf), (29. 8. 2025.).
- Yi, Y., (2021), Establishing the Concept of AI Literacy, *JAHHR – European Journal of Bioethics*, 12(2), pp. 353–368, doi:<https://doi.org/10.21860/j.12.2.8>.

Legal sources

Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance), PE/24/2024/REV/1, OJ L, 2024/1689.

Проф. др Тодор Каламаџиев

Редовни професор, Правни факултет 'Iustinianus Primus' у Скопљу, Универзитет 'Св. Кирил и Методиј'

Никола Мурџев

Докторанд, Правни факултет 'Iustinianus Primus' у Скопљу, Универзитет 'Св. Кирил и Методиј'

ПОЈАМ ПИСМЕНОСТИ ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ У КОНТЕКСТУ РАДНОГ ОДНОСА

Резиме

Овај рад исцрпује појам писмености у области вештачке интелигенције у контексту радног односа. Регулацива 2024/1689 Европске Уније о вештачкој интелигенцији је недавно објављена и обавезе послодаваца које произилазе су иренујно у процесу сировођења. Ово скреће пажњу на потребу послодаваца који су инжејрисали системе вештачке интелигенције на послу да правилно пријреме радну снају за интеракцију са системима вештачке интелигенције. Унајређење писмености радне снаје у области вештачке интелигенције је деликатан процес који захјева коришћење вишеструких модалијета како би најредовао, као што су усавршавање и преквалификација радника. Рад јакође анализира које проактивне методе послодавци моју да користе за промоцију и пријрему радне снаје за стицање писмености и вештина у области вештачке интелигенције.

Кључне речи: писменост у области вештачке интелигенције, ујрављање вештачком интелигенцијом, радни однос, усавршавање, преквалификација, дигитализација

Прегледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2502_02

Проф. др Жељко Мирјанић**

Редовни професор Правног факултета Универзитета у Бањој Луци

СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ ИЗМЕЂУ НОРМАТИВНОГ И СТВАРНОГ

Апстракт: Разлика између законских одредби о социјалном дијалогу и стварног стања је тема истраживања све вријеме од настанка трипартиитног социјалног дијалога код нас, почевшиком вијека. У радно законодавство унјети су стандарди рада МОР и ЕУ који се односе на социјални дијалог и то одржице развој дијалога. Развој социјалног дијалога је успорен и неизвјестан дијалога највише усљед недостајка плурализма и способности за дијалог на страни социјалних партнера. У тексту је изнијет став да је хармонизација домаће радног права са правом ЕУ значајнија од учешћа у европском социјалном дијалогу.

Кључне ријечи: социјални дијалог, социјални партнери, трипартиитна иницијатива радника, економско-социјални савјет

1. УВОД

Разлика између одредби којима је уређен социјални дијалог и примјене тих одредби, тј. нормативног оквира и стварног стања у вези с дијалогом је тема за истраживање све вријеме од успостављања трипартиитног социјалног дијалога, у току реформе радног права. Како би одредили однос између законског оквира и дјеловања социјалних партнера, неопходно је истражити у којој мјери одредбе омогућавају и подстичу социјални дијалог.

Предмет анализе су нека обиљежја социјалног дијалога као уређеног, организованог начина комуникације, сарадње и споразумјевања социјалних партнера, у коме дјелују као аутентичне, самосталне и демократске организације радника и послодаваца, које заступају чланове и друге раднике или

* Рад примљен: 20. 8. 2025.

Рад прихваћен: 29. 8. 2025.

** Имејл: zeljko.mirjanic@pf.unibl.org.

послодавце. Циљ овог дијалога је компромис или консензус по важним питањима из радних односа или из других односа у раду и поводом рада који су предмет уређивања радног права. Квалитет дијалога и обим разлика између нормативног и стварног зависи и од тога како су социјални партнери организовани, тј. да ли су они стварно репрезентативне организације радника и послодаваца које су одређене да воде социјални дијалог у доброј вјери.

Социјални партнери могу међусобно водити дијалог о неким другим питањима, као представници повезаних класа. Међусобни дијалог у том случају им омогућава да учествују у рјешавању низа отворених питања које су значајна за свијет рада, као што су питања на тему коришћења информационе и комуникационе технологије или вјештачке интелигенције. Дјеловање свих социјалних партнера на тај начин може подстаћи да се у друштвеној заједници успостави недостајући дијалог о развоју облика рада, убрза неопходна демократизација колективних радних односа и подстакне развој занемарене културе дијалога.

Поред питања о обиму разлике између законских одредби и дијалога у радноправној пракси, поставља се у државама формалним кандидатима за пријем у Европску унију (ЕУ) питање какав је утицај правила којима је уређен социјални дијалог у ЕУ на хармонизацију и развој домаћег радног права. У тексту се полази од тезе да је хармонизација (усклађивање) радног права са правом социјалног дијалога у ЕУ у тој мјери значајна за развој социјалног дијалога код нас да превазилази значај учешћа у европском социјалном дијалогу, а које је могуће последице пријема у чланство ЕУ. У прилог става да се правна правила могу одвојити од ствараоца права показује и чињеница да је римско право посебна наставна дисциплина на правним студијама у свијету, вијековима последице нестанка Римског царства.

Хармонизација радног права подстиче демократизацију колективних радних односа, али и демократизацију друштва. У процесу развоја демократије је потребан конструктивни друштвени дијалог усмјерен према компромису између субјеката који подржавају учешће у процесу европске интеграције и субјеката који сеprotиве. Динамика и обим хармонизације права објективно зависе од могућности поједине државе да се приближи нивоу економског и социјалног развоја ЕУ, а субјективно зависе од укупног капацитета институција власти и друштвених партнера да према достигнутом степену развоја, креирају промјене одређених грана права, подразумјевајући радно и социјално право.¹ Поред тога, не треба заборавити искуство да се друштва могу подјелити у двије групе: прва, која су брже усвојила укупни западни модел развоја, и друга, која су то учинила у мањој мјери, те да је на тај процес утицао и однос западних друштава који је од почетка двојио друштва по многим својим интересима, на двије групе: којима је био више склон да подстакне процес прилагођавања и где то није био случај, о чему свједочи редосљед пријема појединих друштава у ЕУ.²

1 Ж. Мирјанић, „Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом европске уније“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 68/2014, стр. 130.

2 В. Милић, „Перспектива радне снаге у земљама у транзицији – социолошки угао“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/97, стр. 349.

Поред утицаја међународног и европског радног права на развој социјалног дијалога код нас, важан је и утицај историје радног права из времена прије актуелне реформе радног права. У тексту се полази од става да је недостатак традиције утицао да је обим социјалног дијалога испод важећег законског оквира и да још увијек није достигнут очекивани обим и квалитет дијалога, који је потребан за чување социјално-радног мира и изградњу социјално праведнијег друштва. У претходном раздобљу, у времену самоуправних радних односа није постојао институционални трипартитни дијалог социјалних партнера и поред тога што су радни односи у приватном сектору били предмет уређивања колективних уговора о раду. Маргинализација приватног сектора је маргинализовала колективне уговоре, и то не само по маргиналном подручју њихове примјене, већ и маргиналозовањем правила која се на тај сектор односе, односно која би могла бити садржана у колективном уговору. Услед тежње ка посредном подруштвљавању приватног сектора, колективни уговори су потискивани из своје природне и (прописане) функције.³

Прелазак на другачији концепт радних односа утицао је на настанак транзицијског модел колективних радних односа као почетне фаза развоја нових односа, а који је својствен друштвима која пролазе реформске промјене.

За квалитет дијалога је посебно важан плурализам у погледу броја репрезентативних синдиката и удружења послодаваца. Међусобна конкуренција синдиката и међусобна конкуренција удружења послодаваца утичу на њихову однос према заштити права и интереса чланова, других радника или послодаваца, те на континуитет и ефикасност социјалног дијалога, а што је очигледно у околностима када нема поменутог плурализма.

2. ПОДРШКА МОР И ЕУ СОЦИЈАЛНОМ ДИЈАЛОГУ

Према МОР, социјални дијалог обухвата све облике преговора, консултација или размјене информација представника послодаваца, радника и владе о темама од заједничког интереса у вези са формулисањем економске и социјалне политике. Наведена дефиниција уважава широк спектар процеса и пракси у различитим државама који одговарају приступу социјалном дијалогу у већини земаља, обухвата формалне, неформалне и повремене облике интеракције.

МОР подржава социјални дијалог на националном и међународном нивоу тако да подстиче чланице да примјењују међународне стандарде рада садржане у конвенцијама и препорукума које се односе на колективна права радника и послодаваца.

Међународне стандарде рада важне за социјални дијалог садрже Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (1948), Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање (1949), Конвенција бр. 135 о представницима радника (1971), Конвенција бр. 144 о

3 В. Брајић, *Радно право*, Савремена администарција, Београд, 2001, стр. 503.

трипартитним консултацијама (1976), Конвенција бр. 135 о представницима радника (1971). За социјални дијалог су важни и неки неправни акти МОП-а: Резолуција о трипартитним консултацијама на националном нивоу о економској и социјалној политици (1996), Резолуција о трипартитизму и социјалном дијалогу (2002), Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације (2008), итд.

Међународни стандарди рада као нормативна супстанца међународног радног права и минимални правни стандарди врше снажан утицај на побољшање живота и рада радника, као и на међународну хармонизацију радно-правних система са тежњом ка унификацији.⁴ Подршка овом дијалогу одговара структури колективних радних односа и трипартитном саставу њених органа. Трипартитно поријекло њених конвенција и препорука издваја ове стандарде рада из других међународних стандарда, а разлике се огледају не само у поступку предлагања и доношења конвенција и препорука, већ и поступку ратификације и имплементације.⁵

Правила социјалног дијалога у ЕУ утичу на развој социјалног дијалога у државама кандидатима за пријем тако што оне користе ова правила у циљу хармонизације права, а уз провјеру европских институција да ли су преузеле правне тековине ЕУ. Европска комисија прије пријема провјерава да ли су оне преузеле најзначајније норме које обезбјеђују слободу удруживања, као и да ли су формално испуњени правни предуслови за социјални дијалог.⁶ Јачање квалитете социјалног дијалога овим државама се посматра као саставни дио европеизације, а усљед важности европских политика.⁷ Правна тековина ЕУ обухвата: садржај, начела и политичке циљеве оснивачких уговора и пресуде Европског суда правде, декларације и резолуције ЕУ, итд. Укратко, ову тековину чине закони, регулатива и политика које су чланице дужне поштовати.⁸ У примјени европских стандарда је значајна сарадња у области социјалне политике и политике запошљавања, као и развој капацитета социјалних партнера да ступе у социјални дијалог о економским и социјалним реформама.⁹

У процесу израде радног законодавства, а водећи рачуна о дужности хармонизације права, вриједи став да је главни пут адекватно конципирање

4 А. Петровић, „Међународни стандарди рада и радноправни систем наше земље“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2013, стр. 2.

5 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2009, стр. 41.

6 Н. Kohl, *Sloboda udruživanja, prava zaposlenih i socijalni dijalog u srednjeistočnoj Evropi i na zapadnom Balkanu*, Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Internationaler Dialog, Berlin, 2009, стр. 8.

7 D. Baturina, G. Bežovan, J. Matančević, „Socijalni dijalog 2030. Istraživanje budućnosti socijalnog dijaloga u Hrvatskoj delphi-metodom“, *Bogoslovska smotra*, Vol. 91, 2021, стр. 784.

8 М. Уџур, *Vrela međunarodnog prava sigurnosti i zaštite zdravlja na radu*, Metalurški fakultet Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 2024, стр. 204.

9 Босна и Херцеговина је 2016. године поднијела захтјев за чланство у ЕУ у складу са чланом 49. Уговора о Европској унији, који омогућава било којој европској држави да поднесе захтјев за чланство, под условом да поштује основне вриједности Уније, укључујући људска права, демократију, једнакост и владавину права.

прописа, тако да прописи морају садржавати све битне елементе главних рјешења из међународног и упоредног права, у складу са правним системом, и да правна струка и теорија морају имати одговарајући допринос у томе.¹⁰

Социјални дијалог је саставни дио европског социјалног модела, а који је Европска комисија дефинисала као заједничке вриједности које обухватају демократију, колективно преговарање, тржишну економију, једнаке могућности и социјалну заштиту и солидарност. Социјални дијалог је елемент институционалне изградње ЕУ, дефинисања и спровођења мјера и политика, и једна од тековина процеса демократизације индустријских односа. Концепт индустријске демократије је обухватио подјелу профита и одговорности, редовно консултовање радника, колективно преговарање и социјални дијалог.¹¹

Европски социјалног дијалог је уређен Уговором о функционисању ЕУ (УФЕУ) у чл. 151–156. тако да побољшава управљање путем укључивања социјалних партнера на европском нивоу у креирање социјалне политике у областима из надлежности Уније. Циљеви ове социјалне политике су: запошљавање, побољшање радних услова, једнак третман радника, одговарајућа социјална заштита, развој људских ресурса уз високу и одрживу запосленост, борба против социјалне искључености и социјални дијалог (члан 151). У социјалном дијалогу учествују познати социјални партнери на нивоу Уније.¹² Синдикати и удружења послодаваца учествују у двостраном и са институцијама ЕУ у тространом социјалном дијалогу. Социјални партнери су представљени и у Европском економском и социјалном одбору (члан 152). Државе чланице Уније могу повјерити социјалним партнерима одлуку о колективном споразуму на европском нивоу (члан 153). Партнери могу склопити споразум и захтијевати од Европске Комисије да она предложи Вијећу доношење одлуке о примјени или га провести; или одлучити да не могу постићи споразум и онда Комисија наставља припрему приједлога (члан 154).¹³ Послије овог уговора донијети су, у циљу јачања дијалога, Трипартитна декларација за успјешан европски социјални дијалог (2024) и Пакт за социјални дијалог (2025) како би се побољшала улога социјалних партнера у обликовању тржишта рада, запошљавања и социјалних политика.

У процесу реформе у бившим југословенским републикама кандидатима за пријем у ЕУ неопходна је хармонизација права у складу са закљученим

10 В. Брајић, „Стање прописа и потребе праксе у области радних односа“, *Радно и социјално људо*, бр. 1–3/1997, стр. 7.

11 Ј. Протић, „Социјални дијалог и специфичности остваривања радних права у управљању отпадом у ЕУ“, *Радно и социјално људо*, бр. 2/2022, стр. 143.

12 Европска конфедерација синдиката, Унија индустрија Европске заједнице, Удружење послодавачких и индустријских конфедерација Европе, Европско удружење занатства, малих и средњих предузећа, Европски центар јавних предузећа од општег економског интереса.

13 Исход социјалног дијалога на нивоу ЕУ су „аутономни споразуми“: о раду на даљину (2002), о стресу на радном мјесту (2004), о узнемиравању и насиљу на радноме мјесту (2007), о укључивим тржиштима рада (2010), о активном старењу међугенерациском приступу (2017) и о дигитализацији (2020).

споразумом о стабилизацији и придруживању.¹⁴ Држава кандидат је дужна да усклади законодавство и административне капацитете са правним тековинама ЕУ.¹⁵ Усклађивање радног права, као и других грана права, обично прати низ проблема, од којих се по значају у законодавној дјелатности могу издвојити проблеми у вези с формулисањем законодавне политике, управљањем процесом усклађивања и израдом закона. Проблеми потичу од тога што некада израда закона почиње прије него што је у документима формулисана законодавна политика за одређене области или се она формулише тек у току израде закона.¹⁶

За разлику од свих других бивших југословенских република, у Босни и Херцеговини (БиХ) социјални дијалог организован је у ентитетима, а према подјели надлежности у Уставу БиХ (Анекс четири Дејтонског споразума). Ентитети су надлежни за регулисање радних односа. Ентитетска радна законодавства садрже исте и сличне одредбе о социјалном дијалогу.¹⁷ Закон о раду у Републици Српској донијет 2016. године садржи дефиниције појмова синдикат и удружење послодаваца, уређује колективна права радника и послодаваца, предвиђа институционални трипартитни социјални дијалог и садржи обавезу доношења Закона о економско-социјалном савјету.

У БиХ су синдикати и удружење послодаваца организовани и дјелују у ентитетима који имају своје правне системе и зато нема заједничког деловања социјалних партнера.¹⁸ У социјалном дијалогу учествују репрезентативна удружења радника и послодаваца. Одлуку о репрезентативности неког синдиката и удружења послодаваца на нивоу Републике Српске и гране доноси ресорни министар на приједлог Одбора за утврђивање репрезентативности, и то од 2008. године. Чланови Одбора су по трипартизму представници репрезентативних републичких синдиката (Савеза синдиката, Конфедерације синдиката) и репрезентативног републичког удружења послодаваца (Уније послодаваца). Њихови представници су чланови Економско-социјалног савјета.

Репрезентативни социјални партнери могу да се обрате Народној Скупштини у току поступка доношења закона који су важни за раднике и послодавце, и могу подносити разне иницијативе и приједлоге одборима Скупштине уз образложење зашто су приједлози важни за заштиту права и интереса радника и послодаваца. Социјални партнери ријетко користе могућност директног обраћања институцијама власти, а показују и да нису свјесни јавног утицаја тијела и форума у чијем раду учествују професионална удружења, експертске групе и представници академске заједнице.

14 Ж. Мирјанић, „Социјални дијалог – изазови у току кризе“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2013, стр. 22.

15 Споразум о стабилизацији и придруживању Европских заједница и држава чланица и Босне и Херцеговине потписан 2008, на снази од 2015. године, 2022. године статус кандидата.

16 Ж. Мирјанић, (2014), *о. с.*, стр. 133.

17 Уређивање институционалног трипартитног социјалног дијалога у Републици Српској започело је усвајањем реформског Закона о раду 2000. године. Претходни Закон о радним односима из 1993. године, а чије је доношење означило настанак новог радног законодавства, није имао одредбе о томе.

18 Н. Kohl, *о. с.*, стр. 19.

3. ОБИЉЕЖЈА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Дефиниције појма социјални дијалог у домаћој литератури описују и систематизују основна обиљежја дијалога у домаћем, али и у европском и међународном радном праву. Оне садрже објашњење улоге колективних права радника и послодаваца, и института радног права у постизању споразума социјалних партнера и чувању радно-социјалног мира, социјалне сигурности и социјалне равнотеже, као претпоставке за друштвену стабилност. Успјешан дијалог доприноси повећању степена социјалне сигурности, а повећана социјална сигурност погодује даљем успјешном вођењу социјалног дијалога и умањењу социјалних тензија.¹⁹

За постизање циљева је посебно важан трипартитни дијалог. Социјална равнотежа која је трипартитно успостављена уважава плурализам интереса и моћи више синдиката и послодаваца, као и аутономију, одговорност, культуру дијалога и спремност за компромис.²⁰ Према једној од дефиниција, социјални дијалог је друштвени, правни и институционални оквир у коме се остварују колективна социјално-економска права и њима условљени односи социјалних партнера. Као друштвени оквир, дијалог представља скуп односа социјалних партнера, одређених социјалном политиком и принципима из Конвенције бр. 144; као правни оквир, он представља правну платформу за остваривање колективних социјално-економских права, и обрнуто; и као институционални оквир подразумева одговарајуће институционалне и правне механизме и облике у оквиру и преко којих се манифестује.²¹ Предмет дефиниција су и облици социјалног дијалога, који се разликују према предмету, учесницима и нивоу. Трипартитни социјални дијалог, за разлику од бипартитног социјалног дијалога, обухвата поред питања из радних односа, питања економске и социјалне политике, и друга питања која су повезана са друштвеним радом. Према МОР, овај дијалог чине интеракција владе, послодаваца и синдиката, као равноправних и независних социјалних партнера који траже одржива рјешења за питања од заједничког интереса. У том дијалогу представници власти имају улоге јавног послодаваца, медијатора и регулатора дијалога, док организације радника и послодаваца увијек учествују као равноправни партнери чијим се ставовима посвећује подједнака пажња. Трипартитни социјални дијалог не може се изједначити са другим облицима дијалога. У трипартитном социјалном дијалогу учествују, поред представника синдиката, послодаваца и институција власти, и други учесници, на примјер, представници невладиних организација. За разлику од приступа по коме су предмет уређивања само бипартитни и трипартитни социјални дијалог, мултипартитни (вишестрани) дијалог у коме учествују и организације из цивилног сектора није код нас предмет радноправног законодавства.

19 С. Лакичевић, „Социјални дијалог – цивилизацијски метод уређивања социјалних права“, *Радно и социјално љраво*, бр. 1/2011, стр. 56.

20 Б. Лубарда, *Радно љраво, расїрава о досїојансївеном раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 46.

21 П. Јовановић, *Радно љраво*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 409.

Због диверзификације економских и социјалних питања којима се баве социјални пактови, они не представљају само договор социјалних партнера, већ укључују и спектар друштвених организација. Друштвени пактова покривају економска и социјална питања, и тако се постиже шири друштвени компромис.

За успјех социјалног дијалога није довољна само активност, потребна је и намјера да се уз снагу аргумената уважава различитост интереса, поштовањем демократске културе дијалога и демократске политичке културе, а која подразумева да власт социјалне партнере доживљава као равноправне. У случају када преовладава недостатак међусобног уважавања и воље за консензусом, тијела за социјални дијалог и колективно преговарање имају консултативни значај и манифестациону улогу. У области социјалног дијалога и даље су примјетне слабости из претходног периода које се односе на занемарљиву улогу социјалних партнера у процесима креирања јавних политика, и недовољно развијени капацитети партнера за колективно преговарање, нарочито у приватном сектору.²² Упркос напретку у изградњи институција социјалног дијалога, оне имају ограничен утицај на процесе креирања политика и закона. Ниво повјерења међу трипартитним актерима социјалног дијалога је на ниском нивоу. У неким случајевима, влада не разумије у потпуности своју улогу као фацилитатора, пружаоца подршке и гаранције за стварни социјални дијалог, а социјални партнери сумњају у способност владе да обавља ову улогу. Социјалним партнерима недостаје потребна организациона инфраструктура. Упркос напретку, успјешност социјалног дијалога и колективног преговарања о темама која су повезана са законом о раду и политикама тржишта рада доведена је у питање на Западном Балкану.²³

4. ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНИ САВЈЕТ

Економско-социјални савјет је уведен у колективне радне односе у оквиру реформе радног права, у намјери да се успостави институционални трипартитни социјални дијалог.²⁴

Савјет је трипартитно тијело чије чланове као представнике бирају социјални партнери по правилу, сразмјерно броју радника и послодаваца који су њихови чланови. Недовољан ниво плурализма код синдиката и удружења послодавца показује и то што још није примјењено правило да синдикати и удружења послодавца са највећим бројем радника и послодавца именују по једног члана, ако постоје више од три репрезентативна синдиката или удружења послодавца

22 Б. Урдаревић, „Социјални дијалогу Републици Србији – тренутно стање и перспективе“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2024, стр. 37.

23 *Извјештај о процјени стања економско-социјалних вијећа на Западном Балкану*, Међународна организација рада, Женева, 2017, стр. 5.

24 Економско-социјални савјет Републике Српске основан споразумом социјалних партнера 1997, а ближе уређен Законом о Економско-социјалном савјету 2008. године. Социјално-економски савет Републике Србије основан је 2001. године споразумом, а ближе уређен Законом о Социјално-економском савјету из 2004. године.

на републичком нивоу.²⁵ Очигледно, успостављање плурализма и конкуренције на страни социјалних партнера је постепен, дуготрајан и неизвјестан процес.

У Савјету се води дијалог о разним темама из радних односа и области рада, као што су: права и положај субјеката радних односа, колективно преговарање, међународни стандарди рада, европски стандарди рада, запошљавање, заштита радне и животне средине, мирно рјешавање радних спорова, економски и социјални развој, избор арбитра, миритеља и тијела за посредовање у мирном рјешавању радних спорова пред агенцијом итд.

Важну нормативну улогу Савјету даје правило да се тражи његово мишљење о нацрту или приједлогу закона или другог прописа који уређују права радника и послодаваца, уз могућност да доставе мишљење влади када нема ни сагласности ни одговора надлежног министарства. Тако, законодавство већине земаља на Западном Балкану обавезује владу да тражи мишљење или препоруку Економско-социјалног савјета о нацрту или приједлогу закона и политикама које су у оквиру надлежности Савјета, али не постоји успостављена пракса поштовања овог правила. У већини случајева не постоји ни институционализовани механизам за мониторинг акција послје препоруке. Приближно 50% од усвојених приједлога закона који потпадају под Савјет је предмет дискусије од стране Савјета, а притом чланови парламента и општа јавност често нису свјесни мишљења и препорука Савјета.²⁶ Проблеми у примјени закона створених без социјалног дијалога показују да је дијалог важан и да се не може изоставити. У питању су закони чије се одредбе примјењују дјелимично, а који су више пута мијењани или су замијењени новим законом у кратком времену, а за чију примјену институције власти и социјални партнери нису припремљени или постоје други разлози који доводе до „сукоба између нормативног и стварног“.²⁷ Социјални дијалог у процесу доношења закона заснива се на сличним претпоставкама као процес стварања права: тражи се да партнери познају економску, социјалну или одређену другу посебну политику, да разумију економске, социјалне и друге друштвене проблеме, да поштују демократске процедуре и надлежност институција власти.²⁸

Социјални партнери, по правилу, нису спремни за локални социјални дијалог и зато изостаје формирање ових савјета у јединицама локалне самоуправе, иако је то пут ка мрежи савјета и начин да се спријечи свођење свет социјалног дијалога на један ниво. Састав, формирање и дјелокруг локалног савјета су предмет уређивања споразума социјалних партнера или акта органа у јединици локалне самоуправе.

Анализа улоге Економско-социјалног савјета показује да социјално партнерство још увек има ограничен обим и домет утицаја и да не може замјенити друге недостајуће облике партнерства или друштвеног дијалога у

25 Члан 6. Закона о Економско-социјалном савјету, „Службени гласник РС“, бр. 110/08 и 91/17.

26 Међународна организација рада, *о. с.*, стр. 15.

27 Ж. Мирјанић, „Претпоставке за социјални дијалог“, *Правна ријеч*, бр. 35/2013, стр. 573.

28 Ж. Мирјанић (2013), *о. с.*, стр. 31.

процесу промјене друштвеног поретка, али и то да га други облици дијалога не могу замјенити.²⁹ Недовољан трипартитни социјални дијалог је посљедица неуређивања и недостатка механизма за координацију, али и непостојања воље учесника у дијалогу да постигну споразум компромисом. У случају да наступи застој или дисконтинуитет у дјеловању Савјета, поставља се питање уређивања квалификоване већине за одлучивање о важним питањима.

5. УЧЕШЋЕ РАДНИКА У УПРАВЉАЊУ ПРЕДУЗЕЋЕМ

Учешћа (партиципација) радника у управљању предузећем обухвата информисање, консултовање и саодлучивање радника. Она је израз демократијације индустријских односа и суштина социјалног дијалога. Ови односи имају политичке, економске, социјалне, правне и психолошке аспекте и партиципација је вишедимензионалан и динамичан процес.³⁰ За учешће радника у управљању користи се низ термина: „учешће у управљању“, „учешће у одлучивању“, „индустријска демократија“, „економска демократија“, „радничка контрола“, итд.³¹ Учешће у управљању предузећем постиже се преко изабраних представника, савјета радника и синдикалних представника. Разликују се учешће запослених у ужем смислу, које чине различити институционални облици укључивања у одлучивање о питањима у области рада, и учешће у управљању предузећем (савјет запослених, директно учешће представника у органима управљања и надзора код привредног друштва). Учешће запослених у ширем смислу означава све облике институционалног и неформалног учешћа у одлучивању.³²

МОР и ЕУ подржавају учешће радника у управљању, нарочито информисање и консултовање радника.

МОР је с циљем да заштити статус запослених увела у конвенције право запослених на партиципацију, али о томе није донијела посебну конвенцију. Право на информисање и консултовање представника запослених је мјера заштите радника у случају колективних отказа према Конвенцији бр. 158 о раскиду радног односа (1982). У Конвенцији бр. 155 о безбједности и заштити здравља на раду и радној средини (1981) предвиђено је право представника запослених и запослених на сарадњу са послодавцем. У Препоруци бр. 94. (1952) истакнута је потреба консултовања и сарадње послодаваца и радника у стварима од заједничког интереса које нису обухваћене колективним преговорима или у стварима које се не рјешавају путем других механизма у

29 Ž. Mirjanić, *Social partnership challengend by crisis*. Capitalism in tran sition. The 3rd International Scientific Conference, Belgrade, 2012, стр. 543.

30 Р. Брковић, З. Марковић, „Консултовање и информисање радничких представника у колективним преговорима – законодавни оквир и пракса“, *Радно и социјално њраво*, бр. 2/2023, стр. 39.

31 П. Јовановић, „Учешће запослених у управљању предузећем“, *Радно и социјално њраво*, бр. 1–2/1998, стр. 34.

32 Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно њраво*, Службени гласник, Београд, 2019, стр. 440.

вези са уређивањем радних односа, као и да такве односе треба подстицати законима и прописима којима би се уводила тијела за сарадњу и одређивали њихов домашај, функције, структура и методи рада.³³

У ЕУ партиципација се шири легислативно и фактички. У последње двије деценије дошло је до јачања партиципације у „европским компанијама“ и на територијалним нивоима у државама чланицама (у облику социјално-економских савјета). Право на „Информисање, консултовање и партиципацију запослених“ сврстано је у једно од дванаест базичних права гарантованих у Повељи о основним правима радника Европске заједнице (1989) (тачка 17). У Повељи о основним правима у ЕУ (2000), у члану 27 гарантује се право запослених и њихових представника на информисање и благовремено консултовање, на одговарајућим нивоима. ЕУ је донијела Директиву бр. 2002/14/ЕК којом се успоставља општи оквир права на информисање и консултовање на сталној основи у државама чланицама, који се односе на:

1) информације о економском стању и перспективама развоја у предузећу или погону, 2) информације и консултације о стању, структури и могућем развоју радних односа у предузећу или погону и мери која може да се одрази на радне односе, 3) информације и консултације о одлукама које могу да доведу до значајнијих промјена у раду, организацији рада или уговорним обавезама (члан 4. тачка 2).³⁴

Функција савјета радника је да штити и промовише интересе радника код послодавца. Начин избора, састав, овлашћења и друга питања у вези са успостављањем и радом савјета радника су предмет Закона о савјету радника.³⁵ У овом закону је прихваћен њемачки модел по коме су чланови савјета само изабрани представници радника, а по коме је савјет одвојен од синдиката.

Упућивање послодавцу мишљења или приједлога од стране савјета о томе како се могу побољшати услови рада и права радника је значајно, иако није обавезно за послодавца. Прибављање мишљења није „пука формалност“, већ услов за доношење одређених одлука послодавца, а што доприноси доношењу правичних одлука које ће бити довољно легитимне да их прихвате запослени и њихови представници.³⁶

Могућност радника да формирају савјете код послодавца који запошљавају одређени минимални број радника није успјешно реализована. Савјети радника су маргиналан облик учешћа радника у управљању у предузећу, а што указује да радници нису прихватили тај облик индустријске демократије. Социјални дијалог је неразвијен и стога што социјални партнери и држава још

33 И. Грубешкић, *Савремене тенденције у развоју права запосленика на партиципацију*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Бањој Луци, 2016, стр. 137.

34 С. Јашаревић, „Хармонизација права и праксе у области партиципације запослених – Србија и ЕУ“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2011, стр. 387–388.

35 Закон о савјетима радника, „Службени гласник Републике Српске“, број 26/01.

36 Љ. Ковачевић, „Европски радноправни стандарди о обавјештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2019, стр. 651.

нису схватили предности усаглашавања супротстављених интереса у области радних односа путем партиципације, у односу на могућност рјешавања спорова штрајковима или другим притисцима.³⁷

Централно питање у вези с формирањем и дјеловањем савјета је однос синдиката и савјета запослених. Савјети запослених се често доживљавају као средство за подривање улоге синдиката у предузећу, и синдикати се противе њиховом успостављању, сматрајући да су конкуренти.³⁸ Податак да недостају у приватном сектору у исто вријеме и колективни уговори и савјети радника показује како је примјена одредби о колективним преговорима повезана са примјеном одредби које се односе на савјете радника.

6. ЗАКЉУЧАК

Ток развоја, обим и садржај социјалног дијалога у наредним годинама код нас није извјестан, иако постоји тренд развоја дијалога. Развој социјалног дијалога у претходном времену показује како се може очекивати благо и постепено побољшање успјешности и ефикасности више бипартитног, а мање трипартитног дијалога. Синдикати имају посебан интерес за развој трипартитног дијалога зато што сматрају како је то најповољнији облик социјалног дијалога за заштиту права и интереса радника, у околностима кризне глобалне и регионалне економске ситуације, раста социјалних разлика, као и повећања просјечних година старости радника, броја корисника старосних пензија и мањка радника на тржишту рада, усљед драматично неповољне демографске ситуације.

Социјални партнери, када наступи застој или дисконтинуитет дијалога, дају по правилу објашњење по коме су разлози застоја или дисконтинуитета на страни другог социјалног партнера, умјесто прецизних објашњења члановима и јавности о узроцима и посљедицама.

Насупрот занемареном информисању, интернет и други доступни медији дају могућност социјалним партнерима да редовно и тачно обавјештавају своје чланове и остале раднике и послодавце о стварним проблемима у току дијалога. То указује да није препознат значај јавне расправе и подршке за континуирани дијалог, који су важни за чување економско-социјалног мира и за постепену реализацију универзалне тежње ка већем степену социјалне правде у друштву. Јавност је посебно заинтересована за исход трипартитног дијалога ако је тема дијалога износ плате и минималне плате, а за остале теме не показује очекивани интерес.

У стручној јавности се више води формална расправа о нормативним претпоставкама за дијалог умјесто расправе о правној природи социјалног дијалога, сарадњи и повјерењу између синдиката и удружења послодаваца. Социјални партнери превише често показују мањак воље и способности за дијалог.

37 С. Јашаревић, „Партиципација према правним стандардима МОП, ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право*, 2009. стр. 81.

38 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, Службени гласник, Београд, 2020. стр. 334.

У погледу односа институција власти према другим учесницима социјалног дијалога недостаје приступ који уважава да су социјални партнери представници друштвених класа чији је компромис важан за одржив друштвени развој.

Преузимање међународних и европских стандарда рада који се односе на колективна права радника и послодаваца, као и непосредно или посредно на социјални дијалог, утиче на побољшање законских одредаба релевантних за социјални дијалог, иако изгледа да важеће радно законодавство пружа оквир за успјешан социјални дијалог.

ЛИТЕРАТУРА

- Батурина Д., Бежован Г., Матанчевић Ј. (2021), „Социјални дијалог 2030. Истраживање будућности социјалног дијалога у Хрватској“, *Бојословска смјера*, стр. 775–799.
- Брајић В. (1997), „Стање прописа и потребе праксе у области радних односа“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/97, стр. 1–12.
- Брајић В. (2001), *Радно право*, Савремена администарција, Београд.
- Брковић Р., Марковић З., „Консултовање и информисање радничких представника у колективним преговорима – законодавни оквир и пракса“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2023, стр. 37–70.
- Брковић Р. Урдаревић Б. (2020), *Радно право са елементима социјалног права*, Службени гласник, Београд.
- Грубешкић И. (2016), *Савремене тенденције у развоју права запосленика на партиципацију*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука.
- Јашаревић С. (2009), „Партиципација према правним стандардима МОР, ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право*, стр. 65–82.
- Јашаревић С. (2011), „Хармонизација права и праксе у области партиципације запослених – Србија и ЕУ“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2011, стр. 379–395.
- Јовановић П. (1998), „Учешће запослених у управљању предузећем“, *Радно и социјално право*, бр.1–2/1998, стр. 33–44.
- Јовановић П. (2018), *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад.
- Лакичевић С. (2011), „Социјални дијалог – цивилизацијски метод уређивања социјалних права“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2011, стр. 47–59.
- Лубарда Б. (2013), *Радно право, расправа о досјојанственом раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд.
- Ковачевић Љ. (2019), „Европски радноправни стандарди о обавјештавању и консултовању запослених у привредним друштвима“, *Право и привреда*, бр.7–9 2019, стр. 649–678.
- Милић В. (1997), „Перспектива радне снаге у земљама у транзицији – социолошки угао“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/1997, стр. 344–352.
- Mirjanić Ž. (2012), Social partnership challengend by crisis, *Capitalism in transition. The 3rd International Scientific Conference*, стр. 541–555.

- Мирјанић Ж. (2013), „Социјални дијалог – изазови у току кризе“, *Радно и социјално право*, год. XVII, број 1/2013, стр. 21–38.
- Мирјанић, Ж. (2013), „Претпоставке за социјални дијалог“, *Правна ријеч*, бр. 35/2013, стр. 569–583.
- Мирјанић Ж. (2014), „Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права са правом Европске уније“, *Зборник радова Правној факултету у Нишу*, бр. 68/2014, стр. 129–142.
- Мирјанић Ж. (2020), *Увод у радно право – књига група*, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука.
- Петровић А. (2009), *Међународни стандарди рада*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш.
- Петровић А. (2013), „Међународни стандарди рада и радноправни систем наше земље“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2013, стр. 2–34.
- Протић Ј. (2022), „Социјални дијалог и специфичности остваривања радних права у управљању отпадом у ЕУ“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, стр. 141–162.
- Учур М. (2024), *Врела међународној праву сигурности и заштити здравља на раду*, Свеучилиште у Загребу, Металуршки факултет, Загреб.
- Урдаревић Б. (2024), „Социјални дијалог у Републици Србији – тренутно стање и перспективе“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2024, стр. 49–78.
- Kohl H. (2009), *Sloboda udruživanja, prava zaposlenih i socijalni dijalog u srednjeistočnoj Evropi i na zapadnom Balkanu*, Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Internationaler Dialog, Berlin.
- Шундерић Б., Ковачевић Љ. (2019), *Радно право*, Службени гласник, Београд.

Željko Mirjanić, Ph.D.

Full Professor, Faculty of Law University of Banja Luka

SOCIAL DIALOGUE BETWEEN THE NORMATIVE AND THE REAL

Summary

The discrepancy between the legal provisions on social dialogue and the actual state of affairs has been a subject of research ever since the emergence of tripartite social dialogue at the beginning of this century. Our labour legislation has incorporated ILO and EU labour standards pertaining to social dialogue, which in turn foster its development. The slow and uncertain progress of social dialogue is primarily a consequence of the lack of pluralism and the limited capacity for dialogue on the part of social partners. The paper argues that the harmonisation of domestic labour law with EU law is of greater significance than participation in the European social dialogue.

Keywords: social dialogue, social partners, workers' participation, economic and social council

Прегледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2502_03

Проф. др Бојан Урдаревић**

Редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

УСКЛАЂИВАЊЕ ПРИВАТНОГ И ПОСЛОВНОГ ЖИВОТА У ПРАВНОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ – (НЕ)УСКЛАЂЕНОСТ СА ДИРЕКТИВОМ (ЕУ) 2019/1158***

Апстракт: *Усклађивање приватног и пословног живота постаје све значајније питање савременог радног права, посебно у контексту родне равноправности, заштитне породице и одрживог развоја радне снаге. У раду, анализира се садржина одредаба Директиве Европске уније 2019/1158 о усклађивању приватног и пословног живота родитеља и неговатеља, а поштом правни оквир Републике Србије који се односи на ову област. Циљ рада јесте да укаже на кључне недостицајке у домаћем радноправном оквиру који су препрека ка усклађивању с правом Европске уније, с посебним освртом на институције породичног, очинског и родитељског одсуства, као и на мере флексибилних облика рада.*

Кључне речи: *усклађивање приватног и пословног живота, радно право Европске уније, породично одсуство, очинско одсуство, родитељско одсуство*

1. УВОД

Усклађивање приватног и пословног живота представља једно од кључних питања савременог радног права, посебно у контексту успостављања равнотеже између професионалних обавеза и породичних одговорности запослених.

* *Рад примљен: 1. 8. 2025.*

Рад прихваћен: 10. 9. 2025.

** *Имејл: b.urdarevic@jura.kg.ac.rs, ORCID: 0000-0001-5635-2492.*

*** *Рад је резултат научноистраживачког рада аутора у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2025. годину, који се финансира из средстава Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.*

Питање хармонизације ових сфера добило је на значају развојем нових облика рада, јачањем концепта социјалне државе и порастом стандарда заштите људских права, нарочито у области равноправности полова и заштите породице.

Европска унија је препознала важност ове теме доношењем Директиве (ЕУ) 2019/1158 о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља (у даљем тексту: Директива), којом се уводе минимални стандарди у погледу одсуства са рада, флексибилних облика запослења и заштите од дискриминације.

Република Србија, као држава кандидат за чланство у Европској унији, налази се пред изазовом да своје законодавство и праксу усклади са европским стандардима. Радно право Србије већ познаје одређене институте који омогућавају запосленима остваривање права у вези са родитељством, негом чланова породице и флексибилнијим облицима рада. Међутим, пракса показује да је постојећи нормативни оквир често фрагментаран и недовољно прилагођен савременим потребама запослених, што отвара простор за критичку анализу и разматрање могућности усклађивања са захтевима Директиве.

Циљ овог рада јесте да, полазећи од анализе института садржаних у Директиви, анализира у којој мери правни оквир Републике Србије омогућава запосленима ефикасно усклађивање приватног и пословног живота, као и да укаже на правне празнине и изазове који стоје пред законодавцем у процесу европских интеграција.

2. ДИРЕКТИВА (ЕУ) 2019/1158 О РАВНОТЕЖИ ИЗМЕЂУ ПОСЛОВНОГ И ПРИВАТНОГ ЖИВОТА РОДИТЕЉА И НЕГОВАТЕЉА

Директива (ЕУ) 2019/1158 од 20. јуна 2019. године о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља¹ поставља минималне захтеве у вези са одсуствовањем са посла због родитељства, као и у погледу пружања истих могућности мушкарцима и женама. Циљ директиве је да олакша породицама узимање одсуства с посла и омогући им приступ флексибилним радним условима. Самим тим, она би требало да допринесе повећању степена запослености жена и економској стабилности породица.² Директива уводи низ законодавних и стратешких мера, тј. мера јавних политика, осмишљених тако да модернизују постојеће оквире ЕУ у овој области. Овде се, пре свега,

1 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

2 Истраживања су показала да велики број жена због бриге о породици одбија да се запосли како би могла да посвети више времена бризи о детету, као и да велики број жена широм света проведе троструко више времена обављајући неплаћени рад код куће у односу на мушкарце. В. Ј. Charmes, *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Office, Geneva, 2019, стр. 47–48.

мисли на мере које се односе на: (1) очинско одсуство (дозвољава се очевима да одсуствују најмање десет радних дана по рођењу детета и примају најмање исту накнаду као за време боловања); (2) одсуство са рада ради неге детета (у трајању од четири плаћена месеца од чега се два не могу преносити између родитеља, а висину зараде одређују саме државе чланице); (3) одсуство неговатеља (у трајању од пет дана одсуства годишње за оне запослене који пружају личну негу или подршку рођаку), као и (4) проширење права родитеља деце до осам година и неговатеља да затраже флексибилне радне услове.

Важно је нагласити да текст директиве уређује само минималне захтеве, па тако државама чланицама оставља право да поставе више стандарде од оних који су утврђени директивом. Директива у самом називу не перципира питање усклађености професионалног и породичног живота само као проблем жена или родитеља, већ као питање које је од утицаја на све раднике. Увођење родно неутралне терминологије (терминима родитељи и старатељи) мотивисано је позитивним напорима да се реши неједнака дистрибуција неплаћеног рада у вези са негом и постигне суштинска родна равноправност.³ Оно што је важно јесте да се Директива примењује на све раднике који су у радном односу, узимајући у обзир и судску праксу Европског суда правде, па тако можемо рећи да се иста примењује и на помоћно кућно особље, раднике по позиву, раднике који обављају повремене послове, платформске раднике, приправнике итд. Садржински, Директива гарантује четири појединачна права и то право на очинско одсуство, право на одсуство за неговатеље, право на родитељско одсуство и право на захтев за флексибилан радни ангажман.

2.1. Право на очинско одсуство

За разлику од породичног одсуства за мајке које има традицију дужу од 100 година, као и заштиту у међународним документима и међународном праву, одсуство за очеве није усклађено на међународном плану. Европска унија је доношењем Директиве о усклађивању пословног и приватног живота постала прва организација која је поставила завидан законодавни темељ када је у питању одсуство очева.⁴ Тако, право на очинско одсуство дефинисано је као одсуство са рада за очеве, поводом рођења детета и ради пружања неге.⁵

3 О потреби за усвајањем родно неутралног језика в.: S. Pezaro *et al.*, „Gender-inclusive language in midwifery and perinatal services: A guide and argument for justice“, *Gender Equity in Healthcare Multi-Journal Special Issue*, December 2024, стр. 435–436.

4 *Kratak pregled politika roditeljskog odsustva sa posebnim osvrtom na odsustvo za oceve* (online publikacija), UNDP, 2023, стр. 7, www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/kratak_pregled_politika_roditeljskog_odsustva_sa_posebnim_ostvrtom_na_odsustvo_za_ocene.pdf, 10. 9. 2025.

5 За различите приступе уређивања права на очинско одсуство у националним решењима која су постојала у државама Европе и пре усвајања Директиве, в.: G. Ryder, *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, ILO, Geneva, 2014, стр. 7–8; S. Canaan,

Оно може износити најмање десет радних дана који се могу користити делимично пре, или након рођења детета.⁶ Слично као и породилско одсуство, предвиђено је као безусловно право, што значи да остваривање истог не зависи од претходног запослења или стажа осигурања, те послодавци не могу да одбију, нити одложе захтев запосленог за његово коришћење.⁷ У погледу висине накнаде, Директива предлаже да она буде најмање једнака висини накнаде зараде за време одсуства са рада због болести. Носиоци права на очинско одсуство, поред очева, могу бити и еквивалентни други родитељи, уколико су признати националним законодавством.⁸ Овде се, пре свега, мисли на породице истополних родитеља или тзв. флуидне породице (особе са променљивим идентитетом) које брину о деци.

Нажалост, текстом Директиве нису обухваћени самохрани родитељи који су у најугроженијем положају, а посебан пропуст је у томе што, иако говори о равнотежи између професионалног и приватног живота, не успева да успостави никакву симетрију између очинског и мајчинског одсуства (где ово друго траје неупоредиво дуже). Коначно, очинско одсуство нема карактер обавезног одсуства са рада, па се може одобрити искључиво по захтеву.⁹

2.2. Право на родитељско одсуство и одсуство ради неге

Право на родитељско одсуство је дефинисано као одсуствовање родитеља са рада поводом рођења или усвојења детета, или ради његове неге. Ово одсуство дефинисано је као индивидуално право, намењено сваком родитељу у трајању од четири месеца. Од ова четири месеца само два се могу пренети са једног родитеља на другог, док друга два имају рок до којег се могу искористити и везан је за достизање одређене старосне доби детета која је наведена у националном закону, а најкасније до осме године живота детета. Директивом је у одређеној мери предвиђено да радници право на родитељско одсуство користе на флексибилан начин, предвиђајући обавезу за послодавца да размотре и одговоре на такав евентуални захтев, водећи рачуна, како о својим потребама, тако и о потребама радника.

Коначно, један од најзначајнијих елемената родитељског одсуства представљају делови који се односе на накнаду и подобност за њено коришћење. Директива по први пут предвиђа да право на родитељско одсуство буде плаћено, или да треба да се надокнади. С обзиром на то да износ ове накнаде није утврђен, препуштено је државама чланицама уређивање овог питања.

Rosenbaum *et al.*, „Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries“, IZA – Institute of Labor Economics, Bonn, 2022.

6 Директива члан 4. став 1.

7 Директива члан 4. став 2.

8 Директива члан 4. став 1.

9 Директива члан 4. став 1.

У сваком случају, недостатак чврстог финансијског подстицаја за остваривање права на родитељско одсуство може знатно да ограничи изгледе очева за веће учешће у подели одговорности за бригу о деци. Исто тако, право на родитељско одсуство није регулисано као аутоматско и безусловно право родитеља, већ подлеже условима регулисаним националним законом.¹⁰

Право на одсуство ради неге представља једно од најважнијих достигнућа Директиве, јер се по први пут препознаје пружање неге као одговорност која се састоји не само о старању о деци од стране запосленог, већ и о личном старању или подршци од стране радника намењеног сроднику, или особи која живи у истом домаћинству са радником и којој је потребна значајна нега или подршка из озбиљног медицинског разлога. Ово одсуство износи пет радних дана годишње, али нема статус плаћеног одсуства. Остваривање овог права не зависи од воље послодавца, али, с обзиром на то да кратко траје и да није плаћено, може бити довољно само за пружање краткорочне неге или подршке особи зависној од туђе неге.

2.3. Право на захтев за флексибилан радни ангажман

Ово право је намењено како радницима са децом до осме године живота, тако и пружаоцима неге. Флексибилни радни ангажман представља могућност прилагођавања обављања послова применом рада на даљину, флексибилног радног времена или смањеног броја радних сати.¹¹

Захтев радника за флексибилним радним ангажманом повлачи обавезу послодавца да га размотри и да одговори на захтев у разумном року, а уколико га одбије или одложи његово коришћење, дужан је да наведе разлоге за такво поступање.

Приликом одлучивања о захтеву неопходно је водити рачуна о равнотежи интереса обе стране, односно о њиховим потребама. По истеку флексибилног рада, запослени има право да се врати на првобитни облик рада. Ипак, треба имати у виду да је остваривање овог права у потпуној дискрецији послодавца, јер се не наводе разлози због којих би послодавци могли да одбију захтев радника.

10 Илустрације ради, стопе коришћења плаћеног родитељског одсуства знатно варирају у државама Европске уније и значајно се разликују између мушкараца и жена, према резултатима истраживања из 2022. године. Стопе коришћења плаћеног родитељског одсуства код жена углавном су прилично високе, па тако у неким земљама она далеко премашује 100 на 100 живорођене деце. У Чешкој, Естонији и Немачкој, на пример, више од 150 жена остварују јавно финансиране родитељске накнаде или користе јавно регулисано родитељско одсуство на сваких 100 живорођене деце. У Шведској је ова стопа чак 409 корисница на 100 живорођене деце. Овако високе стопе одражавају и висок степен коришћења и могућност родитеља да користе одсуство током више година и/или у више наврата. Parents' use of childbirth-related leave, OECD Data base, 2022, стр. 7, www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2-2-use-childbirth-leave.pdf, 9. 9. 2025.

11 Више о појму флексибилизације в.: С. Јашаревић, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално јправо*, бр. 2/2012, стр. 31. и даље.

3. ПРАВНИ ОКВИР УСКЛАЂИВАЊА ПРИВАТНОГ И ПОСЛОВНОГ ЖИВОТА У ПРАВНОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ VS ДИРЕКТИВА (ЕУ) 2019/1158

Регулисање равнотеже између професионалног и приватног живота у српском радном праву није у потпуности усклађено са одредбама Директиве. Према Породичном закону Републике Србије¹², породичне дужности могу бити према деци и према другим лицима. Породичне дужности према деци настају услед рођења, када их по правилу врши мајка, тј. запослена трудница, породиља или дојиља, али и услед неге детета, када их, осим мајке, може вршити и отац. Родитељско право и дужност по правилу траје до пунолетства детета, које се у нашој и већини држава, сходно Конвенцији ОУН о правима детета, везује за навршену 18. годину живота.¹³ Међутим, родитељи имају дужност издржавања и пунолетног детета на школовању, као и радно неспособног детета под условима наведеним у Породичном закону. Услед пораста стопе развода дужности према деци неретко врши и самохрани родитељ, најчешће мајка. Породичне дужности родитеља могу бити делегиране на усвојитеље, хранитеље или старатеље. Према томе, обавезе према деци, сем запослене труднице, породиље, дојиље, има и мушкарац, неретко самохрани родитељ, али и други вршиоци родитељског права.

Породичне дужности према другим члановима породице настају по основу потребе за туђом помоћи и негом услед функционалне зависности или недовољности средстава за живот. Запослени, као чланови породице, имају дужност помагања и издржавања супружника, ванбрачног партнера, али и законску обавезу издржавања родитеља, адоптивних сродника, браће, сестара и тазбинских сродника. У традиционалним друштвима, попут нашег, основ пружања помоћи члановима породице заснива се на моралној традицији и осећају заједништва породице.¹⁴ Према томе, осим обавеза према деци, запослени имају и моралну обавезу помоћи и неге старих, болесних сродника, законску обавезу помагања супружника, али и њиховог издржавања.¹⁵

12 Породични закон, „Службени гласник РС“, бр. 18/05, 72/11 – др. закон и 6/15.

13 Закон о ратификацији конвенције Уједињених нација о правима детета, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 15/90 и „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 4/96 и 2/97.

14 Због патријархалних схватања, у српском друштву није уобичајено да се отац стара о детету или другим члановима домаћинства уместо мајке (жене), што неминовно доводи до сегрегације у погледу улога жена и мушкараца у друштву које још увек није промењено чак ни у 21. веку. Ј. Рајић Чалић, „Посебна заштита жене за време трудноће, породичног одсуства и одсуства ради неге детета у Србији и упоредном праву“, *Радно и социјално право*, број 1/2019, стр. 345.

15 Наведено би требало сагледати и кроз чињенице да у свим друштвима постоји спољна подела рада. То значи да се неки задаци додељују претежно или искључиво женама, други мушкарцима, док неке могу обављати и мушкарци и жене. Када друштва пролазе кроз економске промене, мења се и природа рада, па тако и његова расподела између мушкараца и жена, што доводи до потребе да се одређена, до тада неупитна права доведу у контекст

У погледу Закона о раду, законодавац породичне обавезе (дужности) помиње само у делу забране дискриминације, где су исте набројане само као једно од личних својстава које представља основ дискриминације лица која траже запослење, као и запослених.¹⁶ За разлику од Директиве, Закон о раду Србије не садржи начелну одредбу на основу које је послодавац дужан да радницима омогући лакше усаглашавање породичних и професионалних обавеза.¹⁷ Начин на који је регулисан укупан режим „посебне заштите“ у коме се предвиђају мере посебне заштите безбедности и здравља радница у случају трудноће, рођења детета и родитељства, укључујући мере заштите статуса и права радника у условима одсуства са рада у вези с рађањем и негом детета, значајно јачају модел мушкарац и жена – два хранитеља и жена пружалац неге. Истовремено, законска регулатива је оскудна у погледу мера које се односе на флексибилност за раднике са породичним обавезама, па тако нису предвиђени ни посебни флексибилни аранжмани.

Концепт породичног одсуства је суштински непромењен од 2005. године и заснован је на праву запослене жене на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуства са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.¹⁸ Законом о раду уређено је и трајање овог одсуства и то најраније 45 дана на основу налаза надлежног органа, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.¹⁹ Породично одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја. Након породичног одсуства запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породичног одсуства.²⁰

усклађивања како би се једнако одражавали и на жене и на мушкарце. М. Mackintosh, „Rod i ekonomija: Spolna podjela rada i podređenost žena“, *Diskrepancija*, Vol. 12, број 18/2013, стр. 205; В. и: К. Klasnić, *Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena*, Filozofski fakultet Sveučilište u Zagrebu, Zagreb, 2017, стр. 6–7.

- 16 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење, члан 18.
- 17 Због стереотипа и предрасуда које прате њихов рад, а који је превасходно скопчан са одсуством са рада због трудноће и порођаја, односно породичних дужности, женама је неретко доступан мањи број расположивих послова, што може значајно утицати на однос полова на тржишту рада у погледу радне снаге. У том смислу, јако је важно успоставити баланс у погледу трајања и обавезе одсуства оба родитеља након рођења детета. Конкретно о дискриминацији жена у погледу запошљавања в.: Љ. Ковачевић, „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања: прилог дискусији о нацрту закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, број 1/2018, стр. 119–120.
- 18 Време трајања породичног одсуства и одсуства ради неге детета разликује се у упоредном праву. Овај период зависи од финансијске моћи у друштву и стопе наталитета. Самим тим, уколико је држава заинтересована да ову стопу подигне на виши ниво, дужим трајањем наведених одсустава подстаћи ће жене на рађање деце. D. Alewell, K. Pull, „An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Legislation“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 22, 2003, стр. 297.
- 19 Закон о раду, члан 94. став 2.
- 20 Закон о раду, члан 94. став 4.

Закон о раду омогућава и оцу детета да користи породично одсуство, али само у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу. На основу међусобног договора, по истеку права на породично одсуство, отац детета може преузети коришћење одсуства са рада ради неге детета, за преостали период до 365 дана од дана када је мајка отпочела породично одсуство.²¹ Овде треба нагласити да уколико је мајка детета запослена код страног послодавца на територији Републике Србије или на територији друге државе, па из тог разлога не остварује право на породично одсуство и одсуство са рада ради неге детета у складу са Законом о раду, већ по прописима државе рада, односно седишта страног послодавца, отац детета не може да користи право на одсуство ради неге детета у договору са мајком детета, јер нема основа за уступање овог права од мајке која то право није ни остварила у складу са Законом о раду.

Српско радно законодавство прави дихотомију између породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Прво има за циљ да пружи заштиту здравља жени током трудноће и у периоду непосредно након ње. Одсуство са рада ради неге детета можемо назвати родитељским одсуством и оно има искључиво друштвену сврху. Треба да буде намењено пружању подршке за оба родитеља у погледу њихове бриге о деци. У домаћем радном праву као титулар ових одсуства је примарно наведена мајка, па је тако улога оца сведена на пуку формалност.

Закон о раду не предвиђа обавезни део одсуства намењен запосленим очевима, нити било какву другу врсту квоте за ангажовање очева на пословима у вези с негом детета. Евентуално, то право може да се утврди општим актом (правилником о раду или колективним уговором) у одељку који се односи на плаћено одсуство, али готово да нема колективних уговора који садрже овакву одредбу. Дакле, режим права на очинско одсуство није усклађен са Директивом јер иста предвиђа трајање очинског одсуства од најмање 10 радних дана.

Оно што је посебно значајно нагласити јесте да Закон о раду не познаје појам родитељства, нити регулише права по основу рада родитеља, док се услови за стицање права на породично одсуство и одсуство са рада ради неге детета цене искључиво у односу на мајку детета.²² Самохрани родитељи

21 Закон о раду, члан 94. ст. 5–7.

22 За разлику од нашег, поређења ради, црногорски законодавац уређује институт родитељског одсуства дефинишући га као право сваког родитеља да након породичног одсуства користи одсуство са рада ради неге и старања о детету у трајању до 365 дана од дана рођења. Ово право припада иједном и другом родитељу у једнаким деловима, с тим што родитељ који започне коришћење може, након 30 дана, да га пренесе на другог родитеља, али тада губи могућност да настави са коришћењем. Уколико је један родитељ незапослен, право на родитељско одсуство има само запослени родитељ. Закон о раду, „Службени лист СГ“, бр. 74/19 и 8/21, члан 127; Додатно в.: В. Симовић-Звицер, „Помирење професионалних и породичних обавеза у Црној Гори“, *Радно и социјално право*, број 2/2023, стр. 184–187.

су у Закону о раду препознати у једној одредби која му даје право да, уколико има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.²³ С друге стране, домаћи законодавац је уредио институт неплаћеног одсуства до навршених три године живота детета. Ово право може користити један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ. Поздрављамо овакву законску формулацију јер не прави разлику између родитеља који ће користити ово право.

Закон о раду предвиђа и право запосленог да на његов захтев ради са скраћеним (непуним) радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, ради старања о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, а на основу мишљења, односно потврде надлежног здравственог органа под којим се сматра изабрани лекар дома здравља у којем лице (пацијент) остварује права на здравствену заштиту.²⁴ За разлику од Директиве које ово право везује за пет радних дана годишње и без накнаде, домаћи законодавац се определио за решење према којем није утврђено време трајања овог одсуства, већ запослени подноси захтев послодавцу да настави да ради са непуним радним временом. У том смислу, запослени пристаје да му се обим права по основу рада смањи, сразмерно времену проведеним на раду, па ће му тако и зарада бити мања. С друге стране, Закон о раду утврђује право запосленог на одсуство са рада уз накнаду зараде у укупном трајању од пет радних дана у току календарске године у случају теже болести члана уже породице, као и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.²⁵ Ово решење је повољније од оног из Директиве, па је тако Закон о раду усклађен са истом.

Конечно, када је реч о последњем анализираном појединачном праву гарантованом Директивом, Закон о раду се не бави флексибилним начинима коришћења одсуства због трудноће, рођења и родитељства, или било каквих радних аранжмана у функцији бољег баланса између професионалног и приватног живота.²⁶ Истовремено, Закон о раду не препознаје ни право на захтев на флексибилан радни аранжман. Оно што може да донекле „помогне“ у овом случају је одредба према којој се запослени и послодавац могу споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени

23 Закон о раду, члан 91. став 2.

24 Закон о раду, члан 98.

25 Закон о раду, члан 77. став 1.

26 Примера ради, у литератури се истиче да ће жена, одлучивши се да заснује радни однос са непуним радним временом, што неретко може бити због потенцијалног лакшег усклађивања приватног и пословног живота, бити у ситуацији да се пре суочи са дискриминацијом по овом основу. В. више: Љ. Ковачевић, „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 236 и даље. Ово би могло да се сагледа управо кроз чињеницу да осим малог броја опција, као што је рад са непуним временом, у домаћем правном систему нема довољно флексибилних могућности радног аранжмана који би допринели усклађивању породичних и професионалних дужности.

послове обавља од куће.²⁷ Ипак, Закон о раду не дефинише елементе оваквог споразума, нити његову форму, па његова пуноважност умногоме зависи од договора између послодавца и запосленог. Стога, домаће радно законодавство тренутно не познаје право на флексибилан радни ангажман запосленог, па тако није усклађено са одредбама Директиве.

4. ЗАКЉУЧАК

Усклађивање породичног и професионалног живота представља један од најзначајнијих изазова савременог друштва на тржишту рада. Оно није само питање индивидуалне способности да се распореде време и обавезе, већ пре свега одраз квалитета правног оквира, институционалне подршке и друштвених вредности. Савремени радни ангажмани, како они у оквирима радног односа, тако и они ван радног односа, захтевају флексибилност и доступност запослених, док истовремено расте потреба за успостављањем равнотеже како би појединац могао да оствари своју породичну, личну и професионалну улогу.

У том контексту, посебан значај имају мере социјалне и радноправне политике као што су родитељско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и других чланова породице, скраћено радно време, рад од куће и друге форме флексибилног рада, које омогућавају да се терет неплаћеног рада и бриге равномерно расподели између мушкараца и жена. Европска унија преко својих директива, а посебно Директиве о усклађивању приватног и пословног живота родитеља и неговатеља, поставља стандарде којима се настоји постићи суштинска равноправност и спречити дискриминација на основу пола и породичних обавеза.

Примена ових мера у националним законодавствима, као и њихово унапређење у пракси, не доносе корист само појединцима и породицама, већ и друштву у целини. Република Србија, нажалост, није у довољној мери усклађена са одредбама Директиве што представља солидну препреку ка хармонизацији са правом Европске уније у погледу успостављања равнотеже између приватног и пословног живота.

ЛИТЕРАТУРА

- Alewll D., Pull K., „An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Legislation“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 22, 2003.
- Јашаревић С., „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално право*, број 2/2012.
- Ковачевић Љ., „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања: прилог дискусији о Нацрту закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, број 1/2018.

²⁷ Закон о раду, члан 50. став 2.

- Ковачевић Љ., „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, број 1/2008.
- Класнић К., *Утјецaj родне подjeле обитељских обвеза и кућанских послова на професионални живот запослених жена*, Филозофски факултет Свеучилиште у Загребу, Загреб, 2017.
- Kratak pregled politika roditeljskog odsustva sa posebnim osvrtom na odsustvo za očeve* (online publikacija), UNDP, 2023, www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-06/kratak_pregled_politika_roditeljskog_odsustva_sa_posebnim_ostvrtom_na_odsustvo_za_oceve.pdf, 10. 9. 2025.
- Mackintosh M., „Rod i ekonomija: Spolna podjela rada i podređenost žena“, *Diskrepancija*, Vol. 12, број 18/2013.
- Parents' use of childbirth-related leave, OECD Data base, 2022, www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2-2-use-childbirth-leave.pdf, 9. 9. 2025.
- Pezaro S. et al., „Gender-inclusive language in midwifery and perinatal services: A guide and argument for justice“, *Gender Equity in Healthcare Multi-Journal Special Issue*, December 2024.
- Рајић Чалић Ј., „Посебна заштита жене за време трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета у Србији и упоредном праву“, *Радно и социјално право*, број 1/2019.
- Ryder G., *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, ILO, Geneva, 2014.
- Симовић-Звицер В. „Помирење професионалних и породичних обавеза у Црној Гори“, *Радно и социјално право*, број 2/2023.
- Sanaa S. Rosenbaum et al., „Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries“, IZA – Institute of Labor Economics, Bonn, 2022.
- Charmes J., *The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys*, International Labour Office, Geneva, 2019.

Извори права

- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.
- Породични закон, „Службени гласник РС“, бр. 18/2005, 72/2011 – др. закон и 6/2015.
- Закон о ратификацији Конвенције Уједињених нација о правима детета, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 15/90 и „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 4/96 и 2/97.
- Закон о раду, „Службени лист СГ“, бр. 74/2019 и 8/2021.

Prof. Bojan Urdarević, Ph.D.

Full professor, University of Kragujevac, Faculty of Law

BALANCING PRIVATE AND PROFESSIONAL LIFE IN THE LEGAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF SERBIA – (NON)ALIGNMENT WITH EU DIRECTIVE 2019/1158 ON WORK-LIFE BALANCE FOR PARENTS AND CARERS

Summary

Balancing private and professional life is becoming an increasingly important issue in contemporary labor law, particularly in the context of gender equality, family protection, and the sustainable development of the workforce. This paper analyzes the provisions of European Union specifically Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers followed by an examination of the legal framework of the Republic of Serbia in this area. The aim of the paper is to highlight the key shortcomings in the domestic labor law framework that hinder alignment with European Union law, with particular focus on the institutes of maternity, paternity, and parental leave, as well as on measures for flexible forms of work.

Keywords: *work-life balance, European Union labor law, maternity leave, paternity leave, parental leave*

Др Лука Бајуран

Доцент, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет у Новом Саду

Др Горан Милошевић

Редовни професор, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет у Новом Саду

УТИЦАЈ ПОРЕСКИХ ПРОПИСА НА ПРАВНИ СТАТУС ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА

Апстракт: Иако илајформски рад у последњој деценији постаје све значајнији семенит економије, његово правно уређење у Србији и даље је недовољно јасно. У раду су анализирани различити облици анијажовања радника на дигиталним илајформама, у контексту различитих пореских оштерења различитих врста прихода. Посебна пажња посвећена је цедуларном систему опорезивања који ствара подстицај за избегавање заснивања радноправних односа. Размајрају се разлике између рада на crowdwork и gigwork илајформама, као и последице пореског режима на социјалну сигурност радника. Такође се указује и на чињеницу да повољнији порески режим и појединачављена процедура пријављивања прихода могу подстићи излазак радника из сиве зоне, али да без доследне примене санкција за непријављивање прихода ефекти остају ограничени. У раду се закључује да је потребно даље усклађивање радноправног и пореског оквира како би се обезбедио баланс између флексибилности илајформског рада и социјалне сигурности радника.

Кључне речи: илајформски рад, дигитална економија, фриленсери, опорезивање, crowdwork, gigwork

* Рад примљен: 21. 7. 2025.

Рад прихваћен: 10. 8. 2025.

** Имејл: lbaturan@pf.uns.ac.rs, ORCID: 0000-0002-0315-2486.

*** Имејл: gmilosevic@pf.uns.ac.rs, ORCID: 0000-0002-1936-0802.

**** Чланак је настао као резултат рада аутора на истраживачком пројекту „Нове форме рада: унапређење права дигиталних радника у Србији“, чији је носилац Центар за истраживање јавних политика. Завршни извештај под називом *Ex ante анализа нормативног уређивања илајформског рада у Републици Србији* доступан је на интернет сајту <https://publicpolicy.rs/publikacije/8eb3bf6152b232f5314459debc814e6fcb326ab5.pdf>, 10. 8. 2025. Извештај је саставила група аутора у оквиру Удружења за радно право и социјално осигурање Србије, а неки делови Извештаја које је писао доц. др Лука Батуран инкорпорирани су у овај рад.

1. УВОД

Платформски рад у последњој деценији постаје све значајнији облик ангажовања на тржишту рада. Његова највећа предност јесте флексибилност. Он може представљати допунски посао, али може чак бити и основни извор прихода за одређени број радника. С обзиром на једноставност укључења у рад посредством платформи, овај модел ангажовања омогућава брз радни ангажман, што је посебно значајно када је у питању решавање проблема фрикционе незапослености. Посебно је значајан за младе, који кроз овакве облике рада стичу прва искуства и лакше остварују економску самосталност.¹

Различити су правни основи ангажовања радника путем платформи. Један број лица ангажује се у својству предузетника, па њихов положај спада у домен компанијског права. Мањи број је у формалном радноправном односу, док други послују на основу различитих уговора облигационог права. Истовремено, постоји и велики (можда и највећи?) број радника који обављају послове без икаквог уговора, чиме фактички улазе у домен сиве економије. Овакво стање директна је последица непостојања јединственог правног уређења ове области.

Ипак, положај платформских радника углавном је у фокусу теоретичара који припадају радном праву. Многи од њих заговарају да се овај облик рада подведе под традиционалне радноправне институте, са основним циљем да радници добију заштиту која произлази из система радног и социјалног права.² Управо је обезбеђивање социјалне сигурности и минималних стандарда рада кључни мотив за ове иницијативе.

- 1 Д. Божичић, „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“, *Радно и социјално право*, Vol. XXIV, бр. 1/2020, стр. 265–266. У литератури се истиче и значајно ангажовање лица с посебним потребама у раду посредством платформи. М. Лазих, В. Вукмировић, И. Домазет, „Дигитални маркетинг као алат за инклузивно запошљавање“, *Marketing*, Vol. 54, бр. 4/2023, стр. 271–277.
- 2 Z. Kilhoffer, K. Lenaerts, M. Beblavý, „The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality“, Centre for European Policy Studies, Brussels, 2017, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3053826, 11. 8. 2025; A. Gandini, „Labour process theory and the gig economy“, *Human Relations*, Vol. 72, No. 6/2019, стр. 1039–1056; С. Јашаревић, Д. Божичић, „Различити нормативни приступи у погледу обезбеђивања услова достојанственог рада за платформске раднике“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 58, бр. 4/2024, стр. 803–820; С. Јашаревић, Д. Божичић, „Радно право пред изазовима дигиталне економије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 55, бр. 4/2021, стр. 1045–1062; A. J. Wood, V. Lehdonvirta, „Platform labour and structured antagonism: Understanding the origins of protest in the gig economy“, Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series, March 5th, 2019, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3357804, 8. 8. 2025; М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Стирани правни животи*, бр. 3/2021, стр. 407–432; М. Рељановић, „Информационе технологије и изазови у реформи радног права“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 54, бр. 2/2020, стр. 763–780; Т. Јакоби, „Рушење граница – традиционални синдикати у Србији и борба за права радника на платформама“, *Социолошки преглед*, Vol. 59, бр. 1/2025, стр. 167–192; Д. Божичић, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, Vol. XXVI, бр. 2/2022, стр. 121–140.

У Србији проблем усложњава цедуларни систем опорезивања дохотка физичких лица. Такав систем предвиђа различит степен пореског оптерећења у зависности од правног основа по ком се приход исплаћује. Управо из тог разлога и наручиоци услуга (односно исплатиоци прихода) и сами радници имају подстицај да свој однос не уређују уговором о раду, не би ли тако избегли високо пореско оптерећење зараде. На тај начин, фискални оквир додатно утиче на понашање и платформи и радника, чиме се решавање овог питања додатно компликује.

Упркос све већем присуству платформског рада у привреди, правни статус радника који пружају услуге путем дигиталних платформи остаје недовољно јасно дефинисан. Овакво стање доводи до правне несигурности и недоследне примене прописа. Додатну сложеност у Србији уноси цедуларни систем опорезивања, који подстиче и наручиоце посла и раднике да избегавају заснивање радног односа због неповољног пореског третмана. Управо та интеракција пореских прописа и радноправног регулисања чини срж проблема који је предмет анализе у овом раду.

Основни циљ рада јесте да се истражи на који начин важећи порески прописи утичу на практично регулисање односа између платформских радника у Србији, с једне стране, наручиоца послова, с друге, и платформе која стоји између њих. У раду настојимо да прикажемо начин на који фискални оквир обликује избор правног основа ангажовања и тиме посредно одређује ниво радноправне и социјалне заштите радника.

2. CROWDWORK И GIGWORK ПЛАТФОРМЕ

Дигиталне радне платформе последњих година постале су неизоставан део савремене економије. Оне омогућавају посредовање између тражилаца услуга и радника који те услуге пружају. Платформе нуде широк дијапазон могућности, попут превоза и доставе хране, различитих кућних услуга, софтверских услуга, превода текста и слично.

Дигиталне платформе делују као посредници. Оне пружају технолошку инфраструктуру која омогућава сусрет понуде и тражње на нов начин. Посебан значај добија чињеница да је у овај вид рада укључен велики број људи, различитог образовања и социјалног статуса. На тај начин, дигитална платформа представља један од темеља нове, дигиталне економије.

Спектар услуга које платформе нуде изузетно је широк. За потребе ове анализе поделићемо их у две основне групе: *crowdwork* и *gigwork* платформе.³ Преко *crowdwork* платформе послови се обављају у потпуности у виртуелном простору. Радници и корисници услуга немају непосредан контакт, већ се задаци завршавају и предају електронским путем. Радници на *crowdwork* платформама често се непрецизно и колоквијално називају фриленсери, иако

3 За детаљније класификације, погледати: А. Ристић, „Радноправни положај платформских радника – анализа стања и перспективе уређења“, *Право и привреда*, Vol. 61, бр. 2/2023, стр. 563–577.

овај појам не постоји у позитивном праву.⁴ Оператери платформи, односно наручиоци посла, по правилу се налазе у иностранству и тешко су доступни нашим инспекцијским органима, због чега их је тешко натерати да се повинују домаћим правним прописима.

Док прва категорија, *crowdwork*, подразумева рад који се обавља у виртуелном простору, без непосредног контакта између радника и корисника услуге, друга категорија – *gigwork* односи се на рад који се организује посредством платформе, али који се извршава у реалном свету.⁵ Улога *gigwork* платформе у великој мери подсећа на модел традиционалног послодавца. То је последица чињенице да се задаци по правилу обављају на одређеној локацији. Чињеница да су радници приликом обављања послова присутни на одређеној локацији, омогућава законодавцу да лакше и потпуније врши контролу ове врсте рада и примену позитивноправних прописа.⁶

Према доступним проценама, око 90% платформског рада глобално отпада на *gigwork*, односно рад на локацији. Највећи део прихода (око 63%) долази од такси услуга и доставе, док кућне услуге, професионалне услуге и домаћи рад чине око 29% прихода. Преостали део, нешто мање од 10%, односи се на онлајн услуге као што су микрозадаци, конкурсни послови или медицинске консултације.⁷

3. ПОРЕСКИ ТРЕТМАН РАДА ПОСРЕДСТВОМ CROWDWORK ПЛАТФОРМИ

Тренутни положај радника који послују посредством платформе у Србији указује на низ структурних изазова који отежавају постизање праведније расподеле друштвеног благостања. Платформски рад одвија се у условима у којима не постоји јединствен правни оквир за рад на различитим типовима платформе. Широко присутна сива економија коју карактеришу кружење велике суме новца ван легалних токова, као и ограничен обим радноправне и социјалне заштите, негативно утиче на положај платформских радника.

Детаљни квантитативни подаци о броју радника у различитим категоријама платформског рада, нивоу прихода, учешћу у сивој економији и социјалној заштити нису доступни. Ипак, процењује се да највећи део ових радника послује у сивој зони, ван формалног економског оквира. Ово се посебно односи на раднике који послове обављају посредством *crowdwork* платформе, с

4 Исто и код: М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, о. с., стр. 409.

5 С. Јашаревић *et al.*, *Нормативно регулисање плагформског рада у Србији*, Центар за истраживање јавних политика, Београд, 2024, стр. 1–2, 8. 8. 2025. <https://publicpolicy.rs/publikacije/e2ac025fde3210d6725445248fa70173f6cf6fb5.pdf>; E. Kovacs, „Regulatory Techniques for ‘Virtual Workers’“, *Hungarian Labour Law E-Journal*, No. 2/2017, стр. 2.

6 Д. Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Vol. 54, бр. 1/2020, стр. 458.

7 С. Јашаревић, о. с., стр. 2; W. P. de Groen *et al.*, *Digital labour platforms in the EU*, Mapping and business models, FINAL REPORT, European Commission, Publications Office of the European Union, 2021, стр. 8.

обзиром на то да је државна контрола у овој области слабија. Прикупљање ових података било би од суштинског значаја за прецизнију анализу ефеката јавних политика, као и за препоруку најбоље опције за унапређење правног оквира.

Платформски рад већ дуже заокупља пажњу теоретичара радног права, али и оних који се баве пореском теоријом и праксом, управо због велике масе прихода који остају непријављени и неопорезовани.⁸ Логика налаже да се најпре утврди правна природа овог ангажмана, те да се он евентуално детаљније уреди нормама радног, облигационог или компанијског права. У зависности од тога, на приходе који произлазе из тога односа примениле би се одговарајуће норме пореског права, конкретно Закона о порезу на доходак грађана.

Међутим, будући да није извесно скорије успостављање свеобухватног решења, дошло је до иницијативе Министарства финансија да се, као прелазно решење, олакша порески третман прихода ових радника. Идеја је била да ће се блажим пореским третманом подстаћи њихово укључивање у легалне токове. После дужих преговора министарства с представницима фриленсера и неколико измењених верзија прописа, коначно је усвојено трајније решење.⁹

Када је у питању *порескојравни ѿрејман* прихода које остварују ови радници, он зависи од неколико фактора. Лица која обављају послове за не-резидентну платформу, годинама по правилу нису плаћала никакве пореске обавезе, јер нису пријављивала остварене приходе, што су била дужна да учине. Након промена пореских прописа 2021. године, ситуација се у доброј мери поправила. Према Закону о порезу на доходак грађана, ова лица остварују тзв. уговорену накнаду и ауторску накнаду на коју се порез (укључујући ту и доприносе) плаћа самоопорезивањем. У поређењу с оптерећењем других врста прихода у питању је доста благо пореско оптерећење. Међутим, велико је питање који је проценат ових радника и даље остао у сивој зони, настављајући да не плаћају порезе и доприносе на остварене приходе. Држава за сада не примењује *кривичнојравну рејресију* против ових лица, иако је било више најава да ће се ова пракса променити након измена пореских прописа.¹⁰

Према постојећем решењу, ови радници обично *не уживају никакву раднојравну зашћију*, пошто немају статус запослених. Они су у току рада изложени строгој радној дисциплини и озбиљној контроли од стране налогодавца. Такође, они сами носе ризик пословања, трошкове рада и одржавања. Ови радници нису плаћени када не раде, што значи да не остварују никаква права на плаћени одмор. Исто тако не остварују никакве додатне погодности уколико раде у време празника. Они такође могу бити скинути с платформе, односно може им бити прекинут ангажман вољом наручиоца посла у сваком моменту.

Када су у питању *јрава из сисћема социјалне зашћије*, ту је ситуација веома шаролика. На првом месту, њихов обим зависи од обима уплаћених

8 С. Јашаревић, Д. Божичић, 2024, о. с.

9 Г. Милошевић, Л. Батуран, „Опорезивање прихода 'фриленсера': Порез на приходе од уговорене накнаде од ауторских и сродних права и уговорене накнаде за извршен рад, на које се порез плаћа самоопорезивањем“, *Радно и социјално јраво*, бр. 1/2023, стр. 115–134.

10 *Ibid.*

доприноса за обавезно социјално осигурање. Лица која плаћају доприносе на приходе по основу уговорене накнаде на коју се порез плаћа самоопорезивањем остварују права из области социјалне заштите. Међутим, износ њихове обавезе је привилегован у односу на лица која плаћају доприносе по основу зараде. Истовремено, коришћење права из области социјалног осигурања изједначено је с лицима који су у радном односу и која плаћају доприносе на зараду.

У случају фриленсера који и даље не пријављују своје приходе од (нерезидентне) платформе, па самим тим не уплаћују порез и доприносе, они остварују одређени ниво права који држава гарантује незапосленим лицима. Ово се односи на права из здравственог осигурања, односно осигурања за случај незапослености. Ипак, ова лица немају право на пензијско и инвалидско осигурање.

Највећа предност постојећег режима за раднике на crowdwork платформама огледа се у релативно *високом уделу нето прихода у односу на бруто приход* који платформски радник остварује у овом моделу. Платформски радници који остварују уговорену и ауторску накнаду на коју се порез плаћа самоопорезивањем, имају изузетно повољан порески третман. У случају бруто прихода од 100.000 динара, њима након опорезивања (заједно порез и доприноси) преостаје нето износ од чак 80.000 динара. Гледано на кратак рок, ово представља изузетно јак подстицај радницима да што дуже задрже постојећи правни режим.

На средњи рок, посебно су на добитку они платформски радници којима овакав ангажман представља само додатни извор прихода (јер су ослобођени доприноса за здравствено осигурање на приходе од ауторске накнаде уколико су осигурани по основу радног односа код другог послодавца).

Краткорочно, на добитку су и радници који обављају послове преко платформе а *не пријављују своје приходе*. Ово се највише односи на лица која раде за иностране платформе, пошто је веома тешко извршити контролу њиховог пословања с обзиром на недоступност српским пореским органима. Наравно, све ово под претпоставком да се настави досадашња пракса пореских органа да против ових лица не покрећу кривичне поступке, односно поступке принудне наплате.

Радници који обављају посао за нерезидентну платформу плаћају врло мали износ по основу доприноса за обавезно здравствено осигурање. С друге стране, уживају сва права која здравствени систем пружа осигураницима. Исти је случај и с онима који не пријављују никакве приходе и не уплаћују доприносе, уколико права из здравственог осигурања остварују по неком другом основу (нпр. запослени су код другог послодавца или права незапослених...).

Друга категорија добитника од овог модела јесу *нерезидентни ојерајтери илајфформи*. С обзиром на то да нису у обавези да с ангажованим радницима заснивају радни однос, они нису дужни ни да им обезбеђују права из радног односа, а која би им представљала значајан трансакциони трошак пословања.

Упоредно гледано, из изнетог произлази да су у постојећем правном режиму домаћи *илајфформски радници изузетно конкурентни* на међународном тржишту. Ово је веома важна предност ове опције, јер представља могућност за брзо, готово тренутно превазилажење проблема незапослености, привремене незапослености одређених категорија лица, од којих неке представљају чак и

рањиве групе (нпр. млади). Такође, представља могућност за значајан извор додатних прихода, што све утиче на повољан друштвени амбијент.

На добитку су и *љљрошачи* који користе услуге платформе. С обзиром на то да платформе према радницима немају обавезе према радноправном законодавству, њихово пословање је јефтино, па су и услуге које пружају јефтине. Проблем је што су корисници услуга ових платформи по правилу инострани потрошачи, тако да то углавном не утиче на благостање српског друштва.

Предности на једној страни праћени су недостацима на другој. Први недостатак односи се на чињеницу да платформски радник по правилу *нема сџајус зајосленој*, па не ужива никакву заштиту из радноправног односа.

Посебно је проблематично због значајног учешће ових лица у *сивој економији* земље. Ова лица носе ризик због незаконитог пословања, али је за сада тај ризик и даље мали с обзиром на то да се према њима не спроводи кривично гоњење. Ово непоступање државних органа по обавезама из важећих прописа има и те како негативне последице по владавину права. Овим се угрожава конкурентност домаће привреде која законито послује, јер им ове платформе чине нелојалну конкуренцију.

С обзиром на то да ова лица нису у радном односу, она послују по правилима облигационог, а не компанијског права. У том смислу, сав *љословни ризик* (нпр. код лица која достављају храну, у случају да изазову саобраћајну незгоду са штетним последицама) пада на њих, а не на платформу.

Издашност љореских љприхода од лица која раде посредством нерезидентних платформи врло је мала, а у случају радника који уопште не пријављују свој ангажман, пореских прихода нема. Ово се односи и на приходе државног буџета, као и на приходе организација за обавезно социјално осигурање.

С једне стране, постоје мали или никакви приходи које *Рејублички фонд за здравсџивено осигурање* остварује од ових лица. С друге, неограничено коришћење средстава овог фонда у оквиру система здравствене заштите значи да се те услуге обезбеђују на терет других пореских обвезника.

Сличан проблем односи се и на *љприходе ПИО фонда*. Средства која се обезбеђују за финансирање пензија и инвалиднина корисника овог фонда умањена су због благог или никаквог пореског третмана прихода ових лица. Проблем ће се дугорочно одразити и на нижа примања ових лица када испуне услове за пензију.

4. ПОРЕСКИ ТРЕТМАН РАДА ПОСРЕДСТВОМ GIGWORK ПЛАТФОРМИ

С обзиром на то да ове платформе заправо послују у Србији, доступне су српским инспекцијским органима, као што су пореска инспекција и инспекција рада. Пошто немају луксуз да се оглушују о обавезе које имају као исплатиоци прихода и фактички послодавци, оне у Србији најчешће послују преко посебног резидентног привредног друштва, најчешће основаног у форми друштва са ограниченом одговорношћу. Ипак, у зависности од природе посла, висине

прихода коју исплаћују раднику и пореског третмана различитих цедуларних прихода, ове платформе ангажују раднике по различитим основама.

Прва могућност је да се ова лица региструју као *ипредузетници*, па да у том својству ступају у партнерски однос с домаћим оператером платформе.¹¹ Оператер платформи ангажује предузетника и исплаћује му уговорен износ прихода, док је предузетник даље дужан да изврши пореске обавезе на остварене бруто приходе.

Оператер нема никакве обавезе из радног односа према предузетнику, који самостално сноси пословни ризик. Предузетници уживају права из социјалног осигурања, али не уживају радноправну заштиту. У неповољној позицији су и због тога што сами носе пословни ризик.

Гледано из угла пореза на доходак грађана, предузетници плаћају порез на приходе од самосталне делатности, и то по правилу на паушално утврђену основицу.¹² Обвезник пореза на приходе од самосталне делатности јесте физичко лице које је уписано у регистар код надлежног органа и које остварује приходе обављањем делатности.

Паушално одређена основица зависи од шифре делатности, старости предузетника, дужине обављања предузетничке делатности и места у ком се налази седиште. Примера ради, за предузетнике млађе од 30 година који тек почињу да обављају делатност, регистроване за поштанске активности комерцијалног сервиса (шифра 5320),¹³ у граду Новом Саду, износ пореза и доприноса износи око 30.000 динара, и то без обзира на висину реално остварених прихода. Ово је тек мало више у односу на оптерећење минималне зараде.¹⁴ Уколико је пак исто лице регистровано у некој мање развијеној општини, нпр. у трећој зони општине Мали Зворник, износ пореза и доприноса који порески обвезник-паушалац месечно плаћа јесте око 17.000 динара.

Физичка лица релативно често приступају овом виду регулисања међусобних односа. Проблем са овим решењем је што они по правилу, водећи рачуна

11 Теоретичари који критикују овакву праксу за њу употребљавају израз лажна самозапосленост. М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, *о. с.*, стр. 418–419; М. Рељановић, *о. с.*, стр. 770–771.

12 Друга категорија предузетника јесу они који порез плаћају на опорезиву добит. Они су из тог разлога дужни да воде пословне књиге и евиденције, те да подносе одговарајуће пријаве надлежним органима. Усклађивање прихода и расхода врши се према одредбама Закона о порезу на доходак правних лица. Ово генерише одређени ниво трошкова. На опорезиву добит плаћа се порез по релативно ниској пореској стопи (10%), али су стопе доприноса релативно високе. Из тог разлога, обавезе су *по правилу* веће него када је у питању паушално опорезивање, због чега овакав ангажман платформских радника није повољан, те ће се ретко кад срести.

13 Ово је најчешћа делатност за коју се региструју достављачи као најзначајнији вид платформског рада преко on demand платформи, а која има коефицијент делатности 2.505. Није велика разлика у односу на друмски превоз терета (шифра делатности 4941), где је коефицијент 2.399.

14 Заправо, право на паушално опорезивање не може се признати обвезнику чији је укупан промет у години која претходи години за коју се утврђује порез, односно чији је планирани промет када почиње обављање делатности – већи од 6.000.000 динара. Само ради поређења, то је у просеку 500.000 динара месечно.

о пореској оптимизацији, региструју делатност у мање развијеним срединама, док саму делатност обављају у оним местима у којима заиста бораве. На тај начин, остварују значајне пореске уштеде.

На другом месту, платформски радници закључују уговор о раду, али не директно са оператером платформе који се по правилу налази у иностранству, већ са резидентним привредним друштвом које се јавља као послодавац. У пореском смислу, на зараду ових лица плаћају се порези и доприноси, па на основу тога уживају и сва социјална права.

Запослени би требало да имају сва права из радног односа која им гарантује српски Закон о раду. Порески третман њихових прихода није претерано повољан. Уколико се посматра бруто-2 зарада од 100.000 дин коју исплаћује послодавац,¹⁵ нето приход радника на платформи износи око 63.000 дин. Порези и доприноси на минималну зараду од око 48.000 дин (децембар 2024) износе око 27.000 дин.

Међутим, и код овог вида платформског рада, највећи *гео радника остјаје нейријављен*, и послује у домену сиве економије. Ови радници по правилу обављају рад посредством платформе, али исплате добијају у готовом новцу „на руке“, и то од посредника који стоји у неком уговорном односу са оператером платформе.

5. САНКЦИЈЕ ЗА НЕПРИЈАВЉИВАЊЕ ПЛАТФОРМСКИХ РАДНИКА И ЊИХОВИХ ПРИХОДА

Постојећи правни оквир оставља довољно простора за унапређење садашњег стања, пре свега кроз доследнију примену норми радног и пореског права. Полази се од претпоставке да је неопходно започети систематско санкционисање непријављивања прихода које остварују платформски радници. Доследна примена казних мера могла би да доведе до постепеног смањења обима сиве економије, до повећања буџетских прихода уз равномернију расподеле пореског терата, као и до јачања система социјалне заштите ових радника. Одговорност за примену оваквих мера лежи пре свега на Инспекцији рада и Пореској управи, али и на Влади која мора преузети политичку одговорност за спровођење ових, можда непопуларних, али неопходних корака.

Чини се да садашњи прописи не допуштају инспекцији рада да без резерве тврде да је у сваком појединачном случају платформског рада постоји радни однос, а да су остали видови односа по овом основу незаконити. Међутим, и према постојећем стању, многи радници немају закључен никакав уговор по ком обављају рад. Очито је у питању тзв. „рад на црно“, због чега је неопходно

15 Као бруто приход узима се тзв. бруто-2 зарада у којој су урачунати и доприноси који падају на терет послодавца. Ово је износ који исплаћује послодавац, и у економском смислу у потпуности одговара појму бруто прихода код осталих цедуларних пореза, те омогућава адекватно поређење ефеката пореских прописа на нето зараду запосленог. Коришћење бруто-1 зараде није подесно за поређење са третманом осталих бруто прихода.

да реагују надлежни органи. Зато посебна одговорност за спровођење ових мера свакако лежи на пореским органима, будући да се непријављивање рада и прихода по том основу појављују код обе врсте платформи. Док Инспекторат рада прати да ли се послодавци придржавају обавеза из радноправних прописа, без дубљег улажења у пословне односе оператера платформе са трећим лицима, дотле је задатак пореске инспекције да утврди да ли су приходи домаћих резидената пријављени, односно да ли су на њих плаћени порез и доприноси. Уколико се током контроле утврди да је реч о раду на црно, пореска инспекција дужна је да о томе обавести и Инспекторат рада, како би се поступак евентуално наставио и у домену радног права, укључујући и могућу кривичноправну одговорност. Оно што је код платформског рада проблем, то је што ни пореска инспекција ни инспекција рада не врше у довољној мери надзор над пословањем оператера платформе у Србији.

Што се тиче капацитета пореских органа, они већ дуги низ година имају проблема са недовољном кадровском попуном капацитета. Ипак, у претходном периоду спроведено је обимно истраживање прихода лица која су на овај начин остварила приходе. Међутим, Пореска управа још није почела процес подношења кривичних пријава лицима која обављају рад за иностране наручиоце.

Државни органи очекују да ће се комбинацијом подстицајних и информативно-едукативних мера постићи побољшање у овој области. Под подстицајним мерама подразумева се, пре свега, увођење преференцијалног пореског третмана прихода „фриленсера“ и поједностављење поступка подношења пореске пријаве. Истовремено, информативне кампање, дистрибуција публикација и образовни програми имају за циљ да подигну ниво свести обвезника о штетним последицама непријављивања прихода. Ипак, све док не започне доследно санкционисање учинилаца кривичног дела пореске утаје, тешко је очекивати да ће кривично право остварити свој основни циљ – генералну превенцију непријављивања прихода, односно неплаћања пореза. Супротно томе, селективна примена прописа од стране инспекцијских органа подстиче перцепцију некажњивости и охрабрује наставак ове појаве.

6. ЗАКЉУЧАК

Развој дигиталних технологија и убрзана трансформација економских односа довели су до настанка дигиталне економије као једног од кључних обележја савременог друштва. У том оквиру, платформски рад постао је један од најдинамичнијих феномена, али његово правно уређење у Србији још увек није достигло задовољавајући ниво. Највећи број радника је ангажован у свој зони, без уговора и без уплате пореза и доприноса. То има за последицу смањене буџетске приходе, слабљење система социјалне заштите и стварање нелојалне конкуренције према онима који раде у складу са законом. Постојећи цедуларни систем опорезивања, који различито третира приходе у зависности од њиховог правног основа, додатно компликује ситуацију и подстиче

избегавање заснивања радноправних односа између оператера платформи и платформских радника.

Држава је у области пореске политике предузела одређене мере, како би кроз повољнији порески третман и поједностављену процедуру пријављивања пореза мотивисала платформске раднике да изађу из сиве зоне. Међутим, без доследне примене санкција за непријављивање прихода и рада на црно, резултати остају ограничени. Одговорност за спровођење ових мера не лежи само на Пореској управи и Инспекторату рада, већ и на Влади. Она мора преузети политичку одговорност за доследно спровођење прописа, иако то може бити политички непопуларно.

Даље уређивање положаја платформских радника мора бити усмерено ка проналажењу равнотеже између флексибилности коју омогућава платформски рад, и потребе за социјалном сигурношћу радника. Србија има прилику да кроз доследнију примену постојећих прописа и њихово постепено прилагођавање створи правни оквир који ће обезбедити фер услове и за раднике и за послодавце, уз очување стабилности јавних финансија.

ЛИТЕРАТУРА

- De Groen W. P. *et al.* (2021), *Digital labour platforms in the EU*, Mapping and business models, Final Report, European Commission, Publications Office of the European Union.
- Gandini A. (2019), „Labour process theory and the gig economy“, *Human Relations*, Vol. 72, No. 6, стр. 1039–1056.
- Kilhoffer Z., Lenaerts K., Beblavý M. (2017), *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality*, Centre for European Policy Studies, Brussels.
- Kovacs E. (2017), „Regulatory Techniques for 'Virtual Workers'“, *Hungarian Labour Law E-Journal*, No. 2, стр. 1–15.
- Рељановић М. (2020), „Информационе технологије и изазови у реформи радног права“, *Зборник радова Правној факултету у Новом Саду*, Vol. 54, бр. 2, стр. 763–780.
- Рељановић М., Мисаиловић Ј. (2021), „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Сѡрани ѡравни живои*, бр. 3, стр. 407–432.
- Wood A. J., Lehdonvirta V. (2019), „Platform labour and structured antagonism: Understanding the origins of protest in the gig economy“, *Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar Series*, March 5th. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3357804, 10. 8. 2025.
- Божичић Д. (2020), „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова Правној факултету у Новом Саду*, Vol. 54, бр. 1, стр. 453–466.
- Божичић Д. (2020), „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“, *Радно и социјално ѡраво*, бр. 1, стр. 253–267.
- Божичић Д. (2022), „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално ѡраво*, бр. 2, стр. 121–140.

- Јакоби Т. Б. (2025), „Рушење граница – традиционални синдикати у Србији и борба за права радника на платформама“, *Социолошки ирејлед*, Vol. 59, бр. 1, стр. 167–192.
- Јашаревић С. *et al.* (2024), *Нормативно рејулисање илатиформској рада у Србији*, Центар за истраживање јавних политика, Београд, <https://publicpolicy.rs/publikacije/e2ac025fde3210d6725445248fa70173f6cf6fb5.pdf>, 8. 8. 2025.
- Јашаревић С., Божичић Д. (2021), „Радно право пред изазовима дигиталне економије“, *Зборник радова Правној факултету у Новом Саду*, Vol. 55, бр. 4, стр. 1045–1062.
- Јашаревић С., Божичић Д. (2024), „Различити нормативни приступи у погледу обезбеђивања услова достојанственог рада за платформске раднике“, *Зборник радова Правној факултету у Новом Саду*, Vol. 58, бр. 4, 2024, стр. 803–820.
- Лазић М., Вукмировић В., Домазет И. (2023), „Дигитални маркетинг као алат за инклузивно запошљавање“, *Marketing*, Vol. 54, бр. 4, 2023, стр. 271–277.
- Ристић А. (2023), „Радноправни положај платформских радника – анализа стања и перспективе уређења“, *Право и иривреда*, Vol. 61, бр. 2, стр. 563–577.

Luka Baturan, PhD, Assistant Professor*

University of Novi Sad, Faculty of Law Novi Sad

Goran Milošević, PhD, Full Professor**

University of Novi Sad, Faculty of Law Novi Sad

THE IMPACT OF TAX LAW ON THE LEGAL STATUS OF PLATFORM WORKERS

Summary

Although platform work has become an increasingly important segment of the economy over the past decade, its legal regulation in Serbia remains insufficiently defined. The paper analyzes different forms of engagement of workers on digital platforms, in the context of varying tax burdens applied to different types of income. Particular attention is given to the schedular system of taxation, which creates incentives to avoid establishing formal employment relationships. The paper discusses the differences between work performed on crowdwork and gigwork platforms, as well as the consequences of the tax regime for the social security of workers. It also points out that more favorable tax treatment and simplified income reporting procedures may encourage workers to leave the grey economy, but without consistent enforcement of sanctions for unreported income, the effects remain limited. The paper concludes that further harmonization of labor and tax regulations is necessary in order to ensure a balance between the flexibility of platform work and the social security of workers, while at the same time ensuring budget revenues.

Keywords: *platform work, digital economy, freelancers, taxation, crowdwork, gigwork*

Прегледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2502_05

Др Рајко Кличковић**

Професор у пензији

Мр Милорад Мићровић***

Начелник Одјељења за рад, запошљавање и друшћейене инспекцијске послове рада у Министарству рада и борачко-инвалидске зашћиће у Влади Републике Српске

Милан Ђурановић****

Директор Центра за иружање бесилајне иравне иомоћи Републике Српске

УНАПРЕЂЕЊЕ РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Апстракт: Циљ овог рада јесте да се анализира тренућно стање рада ван радног односа који је уређен Законом о раду Републике Српске и предложене одређене мјере за његово унапређење. Приликом анализе имали смо у виду чињеницу да је рад ван радног односа ирисућан у сисћему рада Републике Српске због тога што радник може да ради и кад није у радном односу. Иако је овај облик рада и раније био ирисућан у сисћему рада, након доношења новог Закона о раду, може се иоворити о покушају сисћемског и иоћиуног уређења тог рада, јер су Законом уређене основе којима се усисћављају облици таквог рада. Сваки од облика рада ван радног односа усисћавља се уиовором, који закључују: лице које обавља послове (посленик) и лице за кога се обављају послови (послодавац). Тренућно стање одржава значајан најредак у реулисачу и ироширењу иојединих облика рада ван радног односа у односу на ранија законска рјешења сисћемаиизовање свих облика рада ван радног односа у иосебан дио закона. Мећућим, инсћиућући рада ван радног односа у сисћему рада Републике Српске није коначно ријешен и неоиходно је даље радити на његовој доградњи у иравцу веће зашћиће извршилаца у иом облику рада.

* Рад иримљен: 21. 7. 2025.

Рад ирихваћен: 10. 8. 2025.

** Имејл: rajkoklickovic@hotmail.com.

*** Имејл: m.mitrovic@mpb.vladars.net.

**** Имејл: m.djuranovic@mpr-centar.org.

Кључне ријечи: *радно законодавство, рад ван радног односа, положај извршилаца у раду ван радног односа, доградња пројекта*

1. УВОД

У систему рада Републике Српске постоји могућност за рад ван радног односа, а таква могућност црпи се из Устава Републике Српске, с обзиром на то да су чланом 39. Устава гарантовани право на рад, у складу са законом, и право на слободан избор рада. Лице које обавља рад ван радног односа по свом избору стиче одређени правни статус, права и обавезе по основу таквог рада. Такав рад припада радном праву и уређује се радноправним законодавством. Закон о раду¹ Републике Српске регулише рад ван радног односа и утврђује основе којима се успостављају облици таквог рада. Сваки од облика рада ван радног односа успоставља се уговором, који закључују лице које обавља послове (посленик) и лице за кога се обављају послови (послодавац).

Неспорна је чињеница да се правна теорија није детаљније и интензивније бавила феноменом правних основа ангажовања рада ван радног односа, због чега је рад ван радног односа само дјелимично био уређен у ранијем Закону о раду, и то кроз обављање привремених и повремених послова и кроз допунски рад, а био је садржан у одредбама које регулишу радни однос.

Полазећи од Уставом гарантованог права на рад и права на слободан избор рада и чињенице да се рад у радном односу и рад ван радног односа значајно разликују, било је неопходно уредити и проширити поједине облике рада ван радног односа у односу на ранија законска рјешења и систематизовати све облике рада ван радног односа у посебан дио закона. Тренутни положај института рада ван радног односа у систему рада није коначно ријешен, нарочито са аспекта заштите права извршилаца посла по свим уговорима којима се уређује такав рад, па је неопходно убудуће кроз надоградњу Закона о раду обезбиједити већу заштиту и обим права извршилаца тог облика рада.

2. ПРАВНИ ОСНОВ ЗА РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

За разлику од ранијег закона о раду, важећи Закон о раду, у дијелу „Рад ван радног односа“ (чл. од 204. до 207), као правне основе за рад ван радног односа утврђује уговоре, и то: 1) уговор о обављању привремених и повремених послова; 2) уговор о дјелу; 3) уговор о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) уговор о допунском раду. Ове уговоре закључују лице које обавља послове (посленик) и лице за кога се обављају послови (послодавац).

¹ „Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24.

Заједничко за наведене уговоре јесте да се закључују у писаном облику и да садрже нарочито: врсту, начин и рок извршења посла, као и начин утврђивања накнаде за рад, ако законом није другачије одређено. Послодавац је дужан да води евиденцију о свим уговорима које закључи на основу правила садржаних у одредбама Закона.

Правна теорија није се детаљније и интензивније бавила феноменом правних основа ангажовања рада ван радног односа, али, без обзира на тренутна законодавна рјешења, сматрамо да ови и остали институти флексибилног запошљавања имају будућност и значај у повећању запослености и да је иницирање њихове даље актуелизације и практичног остваривања потпуно оправдано.

Међутим, у садашњем тренутку морају се имати у виду и социјална димензија ових облика ангажовања рада, тренутна економска криза и утицај социјалних партнера на креирање и законско уређење система рада код нас и у окружењу. Оно што је у пракси присутно јесте различит начин остваривања права извршилаца по основу рада ван радног односа и обим њихове заштите у односу на раднике који су у радном основу по било ком правном основу, што их доводи у неравноправан положај.

Како бисмо могли предложити мјере за унапређење института рада ван радног односа и побољшања права и заштите права извршилаца, у овом раду ограничићемо се само на облике рада ван радног односа које предвиђа Закон о раду Републике Српске из 2016. године и који неспорно припадају радном праву.

2.1. Уговор о привременим и повременим пословима

Овај уговор најчешће је кориштен као правни основ за рад ван радног односа и присутан је мање-више у свим законодавствима држава из ближег окружења. У почетку, његов предмет могли су бити послови и у оквиру дјелатности послодавца, да би касније ти послови морали бити изван дјелатности послодавца и с краћим роком трајања уговора. Садашње законско рјешење говори о пословима за које се не закључује уговор о раду.

2.1.1. Правна природа и садржина уговора

Важећи Закон о раду познаје два режима рада по уговору о обављању привремених и повремених послова: општи и посебни. Општи режим рада по уговору о обављању привремених и повремених послова важи за све који такав уговор закључе, уколико посебним режимом није другачије предвиђено и примјењује се на незапослена лица, запослена лица која раде с непуним радним временом и кориснике старосне пензије.

Према члану 204. овог закона, уговор о привременим и повременим пословима закључује послодавац с наведеним категоријама лица за обављање привремених и повремених послова који не трају дуже од 90 дана у једној календарској години.

Извршиоци по овом уговору могу бити незапослена лица, запослена лица с непуним радним временом и корисници старосне пензије. Ако незапослена лица нису пунољетна, потребна је сагласност законског заступника, сходно члану 56. ст. 1. и 2. Закона о облигационим односима. То важи и за малољетна лица која раде с непуним радним временом. Корисници инвалиднина и породичне пензије не могу радити по овом уговору. Предмет уговора може бити било који привремени или повремени посао из дјелатности послодавца за који се не закључује уговор о раду.

„Привремени послови су краткотрајни континуирани послови, као што су: сјетва, жетва, брање усјева или плодова, прерада шећерне репе, откуп житарица, анкетирање, археолошко испитивање, ревитализација фресака, реконструкција уметничких предмета и слично. Повремени послови су краткотрајни послови који се не обављају у континуитету, већ с времена на време, као што су: противградна заштита, израда сајамских штандова, кошење траве по градским парковима, одржавање реда на спортским приредбама и сл.“²

Законом о раду је предвиђено да привремени и повремени послови могу трајати најдуже 90 радних дана у календарској години. Ово је горња граница њиховог трајања – то значи да не могу трајати дуже, а могу краће.

Извршиоцу за обављени рад припада право на накнаду. Износ накнаде утврђују се уговором. Послодавац је дужан да плаћа доприносе утврђене Законом о доприносима.³ То овај уговор чини блиским уговору којим се заснива радни однос.

Уговор о привременим и повременим пословима је, по својим карактеристикама, облигациони уговор, који није регулисан Законом о облигационим односима, већ прописима који уређују радне односе, на основу којих се он користи у пракси. Као у свим сличним случајевима, за све што у вези с овим уговором није регулисано прописима о радним односима важе опште одредбе и одредбе о уговорима из Закона о облигационим односима и супсидијарно се примјењују.

Уговор о привременим и повременим пословима успоставља правно-економски однос који ни у ком случају не може прерасти у радни однос. Спор који настаје из овог уговора рјешава се у редовној парници, а не као спор из радног односа. Обављање привремених и повремених послова представља рад ван радног односа.

„Уговор се закључује с обзиром на личност посленика, тако да припада уговорима *'intuitu personae'*. Обавезе из овог уговора престају смрћу посленика и не могу се пренијети односно наслиједити.“⁴

Правна природа овог уговора одређује и његова дејства. Како се ради о мјешовитом уговору, он има двоструко дејство: облигационоправно и радноправно.

2 З. Ивошевић, *Радно право – четврто измјењено и доуњено издање*, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Службени гласник, Београд, 2009, стр. 299.

3 „Службени гласник Републике Српске“, бр. 114/17, 112/19, 49/21, 119/21, 56/22, 132/22, 112/23 и 110/24.

4 З. Ивошевић, „Уговор о вршењу привремених или повремених послова“, *Радни односи и управљање*, бр. 6/1994, стр. 21.

Радноправна дејства уговора огледају се у чињеници да посленик по уговору о обављању привремених и повремених послова има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу с одговарајућим законом.

Облигационоправна дејства уговора о привременим и повременим пословима чине обавезе странака утврђене самим уговором. Обавезе су узајамне и реципрочне, што овај уговор, како смо истакли, уврштава у двострано обавезне уговоре.

Овај облик рада често се злоупотребљава, о чему свједоче и извјештаји инспекције рада Републике Српске. Према тим извјештајима, уговор о обављању повремених и привремених послова, као вид запошљавања односно ангажовања радника, највише се злоупотребљава код послодаваца који обављају привредну дјелатност.

2.1.2. Посебан режим уговора

Посебан режим рада по уговору о обављању привремених и повремених послова важи само за чланове омладинских и студентских задруга. Према одредби члана 204. став 1. тачка 3. овог закона, послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор с лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу с прописима који уређују омладинско и студентско задругарство.

Уговор о обављању привремених и повремених послова преко омладинске и студентске задруге или уговор о раду са задругом, као правни основ ангажовања рада без заснивања радног односа, занимљив је не само са становишта праксе већ и због чињенице да своје исходиште налази у контрадикторном миљеу задругарства и задружне својине у нашем друштву.

У Републици Српској питање омладинског и студентског задругарства уређено је Законом о омладинским задругама⁵. Циљ омладинског и студентског организовања остварује се привременим и повременим радом. Дјелатност задруге јесте организовано обављање послова за потребе послодаваца који немају карактер радног односа, и то: привремени и повремени послови, послови чији је обим повремено повећан, послови одсутног радника и сезонски послови. Општа правила (кодекс) омладинског и студентског задругарства („Службени гласник Републике Српске“, број 20/96), потврђују циљеве и дјелатност организовања. Према томе, посебан режим обављања привремених и повремених послова тиче се само омладинског и студентског задругарства.

2.2. Уговор о дјелу

У пракси постоје сталне расправе да ли уговор о дјелу припада радном праву или другим гранама права. Кад је ријеч о овој дилеми, мора се поћи од

5 „Службени гласник Републике Српске“, бр. 3/96 и 21/96.

чињенице да је уговор о дјелу уређен Законом о облигационим односима и да се у радном праву и законодавству третира као уговор о раду ван радног односа.

2.2.1. Правна природа и садржина уговора

Овај уговор у Закону о раду уређен је одредбом члана 205. Према ставу 1. овог члана, послодавац може с одређеним лицем да закључи уговор о дјелу, ради обављања послова који су ван дјелатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла. Учесници уговорног односа који настаје закључивањем уговора о дјелу јесу послодавац и посленик. Круг оних који могу бити посленици није ограничен, па то може бити свако физичко лице, чак и малољетно, ако има сагласност заступника, сходно члану 56. ст. 1. и 2. Закона о облигационим односима. Овдје је ријеч о општем режиму уговора о дјелу.

Предмет уговора о дјелу јесу „послови ван дјелатности послодавца“, за разлику од предмета уговора о обављању привремених и повремених послова, који су углавном из дјелатности послодавца.

„При одређивању предмета уговора, примарни значај има *дело*, а не посао којим оно настаје. Код дела је битан резултата рада, а не сам рад. Зато из овог уговора извиру облигације циља, а не облигације средстава; за њих је својствено – стварање, дакле израда или оправка одређене ствари, односно извршење целовитог физичког или интелектуалног посла. Стварање дела мора да буде самостално, а то подразумева личне способности оног ко треба да буде посленик. У извршавању уговорне обавезе посленика не може да замени друго лице.“⁶

По правилу, уговор о дјелу је формални уговор, јер је форму као битан услов за пуноважност уговора прописао Закон о раду у одредби члана 205. став 2. Овај уговор је двострано обавезан и теретан уговор, јер се ради о узајамности обавеза и користи; по правилу, с трајним извршењем обавеза; *intuitu personae*, јер се закључује с обзиром на личност извршеника; комутативан, јер је у тренутку његовог закључења позната висина узајамности престација. Припада групи једноставних уговора (а не мјешовитих); у његовој структури нема елемената других уговора.

Битни елементи уговора о дјелу јесу: дјело извршиоца као предмет и награда или награда коју дугује наручилац односно послодавац. Уговорне стране често уговарају и рок, као битан елемент уговора, а могу условити и настанак уговора и сагласношћу о низу других чињеница (субјективни битни елементи). Предмет уговора је рад извршиоца којим се постиже одређени резултат. Ту је ријеч о одређеном раду, о производњи одређеног дјела помоћу механичког или неког другог рада, умјетничког, научног или литерарног остварења. Рад или посао извршиоца, као и његов резултат, морају бити могући, допуштени, одређени или одредиви. Наручилац има право вршење надзора.

6 З. Ивошевић, о. с., стр. 302.

2.2.2. Обавезе уговорних страна

Наручилац је обавезан да исплати извршиоцу накнаду у вријеме, у мјесту и на начин како је уговором предвиђено. Накнада се одређује уговором, ако није одређена обавезном тарифом или неким другим обавезним актом. Ако накнада није утврђена, утврдиће је суд према вриједности рада, према нормално потребном времену за тај посао, као и према уобичајеној накнади за ту врсту рада.

Извршилац има статус осигураника самосталних дјелатности, по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, а дужник доприноса је послодавац.

Основне обавезе извршиоца у уговору о дјелу, према Закону о облигационим односима, јесу: да изврши дјело како је договорено и по правилима посла и да преда израђену или поправљену ствар наручиоцу.

Напоменули смо да се уговор о дјелу редовно закључује с обзиром на личност извршиоца; ипак извршилац није увијек дужан да посао обави лично, али и кад га обави лице у његовој служби, извршилац лично одговара наручиоцу за извршење посла.

Основне обавезе наручиоца из уговора о дјелу према Закону о облигационим односима јесу: да прими рад према одредбама уговора и правилима посла, и да да извршиоцу накнаду за извршени посао.

Ради обезбјеђења наплате потраживања накнаде за рад и накнаде за утрошени материјал и осталих потраживања по уговору о дјелу, извршилац има право залог на стварима које је направио или оправио, као и на осталим предметима које му је предао наручилац у вези с његовим радом, све док их држи и не престане добровољно да их држи, сходно одредбама Закона о облигационим односима.

Уговор о дјелу се у пракси углавном примјењује ради обављања једног посла, а може бити закључен и ради обављања више одређених послова, али увијек се мора односити на послове ван дјелатности послодавца. Нажалост, овај уговор се масовно користи управо ради обављања послова из дјелатности послодавца, чак и онда када постоје услови за закључење уговора о обављању привремених и повремених послова. У пракси постоји много примјера да је овај уговор злоупотребљаван баш у те сврхе, пошто пажња и контрола надлежних органа нису биле на потребном нивоу⁷.

2.3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Овај уговор је ушао у радноправни систем одредбама члана 206. Закона о раду. Овдје је ријеч о два уговора који се по први пут уводе у систем рада Републике Српске као замјена волонтерском начину стицања искуства за полагање одговарајућих испита. Када се говори о овом уговору, мора се јасно разликовати усавршавање од стручног оспособљавања.

7 Р. Кличковић, Б. Радић, *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центар за демократизацију, Бања Лука, 2016, стр. 327.

2.3.1. Уговор о стручном оспособљавању

Уговор о стручном оспособљавању послодавац може да закључи с незапосленим лицем, с циљем да незапослено лице стекне одговарајуће искуство, које је нужно како би то лице наставило самостално да ради у струци. Овај уговор се може закључити и с лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације.

Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању, који се закључује између послодавца и незапосленог лица, не заснива се радни однос. С обзиром на то да се не ради о заснивању радног односа, овдје је ријеч о волонтерском раду који обављају волонтери. Волонтер (франц. *volontaire*, лат. *voluntarius*) јесте „онај ко служи добровољно и бесплатно“.⁸

Волонтерски рад би се могао тако оквалификовати као рад који је установљен у интересу извршиоца одређеног рада, како би он стекао одређена знања и искуства на конкретним пословима, и то, у принципу, без накнаде од стране послодавца или организатора волонтирања.⁹ Уговор о стручном оспособљавању послодавац може да закључи с незапосленим лицем ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци. Овдје је ријеч о волонтерском приправништву (оспособљавање за самосталан рад у струци).

Волонтерски рад односно уговор о стручном оспособљавању трајао би онолико времена колико је, према закону, за одређено стручно звање прописано трајање приправничког стажа.

Иако је ријеч о волонтерском раду, послодавац може лицу с којим је закључио уговор о стручном оспособљавању да обезбиједи новчану накнаду, као и друга права по основу рада (нпр. право на одмор, трошкове превоза или исхране и сл.), у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању. Обезбијеђена новчана накнада не сматра се платом.

Уговор о стручном оспособљавању закључује се у писменој форми. Лице на оспособљавању осигурано је за случај повреде на послу и професионалне болести.

2.3.2. Уговор о стручном усавршавању

У Републици Српској постоји значајна разлика између уговора о стручном оспособљавању и усавршавању (волонтерски рад уређен овим законом) и

8 М. Вујаклија, *Лексикон страних рјечи и израза*, Просвјета, Београд, 1996/1997.

9 У овом раду морамо поставити јасну разлику између волонтерског рада као добровољног и бесплатног рада код организатора волонтирања, који за циљ има помоћ другим лицима и обављање хумантарног рада и волонтерског рада који се обавља код послодавца и за циљ има оспособљавање за самосталан рад.

волонтирања у смислу Закона о волонтирању.¹⁰ Према одредби члана 4. Закона о волонтирању, волонтирање је улагање личног времена, труда, знања и вјештина којима се обављају услуге или активности за добробит другог лица или за општу добробит. Услуге и активности утврђене законом обављају лица на начин утврђен овим законом, без права на новчану надокнаду и потраживање или друге имовинске користи за обављено волонтирање, ако овим законом није друкчије уређено. Закон, надаље, одређује дугорочно волонтирање као волонтирање које траје дуже од 20 часова недјељно, најмање три мјесеца без прекида.

Разлику између уговора о стручном оспособљавању и усавршавању и уговора о волонтирању у смислу Закона о волонтирању прави сам Закон, јер се у члану 5. наводи шта се, између осталог, не сматра волонтирањем. „Волонтирањем у смислу овог закона не сматра се: 1) стручно оспособљавање без заснивања радног односа (волонтерски рад) уређено Законом о раду...“

Уговор о стручном усавршавању послодавац може да закључи са запосленим лицем, незапосленим или запосленим код другог послодавца које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију за вријеме утврђено програмом усавршавања, односно специјализације. Овдје је ријеч о волонтерском стручном усавршавању које се предузима ради стицања нових знања и радних способности односно ради специјализације у струци. Стручно усавршавање траје онолико времена колико је према закону или другим прописима предвиђено трајање специјализације. Иако је ријеч о волонтерском стручном усавршавању, послодавац може лицу с којем је закључио уговор да обезбиједи новчану накнаду, као и друга права по основу рада (нпр. право на одмор, трошкове превоза или исхране и сл.) у складу са законом, општим актом или уговором. Обезбијеђена новчана накнада не сматра се платом. Уговор о стручном усавршавању закључује се у писменој форми. Лице на стручном усавршавању осигурано је за случај повреде на послу и професионалне болести.

Примјена уговора о стручном оспособљавању и усавршавању у пракси је врло честа. Јасно је да оваква врста рада уређена на овакав начин даје могућност почетницима у раду и лицима без радног искуства да на конкретним пословима стекну знање и способности за рад, а да, при томе, послодавца не оптерети запошљавањем радника и пријемом на рад у статусу запосленог у радном односу и тиме ствара обавезу трајнијег карактера коју такав пријем подразумијева.

У пракси, послодавац запошљава нове извршиоце на појединим радним мјестима у случајевима када постоји потреба за њима и када не постоје други начини по којима се рад може ангажовати јефтиније него што је случај са заснивањем радног односа.

10 Закон о волонтирању „Службени гласник Републике Српске“, број 89/13.

2.4. Уговор о допунском раду

Допунски рад је уведен у наш правни систем као један од начина да се ангажују дефицитарни кадрови, али не с тржишта радне снаге, већ ангажовањем лица запослених код других послодаваца.

Институт допунског рада правно је био уређен савезним и претходним републичким законима, док га и важећи закон предвиђа као могући облик ангажовања рада у дијелу који се односи на рад ван радног односа.¹¹

2.4.1. Правна природа и садржина уговора

Према одредби члана 207. став 1. Закона о раду, радник с пуним радним временом може, без сагласности послодавца (према ранијим законима сагласност послодавца је била потребна), да ради највише до половине пуног радног времена уколико се радно вријеме радника код тих послодаваца временски не подудара и уколико се не ради о обављању послова из члана 167. овог закона. Ако је та клаузула уговорена за закључивање уговора о допунском раду, потребно је прибавити сагласност послодавца, како би се избјегле санкције. Ван овог изузетка допунски рад је могућ увијек и то без обзира на послове који ће се у том режиму рада обављати.

Рестриктивну примјену допунског рада условљава дефиниција наведеног члана закона („Радник који је закључио уговор о раду с пуним радним временом може“) из које произилази да се за допунски рад не може ангажовати незапослено лице, лице које код другог послодавца ради с непуним радним временом, запослени који пуно радно вријеме оставрује код два послодавца, као ни пензионисано лице.

Законодавац спрјечава претјерано коришћење допунског рада, уређујући га на начин да радник који већ ради пуно радно вријеме може да ради у допунском раду још само код једног послодавца, а не и код више њих. Горња граница временског трајања допунског рада јесте једна половина пуног радног времена, па је и таквим одређењем законодавац јасно омеђио простор дјеловања учесника овог односа поводом рада.

Допунски рад користи послодавцу, јер његовим коришћењем може ријешити одређене кадровске и стручне проблеме које не може ријешити посредовањем тржишта рада, када се ради о дефицитарним струкама.

Могућа је злоупотреба допунског рада у случајевима када послодавац има интерес да, коришћењем овог правног основа, ангажује конкретног извршиоца, запослено лице, а такав стручни кадар је, објективно, могуће осигурати и посредовањем тржишта рада, поготово у ситуацији када су многи

11 У Републици Српској овај облик рада уведен је у радно право и утврђен као могући облик радног ангажовања измјенама Закона о раду 2007. године, али без посебног одређења да се ради о уговору о раду ван радног односа.

стручни кадрови без запослења, због престанка рада њихових послодаваца, из различитих разлога, нарочито због поремећаја на тржишту и сложених услова пословања.

Уговор о допунском раду закључује се у писменој форми. Њиме се утврђују: врста посла коју радник треба да обавља, начин и вријеме обављања рада, накнада за рад и други услови рада. Допунски рад може да траје највише до једне половине пуног радног времена. Што се послова тиче, то могу бити сви послови из дјелатности послодавца, али, практично, они су ограничени потребом послодавца и дефицитарношћу појединих занимања на тржишту рада.

2.4.2. Обавезе уговорних страна

Накнада за рад уговара се одређивањем износа који се исплаћује раднику, уз обавезу послодавца у погледу законом утврђених доприноса. Уговором се може утврдити накнада за превоз на посао и с посла, а евентуално и друга права. Радник има право и на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

На овом мјесту потребно је нагласити обавезу послодавца у погледу заштите на раду. Заштита на раду обезбјеђује се и лицима која обављају допунски рад, као лицима која су запослена на основу уговора о раду. Када се говори о заштити жена, омладине и инвалида, важе иста правила и ограничења рада као у радном односу, јер су и ова лица укључена у процес рада код послодавца. Лица која су закључила уговор о допунском раду обавезна су, као и запослени, да се придржавају прописаних мјера заштите на раду, ради сопствене заштите и заштите осталих учесника у процесу рада.¹²

3. ОДНОС РАДА У РАДНОМ ОДНОСУ И РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Како смо већ истакли, у нашем систему рада, поред рада у радном односу, као најчешћег начина ангажовања рада, присутан је и рад ван радног односа. Обје врсте рада уређују се уговорима које добровољно закључују послодавац и радник. Радом у радном односу и радом ван радног односа извршилац стиже одређени радноправни статус, који му обезбјеђује обим права и обавеза. Између рада у радном односу и рада ван радног односа постоје одређене разлике и сличности.

Да бисмо дошли до одговора на питање какве разлике и сличности постоје између рада у радном односу и рада ван радног односа, морамо сагледати у том оквиру правну природу основа којима се уређују, затим статус, права, обавезе и одговорности учесника оба облика рада. У овом дјелу обрадићемо и

12 Р. Кличковић, Б. Радић, *о. с.*, стр. 331.

заштиту права по основу рада ван радног односа и допринос рада ван радног односа запошљавању у Републици Српској.

3.1. Разлике између рада у радном односу и рада ван радног односа

У претходном дијелу бавили смо се разрадом и анализом уговора којима се не заснива радни однос, истакли њихове карактеристике, размотрили садржину и правну природу и обавезе уговорних страна. Дакле, даље се нећемо бавитим тим питањима, већ питањем суштинских разлика између односа који су њима успостављени и радног односа.

Разлике између рада у радном односу и рада ван радног односа огледају се у следећем:

- садржину радног односа утврђује Закон о раду, а садржину рада ван радног односа утврђују уговори којима се обавља такав рад;
- лица у радном односу остварују пуни капацитет права по основу таквог рада, док лица која раде ван радног односа имају ограничен капацитет права;
- рад у радном односу по правилу траје неодређено вријеме, а рад ван радног односа по правилу траје одређено вријеме;
- заштита права лица у радном односу односи се на заштиту како индивидуалних, тако и колективних права, а заштита права лица која раде ван радног односа односи се само на заштиту индивидуалних права, уређених уговором, и остварује се у грађанској парници пред надлежним судом.

3.2. Сличности између рада у радном односу и рада ван радног односа

Када се говори о сличностима између рада у радном односу и рада ван радног односа, првенствено се мисли на сличности у самом карактеру односа, правима и обавезама учесника радног односа и рада ван радног односа.

Сличности између рада у радном односу и рада ван радног односа огледају се у њиховим основним карактеристикама: 1) однос код обе врсте рада добровољно се успоставља; 2) оба односа се успостављају као правни односи; 3) оба односа имају субјекте: послодавац и извршилац; 4) садржину оба односа испуњавају њихова права, обавезе и одговорности; 5) права, обавезе и одговорности из радног односа уређени су законом и другим прописима.

3.2.1. Сличности у правима, обавезама и одговорностима

Код рада у радном односу и рада ван радног односа постоје одређене сличности у карактеристикама односа, правима, обавезама и одговорностима лица

у радном односу и лица на раду ван радног односа. Укратко ћемо се осврнути на карактеристике које су заједничке за оба облика рада.

- Добровољност је карактеристика за рад у радном односу и рад ван радног односа, јер учесници добровољно ступају у тај однос.
- Субординација је елемент не само радног односа него и рада ван радног односа. Субординација се јавља код оба облика рада као економска и правна неједнакост запосленог и послодавца. Субординација представља елемент радног односа који означава стање потчињености запосленог радника инструкцијама, наредбама и упутствима послодавца у оквиру организације пословања и процеса рада. Субординација у раду ван радног односа присутна је код неких облика тог рада. То значи да између рада у радном односу и само неких облика рада ван радног односа постоји сличност. Укратко ћемо се осврнути на то, и то редослиједом како су ти уговори уређени у закону. Код обављања привремених и повремених послова, положај извршилаца ових послова идентичан је положају радника у радном односу, тако да су сви они у одређеном односу субординације са послодавцем, у зависности од начина на који је устројен процес рада за обављање ових послова.
- Лична, радноправна и функционална веза између запосленог и послодавца као битан елемент радног односа карактеристика је појединих облика рада ван радног односа.
- Укључивање у радни процес битан је елемент радног односа и његова препознатљива карактеристика. Ако укључивање радника у радни процес послодавца представља битан елемент радног односа, може се рећи да се лица у допунском раду и у вршењу привремених и повремених послова у непосредном уговору с послодавцем или преко омладинске и студентске задруге, на одређени начин, укључују у радни процес, обављајући своје послове.
- Плаћање рада је карактеристика оба облика рада, независно од тога да ли се рад обавља у радном односу или ван радног односа. За рад у радном односу запосленом припада плата, а за рад ван радног односа извршиоцу припада накнада.
- Радно вријеме могуће је као елемент у неким облицима рада ван радног односа, у чему се такође огледа сличност између ова два облика рада. О пуном радном времену као претежном трајању рада може се говорити у случају рада којим се обављају привремени и повремени послови, а чији су извршиоци поједина лица или задругари омладинских и студентских задруга, као и у случају стручног оспособљавања и усавршавања. Код ових облика рада, пуно радно вријеме и уобичајен фонд часова су као код радног односа с пуним радним временом на неодређено или одређено вријеме. Код уговора о дјелу, уговора о заступању или посредовању и допунског рада, пуно радно вријеме се, као категорија, не појављује, јер су то односи поводом рада чије су трајање и остварење резултата временски одређени на друкчији начин него што је то случај с трајним и континуираним радом какав је рад у радном односу.

- Одговорност радника или извршилаца послова представља једно од веома значајних обавеза тих лица. Запослени у радном односу одговарају дисциплински „за повреде радних обавеза за које се од дисциплинских органа изричу прописане дисциплинске санкције“.¹³ Код рада ван радног односа дисциплинска одговорност не постоји, јер нема сврху, пошто подразумева постојање радног односа са свим посљедицама тог односа на радну активност запослених. Међутим, у случају намјерног неиспуњавања обавеза на раду или непридржавања одлука послодавца о радном процесу од стране лица која обављају рад ван радног односа и која су укључена у процес рада код послодавца, у складу с уговором, послодавцу остаје могућност да раскине уговор с радником, а да код обављања привремених и повремених послова преко омладинске и студентске задруге тражи ангажовање другог задругара.
- Заштита на раду обезбеђује се једнако лицима која обављају рад у радном односу и лицима која обављају рад ван радног односа. Што се тиче заштите на раду за лица која раде ван радног односа у контексту заштите у радном односу, могућа је и у том раду, ако су та лица укључена о процес рада код послодавца. Извршилац рада ван радног односа дужан је, као и запослени, да се придржава прописаних мјера заштите на раду, ради личне заштите и заштите осталих учесника у процесу рада.

3.2.2. Сличности код права на социјално осигурање

Право на социјално осигурање није више само право лица у радном односу, по коме је овај однос препознатљив и посебан у односу на друге облике ангажовања рада, већ и право лица која раде ван радног односа, у чему се ова два облика рада слична. Када је реч о праву на социјално осигурање лица која су ангажована у раду ван радног односа, обавезно су осигурана на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање. Право на социјално осигурање уређено је Законом о доприносима.

Законом о пензијском и инвалидском осигурању утврђује се статус осигураника.¹⁴ Према том закону, лица која обављају привремене и повремене послове имају статус осигураника из радног односа; лица која су закључила уговор о дјелу и уговор о заступању и посредовању имају статус осигураника самосталних дјелатности. Лица која су закључила уговор о стручном усавршавању и оспособљавању, уговор о допунском раду, остварују право за случај повреде на послу и професионалне болести и имају статус осигураника у одређеним околностима.

Право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења имају лица која обављају послове ван радног односа и која су закључила уговор

13 З. Ивошевић (2009), о. с., стр. 192.

14 „Службени гласник Републике Српске“, бр. 134/11, 82/13, 96/13 – Одлука Уставног суда Републике Српске, 103/15, 111/21, 15/22, 132/22, 43/23 – Одлука Уставног суда Републике Српске и 105/24 – Одлука Уставног суда Републике Српске.

о стручном усавршавању и оспособљавању и уговор о допунском раду. На овај начин обезбјеђена су права за случај инвалидности и тјелесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу.¹⁵ Обавезник уплате доприноса за овај вид осигурања јесте радник, а упату врши послодавац.

Обезбјеђењем овог права за лица која раде ван радног односа, наведени основи ангажовања рада добијају изражене карактеристике радног односа.

4. ЗАШТИТА ПРАВА ПО ОСНОВУ РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Радник може да ради и кад није у радном односу. Он и тада стиче радно-правни статус, који му обезбјеђује одређена права и обавезе. Зато и такав рад припада радном праву, па би надogradња Закона о раду у правцу приближавања ова два облика рада по свим основама била оправдана. Он је флексибилан, па се лакше успоставља и прекида.¹⁶

У раду ван радног односа, такође, долази до повреде права посленика и извршилаца од стране послодавца односно наручиоца посла.

„У случају повреде ових права, радник долази у стање потребе да их заштити. Али, тада се суочава са истином да су му могућности мање него код повреде права из радног односа. Радници који раде ван радног односа немају статус запосленог, јер је по члану 5. став 1. Закона о раду, тај статус резервисан само за физичка лица која су засновала радни однос. Отуда они остварују индивидуална али не и колективна права. Кад су им права по основу рада повређена остварују само судску заштиту. Споразумну и арбитражну заштиту не остварују, јер њу уживају само лица у радном односу.“¹⁷

С обзиром на то да се не ради о радном односу већ о раду ван радног односа, спорови који настану између послодавца и извршилаца јесу спорови из рада ван радног односа и третирају се као грађанскоправни (нерадни) спорови. Према прописима који уређују организацију судова, за рјешавање грађанскоправних спорова у првом степену надлежан је основни суд.

Према тим прописима окружни суд одлучује по жалбама „на пресуде основних судова у грађанскоправним споровима, ако за одлучивање по жалби није надлежан окружни суд“. Одлуке тог суда могу се побијати ревизијом, као и у сваком грађанском предмету.

Спорови настали у вези с радом ван радног односа рјешавају се примјеном општих одредаба Закона о парничном поступку. Посебне одредбе за спорове из радног односа не важе, јер тај однос овдје није успостављен.

15 Члан 11. Закона о пензијском и инвалидском осигурању и члан 18. Закона о обавезном здравственом осигурању.

16 З. Ивошевић, „Уговорени рад без радног односа и заштита права“, *Заштитна права у области рада*, Зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд, 2012, стр. 265.

17 *Ibid.*, стр. 276.

Када се анализира заштита права по основу рада ван радног односа, видљиво је да лица која раде ван радног односа имају далеко мању заштиту права од запослених у радном односу, због самог статуса који имају у таквом раду.

5. УНАПРЕЂИВАЊЕ РЕЖИМА РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Иако Устав Републике Српске у члану 39. гарантује право на рад, у складу са законом, и право на слободан избор рада, режим рада у радном односу и режим рада ван радног односа значајно се разликују. Те разлике се огледају у различитом правном положају и правима радника у радном односу и лица која раде ван радног односа. То значи да та лица немају исти правни положај, без обзира на то што једни и други раде и остварују права по основу свог рада.

Радник у радном односу остварују већи обим права и бољу заштиту својих права од лица која обављају рад ван радног односа, што је видљиво из самог Закона о раду којим су уређени радни однос и рад ван радног односа, међусобна права, обавезе и одговорности учесника тих односа.

Разлике у положају и правима запослених у радном односу и извршилаца ван радног односа заснивају се на самој дефиницији појмова радник и извршилац, којима се одређују и дефинишу њихова права и положај у Закону о раду.

Велике разлике у положају лица која раде у радном односу и ван њега упозоравају да прописи о раду још нису у цјелости усклађени са чланом 5. Устава, који уставно уређење темељи на социјалној правди.

Међутим, и наша правна теорија у посљедње вријеме с више пажње приступа раду ван радног односа и заштити права по основу таквог рада, у циљу изједначавања правног положаја радника у радном односу и лица која раде ван радног односа, што би за резултат имало унапређење правног режима рада ван радног односа.

Унапређења овог режима рада нема без промјена Закона о раду. У Републици Српској се у неколико посљедних година говори о потреби измјена и допуна Закона о раду,¹⁸ што значи да би у тим измјенама и допунама требало пронаћи простора за и унапређење рада ван радног односа. Уколико би се постигла сагласност социјалних партнера за унапређење рада ван радног односа, могућа унапређења односила би се на: „проширење појма радник; приступ радника који раде ван радног односа синдикату; њихово укључивање у механизме колективног преговарања, социјалног дијалога и заштите права која сада важе само за запослене у радном односу. Овакве и сличне приједлоге за унапређивање рада у Србији у којој постоји далеко више облика рада ван радног односа даје и заступа професор Ивошевић, који се једини у региону озбиљно бави унапређивањем рада ван радног односа.“¹⁹

18 У вријеме припреме овог рада постоје иницијативе синдиката у вези са измјенама Закона о раду.

19 З. Ивошевић, „Шта још ваља мијењати у Закону о раду“, *Избор из судске праксе*, број 12/2012.

1. Проширење појма радник односило би се на измјену члана 5. Закона о раду. Према тој одредби, радник у смислу тог закона јесте „лице које је запослено на основу уговора о раду“. Међутим, Закон о раду садржи одредбе о раду ван радног односа, што значи да би појам радник требало проширити и на извршиоце који обављају послове на основу уговора о обављању привремених и повремених послова и уговора о допунском раду.

Проширењем појма радник и на лица која раде ван радног односа унаприједио би се њихов положај и у сфери заштите права, па би им се отворили путеви једнаке споразумне и судске заштите. Такође, тим лицима постала би доступна и колективна права по основу рада, која лица у радном односу већ имају.

2. Синдикално организовање у раду ван радног односа. Проширење појма радник, како је предложено, имало би за посљедицу аутоматски приступ радника који раде ван радног односа организацијама синдиката, јер члан 6. Закона о раду прописује да право на синдикално организовање имају радници. Тако би се проширењем појма радник омогућио радницима који обављају рад ван радног односа и приступ синдикату.
3. Укључивање рада ван радног односа у систем колективног преговарања и социјалног дијалога. Проширење појма радник и приступ синдикату значили би и укључивање радника који раде ван радног односа у систем колективног преговарања и социјалног дијалога, што би знатно унаприједило њихов положај, јер би тада и они били у прилици да артикулишу, обликују и усаглашавају властите колективне интересе, у сучељавању с колективним интересима послодавца.
4. Јединствен режим заштите права из области рада. Проширење појма радник, приступ синдикату и укључивање у систем колективног преговарања и социјалног дијалога, морао би да уведе раднике који раде ван радног односа и у режим посебне заштите права, који сада важи само за раднике у радном односу. До сада су заштиту предвиђену посебним одредбама уживали једино радници у радном односу. Ваљало би да је уживају и радници који раде ван радног односа. Они сада заштиту остварују у грађанскоправним споровима (примјеном општих правила парничног поступка), а не у радним споровима. Како је предложио професор Ивошевић, „сви спорови из сфере рада требало би да се решавају по истим правилима поступка у радном спору“.
5. Проширењем појма радника на лица која раде ван радног односа омогућило би лицима која обављају рад по основу уговора о дјелу и лицима која су закључила уговор о стручном усавршавању и оспособљавању и уговор о допунском раду да имају статус осигураника из радног односа.

Унапређивања рада ван радног односа у Републици Српској нема без измјена и допуна Закона о раду о чему треба постићи консензус социјалних партнера о свим сегментима измјена које укључују и важеће одредбе о раду ван радног односа.

6. ФЛЕКСИБИЛНИ ОБЛИЦИ РАДА И ПРАВО НА КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ

Пораст радног ангажовања без заснивања радног односа озбиљно пријети остваривању права радника на синдикално организовање и могућност закључивања колективних уговора којима ће се заштити минимум права овако ангажованих лица. Већ дуги низ година постоје озбиљна криза социјалног дијалога у Републици Српској и врло мала покривеност колективним уговорима.²⁰

Тенденција законодавца у Републици Српској јесте прописивање нових облика радног

ангажовања у различитим гранама привредних дјелатности с образложењем сузбијања сиве економије и непријављеног рада.²¹ Због константне флукуације радне снаге, миграционог кретања и потребе брзог прилагођавања тржишту рада, појавила се потреба за прописивањем нових модалитета флексибилнијег радног ангажовања. Ово се нарочито односи на обављање послова сезонског карактера у области пољопривреде, али и других послова повремених карактера у области туризма, угоститељства, трговине и слично.

Ипак, пораст флексибилних начина радног ангажовања представља озбиљан проблем остваривања права на синдикално удруживање, колективно преговање и дјеловање, јер према одредбама Закона о раду Републике Српске, могућност синдикалног организовања резервисана је за радника који се налазе у радном односу код послодавца, по неком од законом дефинисаних основа (закључивањем уговора о раду, одлуком о пријему, одлуком о избору и именовању и другим правним основом уређеним посебним законом) и које је пријављено у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса.

Према Закону о раду, само радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката, а синдикат у смислу одредаба Закона о раду јесте самостална, демократска и независна организација радника у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних права.

Само репрезентативни синдикат и репрезентативно удружење послодавца, у складу са законом, имају право на колективно преговарање и закључивање

20 Посебни колективни уговори који су закључени у Републици Српској односе се на јавни сектор и на запослене у органима управе, здравствене и социјалне заштите, области образовања и културе, унутрашњих послова, институција правосуђа и сл. У привредном сектору, укључујући област пољопривреде, комуналних и услужних дјелатности, угоститељства, трговине и сл., већ дуги низ година није закључен посебни колективни уговор, те осим законом гаранованог минимума права радника, радници у овим секторима не остварују друга и повољнија права.

21 Програмом рада Народне скупштине Републике Српске за 2025. годину, „Службени гласник Републике Српске“, број 28/25, планирано је доношење закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у области пољопривреде.

колективног уговора на одговарајућем нивоу, право на учешће у рјешавању колективних радних спорова, право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тјела на одговарајућем нивоу и друга права у складу са законом.

Исто тако, за стицање својства репрезентативности синдиката потребно је да та организација има учлањен одговарајући број запослених код послодавца. Према наведеним законским одредбама, само радник – лице које има заснован радни однос код послодавца, има право на синдикално организовање и с тим у вези право на колективно преговарање које остварује путем репрезентативних синдикалних организација чији је члан. Право на удруживање и остваривање права на колективно преговарање није гарантовано лицима која немају заснован радни однос, лицима која су радно ангажована у домоћинству, пољопривредном сектору, неформалној економији.

На овај начин, сва лица која нису у радном односу код послодавца изузета су од могућности колективног преговарања, а самим тим и могућност да значајније утичу на уређење права радноправног карактера. Постојећа законска рјешења нису у складу са међународним радним стандардима упркос чињеници да је Босна и Херцеговина ратификовала Конвенција о слободи удруживања и заштити права на организовања број 87 и Конвенцију о праву на организовање и колективно преговарање број 98. Доношењем нових законских рјешења попут планираног Закона о радном ангажовању на сезонским и другим пословима привременог карактера, мораће пратити и одговарајуће измјене Закона о раду, како право на синдикално организовање и колективно преговарање не би било додатно угрожено.

7. ЗАКЉУЧАК

Неспорно је да важећи Закон о раду Републике Српске уређује четири облика рада ван радног односа што је значајан напредак у односу на период до ступања на снагу овог закона у јануару 2016. године. Сваки од њих успоставља се уговором. Посебни дио Закона о раду регулише рад по: 1) уговору о обављању привремених и повремених послова; 2) уговору о дјелу; 3) уговору о стручном оспособљавању и усавршавању; 4) уговору о допунском раду, што јасно говори да овај институт такође припада радном праву.

Заједничко за наведене уговоре јесте то да се закључују у писаном облику и да садрже нарочито: врсту, начин и рок извршења посла, као и начин утврђивања накнаде за рад, ако законом није другачије одређено. Послодавац је дужан да води евиденцију о свим уговорима које закључи на основу правила садржаних у одредбама закона.

Уговори којима се не заснива радни однос имају утицај на повећање запослености, јер се за извршиоце код већине уговора анагажују незапослена лица која се, за вријеме док раде и док су пријављена на осигурање, не налазе на евиденцији незапослених. Та лица, радом ван радног односа, стичу одређено искуство, вјештине, додатна знања и повјерење послодавца да их

прими у радни однос када се укаже потреба, чиме се директно доприноси порасту запослености.

Сматрамо да ће у нашем систему рада радни однос дуже вријеме бити доминантан облик рада. Законодавац у Републици Српској, као и законодавци земаља насталих на подручју бивше СФРЈ још увијек, концепцијски, задржавају радни однос као централни и доминантни однос поводом рада, прилагођавајући га тржишним условима привржећивања и изазовима глобализације.

На основу напријед наведеног можемо рећи да тренутно стање рада ван радног односа у Републици Српској карактерише сљедеће: 1) да је важећи Закон о раду, у односу на претходни период, на квалитетнији начин регулисао рад ван радног односа, чиме су ријешене многе дилеме и заблуде у вези основа заснивања радног односа и законитости рада ван радног односа, 2) да рад ван радног односа има одговарајуће мјесто у систему рада, у укупним друштвено-економским односима, као и пуну економску и социјалну оправданост; 3) да између радног односа и рада ван радног односа још увијек постоје одређене разлике у правном односу, положају и правима учесника тих односа; 4) да се разлике међу њима у посљедње вријеме смањују – проширењем права радника који раде у раду ван радног односа; 5) да кроз доградњу законских рјешења треба додатно приближити положај радника који раде ван радног односа и положај радника који раде у радном односу и тиме смањити и уклонити било какве разлике у правима и заштити права извршилаца у таквом облику рада у односу на раднике који се налазе у радном односу

ЛИТЕРАТУРА

- Вујаклија М., *Лексикон страних рјечи и израза*, Просвјета, Београд, 1996/1997.
- Ивошевић З., „Уговорени рад без радног односа и заштита права“, *Заштитиња права у области рада*, Зборник радова, ИП „Глосаријум“, Београд, 2012.
- Ивошевић З., *Радно право – четврто изтењено и доуњено издање*, Правни факултет Универзитета Унион у Београду – Службени гласник, Београд, 2009.
- Ивошевић З., „Уговор о вршењу привремених или повремених послова“, *Радни односи и управљање*, бр. 6/1994.
- Ивошевић З., „Шта још ваља мијењати у Закону о раду“, *Избор из судске праксе*, број 12/2012.
- Кличковић Р., Радић Б., *Коментар Закона о раду Републике Српске*, Центар за демократизацију друштва, Бања Лука, 2016.

Извори права

- Устав Републике Српске, „Службени гласник Републике Српске“, број 3/92.
- Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, бр. 01/16, 66/18, 91/21 – Одлука Уставног суда Републике Српске, 119/21, 112/23 и 39/24.

- Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености, „Службени гласник Републике Српске“, бр. 30/10, 102/12, 94/19 и 112/23.
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, „Службени гласник Републике Српске“, бр. 134/11, 82/13, 96/13 – Одлука Уставног суда Републике Српске, 103/15, 111/21, 15/22, 132/22, 43/23 – Одлука Уставног суда Републике Српске и 105/24 – Одлука Уставног суда Републике Српске.
- Закон о обавезном здравственом осигурању, „Службени гласник Републике Српске“, бр. 93/22 и 133/22.
- Правилник о обрасцима уговора о раду, „Службени гласник Републике Српске“, број 18/16.

Rajko Kličković, Ph.D.,

Professor (retired)

Milorad Mitrović

Head of the Department for Labour, Employment and Second-Instance Labour Inspection Affairs, Ministry of Labour, War Veterans and Disabled Persons' Protection, Government of Republika Srpska

Milan Đuranović

Director, Center for Free Legal Aid of Republika Srpska

IMPROVEMENT OF LABOUR OUT OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN REPUBLIKA SRPSKA

Summary

The purpose of this paper is to analyse the current condition of the labour out of employment regulated by the Law on Labour of the Republika Srpska and to propose certain measures for its improvement. During the analysis is considered that the labour out of employment is present in the labour system of the Republika Srpska, because the employee can work even if is out of employment. Although this form of work had previously existed within the work system, with the adoption of the new Labor Law, we can speak about systematic and comprehensive regulation of such work, as its forms are now established by the Law. Any form of labour out of employment established by a contract, is concluded between: the person performing the job (jobseeker) and the person work is performed for (the employer). The current situation reflects significant progress in the regulation and expansion of certain forms of labour out of employment to earlier legal solutions and the systematization of all forms of labour out of employment in a separate part of the Law. However, the institute of labour out of employment in the work system of the Republika Srpska has not been finally resolved and it is necessary to continue working on its upgrade towards greater protection of the executors of that form of work.

Key words: *labour legislation, labour out of employment, the position of the executor of the labour out of employment, the status of labour out of employment, the upgrading of regulations*

*Др Александар Анђић***

Доцент, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

ПРАВО НА ПРИВРЕМЕНУ СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД И ЊЕГОВЕ ЗЛОУПОТРЕБЕ***

Апстракт: Привремена спреченост за рад може се корисити по различитим основима, најчешће због болести или повреде зайослености. Заједно с правом на накнаду зараде по основу привремене спречености за рад, чини целину права које је установљено ради заштите здравља зайослености и његовој социјалној и материјалној положаја. Износ накнаде зараде зависи од основа за привремену спреченост за рад. Одређује се законом али и одређеним актима послодавца и посебним колективним уговорима. Злоупотреба права на привремену спреченост за рад често се дешава у пракси. Најчешће услед одсуства јасно дефинисаног начина, који се може користити, како би се злоупотреба уочила и санкционисала. Неке од метода које се могу користити за ујврђивање ове злоупотребе и њено кажњавање аутор је навео у раду.

Кључне речи: право на привремену спреченост за рад, накнада зараде у случају привремене спречености за рад, висина накнаде зараде у случају привремене спречености за рад, злоупотреба права на привремену спреченост за рад, спречавање злоупотребе права на привремену спреченост за рад

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Право на привремену спреченост за рад утврђено је Законом о здравственом осигурању.¹ Ово право је изведено из права на здравствену заштиту²

* Рад примљен: 1. 9. 2025.

Рад прихваћен: 10. 9. 2025.

** Имејл: aantic@jura.kg.ac.rs. ORCID: 0000-0002-4117-9401.

*** Рад је резултат научноистраживачког рада аутора у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2025. годину, који се финансира из средстава Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

1 Закон о здравственом осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23.

2 Здравствена заштита пружа се на начин који би требало да сачува, унапреди или поврати здравствено стање осигураног лица и његову способност да ради и задовољи своје личне

које је загарантовано осигураницима сходно члану 51. Закона о здравственом осигурању. Право на здравствену заштиту обезбеђује се за случај настанка болести и повреде ван рада, као и у случају повреде на раду или професионалне болести.

С правом на привремену спреченост за рад нераскидиво је повезано право на накнаду зараде у случају привремене спреченост за рад. Ова два права, с обзиром на норме посматраног прописа, зависе једно од другог иако не морају бити увек повезана. Привремена спреченост за рад може се остварити без права на накнаду зараде³ током овог одсуства, али право на накнаду зараде током привремене спречености за рад не може се остварити независно од права на привремену спреченост за рад.

Привремена спреченост за рад може бити краткорочна и дугорочна. Према одређеним истраживањима, као краткорочна означава се она због које је запослени привремено спречен за рад до 14 дана, а дугорочна она због које је запослени привремено спречен за рад преко 14 дана. Често наступање краткорочне спречености за рад временом доводи до наступања дугорочне спречености за рад, која за своју крајњу последицу може имати и губитак радне способности.⁴ Дугорочна спреченост за рад чешће се појављује код старијих запослених и жена, него код других категорија запослених.⁵

Бројне студије спроведене су како би се утврдили разлози који доводе до злоупотребе права на привремену спреченост за рад. Поједине су настојале да утврде везу између изостанка с посла и временских прилика, па је утврђено да се током трајања повољних временских прилика или „лепог времена“ повећава број злоупотреба овог права. Иста је ситуација и с важним спортским догађајима, рођенданима и другим прославама. Утврђено је и да је изостајање

потребе у складу са овим законом и прописима донетим за спровођење овог закона. Чланом 52. Закона о здравственом осигурању прописано је да право на здравствену заштиту обухвата: 1) мере превенције и раног откривања болести; 2) прегледе и лечење у вези с планирањем породице, у току трудноће, порођаја и до 12 месеци након порођаја; 3) прегледе и лечење у случају болести и повреде; 4) прегледе и лечење болести уста и зуба; 5) медицинску рехабилитацију у случају болести и повреде; 6) лекове; 7) медицинска средства.

- 3 Као пример бисмо могли навести ситуацију у којој изабрани лекар утврди наступање привремене спречености за рад запосленог ради неге детета али запослени не оствари право на накнаду зараде по основу ове привремене спречености за рад, због тога што други родитељ није у радном односу онда када оба родитеља врше родитељско право.
- 4 Новчане накнаде које се исплаћују по основу осигурања за случај инвалидности постају све већи део модерних система социјалне заштите. На пример, 2012. северноамерички програм осигурања за случај инвалидитета исплаћивао је новчане накнаде три пута веће од оних које су исплаћиване по основу осигурања за случај незапослености. Између 1985. и 2012. удео корисника осигурања за случај инвалидитета више се него удвостручио. Слична динамика може се наћи у свим развијеним земљама. P. Giannoccolo, S. Platoni, „Temporary versus permanent disability: A dynamic incentives model“, *Metroeconomica*, Vol. 74, 2023, стр. 699.
- 5 J. Suur-Uski, P. Fagerlund, H. Granroth-Wilding, A. Salonsalmi, O. Rahkonen, T. Lallukka, „Dual trajectories of short-term and long-term sickness absence and their social- and health-related determinants among women in the public sector“, *European Journal of Public Health*, Vol. 34, No. 2/2024, p. 322.

с посла непосредно повезано с радним временом угоститељских објеката, што сугерише да конзумирање алкохола увече и (посебно) ноћу доприноси злоупотреби боловања следећег дана.⁶ Међутим, у појединим студијама утврђено је да се злоупотреба смањује када корист од ње премашује трошак који настане због злоупотребе привремене спречености за рад. Стога је закључено да се злоупотребе смањују када је зарада исплаћена током боловања знатно нижа од оне коју би запослени остварио кад би радио и уколико постоји могућност од санкционисања због злоупотребе овог права.⁷

Напоменули бисмо да постоје и запослени који болесни долазе на посао, јер не смеју користити право на привремену спреченост за рад услед страха од непосредног или посредног кажњавања послодавца или губитка посла. Међу њима су најбројнији запослени који раде по основу уговора о раду на одређено време.⁸

2. ОСНОВИ ЗА ПРИВРЕМЕНУ СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД

Повредом на раду, сходно члану 51. Закона о здравственом осигурању, сматра се повреда осигураника која се догоди у просторној, временској и узрочној повезаности с обављањем посла по основу којег је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма. Такође, повредом на раду сматра се и повреда проузрокована на претходно наведени начин, коју запослени претрпи при обављању посла на који није распоређен, али који обавља у интересу послодавца, као и повреда коју осигураник претрпи при доласку, односно повратку с посла. Повреду на раду представља и обољење осигураника које је настало непосредно или као искључива последица несрећног случаја или више силе за време обављања посла по основу којег је осигуран или у вези с њим.

6 Више у: J. Shi, M. Skuterud, „Gone fishing! Reported sickness absenteeism and the weather“, *Economic Inquiry*, Vol. 53, No. 1/2015, стр. 388–405; P. Skogman Thoursie, „Reporting sick: Are sporting events contagious?“, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 19, No. 6/2004, стр. 809–823; C. P. Green, M. Navarro Paniagua, „Play Hard, Shirk Hard? The Effect of Bar Hours Regulation on Worker Absence“, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 78, No. 2/2016, стр. 248–264.

7 S. Jeppe, K. Framke, E. Clausen, T. Garde, A. H. Johnsen, N. Føns, K. Jesper, M. Ida, N. Mads, R. Reiner, „Leadership Quality and Risk of Long-term Sickness Absence Among 53,157 Employees of the Danish Workforce“, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, No. 8/2020, стр. 557–565; Ł. Jurek, „Employees’ professional situation and the abuse of sick leave absence in Poland“, *Economic Research*, Vol. 36, No. 3/2023, стр. 1–29.

8 Више у: M. Miraglia, G. Johns, „Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model“, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 21, No. 3/2016, стр. 261–283; O. Marie, J. Vall Castelló, „Sick Leave Cuts and (Unhealthy) Returns to Work“, *Journal of Labor Economics*, Vol. 41, No. 4/2023, стр. 923–956.

Под професионалним обољењем у смислу Закона о здравственом осигурању подразумева се обољење настало услед дуже изложености штетностима насталим на радном месту.

Повреда на раду утврђује се на основу извештаја о повреди на раду који се доставља Републичком фонду здравственог осигурања, односно филијали ради утврђивања постојања повреде на раду и остваривања права из обавезног здравственог осигурања у складу са овим законом. Садржај и начин издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу утврђен је на основу Правилника о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу.⁹ Иако је овај правилник донет на основу Закона о безбедности и здрављу на раду,¹⁰ овим законом нису одређени појмови повреде на раду и професионалне болести те стога приликом примене његових одредби треба користити дефиниције садржане у Закону о здравственом осигурању.

Основи за привремену спреченост за рад одређени су чланом 73. Закона о здравственом осигурању. Привремена спреченост за рад запосленог наступа, ако је његово здравствено, односно стање члана његове уже породице такво да је осигураник спречен за рад: 1) услед болести или повреде ван рада;¹¹ 2) услед професионалне болести или повреде на раду; 3) због болести или компликација у вези с одржавањем трудноће; 4) због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини; 5) због неге болесног односно повређеног члана уже породице под условима утврђеним овим законом; 6) због добровољног давања органа, ћелија и ткива, изузев добровољног давања крви; 7) у случају када је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи, у складу с прописом којим се уређују начин и услови за остваривање права из обавезног здравственог осигурања.

Дужину привремене спречености за рад утврђује стручно-медицински орган Републичког фонда за здравствено осигурање на основу медицинско-доктринарних стандарда за утврђивање привремене спречености за рад.

9 Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу, „Службени гласник РС“, бр. 72/06, 84/06 – испр., 4/16, 106/18 и 14/19.

10 Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/23.

11 Болести које представљају основ за одређивање привремене спречености за рад прописане су Међународном класификацијом болести – Шифарик болести МКБ 10. Шифарик се често мења али и поред тога код осигураника се појављују болести које немају своју шифру у овом шифарнику, па се приликом утврђивања привремене спречености за рад користи шифра која је најприближнија симптомима, које је болесник пријавио. Такав је случај с вртоглавицом, која према истраживањима, примера ради, у Краљевини Шведској чини око 1% разлога за наступање привремене спречености за рад запослених у овој држави. Више у: K. Zborayova, M. L. Barrenäs, G. Granåsen, K. Kerber, J. Salzer, *Dizziness and vertigo sick leave before and after insurance restrictions – a descriptive Swedish nationwide register linkage study*, BMC Public Health, 2024; или хроничним болом. Више у: T. Wolter, B. Kleinmann, „Perceived injustice in patients with chronic pain“, *BioPsychoSocial Med*, Vol. 19, No. 7/2025.

Забрањено је да изабрани лекар или други стручно-медицински орган Републичког фонда здравственог осигурања утврди да код осигураника постоји привремена спреченост за рад ако нису испуњени претходни услови. Уколико би то учинио, постојао би основ за његову одговорност која би свакако била дисциплинска и грађанскоправна (за накнаду штете, коју је произвео послодавцу или Републичком фонду здравственог осигурања због неосновано исплаћених новчаних накнада), а у одређеним случајевима и кривичноправна (уколико је, примера ради, надлежни орган донео противправну одлуку због примљеног мита).

Сходно члану 76. Закона о здравственом осигурању, спреченост за рад осигураника наступа даном када изабрани лекар утврди да осигураник није способан за обављање свог рада због болести или повреде, односно даном када изабрани лекар утврди потребу за негу члана уже породице осигураника или када установи други прописани разлог за привремену спреченост за рад осигураника.

Изузетно, изабрани лекар може да утврди привремену спреченост за рад осигураника и за период пре првог јављања осигураника на преглед, односно јављања осигураника изабраном лекару, али највише за три дана уназад од дана када се осигураник јавио изабраном лекару.

Ако је осигураник био на стационарном лечењу или уколико је привремена спреченост за рад настала за време његовог боравка у иностранству, као и у другим оправданим случајевима у којима осигураник није могао да се јави изабраном лекару, односно није могао да га обавести о разлозима за спреченост за рад, по предлогу изабраног лекара, првостепена лекарска комисија може дати оцену о спречености за рад осигураника за период дужи од три дана пре јављања изабраном лекару.

3. ПРАВО НА НАКНАДУ ЗАРАДЕ У СЛУЧАЈУ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

„За разлику од зараде која се остварује радом, накнада зараде остварује се без рада, и то само у случајевима који су одређени законом или аутономним актима.“¹² Право на новчану накнаду у случају привремене спречености за рад уређено је Законом о раду и Законом о здравственом осигурању. Двојако уређење ове накнаде производ је тога што је терет плаћања накнаде по правилу подељен између послодавца и Републичког фонда здравственог осигурања.¹³

На основу члана 115. Закона о раду,¹⁴ запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

12 Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право са елементима социјалној права – групо измењено и дојуњено издање*, Службени гласник, Београд, 2023, стр. 173.

13 У даљем тексту ћемо користити појам Фонд за означавање овог органа.

14 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

- 1) Најмање у висини од 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) У висини 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.¹⁵

Из цитираних одредби произилази да је Законом о раду одређен минимални износ накнаде зараде, као и то да се посебним законом другачије могу уредити питања у вези с висином накнаде зараде, која се исплаћује запосленом током привремене спречености за рад, као и исплатилац исте. Законом о здравственом осигурању детаљније су уређена питања која се односе на накнаду зараде у случају привремене спречености за рад. Одређена решења садржана у њему супротна су пешењима садржаним у Закону о раду, а како је овај пропис посебан у односу на Закон о раду, у случају сукоба ова два закона примењују се одредбе Закона о здравственом осигурању.

Изабрани лекар, односно други стручно-медицински орган Републичког фонда одређује привремену спреченост за рад осигураника датумом почетка привремене спречености за рад и датумом завршетка привремене спречености за рад. Право на накнаду зараде за време привремене спречености за рад осигураника може трајати до отклањања узрока спречености за рад, у зависности од врсте и узрока болести, односно повреде. Право на накнаду зараде припада од првог дана спречености за рад и за све време њеног трајања, али само за време трајања радног односа за који би осигураник примао зараду, односно плату у складу с прописима о раду, односно за време за које би обављао делатност као предузетник да није наступила привремена спреченост за рад. Изузетно, ако је привремена спреченост за рад настала као последица повреде на раду или професионалне болести, накнада зараде припада осигуранику од првог дана спречености и за све време њеног трајања, као и после престанка радног односа осигураника, до престанка узрока привремене спречености за рад по оцени стручно-медицинског органа.¹⁶

15 Подаци које је сумирао и објавио Евростат 2018. указују на то да у земљама Европске уније удео расхода за социјалну и здравствену заштиту у укупним расходима за социјалну заштиту варира од 18,73% на Кипру до 37,12% у Ирској. Највећи удео расхода за исплаћене новчане накнаде у случају привремене неспособности за рад у укупним расходима за социјална плаћања за болест и медицинску негу забележен је у Луксембургу (22,07%), Пољској (21,83%) и у Немачкој (19,75%). Више у: P. Yordanov, M. Nikolova, Z. Angelova, *Organizational and Economic Characteristics of Compensations for Temporary Loss of Capacity to Work*, Economic Archive, No. 3/2021, стр. 14–30.

16 Члан 77. Закона о здравственом осигурању.

Осигурануку припада накнада зараде због неге оболелог, односно повређеног члана уже породице млађег од седам година живота или члана уже породице старијег од седам година живота који је тешко телесно или душевно ометен у развоју, у сваком појединачном случају болести, односно повреде, најдуже до 15 дана, а ако је оболели, односно повређени члан уже породице старији од седам година живота, а није тешко телесно или душевно ометен у развоју, најдуже до седам дана. Изузетно, када постоје оправдани разлози који се односе на здравствено стање члана уже породице, првостепена лекарска комисија може продужити трајање привремене спречености за рад због неге члана уже породице најдуже до 30 дана за негу детета млађег од седам година живота или члана уже породице старијег од седам година живота који је тешко телесно или душевно ометен у развоју, односно до 14 дана за негу члана уже породице који је старији од седам година живота, а није тешко телесно или душевно ометен у развоју.

У случају тешког оштећења здравственог стања детета до навршених 18 година живота због тешког оштећења можданих структура, малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања детета, другостепена лекарска комисија Републичког фонда може, на предлог здравствене установе која обавља здравствену делатност на терцијарном нивоу здравствене заштите у којој се дете лечи, а по упуту изабраног лекара, продужити право на накнаду зараде због неге члана уже породице. Продужење права на накнаду зараде оцењује другостепена лекарска комисија Републичког фонда на сваких шест месеци, за сваки појединачни случај, у зависности од здравственог стања детета, као и његовог неопходног даљег лечења односно рехабилитације ако је потребна.¹⁷

Право на накнаду зараде које се остварује у случају привремене спречености за рад ради неге оболелог члана уже породице има социјални карактер. Ово право бисмо могли сврстати у круг права која нису усмерена непосредно ка заштити здравља запосленог и његове материјалне сигурности, већ се ради о праву које је посредно усмерено ка остваривању ових циљева. Такође, право на привремену спреченост за рад у овом случају треба да омогући и усклађеност пословног и породичног живота, а што је циљ и других норми садржаних у радном законодавству Републике Србије.¹⁸ Запослени, коме је болестан члан уже породице, неће моћи да пружи свој пуни допринос приликом обављања његових радних задатака, при чему често нема могућности да ангажује неко лице које би бринуло о болесном члану, док је он на послу. Ово су основни разлози који су довели до установљења права на привремену спреченост за рад у овом случају.

Чланом 79. Закона о здравственом осигурању нормирано је да накнада зараде због неге детета припада осигурануку ако оба родитеља имају утврђен

17 Члан 78. Закона о здравственом осигурању.

18 Уколико постоји неусклађеност између породичног и пословног живота, код запосленог се ствара стрес који може бити окидач за наступање менталних болести, попут бројних депресивних и анксиозних поремећаја. Више у: L. Kaila-Kangas, E. Haukka, T. Lallukka, O. Rahkonen, S. Toppinen-Tanner, P. Leino-Arjas, „Work-family conflicts and long-term medically certified sickness absence due to mental disorders – a follow-up study of female municipal employees“, *BMC Public Health*, Vol. 23, 2023.

основ осигурања из члана 11. став 1. тачка 1)–7),¹⁹ 18),²⁰ 20)²¹ и 23)²² овог закона или ако дете има само једног родитеља или ако само један родитељ врши родитељско право у смислу прописа о породици или ако један од родитеља нема утврђен основ осигурања из члана 11. став 1. тач. 1)–7), 18), 20) и 23) овог закона, али је из здравствених разлога неспособан да негује оболело дете. Накнада зараде због неге детета под условима који су наведени припада и осигуранику који је усвојитељ, хранитељ, очух или маћеха детету.

Уколико је запосленом утврђена привремена спреченост за рад од стране изабраног лекара због неге детета, а нису испуњени услови које смо навели како би се исплатила накнада зараде, запослени ће бити оправдано одсутан с рада али неће имати право на новчану накнаду. Како би остварио право на новчану накнаду, запослени мора доставити исплатиоцу накнаде (послодавцу или Фонду) доказ којим се потврђује испуњење услова који су предвиђени за исплату новчане накнаде у случају привремене спречености за рад ради неге детета. Доказ издаје послодавац родитеља који не користи право на привремену спреченост за рад ради неге детета (на пример потврду да је други родитељ у радном односу и да не користи право на привремену спреченост за рад ради неге детета) здравствена установа (када је запослени који не испуњава услове у погледу здравственог осигурања из здравствених разлога неспособан да негује оболело дете, доказ би била здравствена документација издата од стране надлежне здравствене установе) или запослени (одлуку суда да сам врши родитељско право или да дете има само једног родитеља).

Основ за накнаду зараде која се исплаћује из средстава обавезног здравственог осигурања чини просечна зарада²³ коју је осигураник остварио у претходних

-
- 19 Ради се о здравственом осигурању за: лица у радном односу у привредном друштву, другом правном лицу, државном органу, органу јединице локалне самоуправе и аутономне покрајине, као лица у радном односу код физичких лица (у даљем тексту: запослени); цивилна лица на служби у Војсци Србије, јединицама Војске Србије и установама Војске Србије; изабрана, именована или постављена лица, ако за обављање функције остварују зараду, односно плату или накнаду зараде; лица која, у складу са законом којим се уређује рад, обављају послове ван просторија послодавца; лица која, у складу са законом којим се уређује рад, обављају послове кућног помоћног особља; држављане Републике Србије који су на територији Републике Србије запослени код страних или међународних организација и установа, страних конзуларних или дипломатских представништава или су запослени код страних правних или физичких лица, ако међународним уговором није друкчије одређено; запослене упућене на рад у иностранство, односно у привредном друштву или другом правном лицу које обавља делатност или услуге у иностранству, ако нису обавезно осигурани по прописима те државе или ако међународним уговором није друкчије одређено.
- 20 Ради се о здравственом осигурању за: лица која су регистрована за обављање делатности у виду занимања ради самосталног обављања делатности и обављања делатности слободне професије (у даљем тексту: предузетници), као и самостални уметници, у складу са законом.
- 21 Ради се о здравственом осигурању за: свештенике и верске службенике верских заједница регистрованих у Републици Србији који те послове обављају као самосталну делатност.
- 22 Ради се о здравственом осигурању за: јавне бележнике и јавне извршитеље.
- 23 Основ за накнаду зараде за сваки појединачни месец који улази у износ просечне зараде, не може бити виши од највише месечне основице на коју је плаћен допринос за месец који

12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад.²⁴ Зараду чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, утврђена у складу с прописима о раду и то: 1) основна зарада запосленог; 2) део зараде за радни учинак; 3) увећана зарада.²⁵

4. ВИСИНА НАКНАДЕ ЗАРАДЕ У СЛУЧАЈУ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Накнада зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, као и из средстава послодавца услед болести или повреде ван рада износи 65% од основа за накнаду зараде ако је осигураник привремено спречен за рад, због прописане мере обавезне изолације као клицоноше или због појаве заразних болести у његовој околини, због неге болесног, односно повређеног члана уже породице, под условима утврђеним овим законом и у случају када је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на

улази у просечан износ зараде, у складу са законом којим се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање. Највиши основ за накнаду зараде чини просек највиших месечних основица на који се плаћа допринос за месеце који улазе у просечни износ зараде. Ако осигураник који испуњава услов у погледу претходног осигурања није остварио зараду у 12 календарских месеци који претходе месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, основ за накнаду зараде чини просечан износ зараде за време за које је осигураник остварио зараду, а за месеце за које није остварио зараду основ чини минимална зарада за те месеце, уз ограничење највишег основа за накнаду. Ако осигураник који испуњава услов у погледу претходног осигурања није остварио зараду ни у једном месецу од 12 месеци који претходе месецу пре наступања привремене спречености за рад, основ за накнаду зараде чини минимална зарада утврђена у складу са Законом о раду, за месец за који се исплаћује накнада зараде (члан 88. Закона о здравственом осигурању).

24 За осигураника који не испуњава услов у погледу претходног осигурања у моменту почетка коришћења права на накнаду зараде из средстава обавезног здравственог осигурања, основ за накнаду зараде утврђује се у складу са ставом 1. овог члана од момента испуњења услова у погледу претходног осигурања, као и остваривања зараде из става 2. овог члана (члан 87. Закона о здравственом осигурању).

Осигуранику који је пре наступања привремене спречености за рад, односно у периоду из којег се утврђује основ за накнаду зараде, истовремено радио код два послодавца или више послодаваца или ако је као предузетник истовремено обављао делатност и радио код послодавца, основ за накнаду зараде утврђује се према укупном збиру основа за накнаду зараде, а који не може бити већи од највишег основа за накнаду зараде.

25 У члану 94. Закона о здравственом осигурању прописано је да када осигураник прима накнаду зараде из средстава обавезног здравственог осигурања дуже од два календарска месеца, има право на усклађивање основа за накнаду зараде. Усклађивање основа за накнаду зараде врши се од првог дана наредног календарског месеца по истеку другог календарског месеца непрекидне спречености за рад. Основ за накнаду зараде усклађује се с кретањем просечне месечне зараде по запосленом на територији Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у односу на месец за који се врши усклађивање накнаде зараде (прво усклађивање основа за накнаду зараде).

лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи, у складу с прописом којим се уређују начин и услови за остваривање права из обавезног здравственог осигурања.

Висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, као и из средстава послодавца, када је осигураник привремено спречен за рад услед професионалне болести или повреде на раду и због добровољног давања органа, ћелија и ткива, изузев добровољног давања крви износи 100% од основа за накнаду зараде. Исти износ накнаде исплаћује се и када је осигураник привремено спрече за рад у случају тешког оштећења здравственог стања детета до навршених 18 година живота због тешког оштећења можданих структура, малигне болести или другог тешког погоршања здравственог стања детета када другостепена лекарска комисија Фонда, на предлог здравствене установе која обавља здравствену делатност на терцијарном нивоу здравствене заштите у којој се дете лечи, а по упуту изабраног лекара, продужи право на накнаду зараде због неге члана уже породице.

У случају привремене спречености за рад због болести или компликација у вези са одржавањем трудноће, за првих 30 дана привремене спречености за рад висина накнаде зараде, коју исплаћује послодавац из својих средстава, обезбеђује се у износу од 100% од основа за накнаду зараде. Почев од 31. дана привремене спречености за рад, висина накнаде зараде обезбеђује се у износу од 100% од основа за накнаду зараде, с тим што се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбеђује износ од 65% од основа за накнаду зараде, као и износ од 35% од основа за накнаду зараде из средстава буџета Републике Србије. Средства у износу од 35% од основа за накнаду зараде преносе се Републичком фонду који у име и за рачун буџета Републике Србије уплаћује средства на рачун послодавца.²⁶

Осим наведених случајева, Законом о раду и Законом о здравственом осигурању нису предвиђени други у којима запослени има право на накнаду зараде у износу од 100% основа за накнаду зараде у случају привремене спречености за рад. Посебним колективним уговорима предвиђени су додатни основи за привремену спреченост за рад када запослени има право на накнаду зараде у износу од 100% од основа за накнаду зараде. Најчешће се овај износ предвиђа уколико је запослени био привремено спречен за рад због потврђене заразне болести ковид 19²⁷ или због мере изолације или самоизолације наложене у вези с том болешћу или због малигне болести.²⁸

26 Члан 95. Закона о здравственом осигурању.

27 На пример у члану 33а Посебног колективног уговора за државне органе, „Службени гласник РС“, бр. 38/19, 55/20 и 44/23, 64а Посебног колективног уговора за социјалну заштиту, „Службени гласник РС“, бр. 29/19, 60/20 и 88/23, 246 Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, „Службени гласник РС“, бр. 21/15, 92/20, 123/22 и 13/25, 20а Посебног колективног уговора за високо образовање, „Службени гласник РС“, бр. 86/19, 93/20 и 12/25...

28 На пример у члану 33. Посебног колективног уговора за државне органе, члану 64. Посебног колективног уговора за социјалну заштиту, члану 21. Посебног колективног уговора за

Први основ је предвиђен изменама посебних колективних уговора док је трајала пандемија корона вируса, док је други основ предвиђен у појединим колективним уговорима, као мера додатне заштите запослених који су оболели од ове најтеже болести. Мишљења смо да би ове одредбе из колективних уговора требало имплементирати и у Закон о здравственом осигурању и предвидети право на накнаду зараде у износу од 100% основа за накнаду зараде у случају наступања привремене спречености за рад због малигне болести и заразне болести због које је проглашена пандемија.

Висина накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с прописима о раду за месец за који се врши обрачун накнаде зараде, нити виша од 65%, односно 100% највишег основа за накнаду зараде утврђеног у складу са овим законом. Право на минималну зараду приликом исплате накнаде зараде, као што смо већ навели, утврђено је и Законом о раду, те стога произилази да је ово право предвиђено запосленом који је привремено спречен за рад без обзира на то ко је исплатилац накнаде.

Ако је за осигураника за време коришћења права на накнаду зараде донета одлука о удаљењу с рада, у вези с покренутим кривичним поступком, у случају одређивања притвора, као и у другим случајевима утврђеним законом, накнада зараде исплаћује се у висини једне четвртине утврђене накнаде зараде, а ако осигураник издржава чланове уже породице, у висини једне трећине те накнаде зараде. Ако поступак против осигураника, буде обустављен, односно ако осигураник буде ослобођен оптужбе, ако осигуранiku не буде изречена мера у вези с повредом радне обавезе или кршењем радне дисциплине, део накнаде зараде до пуног износа утврђеног у складу са овим законом извршиће исплатилац накнаде зараде.

Накнаду зараде за случајеве привремене спречености за рад за првих 30 дана спречености за рад обезбеђује послодавац из својих средстава, а од 31. дана накнаду зараде Фонд. Изузетно, накнада зараде обезбеђује се осигуранiku из средстава обавезног здравственог осигурања од првог дана спречености за рад због добровољног давања органа, ћелија и ткива као и осигуранiku мајци, односно оцу, усвојитељу или другом осигуранiku који се стара о детету, за време привремене спречености за рад због неге болесног детета млађег од три године.

Запосленом накнаду зараде у случају привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести обезбеђује послодавац из својих средстава за време трајања радног односа, од првог дана привремене спречености за рад, за све време трајања привремене спречености за рад осигураника. За осигураника коме је престао радни однос у току коришћења права на накнаду зараде због повреде на раду или професионалне болести, исплату накнаде зараде обезбеђује Фонд од дана престанка радног односа осигураника.²⁹

високо образовање, члану 24. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

29 Члан 101. Закона о здравственом осигурању.

Обавеза плаћања накнаде зараде, која је установљена на терет послодавца у претходном случају, оправдање има у објективној одговорности послодавца због повреде на раду или професионалне болести запосленог. Наиме, послодавац организује и руководи процесом рада, те је стога и објективно одговоран за било коју врсту негативне последице, која наступи по запосленог, а која је посредно или непосредно повезана с обављањем посла за послодавца. За разлику од неких других правних система³⁰ у којима запосленом током привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести не може престати радни однос до престанка привремене спречености за рад, у правном систему Републике Србије то није случај. Међутим, запослени који је спречен за рад из ових разлога, по престанку радног односа примаће и даље накнаду зараде до престанка разлога због којих је наступила привремена спреченост за рад али ће накнаду исплаћивати Фонд, а не послодавац. Стога је у овом случају финансијски терет повезан с исплатом накнаде зараде с послодавца пребачен на Фонд. Међутим, става смо да би обавезу плаћања накнаде зараде требало да има послодавац и након престанка радног односа, а не Фонд, због разлога које смо навели и да због тога ову одредбу треба променити приликом неке од будућих измена Закона о здравственом осигурању или предвидети приликом неке од будућих измена Закона о раду, да запосленом током привремене спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести не може престати радни однос док не престану ови разлози за привремену спречености за рад.

5. ЗЛОУПОТРЕБА ПРАВА НА ПРИВРЕМЕНУ СПРЕЧЕНОСТ ЗА РАД И НЕКИ ОД МЕХАНИЗАМА КОЈИ СЕ МОГУ КОРИСТИТИ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОУПОТРЕБЕ

Под злоупотребом права на привремену спреченост за рад у овом раду подразумевамо његово коришћење, без ваљаног медицинског разлога, а самим тим и коришћење права на накнаду зараде због привремене спречености за

30 Примера ради, чланом 115. Закона о раду Републике Српске, „Службени гласник РС“, бр. 1/16, 66/18, 91/21 – одлука УС, 119/21, 112/23 и 39/24) прописано је да:

„Раднику који је повријеђен на раду или је оболио од професионалне болести послодавац не може отказати уговор о раду за вријеме док је здравствено неспособан за рад, без обзира да ли је радник са послодавцем закључио уговор о раду на неодређено или на одређено вријеме.

Ако је радник из става 1. овог члана закључио уговор о раду на одређено вријеме, период здравствене спријечености за рад не урачунава се у вријеме трајања уговора о раду.“

Слична одредба садржана је и у Закону о раду Републике Хрватске у члану 38.6 („*Narodne novine*“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 64/23 одређено је да:

„Раднику који је претрпио озљеду на раду или је оболио од професионалне болести, за вријеме привремене неспособности за рад тијеком лијечења или опоравка од озљезде на раду или професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду.“

рад без правног основа. Разлози због којих запослени злоупотребљава право на привремену спреченост за рад небитни су, јер је злоупотреба овога права повезана с негативним последицама које могу наступити по запосленог. Пре свега, запосленом који је злоупотребио право на привремену спреченост за рад може престати радни однос.

Наиме, чланом 179. став 3. тачка 3) Закона о раду прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад. Ради се о непоштовању радне дисциплине, која у крајњој мери може бити санкционисана отказом уговора о раду или изрицањем неке од мера из члана 179а Закона о раду. Међутим, овим прописом, али нити једним другим у нашем правном систему, није дефинисан начин на који послодавац може утврдити да је запослени злоупотребио право на привремену спреченост за рад.

Такође, чланом 263. Закона о здравственом осигурању прописана је прекршајноправна одговорност осигураника, који је намерно проузроковао привремену спреченост за рад или је злоупотребио право на привремену спреченост за рад, а чланом 84. истог прописа предвиђено је да лице које је злоупотребило право на привремену спреченост за рад неће имати право на накнаду зараде, а уколико је накнада зараде исплаћена, исплатилац ће имати право да потражује повраћај исплаћених средстава.

Привремену спреченост за рад по правилу утврђује изабрани лекар,³¹ и највише злоупотреба дешава се онда када је он одреди. Међутим, послодавац нема медицинска знања, тј. он није орган који може оспорити налаз изабраног лекара и сходно томе не може ни довести његову дијагнозу у сумњу.³² Стога се поставља питање који је исправан поступак на основу кога би се утврдило да је злоупотребљено право на привремену спреченост на рад.

Један од њих јесте изјављивање приговора. Наиме, чланом 148. Закона о здравственом осигурању одређено је да првостепена лекарска комисија, између осталог, даје оцену по приговору осигураника или послодавца на оцену изабраног лекара о привременој спречености за рад осигураника до 30 дана, односно до 60 дана, односно због привремене спречености за рад због неге члана уже породице у складу с овим законом. Чланом 150. нормирано је да другостепена лекарска комисија даје оцену по приговору осигураног лица, односно послодавца на оцену коју је дала првостепена лекарска комисија.

31 Чланом 143. став 1. тачка 12. Закона о здравственом осигурању нормирано је да, између осталог, изабрани лекар утврђује привремену спреченост за рад осигураника до 30 дана, односно до 60 дана спречености за рад, осим у случајевима из члана 78. овог закона и предлаже првостепеној, односно другостепеној лекарској комисији продужење привремене спречености за рад, осим ако овим законом није другачије одређено.

32 Овакав став заузет је у бројним судским одлукама попут Решења Врховног касационог суда Рев2, 30/2015, од 22. 4. 2015. године, Пресуди Врховног касационог суда Рев2. 2348/2020, од 9. 2. 2022. године, Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 654/19 од 13. 5. 2020. године, Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 2348/20 од 9. 2. 2022. године, Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 3393/20 од 2. 9. 2021. године и Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 4099/19 од 9. 9. 2020. године.

Разлози за подношење приговора, поступак за одлучивање по приговору и рок у коме се он може изјавити нормирани су чл. 151–155. Закона о здравственом осигурању. Приговор поред осигураника може изјавити и послодавац. Ако осигурано лице или послодавац није задовољно оценом коју је дао изабрани лекар, може изјавити приговор првостепеној лекарској комисији. Приговор се подноси усмено или писмено изабраном лекару против чије оцене је изјављен или писмено и непосредно првостепеној лекарској комисији у року од три радна дана од дана саопштења оцене. Изабрани лекар коме је усмено изјављен приговор дужан је да о томе сачини забелешку, коју потписује и осигурано лице. Изабрани лекар коме је изјављен приговор дужан је да приговор одмах размотри и, уколико нађе да исти није основан и не преиначи своју одлуку, предмет без одлагања достави првостепеној лекарској комисији са својим мишљењем о основаности изјављеног приговора.

Првостепена лекарска комисија дужна је да га хитно узме у поступак. Уколико је приговор непосредно изјављен првостепеној лекарској комисији, првостепена лекарска комисија дужна је да без одлагања изјављени приговор достави изабраном лекару с налогом да се хитно изјасни о основаности приговора. Оцена првостепене лекарске комисије по изјављеном приговору је коначна. О оцени првостепене лекарске комисије писменим путем обавештавају се осигурано лице, изабрани лекар и филијала односно послодавац. О оцени првостепене лекарске комисије осигурано лице обавештава изабраног лекара, а у случају оцене о привременој спречености за рад и послодавца.

Осигурано лице или послодавац може изјавити приговор другостепеној лекарској комисији само против оцене првостепене лекарске комисије донете без претходне оцене изабраног лекара у року од три радна дана од дана саопштења оцене. Поступак одлучивања по приговору и рокови за одлучивање по приговору, који је поднет другостепеној лекарској комисији, идентични су поступку и роковима који су прописани за одлучивање по приговору који је поднет првостепеној лекарској комисији.

Уколико би првостепена или другостепена лекарска комисија утврдила да је запослени злоупотребио право на привремену спреченост за рад, послодавац би имао правни основ да покрене поступак за утврђивање његове дисциплинске, грађанскоправне, прекршајноправне и евентуално кривичноправне одговорности.

Члановима 157. и 158. Закона о здравственом осигурању предвиђен је још један поступак који послодавац може користити према запосленом како би утврдио да ли је запослени злоупотребио право на привремену спреченост за рад.

Фонд, по службеној дужности или на захтев послодавца, може тражити вештачење у вези са остваривањем свих права осигураних лица, па и запосленог код послодавца, из обавезног здравственог осигурања, укључујући и вештачење о здравственом стању осигураног лица. Вештачење врши првостепена лекарска комисија ако је оцену дао изабрани лекар, другостепена лекарска комисија ако је оцену дала првостепена лекарска комисија и три лекара

специјалисте здравствене установе на терцијарном нивоу здравствене заштите ако је оцену дала другостепена лекарска комисија.

Вештачење се може захтевати у року од годину дана од дана остваривања права из обавезног здравственог осигурања о којем је одлучивао надлежни стручно-медицински орган Фонда у поступку. Фонд може захтевати вештачење у вези с оствареним правима из обавезног здравственог осигурања осигураног лица које ће спровести независни стручњаци из одговарајућих здравствених установа, односно стручне комисије из одређених грана медицине.

И у овом случају послодавац би имао правни основ да покрене поступак за утврђивање дисциплинске, грађанскоправне, прекршајноправне и евентуално кривичноправне одговорности запосленог уколико би се након спроведеног поступка вештачења утврдило да је запослени злоупотребио право на привремену спреченост за рад.

Напомињемо да би послодавац могао дисциплински санкционисати запосленог због злоупотребе права на привремену спреченост за рад и без спровођења наведених поступака уколико се ради о очигледној злоупотреби права, примера ради, када је утврђено право на привремену спреченост за рад због здравствених разлога који захтевају строго мировање запосленог, а послодавац поседује доказе о томе да је запослени учествовао на неком спортском такмичењу или, на пример, путовао у иностранство ради учешћа на неком стручном скупу. Међутим, ово би требало да буде апсолутни изузетак и послодавац би требало да користи механизме који су претходно наведени како би утврдио да је запослени злоупотребио право на привремену спреченост за рад.

На крају бисмо навели један интересантан експеримент који је спроведен у граду Мандал (Mandal) у Краљевини Норвешкој. У овом граду током 2008. општинским службеницима било је дозвољено да одсуствују због привремене спречености за рад услед болести или повреде до девет дана без потврде лекара о постојању медицинског разлога за одсуство. Уколико је запосленом било потребно одсуство дуже од девет дана, морао је доставити и потврду лекара за одсуство. Током трајања овог експеримента, смањила су сва одсуства са рада запослених због повреде или болести, а посебно дуготрајна одсуства с рада.³³

6. ЗАКЉУЧАК

Привремена спреченост за рад због болести или повреде јесте право из социјалног осигурања чији је циљ очување психичког и физичког здравља запосленог. С овим правом је повезано право на новчану накнаду коју запослени остварује у случају привремене спречености за рад. У већини правних система запослени имају право на привремену спреченост за рад и накнаду по том основу и у одређеним случајевима, који нису повезани с њиховим

33 B. Ferman, G. Torsvik, K. Vaage, „Skipping the doctor: evidence from a case with extended self-certification of paid sick leave“, *Journal of Population Economics*, Vol. 36, 2023, стр. 935–971.

здравственим стањем, као што је, примера ради, болест члана уже породице или донирање ткива.

Право на привремену спреченост за рад утврђено је у правном систему Републике Србије Законом о здравственом осигурању. Право на новчану накнаду у случају привремене спречености за рад нормирано је Законом о раду и Законом о здравственом осигурању.

У овим прописима предвиђена су минимална права запосленима, која су у појединим случајевима проширена одредбама посебних колективних уговора. У појединим посебним колективним уговорима садржана су решења, која могу бити имплементирана и у претходно наведене законе.

Ово право, као уосталом и свако друго које је утврђено у корист запосленог, може бити предмет злоупотребе. Запослени ово право злоупотребљавају из различитих побуда. Неки од њих то чине како би током привремене спречености за рад могли да раде код другог послодавца и увећају своје приходе, други како би обавили приватни посао током привремене спречености за рад попут припрема за полагање испита или завршетка одређених административних поступака, трећи како би могли да се одморе од пословних обавеза или како би фактички продужили годишњи одмор...

Ретки су методи за спречавање ове злоупотребе у нашем правном систему. Разлог се огледа у томе што привремену спреченост за рад утврђује лекар или лекарска комисија, те послодавац, као лице које нема медицинска знања, углавном не може несумњиво утврдити злоупотребу права на привремену спреченост за рад. Неки од начина за утврђивање злоупотребе права на привремену спреченост за рад наведени су у овом раду.

Уколико је утврђена злоупотреба права на привремену спреченост за рад, запослени може одговарати прекршајноправно, грађанскоправно, дисциплински и кривичноправно. Такође, у овом случају може се утврдити и одговорност медицинског органа који је утврдио наступање привремене спречености за рад.

ЛИТЕРАТУРА

- Брковић Р., Урдаревић Б., *Радно право са елементима социјалног права – групо измењено и дојуњено издање*, Службени гласник, Београд, 2023.
- Ferman B., Torsvik G., Vaage K., „Skipping the doctor: evidence from a case with extended self-certification of paid sick leave“, *Journal of Population Economics*, Vol. 36, 2023.
- Giannoccolo P., Platoni S., „Temporary versus permanent disability: A dynamic incentives model“, *Metroeconomica*, Vol. 74, 2023.
- Jurek Ł., „Employees’ professional situation and the abuse of sick leave absence in Poland“, *Economic Research – Ekonomska istraživanja*, Vol. 36, No. 3/2023.
- Kaila-Kangas L., Haukka E., Lallukka T., Rahkonen O., Toppinen-Tanner S., Leino-Arjas P., *Work-family conflicts and long-term medically certified sickness absence due to mental disorders – a follow-up study of female municipal employees*, BMC Public Health, 2023.

- Karl Sørensen J., Framke E., Clausen T., Helene Garde A., Føns Johnsen N., Kristiansen J., E. H. Madsen I., Nordentoft M., Rugulies R., „Leadership Quality and Risk of Long-term Sickness Absence Among 53,157 Employees of the Danish Workforce“, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, No. 8/ 2020.
- Marie O., Vall Castelló J., „Sick Leave Cuts and (Unhealthy) Returns to Work“, *Journal of Labor Economics*, Vol. 41, No. 4/2023.
- Miraglia M., Johns G., „Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model“, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 21, No. 3/2016.
- Green C. P., Navarro Paniagua M., „Play Hard, Shirk Hard? The Effect of Bar Hours Regulation on Worker Absence“, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 78, No. 2/2016.
- Shi J., Skuterud M., „Gone fishing! Reported sickness absenteeism and the weather“, *Economic Inquiry*, Vol. 53, No. 1/2015.
- Skogman Thoursie P., „Reporting sick: Are sporting events contagious?“, *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 19, No. 6/2004.
- Suur-Uski J., Fagerlund P., Granroth-Wilding H., Salonsalmi A., Rahkonen O., Lallukka T., „Dual trajectories of short-term and long-term sickness absence and their social and health-related determinants among women in the public sector“, *European Journal of Public Health*, Vol. 34, No. 2/2024.
- Wolter T., Kleinmann B., „Perceived injustice in patients with chronic pain“, *BioPsychoSocial Med*, Vol. 19, No. 7/2025.
- Yordanov P., Nikolova M., Angelova Z., „Organizational and Economic Characteristics of Compensations for Temporary Loss of Capacity to Work“, *Economic Archive*, No. 3/2021.
- Zborayova K., Barrenäs M. L., Granåsen G., Kerber K., Salzer J., „Dizziness and vertigo sick leave before and after insurance restrictions – a descriptive Swedish nationwide register linkage study“, *BMC Public Health*, Vol. 24, 2024.

Извори љрава

- Закон о здравственом осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23.
- Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/2023.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.
- Закон о раду Републике Хрватске, „Народне новине“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 64/23.
- Закон о раду Републике Српске, „Службени гласник РС“, бр. 1/16, 66/18, 91/21 – одлука УС, 119/21, 112/23 и 39/24.
- Правилник о садржају и начину издавања обрасца извештаја о повреди на раду и професионалном обољењу, „Службени гласник РС“, бр. 72/06, 84/06 – испр., 4/16, 106/18 и 14/19.

Посебан колективни уговор за државне органе, „Службени гласник РС“, бр. 38/19, 55/20 и 44/23.

Посебан колективни уговор за социјалну заштиту, „Службени гласник РС“, бр. 29/19, 60/20 и 88/23.

Посебан колективни уговор за високо образовање, „Службени гласник РС“, бр. 86/19, 93/20 и 12/25.

Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, „Службени гласник РС“, бр. 21/15, 92/20, 123/22 и 13/25.

Сугска пракса

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2348/2020, од 9. 2. 2022. године;

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 654/19 од 13. 5. 2020. године;

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 2348/20 од 9. 2. 2022. године;

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 3393/20 од 2. 9. 2021. године;

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 4099/19 од 9. 9. 2020. године;

Решење Врховног касационог суда Рев2, 30/2015, од 22. 4. 2015. године.

Aleksandar Antić, Ph.D.

Assistant Professor, Faculty of Law, University of Kragujevac

THE RIGHT TO TEMPORARY INCAPACITY FOR WORK AND ITS ABUSES

Summary

Temporary incapacity for work may arise on various grounds, most commonly due to illness or injury. Together with the right to wage compensation, it constitutes an instrument designed to safeguard the employee's health and to ensure social and material security. The level of compensation depends on the ground for incapacity and is determined not only by legislation, but also by employers' general acts and collective agreements. In practice, this right is frequently subject to abuse, largely due to the absence of clear mechanisms for its detection and sanctioning. This paper discusses selected methods that may serve to identify such abuses and provide an adequate response.

Keywords: *right to temporary incapacity for work, wage compensation in the event of temporary incapacity for work, level of wage compensation in the event of temporary incapacity for work, abuse of the right to temporary incapacity for work, prevention of abuse of the right to temporary incapacity for work*

Marija Dragičević, LL.D.**

Assistant Professor, Faculty of Law, University of Niš

THE RIGHT TO PROTECTION FROM DISMISSAL IN THE EVENT OF A TRANSFER OF UNDERTAKINGS***

Abstract: *This paper is devoted to the analysis of the legal protection of employees against dismissal on grounds related to a transfer of undertakings, with particular reference to the provisions of Directive 2001/23/EC and national legislative frameworks. The central research question concerns the distinction between justified dismissals, based on economic, technical, or organisational reasons, and unlawful dismissals motivated solely by the transfer of the employer. The paper examines various and often conflicting interpretations of Article 4(2) of Directive 2001/23/EC, with special attention to the case law of the Court of Justice of the European Union and comparative models of protection in the Member States. In its concluding part, the paper highlights the shortcomings of the domestic labour law framework, stressing the need for explicit regulation of protection against dismissals connected with a change of employer, in order to enhance legal certainty and ensure the effective safeguarding of employees' rights. Particular emphasis is placed on the role of the judiciary, since it is the courts that, in practice, distinguish between justified grounds for dismissal and those based solely on the transfer of an undertaking, by determining the existence or absence of a causal link between the transfer and the dismissal.*

Keywords: *transfer of undertaking, termination of employment contract, transferor, transferee, Directive 2001/23/EC, protection of employees*

* Submitted: 29. 8. 2025.

Accepted: 10. 9. 2025.

** Email: marijad@prafak.ni.ac.rs, ORCID: 0000-0002-2477-9835.

*** This paper was produced as part of the research project „Responsibility in Legal and Social Context“, funded by the Faculty of Law, University of Niš, for the period 2021–2025.

1. INTRODUCTION

Modern corporations represent an instrument for the organisation of economic life and one of the fundamental factors of the economic structure of society, realised through the mobilisation of proprietary interests in the economy.¹ Economic activity, namely the production of goods and the provision of services, is carried out through undertakings in which founders provide capital, while employees contribute their labour (knowledge, skills, and competences), thereby transforming capital into goods and services.² Although employers' policies often aim at creating a flexible labour market to increase profits, the social implications of such processes are frequently negative, as they diminish the importance of human capital and reduce employees to a marginal category.³ Since employment constitutes the primary source of both economic and social security for individuals, the loss of a job entails not only the loss of income but also, in many cases, the loss of self-respect and even a sense of purpose.⁴

For these reasons, the relationship between the economic interests of employers and the social rights of employees holds particular significance in modern labour law. The tension between the employer's need to adapt business operations to market demands and the employee's interest in retaining employment becomes even more pronounced in circumstances involving a transfer of undertakings. According to some authors, this situation lies at the very core of the conflict between the employer's economic right to entrepreneurial freedom and the employee's social

-
- 1 A. Berle, G. Means, *The Modern Corporation and Private Property*, Transaction Publishers, New Brunswick, 1991, 3; A. Berle, Modern Functions of the Corporate System, *Columbia Law Review*, vol. 62, no. 3/1962, 433, 437.
 - 2 C. N. Pitelis, „The Separation of Ownership and Control in the Theory of the Firm: A Reappraisal“, *International Journal of Industrial Organisation*, vol. 4, no. 1/1986, 69.
 - 3 As Obradović observes, „the only unquestionable beneficiary of the flexibilisation of employment relations is capital, that is, those who control it. The weaker the protection and the more insecure the workplace, the cheaper the labour force becomes. This does not lead to increased employment, higher wages, or greater overall prosperity within the state, but it does result in higher profits” (Г. Обрадовић, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, 208). The task of contemporary labour legislation is, therefore, „to strike a balance between social protection and equality, on the one hand, and economic efficiency, on the other“. Г. Обрадовић, В. Секулић, „Индекс законске заштите запослења у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 1–6/2004, 307.
 - 4 Numerous studies have demonstrated that the termination of an employment contract by the employer ranks among the most stressful life events, and may lead to a range of problems and pathologies, particularly in countries lacking a well-developed system of social protection for unemployed persons. See further: J. Gruber, „The Wealth of the Unemployed“, *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 55, no. 1/2001, 79–94; C. J. Ruhm, „Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?“, *The American Economic Review*, vol. 81, no. 1/1991, 319–324; A. Stevens, „Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses“, *Journal of Labour Economics*, vol. 15, no. 1/1997, 165–88; M. Stephens, „The Long-Run Consumption Effects of Earnings Shocks“, *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, no. 1/2001, 28–36; K. Papps, R. Winkelmann, „Unemployment and Crime: New Evidence for an Old Question“, *Discussion Paper*, no. 25/1998, 1–26.

right to job security.⁵ Labour law, in line with its historical function of protecting the weaker party, must therefore seek to establish a fair balance: on the one hand, safeguarding the employer's freedom to manage and dispose of the undertaking, and on the other, guaranteeing employees continuity of employment.

A more substantial development of regulation in this field began with the adoption of Directive 77/187/EEC, whose main purpose was to secure a fair distribution of the costs of corporate restructuring and to prevent employees from bearing the entire burden of economic change.⁶ This goal was further reinforced by Directive 2001/23/EC, which explicitly states in its preamble that „it is necessary to provide for the protection of employees in the event of a change of employer, in particular, to ensure that their rights are safeguarded“.⁷

The core mechanism for achieving this purpose is the principle of the automatic transfer of employment contracts from the transferor to the transferee. In such cases, the subject of the employment relationship changes, while the substantive rights and obligations of employees remain preserved. The principle of continuity of employment thus ensures protection for workers while at the same time leaving intact the employer's managerial prerogatives. However, if the transferor or transferee were permitted to dismiss employees solely on grounds related to the transfer itself, the principle of automatic transfer would be rendered meaningless. For this reason, the right to protection against dismissals constitutes a crucial element of the system of employee protection in the event of a transfer of undertakings.

This paper is therefore devoted to the analysis of protection against dismissals in cases of a change of employer, with particular emphasis on Directive 2001/23/EC, the case law of the Court of Justice of the European Union, and comparative approaches adopted in the Member States.

2. THE RIGHT TO PROTECTION AGAINST DISMISSAL ON GROUNDS RELATED TO A TRANSFER OF UNDERTAKINGS

Throughout the history of labour law, the termination of employment contracts has represented the most powerful instrument in the hands of the holder of the means of production, enabling the employer to release itself from „the other contracting

5 For example: A. A. H. Ver Loren van Themaat, *The Protection of Workers in the Case of Business Transfers: A Comparative Study of the Law in the USA, UK and South Africa*, University College London, London, 1994, 30; N. Smit, *Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking*, Faculty of Law of the Rand Africaans University, Johannesburg, 2001, 1–24; S. E. Etukakpan, *Transfer of Undertakings: the Tension Between Business Rescue and Employment Protection in Corporate Insolvency*, Nottingham Trent University, Nottingham, 2012, 39–41.

6 B. Hepple, „Harmonisation of Labour Law in the European Communities“, y: John Adams (ed.), *Essays for Clive Schmitthof*, Abingdon, 1983, 14.

7 Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings or business or parts of undertakings or businesses, (*Official Journal* L 82, 22. 3. 2001, 16–20), Recital 3 of the Preamble.

party“ without any consequences.⁸ The concept of dismissal based on unrestricted freedom of will corresponded to the era of liberal capitalism, reflecting the tendency (still present today) to free the employment relationship from any form of constraint or limitation and to leave it essentially to the autonomy of the employer and the employee. However, given the nature of the employment relationship, as well as the seriousness of the consequences of its termination for its parties – particularly for the employee, but also for society and the state as a whole – modern legislators prescribe the grounds upon which termination of employment contracts may be deemed valid.⁹ Termination of employment is therefore permitted only in cases where there are justified reasons, while the assessment of the (un)justifiability of particular grounds for dismissal remains a delicate and complex question.¹⁰

This is especially true in situations involving a transfer of undertakings, where there exists a pronounced conflict between the (economic) right of the employer to reorganise the business and the (social) right of the employee to job security. Since new owners of undertakings (transferee) do not necessarily wish to take over the entire workforce of the transferor employer, and since transferors often seek to make their undertaking as attractive as possible to a potential purchaser, „transfers of undertakings are, in most cases, accompanied by dismissals of employees“.¹¹ The European legislator was not insensitive to this fact, and therefore, alongside the *ex lege* transfer of employment contracts from the transferor to the transferee, introduced a second pillar of employment protection: the prohibition of dismissal on grounds related solely to the transfer of the undertaking. Such a prohibition was ideologically necessary (and therefore entirely understandable), since otherwise both the transferor and the transferee employer could avoid the obligations arising from the transfer, thereby rendering the rule of *ex lege* transfer of employment contracts meaningless.

Accordingly, Article 4(1) of Directive 2001/23/EC provides that „*the transfer of an undertaking, business or part of an undertaking or business shall not in itself constitute grounds for dismissal by the transferor or the transferee employer*“. This prohibition binds both the transferor employer (with regard to dismissals prior to the date of transfer) and the transferee employer (with regard to dismissals after the transfer has taken place). Thus, if an employee were dismissed solely because of the transfer of the undertaking, i.e. due to the change of employer, such dismissal would be deemed unlawful, regardless of whether it was effected by the transferor or the transferee employer.¹²

Directive 2001/23/EC does not harmonise national laws on termination of employment, but rather prohibits dismissals in all situations where a causal link

8 С. Ковачевић-Перић, „Отказ од стране послодавца“, *Право и њивреда*, бр. 4–6/2016, 642.

9 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ ујовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, 572.

10 *Ibid.*, 144.

11 *Ibid.*

12 Т. Kalamatiev, А. Ristovski, „Transfer of Undertakings and Protection of Employees Individual Rights in the Republic of Macedonia“, у: Erica Kovács, Martin Winner (eds), *Stakeholder Protection in Restructuring*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2019, 275.

between the dismissal and the transfer of the undertaking can be established. In line with this, the majority of EU Member States (Belgium, Denmark, Germany, Estonia, Greece, Spain, Ireland, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Hungary, Malta, the Netherlands, Poland, Finland, Sweden, and others) have incorporated into their national legislation explicit rules protecting employees from dismissal on grounds connected with the change of employer, expressly providing that a transfer of undertakings does not constitute valid grounds for dismissal.¹³ For example, under the provisions of the German Civil Code, „the termination of the employment relationship by the transferor or transferee because of the transfer of an undertaking or part of an undertaking is ineffective. The right to termination of the employment relationship for other reasons remains unaffected“.¹⁴ This prohibition applies both to ordinary dismissal (*ordentliche Kündigung*) and to extraordinary dismissal (*Kündigung aus wichtigem Grund*), provided that the transfer of the undertaking was the primary reason and ultimate cause of termination.¹⁵

By contrast, in certain states (such as the Czech Republic, France, Austria, Portugal, Slovenia, and Slovakia) the prohibition of dismissal is not explicitly codified in national legislation, but rather is inferred implicitly from statutory provisions on termination of employment which typically enumerate the valid grounds for dismissal by the employer, among which a transfer of undertakings is not included.¹⁶ The same is true in Serbia, where the Labour Law has not explicitly confirmed the rule on protection against dismissal on grounds related to a transfer of undertakings, although it can be derived from the provisions regulating both transfers of undertakings and termination of employment.¹⁷ Accordingly, it may be concluded

13 M. Sargeant, *Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event, of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses*, Human European Consultancy, London, 2007, 44–53.

14 Bürgerliches Gesetzbuch ((StF: JGS Nr. 946/1811 [...] BGBl. I Nr. 121/2021 (NR: GP XXVII IA 1698/A AB 909 S. 113. BR: AB 10676 S. 927) , члан 613а, став 4.

15 J. Kirchner, S. Morgenroth, „Germany“, y: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 211.

16 M. Sargeant, *o. c.*, 44–53.

17 It is interesting to note that, unlike the Serbian Labour Law, Macedonian labour legislation – modelled on Directive 2001/23/EC – prohibits dismissals whose sole reason is the transfer of an undertaking, but permits dismissals based on the business needs of the employer (whether transferor or transferee). Employees are entitled to protection in the event of dismissal or deterioration of acquired rights for reasons connected with the transfer of the undertaking, while employers are held liable for compensation in cases of violation of employees' rights in such circumstances (T. Kalamatiev, A. Ristovski, *Transfer of Undertakings and Protection of Employees' Individual Rights in the Republic of Macedonia*, 276). However, as Kalamatiev observes, despite the general prohibition of dismissals on the grounds of transfer of undertakings, in practice there are instances of abuse. This primarily concerns situations in which one economic entity ceases to exist (through the closure of the undertaking), but simultaneously (or within a very short period of time) establishes another undertaking (a newly founded company) that continues to carry out the same or a similar business activity. The closure of the undertaking results in the termination of employment of the employees (whose contracts are most often formally

that in all countries which recognise the principle of *ex lege* transfer of employment contracts in cases of a change of employer, the prohibition of dismissals on grounds linked to the transfer is undisputed – though in some jurisdictions this prohibition is derived indirectly. Nevertheless, for the effective implementation of the principles of legal certainty and employee protection against unlawful dismissals, it would be desirable to confirm this prohibition explicitly in legislation, especially in countries (such as Serbia) where case law in this field is not sufficiently developed, unlike in more advanced systems such as France and Austria.¹⁸

The prohibition of dismissal contained in Article 4(1) of Directive 2001/23/EC, however, is subject to certain limitations. First, Member States may exclude „certain specific categories of employees who are not covered by the laws or practices of the Member States in respect of protection against dismissal“.¹⁹ According to the Court of Justice, this does not authorise Member States to use this exception to withdraw or reduce protection against dismissal for categories of workers who, under national law, already enjoy some, even if limited, protection.²⁰ In practice, only a few Member States have made use of this option – for example, Spain with respect to senior managers and domestic workers, Hungary with respect to fixed-term employees, and Sweden with respect to executive staff, family members of the employer, domestic staff, and individuals receiving special support or protection in employment.²¹

The second limitation concerns situations where employment terminates for otherwise legitimate reasons relating to the conduct or capability of the employee, or for economic, technical, or organisational (ETO) reasons entailing changes in the workforce.²² Thus, not every dismissal in some way causally linked to the transfer is considered unlawful, since this would disproportionately restrict the employer's

terminated on the basis of „mutual agreement“ (which requires the consent of the employees concerned), while the newly established undertaking becomes the new employer of the same workers, who then sign new employment contracts – albeit under less favourable conditions. See further: T. Kalamatiev, „Protection of Employees' Individual Rights in the Event of a Change of Employer (Transfer of Undertakings) in the Republic of Macedonia“, у: Todor Kalamatiev (ed.), *Restructuring Of Companies And Their Consequences In Relation To Employees: Conditions, dilemmas and challenges in the Laws of the EU, Austria, Macedonia and Serbia*, Faculty of Law „Justinianus Primus“ Skopje, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje, 2017, 10–13.

- 18 The case law of national courts in these states, strongly influenced by the jurisprudence of the Court of Justice, prohibits dismissals – whether by the transferor or the transferee employer – where the transfer of an undertaking constitutes the reason for termination. Thus, according to the judgment of the Austrian Supreme Court of Justice, any contrary interpretation would create scope for easily circumventing the automatic transfer of employment contracts. S. Nitzl, C. Stuppig, „Austria“, у: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 45.
- 19 Directive 2001/23/EC, Article 4(1), second subparagraph.
- 20 Judgment in Case C-237/84 (Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium), 15 April 1986 (ECLI:EU:C:1986:149).
- 21 M. Sargeant, *o. c.*, 44–53.
- 22 Љ. Ковачевић, *o. c.*, 487.

entrepreneurial freedom. The transferee employer often aims to achieve synergy by integrating the transferred undertaking into its organisational structure or merging it with other undertakings under its control. Where the transferred undertaking is facing financial difficulties, organisational changes will frequently be unavoidable. Directive 2001/23/EC therefore provides that the general prohibition of dismissal on grounds related to a transfer of undertakings „shall not stand in the way of dismissals that may take place for economic, technical or organisational reasons entailing changes in the workforce“.²³ In other words, where there exists an ETO reason justifying changes in the workforce, dismissal may be deemed lawful.

The scope of the „economic, technical or organisational reasons“ exception is thus crucial for determining the strength of protection under Directive 2001/23/EC. In practice, however, it is not easy to draw the line between prohibited (the transfer itself) and permissible grounds (ETO reasons) for dismissal by the employer. Above all, it is very difficult to define „economic, technical or organisational reasons“ in advance, and almost impossible to predict exhaustively all situations that may fall within this category. While Member States enjoy a degree of discretion to specify the meaning of this term, most have not availed themselves of this option. An exception is Cypriot labour law, which expressly defines ETO reasons as including, for example, modernisation, mechanisation, or other changes in methods of production or organisation reducing the number of required employees; changes in products, production methods, or required skills; closure of departments; difficulties in marketing products or accessing credit; shortage of orders or raw materials; shortage of production means; or a reduction in workload.²⁴

In this regard, Beltzer argues that a legitimate reason for dismissal cannot consist primarily of workforce rationalisation carried out prior to the transfer for the purpose of facilitating the sale of the undertaking.²⁵ Conversely, Countouris and Njoya maintain that „economic, technical, or organisational reasons“ cannot be understood as encompassing general economic objectives such as selling the business at a favourable price, introducing flexibility, or reducing operating costs. Instead, such a reason must be specifically connected to the running of the undertaking and must require „changes in the workforce“.²⁶ The Court of Justice has similarly noted that every business decision, including the decision to transfer an undertaking or part thereof, will necessarily involve changes that could, in general, be described as „economic, technical, or organisational“.²⁷ However, the Directive would be deprived of its purpose if every such change were treated as sufficient justification for

23 Directive 2001/23/EC, Article 4(1).

24 M. Sargeant, *o. c.*, 48.

25 R. M. Beltzer, „The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 23, no. 1/2007, 149.

26 N. Countouris, W. Njoya, „2001/23/EC: Transfer of Undertakings“, Monika Schlachter (ed.), *EU Labour Law – A Commentary*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015, 441.

27 Judgment in Case C-362/89 (Giuseppe d’Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others), 25 July 1991 (ECLI:EU:C:1991:326).

dismissal. „For such changes to constitute valid grounds for dismissal, they must be such that they would result in the dismissal of the employees concerned irrespective of whether the transfer of the undertaking had taken place.“²⁸

To ensure respect for the prohibition of dismissal on grounds related to the transfer itself, the Court of Justice has refused to allow a separation between the two pillars of employment protection contained in Articles 3 and 4 of Directive 2001/23/EC.²⁹ As noted above, the rule on the *ex lege* transfer of employment contracts applies only to employees who have a valid contract of employment on the date of transfer. Thus, in order to avoid the effects of Article 3, the transferor employer may be tempted to dismiss employees immediately prior to the transfer, either to secure a higher purchase price from the potential buyer or at the request of the transferee who may not be interested in taking over the entire workforce, or who may intend to rehire the same employees under less favourable conditions. Similarly, the transferee employer may wish to modify the working conditions of transferred employees in order to harmonise them with those of its existing workforce. This could lead to termination by the employee due to a substantial change in working conditions, or dismissal by the transferor due to the employee's refusal to consent to the transfer of their contract. For these reasons, the Court of Justice has held that all circumstances surrounding the dismissal must be taken into account, both before and after the transfer of undertakings.³⁰

2.1. Protection against termination of the employment contract by the transferor

The rule on the transfer of employment contracts in force on the date of the change of employer would make little sense if the transferor could easily terminate such contracts a few days, or even weeks, before the reorganization of the undertaking.³¹ For this reason, most European states, as we have seen above, prescribe a prohibition of dismissals by the employer on grounds related to the very change of employer, without, however, preventing possible dismissals for economic, technological or organizational reasons that involve changes in the workforce.

To determine whether, in a particular case, the termination is connected to the change of employer, it is recommended to apply a two-step causality test: first, it should be established whether there is „factual causality“, i.e. whether the termination would have occurred had there been no transfer of undertaking. If the answer

28 N. Countouris, W. Njoya, *o. c.*, 441.

29 C. Barnard, *EU employment law*, 4th edition, Oxford University Press, Oxford, 2012, 613.

30 Judgment in Case C-101/87 (P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and Others v. Junckers Industrier A/S), 15 June 1988 (ECLI:EU:C:1988:308).

31 Lj. Kovačević, „Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia“, у: Erica Kovács, Martin Winner (eds), *Stakeholder Protection in Restructuring*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2019, 246.

is negative, one should proceed to examine the legal causes: was the transfer of undertaking the „main“, „dominant“, or „preponderant“ reason for dismissal? If so, the termination is unlawful.³² In this respect, according to the Court of Justice, national courts must take into account the objective circumstances that led to the dismissal, particularly whether it occurred close to the date of the change of employer, and whether, after the transfer, the transferee re-employed the very same workers whose contracts the transferor had terminated.³³

The Serbian legislator has not devised a mechanism to deter employers from terminating contracts of employment as a means of circumventing the rules on the protection of employees in the event of a change of employer. On the other hand, there are (more or less successful) efforts in the laws of certain European countries to restrict the transferor's right to terminate employment contracts in the period immediately prior to the transfer of an undertaking.³⁴ Thus, for example, under UK labour law, any dismissal of an employee whose sole or principal reason is the transfer of undertaking is considered an automatically unfair dismissal, provided that it does not concern economic, technological or organizational changes.³⁵ This, however, does not resolve the problem of determining the fair scope of restrictions on employers, and so the literature suggests redefining and reinterpreting the notions of „employer's needs“ and „economic, technological and organizational changes“ as a way of preventing their broad interpretation and the consequent subsumption of dismissals related to the change of employer into dismissals for the employer's needs.³⁶

Furthermore, an additional problem arises in determining the legal consequences of unlawful termination. In this regard, the legal scholarship emphasizes that reinstatement of the employee should be the primary remedy, as in other cases

32 N. Smit, *Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking*, 334.

33 Judgment in Case C-101/87 (P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v. Junckers Industrier A/S) 15 June 1988 (ECLI:EU:C:1988:308).

34 Lj. Kovačević, „Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia“, 246.

35 Until 31 January 2014, when the amendments to the UK Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations (TUPE) entered into force, any dismissal of an employee with sufficient length of service (which in the meantime was extended from one to two years) was considered automatically unfair if the sole or principal reason for the dismissal was: (1) the transfer of the undertaking itself, or (2) a reason connected with the transfer of the undertaking, provided that it did not constitute an economic, technical, or organizational reason entailing changes in the workforce. After that date, the dismissal of an employee is considered automatically unfair only if the sole or principal reason for the dismissal was the transfer of the undertaking and if it does not relate to economic, technical, or organizational changes. Moreover, the qualifying period of continuous employment required to bring an unfair dismissal claim does not apply where the employee has lodged such a claim before asserting their rights under the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations. T. Marshall, K. Hodgkiss, „United Kingdom“, y: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 433.

36 N. Smit, *Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking*, 335.

of unlawful dismissal. The only specificity in this case is that the transferor could execute a court order for reinstatement only if the undertaking had not yet been transferred at the time when the dismissal was found unlawful, while execution of such an order would be the obligation of the transferee if the undertaking had already been transferred before that finding. A similar position was taken by the Court of Justice, which held that employees whom the transferor had unlawfully dismissed immediately prior to the transfer (and whose contracts of employment were not taken over by the transferee) may also seek protection against the transferee.³⁷ This is because their contracts of employment must be considered valid for at least two reasons. First, employees who were dismissed contrary to Article 4(1) before the change of employer must be regarded as employed in the undertaking on the date of transfer. Second, there is settled case law that the rules of the Directive, especially those concerning protection of employees against dismissal due to change of employer, must be considered mandatory, so that derogation to the detriment of employees is not possible.³⁸

Finally, attention should be drawn to another possibility of termination before the change of employer: dismissal on the grounds of an employee's refusal to consent to the transfer of the employment contract to the transferee. As noted above, in order to guarantee the employee's freedom to choose the person for whom he or she will work, a large number of European states have introduced the right of the employee to refuse (object to) the transfer of the employment contract to the transferee. Refusal may be motivated by the employee's wish to continue working for the transferor, but also by the fact that, after the change of employer, he or she would face significantly worse working conditions. Employees may also oppose the transfer of the employment contract „for reasons not necessarily reasonable when viewed objectively, but which are of personal significance to the employee“.³⁹ Therefore, the legal consequences of exercising this important right must be regulated by law. These may be, as noted above, either continuation of employment with the transferor or termination of the employment contract by the transferor, which is the option chosen by the Serbian legislator. From the perspective of legal certainty and job protection, as well as the employee's primary motives in refusing the transfer, a better option would be, as in German law, to provide for continuation of employment with the transferor in all cases where an objection to the transfer of the employment contract is raised. In that case, however, there is a very real possibility of workforce reductions, so fair selection criteria are crucial, since employees opposing the transfer must not be targeted as redundant merely because they have exercised their right to object to the transfer of the employment contract.⁴⁰

37 Judgment in Case C-101/87 (*Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL*), 12 March 1998 (ECLI:EU:C:1988:308).

38 *Ibid.*, paras. 39–40.

39 N. Smit, *Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking*, 336.

40 Similarly: H. Collins, „Dismissals on Transfer of a Business“, *Industrial Law Journal*, vol. 15, no. 1/1986, 253.

2.2. Protection Against Dismissal by the Transferee

The mere change of employer does not in itself constitute a justified reason for the termination of employment by the transferee, although the assessment of whether a dismissal is (exclusively or predominantly) motivated by such change will be a major issue in each individual case. This further means that the transferee may be relieved of liability for unlawful dismissal only if it can be proven that the decision was motivated by the employee's conduct or capabilities.⁴¹ The same applies where there is evidence confirming the existence of reasons relating to the employer's need to implement economic, technological, or organizational changes, in which case it may be argued, for instance, that the dismissal was not the mere result of the change of employer but rather formed part of a broader set of measures undertaken to avoid insolvency and reduce ongoing costs threatening the survival of the undertaking.⁴²

Thus, the acts of the transferee, just like those of the transferor, fall under Article 4(1) of Directive 2001/23/EC, so that any dismissal connected with the change of employer as such is considered unlawful, regardless of whether the dismissal was effected by the transferor or by the transferee. At the same time, assessments of whether a dismissal is connected with the change of employer (or not) are particularly delicate, since there is a thin and fragile line between a *bona fide* dismissal linked to economic, technological, and organizational changes in the undertaking and the abuse of this right as a convenient tool for restructuring.⁴³ One of the criteria often suggested in the literature is the timing of the dismissal: the longer the period after the change of employer, the lower the probability that the dismissal is connected with the transfer.⁴⁴ However, even this criterion is not reliable, since the determination of whether a dismissal is factually linked to the change of employer must ultimately be examined in each individual case.

This complex issue of distinguishing justified from unjustified dismissals in cases of transfer of undertakings is further complicated by Article 4(2) of Directive 2001/23/EC, the scope of which is not easily understood: „if the contract of employment or the employment relationship is terminated because the transfer involves a substantial change in working conditions to the detriment of the employee, the employer shall be regarded as having been responsible for the termination of the contract of employment or of the employment relationship“. A substantial change in working conditions, according to the case law of the Court of Justice, entails the

41 N. Smit, „A Chronicle of Issues Raised in the Course of Dismissals by the Transferor and/or Transferee in Circumstances Involving the Transfer of an Undertaking“, *Industrial Law Journal (Juta)*, vol. 26, no. 1/2005, 1873–1874.

42 N. Smit, *Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking*, 342.

43 Lj. Kovačević, „Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia“, 248.

44 J. McMullen „Takeovers, transfers and business re-organizations“, *Industrial Law Journal*, vol. 21, no. 1/1992, 25–29.

imposition of less favorable working conditions upon employees, such as reduced remuneration or a refusal to guarantee the continuation of acquired rights.⁴⁵

As Countouris observes, „this, however, does not mean that Member States are obliged to guarantee affected employees that the transfer of undertakings will have no impact on their existing level of remuneration, but only that if employees' remuneration is significantly altered to their detriment and they therefore decide not to continue their employment, this must be treated as a dismissal for which the transferee employer is responsible“.⁴⁶ In other words, a substantial detrimental change in working conditions constitutes a basis for compensation for unlawful dismissal but does not confer upon employees the right to demand the maintenance of working conditions enjoyed with the transferor employer.

In contrast to this view, which is widespread in the literature, Riesenhuber argues that Article 4(2) does not concern changes in working conditions provided for by contracts of employment transferred to the transferee under Article 3 of Directive 2001/23/EC. Such detrimental modifications are expressly prohibited by the Directive and must therefore be deemed unlawful. If the Directive, in principle, prohibits any alteration of working conditions as a consequence of the transfer of undertakings, it would be inconsistent for Article 4(2) to sanction only substantial detrimental changes. Furthermore, the sanction itself would be inadequate: a dismissal triggered by a significant change in working conditions must not only be attributed to the employer but must also be considered unlawful.⁴⁷

Building on this reasoning, Riesenhuber concludes that the scope of Article 4(2) can only be satisfactorily explained as covering inevitable factual changes (within legally permissible limits, e.g. as per instructions of the transferee employer), such as changes of workplace (though these will usually fall below the „substantial“ threshold), as well as permissible legal modifications within the meaning of Article 3(3) of Directive 2001/23/EC, such as those occurring upon the replacement of a collective agreement. Interpreted in this way, Article 4(2) of Directive 2001/23/EC provides an extension of protection where otherwise lawful modifications of working conditions have „significant“ detrimental effects on the employee.⁴⁸

When analyzing these (conflicting) interpretations of Article 4(2), it must be recalled that the Court of Justice has consistently emphasized that the true aim of the Directive is „to ensure, as far as possible, that the employment relationship continues with the transferee employer, in particular by obliging the transferee to maintain the terms and conditions laid down in a collective agreement concluded with the transferor (Article 3(3)) and by protecting employees against dismissals motivated

45 Judgment in Joined Cases C-171/94 and C-172/94 (Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA), 6 July 1995 (ECLI:EU:C:1996:87); Judgment in Case C-425/02 (Johanna Maria Delahaye, née Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative), 11 November 2004 (ECLI:EU:C:2004:706).

46 N. Countouris, *W. Njoya*, o. c., 440.

47 K. Riesenhuber, o. c., 598–599.

48 *Ibid.*, 599.

solely by the fact of transfer (Article 4(1))⁴⁹. This therefore means that the transferee employer may not alter working conditions to the detriment of employees where such changes are connected with the transfer of undertakings itself. Even if, in accordance with more recent CJEU case law, a more flexible approach is accepted, modifications of employment contracts „may not have the purpose or effect of imposing upon employees conditions that are, in principle, less favorable than those guaranteed to them prior to the transfer of the undertaking“⁵⁰.

However, if despite this prohibition, the transferee imposes substantial detrimental modifications of the employment contract and the employee refuses to accept them, resulting in termination of the contract, the transferee will be regarded as responsible for the termination. Likewise, if the employee resigns as a consequence of such modifications, the transferee is deemed responsible for the termination.⁵¹ Hence, from the wording of Article 4(2) it clearly follows that the employer must be regarded as responsible for the termination of the contract of employment or the employment relationship, regardless of which party (employer or employee) formally effected the termination. Nevertheless, the provision does not itself determine the legal consequences of such responsibility; rather, liability for unlawful dismissals and the consequences of breach of obligations imposed by the Directive are regulated by the national laws of Member States.

In this regard, it is worth mentioning the *Juuri* judgment, where the Court had to consider the implications of a violation of Article 4(2) by the employer.⁵² Emphasizing that Directive 2001/23/EC is a measure of partial harmonization, the Court held that it does not impose any obligation upon Member States to guarantee employees specific forms of compensation or to ensure uniform rules of protection equivalent to those applicable in cases of unlawful dismissal by the employer. According to the Court, „Directive 2001/23/EC can only be relied upon to ensure that the employee is protected in his relations with the transferee employer to the same extent as with the transferor, in accordance with the legal rules of the Member State concerned“⁵³. Although a resignation by the employee must be treated as a consequence of the employer’s conduct, the legal consequences, such as severance pay or compensation, must be prescribed by the laws, regulations, and administrative provisions of the Member States.⁵⁴

In light of the foregoing, according to the Court’s interpretation, Article 4(2) of Directive 2001/23 must be construed as meaning that, in cases where the termination of an employment contract or employment relationship occurs as a result of a

49 Judgment in Case C-19/83 (*Knud Wendelboe and Others v. L.J. Music ApS*, in liquidation), 7 February 1985 (ECLI:EU:C:1985:54).

50 Judgment in Case C-108/10 (*Ivana Scattolon v. Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca*), 6 September 2011 (ECLI:EU:C:2011:542).

51 Directive 2001/23/EC, Article 4(2).

52 Judgment in Case C-396/07 (*Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy*), 27 November 2008 (ECLI:EU:C:2008:656).

53 *Ibid.*, para. 23.

54 *Ibid.*, para. 24.

substantial change in working conditions to the detriment of employees, the Member States are not obliged to guarantee employees the same type of protection as that which applies in cases where the employment contract or relationship has been unlawfully terminated by the employer. However, the national court is required, at the very least, to ensure that the transferee bears the consequences imposed by the applicable national law in cases of termination of an employment contract or relationship by the employer, such as the payment of wages and other entitlements relating to the notice period which the employer is obliged to observe under national law.⁵⁵

Given the considerable discretion granted to Member States by Article 4(2) of the Directive, it is not surprising that there are significant differences among Member States concerning the scope of protection afforded to employees against dismissals connected with a change of employer. In some jurisdictions (for example, Germany, France, Spain, and Italy) a dismissal resulting from a change of employer is void, which means that the employment contract or employment relationship continues to exist, and employees therefore have, inter alia, the right to request reinstatement in accordance with the terms and conditions agreed with the transferor.⁵⁶ Thus, for example, under French law an employee whose contract of employment has been terminated for reasons connected with the mere change of employer may seek: (1) compensation for unfair dismissal which, if awarded, may not be less than the salary received during the last six months of work – applicable to employees with at least two years of service and employed in a company with at least 11 employees, while for other employees the amount is determined by the court; or (2) the continuation of the employment contract with the transferee.⁵⁷ If the transferee refuses to reinstate the employee, it will be obliged to pay damages in the same amount as in the previous case. If, however, the transferee agrees to reinstate the dismissed employee, the employee loses the possibility of claiming damages from the transferee but retains the option of seeking compensation from the transferor.⁵⁸ In other jurisdictions (for example, the United Kingdom) the dismissal itself, although unjustified or unfair, is nevertheless valid, and the employee cannot claim reinstatement. The effect of Directive 2001/23/EC in such cases is limited to granting the dismissed employee the right to claim compensation for unlawful dismissal.⁵⁹

In domestic law, the need for the protection of employees against dismissal immediately following a change of employer has not been recognized. This also applies

55 *Ibid.*, para. 30.

56 J. Kirchner, S. Morgenroth, *o. c.*, 211.

57 P. Danesi, M. A. Bethenod, „France“, y: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 187. Unlike French law, under Spanish law the right to choose between reinstating the employee with the payment of wages or paying statutory severance belongs to the employer. P. Menor „Spain“, y: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 390.

58 P. Danesi, M.-A. Bethenod, *o. c.*, 187.

59 N. Countouris, W. Njoya, *o. c.*, 441.

to protection against termination of the employment contract by the transferee where the employee does not accept a modification of the employment contract offered immediately after the transfer (e.g. an offer to transfer to a lower-ranked position).⁶⁰ Accordingly, the existence of a prohibition on terminating employment contracts for reasons connected solely with a change of employer, whether by the transferor or the transferee, is inferred from the provisions of the Labour Act regulating the institution of change of employer (which introduce the rule of *ex lege* transfer of all employment contracts) and the provisions governing termination of employment by the employer (which, among the legitimate grounds for termination, do not list change of employer).

As for the consequences of wrongful termination of an employment contract for reasons related to a change of employer, in the absence of specific provisions in the Labour Act, the provisions regulating the legal consequences of unlawful termination of employment must apply.⁶¹ Thus, an employee whose employment contract was terminated by the employer (whether transferor or transferee) for reasons linked to the mere change of employer, or due to the employee's refusal to consent to the transfer of the employment contract when significantly less favourable working conditions were offered by the transferee, or due to the employee's refusal to sign an annex to the employment contract introducing substantial changes to working conditions to the employee's detriment, would have the right to request reinstatement, along with compensation equal to the lost salary, including applicable taxes and contributions, in accordance with the law.

In domestic law this is, undoubtedly, a more favourable option than the alternative, i.e. the employee's right to claim monetary „compensation“ instead of reinstatement, which may amount to a maximum of 18 monthly salaries, depending on the length of service with the employer, the employee's age, and the number of dependants. The reason is that an employee who does not return to work in the event of wrongful dismissal (either by choice or where the employer proves that continuation of the employment relationship, taking into account all the circumstances and the interests of both parties, is not feasible) is entitled only to a monetary amount (which essentially has the nature of financial compensation rather than damages) of up to 18 or 36 salaries, and not to compensation equal to lost wages and other earnings (which, otherwise, belong to an employee who is reinstated, if such losses occurred).⁶²

60 Lj. Kovačević, „Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia“, 249.

61 Labour Law (Zakon o radu), Official Gazette of the Republic of Serbia, Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Constitutional Court Decision, 113/2017 and 95/2018 – Authentic Interpretation, art. 191.

62 See further: Г. Обрадовић, „О потпуној накнади штете код незаконитог отказа“, у: Невена Петрушић (ур.), *Приспунуј њравосуђу – инспјрументии за имјлементииацију евројских сјандарда у њравни сисјтем Рейублике Србије*, тематски зборник радова, књига 3, Ниш, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, 2009, 97–104; Г. Обрадовић, С. Ковачевић-Перић, „Новчана накнада нематеријалне штете због незаконитог отказа“, *Зборник радова Правној факултетија у Нишу*, бр. 67/2014, 199–220.

In this respect, it should be noted that domestic case law includes examples where courts have upheld claims for annulment of the dismissal decision and, consequently, for „damages“ in cases where employees refused to consent to the transfer of the employment contract because they were offered duties that differed from those they had performed under the transferor. Thus, according to the judgment of the Belgrade Court of Appeal, it was correct that „the court of first instance [...] concluded that the claimant’s employment was unlawfully terminated, given that the transferee offered the claimant a lower-ranked position with a lower salary (offering him the position of a manual worker with a gross salary of 24,000 dinars, while the claimant had been a shift supervisor in the designated organisational unit), and therefore the claimant rightly refused the transfer of the employment contract. Consequently, the claimant is entitled to monetary restitution“.⁶³

Regardless of such positive examples of domestic case law, it seems necessary, for the effective implementation of the principle of legal certainty and the protection of employees against wrongful dismissal, that the rule on the protection of employees against dismissals caused solely by changes of employer be explicitly confirmed in the Labour Act, and that the legal consequences of termination of employment resulting from an employee’s refusal to consent to substantial modifications of the employment contract to the employee’s detriment be clearly prescribed, irrespective of whether the termination (technically) was effected by the employee or by the transferee.

3. CONCLUSION

The right to protection against dismissal in the event of a transfer of undertakings represents one of the central issues of modern labour law, since such situations reveal the strongest tension between the employer’s economic interests and the employee’s social rights. The analysis of Directive 2001/23/EC and the case law of the Court of Justice of the European Union demonstrates that the legislator’s purpose is to prevent employees from bearing the burden of economic and organisational change and to guarantee continuity of employment. By introducing the rule of automatic transfer of employment contracts and the prohibition of dismissals based solely on the transfer itself, a dual mechanism of protection was established as the foundation of this area of law.

However, the exceptions for economic, technical, and organisational (ETO) reasons open space for diverging interpretations and potential misuse. For this reason, the role of the courts is crucial in assessing the causal link between a transfer and dismissal, as is the precise definition of these concepts within national legislation. Comparative analysis shows that while most EU Member States have explicitly codified the prohibition of dismissals in this context, in some jurisdictions it is only implied through general provisions. In Serbian labour law, although such protection may be inferred, the absence of explicit regulation remains a source of legal uncertainty.

63 Judgment of the Belgrade Court of Appeal, Gž1 858/2019 of 23 January 2020.

Therefore, the most important legislative task is the explicit regulation of protection against dismissal in the event of a change of employer, as well as the consequences of unlawful termination in such cases. This would strengthen legal certainty, enhance the effective safeguarding of employees' rights, and establish a fair balance between the employer's entrepreneurial freedom and the employee's right to job security.

BIBLIOGRAPHY

- Beltzer, R. M., „The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 23, no. 1/2007, 139–155.
- Berle, A. Means, G., *The Modern Corporation and Private Property*, Transaction Publishers, New Brunswick, 1991.
- Berle, A., Modern Functions of the Corporate System, *Columbia Law Review*, vol. 62, no. 3/1962, 433–449.
- Collins, H. „Dismissals on Transfer of a Business“, *Industrial Law Journal*, vol. 15, no. 1/1986, 244–255.
- Countouris, N., Njoya, W., „2001/23/EC: Transfer of Undertakings“, Monika Schlachter (ed.), *EU Labour Law – A Commentary*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015.
- Danesi, P., Bethenod, M. A., „France“, y: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016.
- Etukakpan, S. E., *Transfer of Undertakings: the Tension Between Business Rescue and Employment Protection in Corporate Insolvency*, Nottingham Trent University, Nottingham, 2012.
- Gruber, J., „The Wealth of the Unemployed“, *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 55, no. 1/2001, 79–94.
- Hepple, B., „Harmonisation of Labour Law in the European Communities“, y: John Adams (ed.), *Essays for Clive Schmitthof*, Abingdon, 1983.
- Kalamatiev, T., „Protection of Employees' Individual Rights in the Event of a Change of Employer (Transfer of Undertakings) in the Republic of Macedonia“, y: Todor Kalamatiev (ed.), *Restructuring Of Companies And Their Consequences In Relation To Employees: Conditions, dilemmas and challenges in the Laws of the EU, Austria, Macedonia and Serbia*, Faculty of Law „Justinianus Primus“ Skopje, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje, 2017, 1–17.
- Kalamatiev, T., Ristovski, A., „Transfer of Undertakings and Protection of Employees Individual Rights in the Republic of Macedonia“, y: Erica Kovács, Martin Winner (eds), *Stakeholder Protection in Restructuring*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2019, 265–286.
- Kirchner, J., Morgenroth, S., „Germany“, y: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 205–234.

- Kovačević, Lj., „Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia“, у: Erica Kovács, Martin Winner (eds), *Stakeholder Protection in Restructuring*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2019, 233–263.
- Ковачевић, Љ., *Ваљани разлози за ошказ ујовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Ковачевић-Перић, С., „Отказ од стране послодавца“, *Право и љиврега*, бр. 4–6/2016, 641–650.
- Marshall, T., Hodgkiss, K., „United Kingdom“, у: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 427–464.
- McMullen, J., „Takeovers, transfers and business re-organizations“, *Industrial Law Journal*, vol. 21, no. 1/1992, 25–29.
- Menor, P., „Spain“, у: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 385–408.
- Nitzl, S., Stuppnig, C., „Austria“, у: Jens Kirchner, Sascha Morgenroth, Tim Marshall (eds), *Transfer of Business and Acquired Employee Rights – A Practical Guide for Europe and Across the Globe*, Springer-Verlag, Berlin, 2016, 38–64.
- Обрадовић, Г., „О потпуној накнади штете код незаконитог отказа“, у: Невена Петрушић (ур.), *Присјуй љравосуђу – инсјрументии за имљеменијаицију евројских сјандарда у љравни сисјтем Рејублике Србије*, тематски зборник радова, књига 3, Ниш, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, 2009.
- Обрадовић, Г., „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Рагно и социјално љраво*, бр. 1/2008, 199–211.
- Обрадовић, Г., Ковачевић-Перић, С., „Новчана накнада нематеријалне штете због незаконитог отказа“, *Зборник радова Правној факултетија у Нишу*, бр. 67/2014.
- Обрадовић, Г., Секулић, В., „Индекс законске заштите запослења у Републици Србији“, *Рагно и социјално љраво*, бр. 1–6/2004, 199–220.
- Papps, K., Winkelmann, R., „Unemployment and Crime: New Evidence for an Old Question“, *Discussion Paper*, br. 25/1998, 1–26.
- Pitelis, C. N., „The Separation of Ownership and Control in the Theory of the Firm: A Reappraisal“, *International Journal of Industrial Organisation*, vol. 4, no. 1/1986, 69.
- Ruhm, C. J., „Are Workers Permanently Scarred by Job Displacements?“, *The American Economic Review*, vol. 81, no. 1/1991, 319–324.
- Sargeant, M., *Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event, of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses*, Human European Consultancy, London, 2007.
- Smit, N., „A Chronicle of Issues Raised in the Course of Dismissals by the Transferor and/or Transferee in Circumstances Involving the Transfer of an Undertaking“, *Industrial Law Journal (Juta)*, vol. 26, no. 1/2005, 1853–1895.

- Smit, N., *Labour Law Implications of the Transfer of an Undertaking*, Faculty of Law of the Rand Afrikaans University, Johannesburg, 2001, 1–24.
- Stephens, M., „The Long-Run Consumption Effects of Earnings Shocks,“ *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, no. 1/2001, 28–36.
- Stevens, A., „Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses“, *Journal of Labour Economics*, vol. 15, no. 1/1997, 165–188.
- Ver Loren van Themaat, A. A. H., *The Protection of Workers in the Case of Business Transfers: A Comparative Study of the Law in the USA, UK and South Africa*, University College London, London, 1994.

Legal sources and case law

- Bürgerliches Gesetzbuch ((StF: JGS Nr. 946/1811 [...] BGBl. I Nr. 121/2021 (NR: GP XXVII IA 1698/A AB 909 S. 113. BR: AB 10676 S. 927).
- Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings or business or parts of undertakings or businesses, (*Official Journal* L 82, 22.03.2001, 16–20).
- Judgment in Case C-101/87 (Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL), 12 March 1998 (ECLI:EU:C:1988:308).
- Judgment in Case C-101/87 (P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and Others v. Junckers Industrier A/S), 15 June 1988 (ECLI:EU:C:1988:308).
- Judgment in Case C-101/87 (P. Bork International A/S, in liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, acting on behalf of Birger E. Petersen, and Jens E. Olsen and others v. Junckers Industrier A/S) 15 June 1988 (ECLI:EU:C:1988:308).
- Judgment in Case C-108/10 (Ivana Scattolon v. Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), 6 September 2011 (ECLI:EU:C:2011:542).
- Judgment in Case C-19/83 (Knud Wendelboe and Others v. L.J. Music ApS, in liquidation), 7 February 1985 (ECLI:EU:C:1985:54).
- Judgment in Case C-237/84 (Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium), 15 April 1986 (ECLI:EU:C:1986:149).
- Judgment in Case C-362/89 (Giuseppe d'Urso, Adriana Ventadori and others v. Ercole Marelli Elettromeccanica Generale SpA and others), 25 July 1991 (ECLI:EU:C:1991:326).
- Judgment in Case C-396/07 (Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy), 27 November 2008 (ECLI:EU:C:2008:656).
- Judgment in Joined Cases C-171/94 and C-172/94 (Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA), 6 July 1995 (ECLI:EU:C:1996:87); Judgment in Case C-425/02 (Johanna Maria Delahaye, née Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative), 11 November 2004 (ECLI:EU:C:2004:706).
- Judgment of the Belgrade Court of Appeal, Gž1 858/2019 of 23 January 2020.

Labour Law (Zakon o radu), Official Gazette of the Republic of Serbia, Nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Constitutional Court Decision, 113/2017 and 95/2018 – Authentic Interpretation.

Др Марија Драјићевић

Доцент, Правни факултет Универзитета у Нишу

ПРАВО НА ЗАШТИТУ ОД ОТКАЗА У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Резиме

Рад је посвећен анализи правне заштите запослених од отказа уговора о раду из разлога везаних за промену послодавца, са посебним освртом на одредбе Директиве 2001/23/ЕЗ и националне законодавне оквира. Централно истраживачко питање односи се на разграничење између оправданих отказа, заснованих на економским, техничким или организационим разлозима, и незаконитих отказа мотивисаних искључиво променом послодавца. У раду се размајрају различита и често супротивљива тумачења члана 4(2) Директиве 2001/23/ЕЗ, са посебним освртом на праксу Суда правде Европске уније и ујоредноправне моделе заштите у државама чланицама ЕУ. У завршном делу рада указује се на недостатке домаће радноправне оквира, са наласком на потребу експлицитној реулисања заштите од отказа повезаних са променом послодавца, ради јачања правне сигурности и обезбеђивања деловорне заштите права запослених. Посебно се истражује значај улоге суда, будући да је управо суд онај који у пракси разграничава оправдане отказне разлоге од оних који су искључиво последица промене послодавца, утврђујући односање или одсуство узрочне везе између промене послодавца и отказа.

Кључне речи: промена послодавца, отказ уговора о раду, послодавац претходник, послодавац следбеник, Директива 2001/23/ЕЗ, заштита запослених

*Доц. др Милан Костић***

Доцент, Државни универзитет у Новом Пазару

СПЕЦИФИЧНОСТ ОДНОСА СИГУРНОСТИ ПРИХОДА И СИГУРНОСТИ ПОСЛА/СИГУРНОСТИ ЗАПОСЛЕЊА У УСЛОВИМА САВРЕМЕНОГ ТРЖИШТА РАДА

Апстракт: *Сигурност прихода представља основни елемент за обезбеђивање економичне стабилности појединца и односи се, пре свега, на стабилност и предвидљивост новчаних средстава које појединци добијају за обављени рад или кроз неки од програма социјалне сигурности. Процеси који стоје у основи савременог тржишта рада повлаче за собом нове изазове за остваривање сигурности прихода. Приказујући значај сигурности прихода у савременом тржишту рада, аутор у раду посебно истражује однос између сигурности прихода и сигурности посла/сигурности запослења. Веза између сигурности посла и сигурности прихода је нераскидива, јер је право на зараду основно право запосленог из радног односа. Услови савременог тржишта рада однос између сигурности прихода и сигурности запослења чине вишеслојним посебно због тога што је потребно пронаћи баланс између бенефиција које незапослено лице остварује и његове активности усмерене ка проналаску новог запослења. Закључак до којег аутор долази указује на следеће – да би се сигурност прихода очувала у савременом тржишту рада, потребан је конципиран најор државе али и појединаца који морају бити спреми да буду активни учесници у образовном систему заснованом на програму доживотног учења и усавршавања.*

Кључне речи: *сигурност прихода, сигурност посла, сигурност запослења, савремено тржиште рада*

1. УВОД

Сигурност прихода односи се на стабилност и предвидљивост новчаних средстава које појединци добијају за обављени рад или кроз неки од програма

* Рад примљен: 1. 9. 2025.

Рад прихваћен: 10. 9. 2025.

** Имејл: milankostic@np.ac.rs. ORCID : 0000-0001-8718-1673.

социјалне сигурности. Процеси глобализације, дигитализације и флексибилни радни односи, који карактеришу савремено тржиште рада, доносе нове изазове за остваривање сигурности прихода. У раду се на првом месту даје приказ значаја сигурности прихода у савременом тржишту рада, с обзиром на то да сигурност прихода, поред економске димензије, има и социјалну димензију. Осим обезбеђења основних егзистенцијалних потреба и обезбеђења материјалне сигурности, сигурност прихода омогућаје појединцу и потпуну укљученост у друштвену заједницу и стварање осећаја припадности. У раду се затим истражује веза између сигурности прихода и сигурности посла/сигурности запослења, имајући у виду да традиционални модели рада све више уступају место новим облицима запошљавања, што се директно манифестује и на остваривање сигурности прихода, тако да радници морају бити спремни да се прилагоде овим променама. На самом крају долази се до закључка да је сигурност прихода темељ стабилности друштва и да је у савременом тржишту рада неопходан континуирани напор свих социјалних партнера у очувању ове врсте сигурности.

2. ЗНАЧАЈ СИГУРНОСТИ ПРИХОДА И ЊЕГОВИ ИЗАЗОВИ У САВРЕМЕНОМ ТРЖИШТУ РАДА

„У савременом друштву посао је често кључан за нечији идентитет, достојанство и самопоштовање.“¹ Сигурност прихода представља основни елемент за обезбеђивање егзистенцијалне стабилности појединца и његове породице, а самим тим и кључни аспект за економски и друштвени просперитет у целини. Предвидљивост сигурности прихода омогућава појединцима да без бојазни планирају своју будућност и подстиче стабилност породица, како препознаје Шундерић: „Осећај сигурности подразумева не само сигурност за себе, него и за своју породицу“², с тим да „свест или осећање сигурности мора бити утемељено на објективним чињеницама.“³ На друштвеном нивоу, сигурност прихода јача поверење у тржиште рада и мотивише радника да се професионално усавршава. Такође, доприноси смањењу сиромаштва и неједнакости.

Како је незапосленост један од највећих изазова сигурности прихода, један од основних циљева сваке савремене државе јесте да оствари пуну запосленост. За појединца, неки од облика радног ангажовања подразумева већи степен личног достојанства и друштвеног задовољства, и прилику да својим радом допринесе заједници. Ковачевић наводи да губитак запослења не утиче само на професионални живот појединца, већ често доводи и до нарушавања

1 E. Shi, F. Zhong, „Job Security and the Theoretical Basis of the Employment Relationship“, *Canberra Law Review*, No. 15/2017, стр. 20.

2 Б. Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2009, стр. 93.

3 *Ibid.* Берислав Шефер те објективне чињенице види у „постојању механизма који појединцу и породици обезбеђује да не дође до погоршања њиховог економског и социјалног статуса“. Наведено према: Б. Шундерић, *о. с.*, стр. 93.

његовог друштвеног живота услед снижавања животног стандарда и губитка свих права која је остваривао по основу рада.⁴ Успешан процес запошљавања,⁵ и остваривање пуне запослености превасходно утиче и на побољшање економске снаге сваке државе, и доводи до јачања њених привредних капацитета.

Како традиционални облици рада уступају место новим моделима запошљавања, сигурност прихода постаје све важнија тема. Флексибилни облици запошљавања, процеси дигитализације и аутоматизације, као и честе економске и организационе промене које карактеришу савремено тржиште рада представљају нове изазове за остваривање сигурности прихода,⁶ јер овакви облици запошљавања смањују предвидљивост прихода. Услед појаве нових изазова, радници су приморани да се прилагоде новим променама како би остварили своју економску стабилност и одржали сигурност прихода. Кроз улагања у образовни систем, а нарочито кроз програме стручног усавршавања и доживотног учења, држава омогућава радницима да се адекватно припреме за ове промене.⁷

Остваривање пуне запослености у савременом тржишту рада и времену свеопште глобализације јесте процес који је увелико превазишао границе држава. Данас се процесом запошљавања активно бави и велики број међународних и регионалних организација, где се на првом месту истиче Европска унија. Како је за остваривање пуне запослености неопходна заједничка активност свих субјеката, Европска унија и државе чланице заједно континуирано раде на развоју стратегија за запошљавање које доприносе високом нивоу запослености.⁸

Остваривање пуне запослености за сваку државу представља циљ који није лако остварив. И поред предузимања низа мера које имају за циљ остваривање пуне запослености, неминовно је да је незапосленост проблем с којим се свака држава у већој или мањој мери сусреће. Уосталом, пуна запосленост и не подразумева нулту незапосленост, јер услед промена на тржишту рада и промене запошљавања није реално очекивати да апсолутно сваки радно способан појединац који жели да ради има запошљавање.

4 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за оштаквање уговора о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд, 2016, стр. 28.

5 Под *запошљавањем* подразумевамо успостављено, одржано и правно фактичко стање у коме појединац на основу својих компетенција остварује право на рад у одређеној делатности и на законом заснован начин. Држава углавном базира политику запошљавања кроз примену активних мера политике запошљавања, које омогућају појединцима да брже и лакше нађу ново запошљавање.

6 „Флексибилнији приступ раду наметнут је све оштријом конкуренцијом на светском тржишту рада којој су изложене све земље, па и наша, услед глобализације пословања.“ С. Јашаревић, „Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/2002, стр. 94.

7 P. Egger, „Decent Work and Competitiveness: Labour Dimensions of Accession to the European Union“, *International Labour Review*, Vol. 142, No. 1/2003, стр. 14.

8 N. Gundt, „The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes“, *European Labour Law Journal*, No. 3–4/2014, стр. 354.

Један од начина сузбијања негативних последица незапослености јесте систем социјалне сигурности.⁹ Смањење незапослености и социјално збрињавање незапослених лица представљају важне циљеве социјалне државе.¹⁰ За појединца, најважнији аспект током периода незапослености јесте да и даље има одређени облик сигурности прихода, јер њоме обезбеђује своју егзистенцију. Наиме, у редовном току ствари подразумева се да лица својим радом или имовином задовоље своје потребе, док у овом случају стање незапослености представља супротну ситуацију, у којој је ово стање наметнуто лицу против његове воље.¹¹

3. ОДНОС СИГУРНОСТИ ПРИХОДА И СИГУРНОСТИ ПОСЛА

Сигурност посла односи се на „очекивања у вези с трајањем посла на тачно одређеном радном месту“,¹² док се сигурност запослења односи на „могућност обављања континуираног рада, односно на могућност да се лако и брзо пронађе ново запослење“.¹³ Сигурност прихода, према Међународној организацији рада, „односи се на стварни, примљени и очекивани приход“.¹⁴ Код сигурности посла веза између сигурности прихода и сигурности посла је непосредна, јер запослени за обављени рад и време проведено на раду остварује право на зараду. Код сигурности запослења ту везу можемо посматрати и у ширем контексту, јер појединац поред прихода који остварује по основу радног односа, може остварити одређене приходе и за време његове привремене незапослености, док тражи ново запослење.¹⁵

Веза између сигурности посла и сигурности прихода је нераскидива, јер је право на зараду основно право запосленог из радног односа. Зарада обично представља једини извор прихода за запосленог, тако да је главни инструмент којим запослени обезбеђују своју егзистенцијалну сигурност. Уколико приходи нису у стању да задовоље основе животне потребе, онда такви приходи неће утицати на повећање опште сигурности радника. Управо због тога законодавства предвиђају низ мера која за циљ имају заштиту права на зараду, односно мере

9 Системи социјалне сигурности неопходни су инструменти у елиминисању несигурности и сиромаштва. Више о томе у: А. Петровић, „Социјална сигурност у условима глобализације – екстензија социјалне сигурности“, *Зборник радова са Саветовања 'Социјална права и економска криза'*, УРСП, Београд, 2009, стр. 469.

10 Више о социјалној држави видети у: С. Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2013, стр. 78–84.

11 Б. Шундерић, *о. с.*, стр. 120.

12 N. Zekic, „Job Security or Employment Security: What's in a Name“, *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 4/2016, стр. 552.

13 М. Костић, „Сигурност посла и сигурност запослења – два различита аспекта сигурности?“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2024, стр. 135.

14 Е. Кеане, „The Flexicurity System in Ireland“, *European Labour Law Journal*, Vol. 7, No. 2/2016, стр. 314.

15 Више о односу између сигурности посла и сигурности запослења видети у: М. Костић, *о. с.*, стр. 129–142.

чија је сврха да новчани износ зараде задовољи основне елементарне потребе сваког радника. Један од инструмената којима се обезбеђује таква сигурност јесте институт минималне зараде.¹⁶ Такође, за време привремене спречености за рад, запослени остварује право на накнаду зараде, чиме се обезбеђује континуитет прихода, а самим тим и сигурност.

У условима савременог тржишта рада, право на рад често се остварује у неком од модалитета флексибилних облика рада, што може да има утицаја на сигурност прихода. Тако анализа Међународне организације рада показује да су радници на привременим пословима група која је највише погођена губитком посла.¹⁷ Слична ситуација односи се и на заснивање радног односа с непуним радним временом, у којем ће појединац имати мању сигурност прихода иако има релативно осигурану сигурност посла. У условима у којима запослени не ужива традиционалну сигурност посла, он може остварити већу сигурност прихода кроз додатна радна ангажовања до пуног радног времена, било у форми радног односа или путем привремених и повремених послова.

Савремено тржиште рада карактерише и заснивање радног односа на одређено време, што се такође одражава на сигурност прихода. Како стабилни приходи захтевају стабилан посао, у условима рада на одређено време јасно је да ће и сигурност прихода која проистиче из радног односа бити краткорочна. Односно, чак и ако постоји могућност продужетка радног односа и дође до закључења новог уговора о раду, не можемо говорити о томе да постоји велика сигурност прихода, јер приходи у овом случају нису предвидљиви, пошто често постоји неизвесност око закључења новог уговора.¹⁸

Уколико већ савремени економски токови диктирају неопходност рада с непуним радним временом, рада на одређено време или неки други флексибилни облик рада, онда би држава уместо ригидне заштите радника од престанка радног односа, сигурност прихода могла да обезбеди кроз примену активних мера политике запошљавања које би допринеле већој шанси за брзо проналажење новог посла.¹⁹ Уосталом, активне мере политике запошљавања

16 Приликом утврђивања висине минималне зараде обично се полази од: социјалних потреба запосленог, кретања потрошачких цена, општег нивоа плата у земљи итд. Видети: члан 112. Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), и члан 3. Конвенције Међународне организације рада о утврђивању минималних плата, с посебним освртом на земље у развоју, бр. 131 („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82).

17 J. Lopez, A. Court, S. Canalda, „Breaking The Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model“, *European Labour Law Journal*, Vol. 5, No. 1/2014, стр. 20.

18 У позитивном праву Србије предвиђено је максимално трајање рада на одређено време, али послодавац у току тог периода може с истим запосленим да закључи више узастопних уговора на одређено време што додатно доводи до мање сигурности посла, а самим тим утиче и на неизвесност прихода. В.: члан 37. став 2. Закона о раду.

19 Неке од најчешће коришћених активних мера политике запошљавања јесу: посредовање у запошљавању, додатно образовање и обука, подршка samozapoшљавању, субвенције за запошљавање, јавни радови итд. Видети више у: С. Јашаревић (2013), о. с., стр. 243–251.

представљају и централни део Европске стратегије запошљавања за државе чланице Европске уније.²⁰ Такође, све чешће долази и до појаве приватних агенција за запошљавање,²¹ које упоредо с националним службама за запошљавање посредују у проналажењу новог посла.²²

Наиме, радно и социјално законодавство не може остати имуно на тренутне економске токове, већ приликом прописивања радноправних стандарда мора уважити актуелну економску ситуацију и покушати да у датим околностима извуче најповољније услове за раднике. Постоји чак и становиште које сматра да радно законодавство увек узима у обзир и интересе послодавца и компанија, поред интереса радника.²³

4. ОДНОС СИГУРНОСТИ ПРИХОДА И СИГУРНОСТИ ЗАПОСЛЕЊА

Однос сигурности прихода и сигурности запослења доста је комплекснији него однос сигурности прихода и сигурности посла. Као што смо већ поменули, веза између сигурности прихода и сигурности посла је непосредна, јер док је у радном односу запослени остварује право на зараду али и на друге новчане накнаде којима обезбеђује своју егзистенцијалну сигурност. Међутим, како је у савременом тржишту рада реткост да један радник цео свој радни век проведе на једном радном месту, реално је очекивати да ће бар у неком тренутку свог радног века бити незапослен.²⁴ Одређени подаци указују на то да је да ризик од останка без посла за раднике који посао обављају преко агенција три пута већи него код радника који обављају рад у неком од облика стандардног запослења.²⁵ Како се сигурност запослења односи на могућност обављања континуираног рада, односно на могућност да се лако и брзо пронађе ново запослење, сигурност прихода има кључну улогу у олакшавању преласка између послова, пружајући финансијску стабилност незапосленим лицима док траже ново радно ангажовање.

20 J. Kluge, „The effectiveness of European active labor market programs“, *Labour Economics*, No. 6/2010, стр. 904.

21 Конвенција Међународне организације рада о приватним агенцијама за запошљавање, бр. 181, у члану 1, дефинише приватну агенцију за запошљавање као „свако физичко или правно лице, независно од јавних органа, које пружа једну или више услуга на тржишту рада“. Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање, бр. 181 („Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 2/13).

22 Више о значају приватних агенција за запошљавање видети у: Б. Урдаревић, „Улога и значај агенција за запошљавање у правном систему Републике Србије“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2023, стр. 59–84. Р. Брковић, „Приватне агенције за запошљавање – међународни, комунитарни и национални правни оквири“, *Теме*, бр. 4/2015, стр. 1379–1397.

23 N. Zekic, *о. с.*, стр. 572.

24 Тако, напредак у технологији сужава алтернативне могућности запошљавања, смањујући број послова који су захтевали ручно обављање посла. E. Shi, F. Zhong, *о. с.*, стр. 21.

25 B. Keller, H. Seifert, „Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 4/2013, стр. 465–466.

Социјална држава, током периода незапослености, кроз системе социјалне сигурности, преузима кључну улогу у одржавању сигурности прихода, обезбеђујући незапосленим лицима бар минимални ниво егзистенцијалних потреба током тражења новог посла, јер се препознаје „да се друштво не може ослободити обавезе да сваком свом члану гарантује задовољавање основних потреба“.²⁶ С обзиром на то да је циљ државе да социјално збрине све своје грађане, неопходно је да им обезбеди и одређену врсту сигурности прихода за време (привремене) незапослености, док су у потрази за новим запошљањем. Све ово указује на то да поред побољшања стања појединца на тржишту рада кроз активне мере, политика запошљавања подразумева и поправљање положаја особа које су остале без радног ангажовања кроз пасивне мере, које имају за циљ социјално збрињавање таквих лица.²⁷

У пасивне мере политике запошљавања превасходно се убрајају право на новчану накнаду за случај незапослености, као и права на здравствено и пензијско осигурање током примања накнаде. Поједине државе ова права проширују и другим бенефитима. Тако, у Ирској, корисник права на новчану накнаду има право и на плаћену електричну енергију, природни гас, гориво итд.²⁸ На овај начин држава посредно повећава сигурност прихода, јер су незапослена лица ослобођена (у целости или делимично) плаћања комуналних услуга.

Комплексност односа сигурности прихода и сигурности запошљавања огледа се у томе што је потребно пронаћи баланс између бенефита које незапослено лице остварује и његове активности усмерене ка проналаску новог запошљавања. Како држава спроводи активне и пасивне мере запошљавања, кључно је пронаћи баланс између ових мера како би се стимулисала незапослена лица да пронађу ново радно ангажовање, а истовремено осигурала краткорочна сигурност прихода. Односно „бенефиције треба уредити тако да пружају (краткорочну) сигурност током периода када је лице без запошљавања, али да морају бити повезане с активним мерама пружања помоћи у потрази за послом, како би се спречило дугорочно ослањање на бенефиције“.²⁹ Оваква равнотежа је неопходна јер се дошло до закључка да ове мере често стимулишу незапослене да дуже остану неактивни.³⁰ Треба имати у виду да постоји и оправдана бојазан да краће исплате новчане накнаде (под условом да лица у међувремену не нађу ново запошљавање) негативно утичу на економију, јер се у тренутку престанка исплате новчане накнаде драстично смањује куповна моћ незапослених лица.³¹

26 Б. Шундерић, *о. с.*, стр. 38.

27 С. Јашаревић (2013), *о. с.*, стр. 200–201.

28 Е. Keane, *о. с.*, стр. 319.

29 N. Gundt, „The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes“, *European Labour Law Journal*, Vol. 5, No. 3–4/2014, стр. 358.

30 То је посебно случај код мање квалификованих лица, која на тржишту рада остварују зараде које су ниже од накнада које примају као незапослени. Више о томе: В. Ј. Gavrilović, „Problem nezaposlenosti u Srbiji i Jugoslaviji i značaj aktivne politike tržišta rada“, *Ekonomski anali*, бр. 125/1995, стр. 134.

31 K. L. Carmichael, M. A. Spitzer, „Employment Security“, *Georgia State University Law Review*, Vol. 29, No. 1/2012, стр. 110–111.

Још једна специфичност између сигурности прихода и сигурности за-
послења огледа се у томе што су често прописана разна ограничења у погледу
коришћења права на новчану накнаду, као основног права из осигурања за
случај незапослености. Тако, у упоредном праву обично се предвиђа постепено
смањење новчаног износа током периода примања,³² док је у позитивном праву
Србије прописан минимални и максимални износ који корисник права на
новчану накнаду може да прими.³³ Такође, трајање права на новчану накнаду у
домаћем законодавству зависи од дужине уплате доприноса,³⁴ тако да ће лица
која су краће уплаћивала доприносе краће примати новчану накнаду, чиме је и
њихова сигурност прихода за време незапослености мања. Све ово указује на
то да се тренутна политика запошљавања више заснива на активним мерама,
него на пасивне облике подршке током незапослености.

5. ЗАКЉУЧАК

Сигурност прихода јесте одлика и темељ функционалног тржишта рада, али и
темељ за стабилност појединца и породице, односно друштва у целини. Обезбеди-
ти стабилну и предвидљиву сигурност прихода не значи само осигурати основну
егзистенцију, већ доприноси и укупном благостању друштва и јача социјалну
кохезију. Да би се сигурност прихода очувала у савременом тржишту рада, пот-
ребан је континуиран напор државе и међународних организација с једне стране
и самих радника и послодаваца с друге стране. У условима када традиционална
сигурност посла полако постаје изузетак, држава мора мерама активне политике
запошљавања осигурати брже и лакше проналажење новог посла, као трајно и
одрживо решење. Ослањање на системе социјалне сигурности кроз пасивне мере
политике запошљавања, као и друге социјалне бенефиције и олакшице могу да
пруже само привремен и често недовољан ниво сигурности прихода.

Такође, у времену када државе покушавају да успешно одрже равнотежу
између активних и пасивних мера политике запошљавања, сами појединци,
уколико желе да сачувају сигурност прихода, морају бити спремни да се профе-
сионално усавшавају и прилагођавају честим технолошким и организационим
променама. Односно, појединци морају да увиде значај континуираног обра-
зовања и да користе сваку прилику за активно усавшавање. У томе кључну
улогу треба да има образовни систем, који кроз системе доживотног учења и
усавшавања треба да пружи прилику појединцима да стекну оне компетенције
које су релевантне за савремено тржиште рада. Не сме се занемарити ни улога
послодаваца, који често сарађују с државним институцијама у организовању
обука радника, нарочито за дефицитарна занимања.

32 Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 523.

33 В.: чл. 69–70. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, 113/17 – др. закон и 49/21).

34 В.: члан 72. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

ЛИТЕРАТУРА

- Брковић, Р. (2015), „Приватне агенције за запошљавање – међународни, комунитарни и национални правни оквири“, *Теме*, бр. 4, стр. 1379–1397.
- Carmichael, K. L., Spitzer, M. A. (2012), „Employment Security“, *Georgia State University Law Review*, бр. 1. стр. 92–111.
- Egger, P. (2003), „Decent Work and Competitiveness: Labour Dimensions of Accession to the European Union“, *International Labour Review*, br. 1, стр. 5–28.
- Gavrilović, B. J. (1995), „Problem nezaposlenosti u Srbiji i Jugoslaviji i značaj aktivne politike tržišta rada“, *Ekonomski anali*, Vol. 39. стр. 123–140.
- Gundt, N. (2014), „The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes“, *European Labour Law Journal*, бр. 3–4, стр. 349–365.
- Јашаревић, С. (2002), „Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3, стр. 92–106.
- Јашаревић, С. (2013), *Социјално право*, Правни факултет Универзитет у Новом Саду, Нови Сад.
- Keane E. (2016), „The Flexicurity System in Ireland“, *European Labour Law Journal*, бр. 2, стр. 310–320.
- Keller B. Seifert H. (2013), „Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 4, стр. 457–474.
- Kluve, J. (2010), „The effectiveness of European active labor market programs“, *Labour Economics*, бр. 6, стр. 904–918.
- Костић, М. (2024), „Сигурност посла и сигурност запошљања – два различита аспекта сигурности?“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2024, стр. 129–142.
- Ковачевић, Љ. (2016), *Ваљани разлози за ошказ ујовора о раду*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Београд.
- Lopez, J., Court, A., Canalda, S. (2014), „Breaking The Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model“, *European Labour Law Journal*, br. 1/2014, стр. 18–42.
- Лубарда, Б. (2013), *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд.
- Петровић, А. (2009), „Социјална сигурност у условима глобализације – екстензија социјалне сигурности“, *Социјална права и економска криза*, стр. 468–488.
- Shi, E., Zhong, F. (2017), „Job Security and the Theoretical Basis of the Employment Relationship“, *Canberra Law Review*, 15, стр. 1–27.
- Шундерић, Б. (2009), *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд.
- Урдаревић, Б. (2023), „Улога и значај агенција за запошљавање у правном систему Републике Србије“, *Радно и социјално право*, бр. 2, стр. 59–83.
- Zekic N. (2016), „Job Security or Employment Security: What’s in a Name“, *European Labour Law Journal*, бр. 4, стр. 548–575.

Извори права

Конвенција Међународне организације рада о приватним агенцијама за запошљавање, бр. 181, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 2/2013.

Конвенција Међународне организације рада о утврђивању минималних плата, с посебним освртом на земље у развоју, бр. 131, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82.

Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, 113/17 – др. закон и 49/21.

Milan Kostić, LL.D.

Assistant Professor, State university of Novi Pazar

SPECIFICITY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INCOME SECURITY AND JOB SECURITY/EMPLOYMENT SECURITY IN THE CONDITIONS OF THE MODERN LABOR MARKET

Summary

Income security is a fundamental element for ensuring the existential stability of an individual and refers, first, to the stability and predictability of the funds that individuals receive for the work they do or through some of the social security programs. The processes that underlie the modern labor market entail new challenges for achieving income security. Demonstrating the importance of income security in the modern labor market, the author in the paper pays special attention to the relationship between income security and job security/employment security. The connection between job security and income security is inseparable, because the right to wages is the fundamental right of an employee from an employment relationship. The conditions of the modern labor market make the relationship between income security and employment security multifaceted, especially because it is necessary to find a balance between the benefits that an unemployed person achieves, and his activities aimed at finding new employment. The conclusion reached by the author indicates that, to maintain income security in the modern labor market, continuous efforts are needed from the state, but also from individuals who must be prepared to be active participants in an educational system based on a lifelong learning and training program.

Keywords: *income security, job security, employment security, modern labor market*

Преїледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2502_09

Доц. др Ивица Лазовић**

Рейубличка аїенција за мирно решавање радних сїорова

ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЈА МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА – ИЗАЗОВ ЗА БУДУЋНОСТ

Апстракт: Мирно решавање радних сїорова їредсїавља један од најзначајнијих механизма за очување социјалної мира, зашїиїиу їрава заїослених и їослодаваца, као и за унаїређење социјалної дијалоїа. У савременим условима їлобализације, инїензивних миїрација радне снаїе, їтранснационалної деловања їослодаваца и ширења меїународних радних сїиандарда, ови механизми све више добијају їтранснационални каракїтер. Транснационализација мирної решавања радних сїорова їодразумева їроцес у коме се национални сисїеми и їраксе инїеїришу у шири, наднационални и меїународни оквир хармонизацијот законодавсїава, увођењем заједничких инсїиїиуционалних механизма и разменом најбољих їракси. Овај їроцес носи бројне изазове за будућносїи. С једне сїиране, он може да доїринесе јачању їравне сїиурносїи и ефикасносїи сисїема за решавање сїорова, али, с друїе сїиране, їосїавља и иїиїања очувања националної суверениїеїа, їрилаїоїавања различииїим їравним їрадицијама и кайациїеїа држава да їримене високе меїународне сїиандарде. Уїраво збої їоїа је неоїходна їемељна анализа їтранснационалних їроцеса у овој обласїи и размаїрање њихових їоїенцијалних їоследица.

Кључне речи: мирење, арбиїража, медијација, їосредовање

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Ова 2025. година, поред тога што је била јубиларна за Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова¹, али и за агенцију истог типа у Црној Гори

* Рад їримљен: 27. 8. 2025.

Рад їрихваћен: 10. 9. 2025

** Имејл: ivica.lazovic@ramrrs.gov.rs.

1 Републичка агенција за мирно решавање радних спорова обележила је 20 година рада на свечаној меїународној конференцији „Приступ правди у области рада за све: Превенција

и Републици Српској (БиХ),² била је важна и због више догађаја на којима је било речи о теми коју желимо да отворимо овим радом, а то је све чешће питање транснационализације решавања радних спорова и усклађивање праксе мирног решавања радних спорова у различитим ситуацијама и различитим државама.

На обележавању 20 година мирног решавања радних спорова у Републици Србији окупили смо стручњаке из више европских земаља као што су Шведска, Шпанија, Португал, Грчка, Ирска, Бугарска, Белгија, као и из земаља региона, Црне Горе, Републике Српске, Македоније и Албаније. То је била прилика у којој се дискутовало о премошћавању јаза: како мирењем и посредовањем трансформисати динамику радних спорова на Балкану и у Европској унији. Том приликом смо имали размену знања чланова мреже институција за мирно решавање радних спорова Западног Балкана и Европске уније. Такође, било је и отворено полемисање на тему унапређења међународних партнерстава за ефикасно решавање радних спорова. На скупу се говорило о различитим праксама мирног решавања радних спорова у овим земљама и њиховим искуствима. Сусрет свих представника тела за мирно решавање радних спорова је био прилика и повод да се отворе многа питања о сличностима и разликама у механизмима за мирно решавање радних спорова, у овим различитим државама. Тема сличности и разлика у поступањима тела за мирно решавање радних спорова актуелна је већ дуже време управо из разлога интернационализације, глобализације и комплексности које спорови у свету рада добијају у модерно време. Све наведено је актуелно не само у домаћој, већ и у међународној јавности.

Догађај глобалног карактера је организовала Међународна организација рада у Женеви од 17. до 21. фебруара 2025. године као „Трипартитни технички састанак о приступу радној правди за све – Превенцији и решавању радних спорова“. Овај догађај имао је за циљ да стави акценат на чињеницу да приступ радној и социјалној правди у оквиру мандата Међународне организације рада од суштинског је значаја за унапређење достојанственог рада и доброг управљања, што је посебно важно у међународним радним стандардима и резолуцијама и закључцима Међународне организације рада.

И можда најважнији догађај на коме се полемисало на тему транснационализације радних спорова и начина њиховог решавања десио се у белгијском граду Лувену у организацији Европске комисије као конференција под називом „Међусобно учење о превентивној и куративној медијацији / мирењу у колективним радним споровима: размена националних пракси и размишљање о транснационалној димензији“ од 10. до 11. јула 2025. године.

и решавање радних спорова“, која је одржана 4. марта 2025. године. Овај догађај окупио је стручњаке из области радног права, социјалног дијалога и медијације, као и представнике социјалних партнера и институција, који су, заједно са Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, обележили две деценије рада институције.

2 Агенција за мирно рјешавање радних спорова Црне Горе је почела с радом 2010. године као и ЈУ Агенција за мирно рјешавање радних спорова Републике Српске и обележавају 15 година свог рада у текућој години.

Као активним учесницима на свим наведеним догађајима, циљ нам је да на страницама пред нама научну и стручну јавност упознамо са најзначајнијим закључцима наведених скупова, али и да отворимо нека од актуелних питања о којима се полемисало и пробамо и да дамо неке од могућих одговора и наших виђења даљих кретања.

2. ТЕОРИЈА, НОРМАТИВНЕ ОСНОВЕ, ПРАКСА И КЉУЧНИ ИЗАЗОВИ

Спорови су стварност на више нивоа у радном окружењу, између појединаца, тимова, група и организација. То је динамичан процес интеракције који настаје када појединци или групе уоче супротстављене циљеве, оскудне ресурсе или ометање у постизању својих циљева и реагују емоционално, когнитивно и понашајно.³

Колективни радни спорови фокусирани су на односе између менаџмента и група запослених. Дефиниција радног спора коју користи Међународна организација рада (МОП) у суштини се односи на један тип односа у оквиру организација: однос између послодавца и запосленог. Такви конфликти могу се појавити на различитим нивоима унутар организација, али и на секторском, националном и транснационалном нивоу.⁴

Организациона стварност обухвата и многе друге облике конфликта на радном месту, попут међуљудских конфликта између колега, укључујући и оне на различитим хијерархијским нивоима. Ипак, ови конфликти нису колективни, чак и када укључују претпостављене и подређене. Предмети спорења нису колективне природе и обично се решавају у складу са интерним правилима организације.⁵

Интервенција треће стране је од суштинског значаја за управљање колективним конфликтима. Међутим, терминологија која се користи за опис оваквих интервенција варира знатно у различитим европским земљама и системима медијације. Иако се термини (по)мирење и посредовање често користе као синоними у међународној стручној литератури, постоје одређене разлике у националним регулативама колективних конфликта.⁶

Помирење се дефинише као „пракса коришћења услуга неутралне треће стране у спору, како би се помогло странама у спору да умање разлике и дођу до споразумног решења“.⁷ Посредовање се, у ширем смислу, дефинише као

3 C. K. W. De Dreu, M. J. Gelfand, *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*, Lawrence Erlbaum Associates, New York, 2008, стр. 4.

4 International Labour Office, *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration*, Geneva, 2007, стр. 3.

5 C. A. Costantino, C. S. Merchant, *Designing Conflict Management Systems: A Guide to Creating Productive and Healthy Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1996, стр. 45.

6 K. Foley, M. Cronin, *Professional Conciliation in Collective Labour Disputes*, International Labour Organization, Geneva, 2015.

7 J. A. Wall, „Mediation Research: A Current Review“, *Negotiation Journal*, 2012, стр. 217–244.

„било која трећа страна која помаже странама да спрече ескалацију конфликта, окончају га и пронађу преговарачко решење“⁸

Упркос сличностима у дефиницијама, постоје значајне разлике у терминологији која се користи у националним регулативама држава. Помирење се обично схвата као неформалан процес у којем се стране у конфликту ангажују у вођеном дијалогу. Посредовање је формалнији процес, а медијатори играју активнију улогу – понекад чак и евалуативну – и дају предлоге.

Овај рад је првенствено усмерен на питање како би посредници требало да поступају у радним споровима имајући у виду шире регулаторне аспекте који омогућавају коришћење мирне, медијације, арбитраже као ефикасног алата за решавање конфликта.

У ту сврху, фокусираћемо се на различите системе у Европи и степен њихове добровољности или обавезности. Ова разлика је важна јер нам указује ко може бити изабран за посредника и да ли је мирно решавање доступно као алтернатива судском поступку.

Да бисмо идентификовали могућности за унапређење приступа мирне, неопходно је анализирати колективне конфликте кроз теорију конфликта, правећи разлику између нивоа интензитета конфликта, врста конфликта и психолошких пристрасности. На основу те анализе могуће је идентификовати ефикасне облике интервенције треће стране у различитим системима медијације у Европи, у зависности од интензитета конфликта.

Колективни спорови су све сложенији и у транснационалном контексту, којима су радници из различитих земаља погођени. Разлике у правним системима, структурама синдиката и културама социјалног дијалога стварају неизвесност и фрагментацију, што штети одбрани радничких права када компаније реорганизују, затварају подружнице или аутсорсују услуге.⁹

У транснационалним колективним споровима, односи моћи између компанија и синдиката знатно се мењају. Прво, будући да компаније доносе одлуке на глобалном нивоу, ван надлежности националних институција, преговарачка моћ синдиката је драстично смањена. Друго, фрагментација синдикалне

8 P. Elgoibar, M. Euwema, L. Munduate, *Conflict Management*, Oxford Research Encyclopedia of Psychology, Oxford University Press, 2017.

9 Недаван пример је реструктурирање компаније Elektrolux 2023. године, које је подразумевало затварање фабрика у Источној Европи и отпуштања на више локација без претходне координације између представника радника из различитих земаља. У 2023. години компанија Electrolux је објавила планове за затварање производног погона у Нијиредхазу у Мађарској, што је довело до губитка око 650 радних места. Ова одлука је донета без претходне координације са представницима радника из различитих земаља и то је изазвало значајне напетости и протесте синдиката. Такође, компанија је планирала додатне отказе у другим европским земљама, као што је Италија, где је затворен погон у Солару. Планирано је отпуштање око 3.000 радника у Европи. Ова реструктурирања су изазвала значајне социјалне и радне напетости, јер нису постојале претходне консултације са синдикатима, што је довело до оптужби за кршење права радника и лоше управљање променама. Видети више на: <https://www.reuters.com/article/us-electrolux-hungary-idUSKBN2A10F0>, 30. 8. 2025.

репрезентације (локалне, националне и европске) отежава координацију међу њима у различитим областима, попут језика, културе или легитимитета. Треће, док је радно право углавном национално, доношење корпоративних одлука је транснационално, што компликује преговарачки и законодавни оквир.

Европска унија је промовисала регулаторне оквире за решавање ових ситуација користећи вансудске механизме као што су посредовање за управљање споровима. Директива (ЕУ) 2019/1023 подстиче државе чланице да промовишу медијацију, помирење и олакшане преговоре као алате за рану реструктурирацију, посебно пре почетка формалних поступака insolventности. Такође, чланом 25 позива на адекватну обуку посредника и стручњака за реструктурирање¹⁰. Такође, Регулатива (ЕУ) 848/2015 о прекограничним поступцима insolventности не регулише експлицитно медијацију. Уместо тога, фокусира се на судску сарадњу, подстичући неформалне договоре или протоколе између insolventних практичара и судова.¹¹ Иако ови акти могу олакшати координацију, општи утисак је да недостаје институционализација медијације у транснационалним реструктурирањима радне снаге.

Да би се решавали конфликти на транснационалном нивоу, не може се занемарити социокултурна димензија. У западноевропским земљама постоје снажни институционални механизми не само због правне традиције, већ и због потребе да се управља радним споровима у контекстима са високом синдикалном густином и ниским капацитетима унутрашњег управљања. У земљама као што су Шпанија, Грчка и Португал, јачање система медијације осигурало је стабилност радних односа. Ово компаративно истраживање илуструје како се конфликти могу решавати и на транснационалном нивоу. С обзиром на фрагментираност синдикалне репрезентације и одсуство координисаних преговарачких оквира, постоји потреба да се ојачају централизовани институционални механизми за преговоре и медијацију.¹²

Када је реч о колективним преговорима, Европски раднички савети замишљени су као институционални алат који гарантује право радника на информисање и консултације у мултинационалним компанијама које послују у више држава чланица.¹³ Међутим, према извештају *Eurofound*-а из 2022. године, ефикасност ових савета је ограничена из следећих разлога: културна

10 Директива (ЕУ) 2019/1023 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године односи се на превентивне оквире реструктурирања, отпуштање дуга и дисквалификације, као и мере за повећање ефикасности поступака који се односе на реструктурирање, стечај и отпуштање дуга, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1023>, 30. 8. 2025.

11 В. директиву на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32015R0848>, 30. 8. 2025.

12 C. L. Ibsen, „Conciliation, mediation and arbitration in collective bargaining in Western Europe: In search of control“, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, No. 1/2021, стр. 23–39.

13 Директива (ЕУ) 2009/38/ЕС Европског парламента и Савета од 6. маја 2009. године односи се на успостављање Европског савета радника или поступка у предузећима и групама предузећа на нивоу заједнице ради информисања и консултовања запослених. В. на: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj/eng?utm_source=chatgpt.com, 30. 8. 2025.

и институционална разноликост представника синдиката; недостатак овлашћења за доношење одлука; и чисто консултативна природа њихове улоге. Неопходно је унапредити овлашћења и функције Европских радничких савета како би могли ефикасно управљати конфликтима.¹⁴

Када је реч о системима решавања спорова, државе чланице ЕУ неједнако примењују Директиву (ЕУ) 2019/1023 у погледу профила медијатора, обуке и функција. Док Немачка захтева високе квалификације за обављање ове улоге, Шпанији недостају јединствени захтеви и стабилни критеријуми обуке и истиче да је кредибилитет медијатора директно повезан са његовом независношћу, искуством и институционалним признањем. Такође напомиње да ЕУ тренутно нема заједнички механизам за сертификацију ових гаранција у прекограничним контекстима. Надаље, упозорава да национални системи медијације показују низак ниво употребе и ефикасности у одсуству минималних стандарда квалитета, нарочито у процесима реструктурирања који укључују више јурисдикција.¹⁵

Да би се наведено превазишло, неопходне су бар две мере: а) развој европских система медијације за транснационалне конфликти, по узору на децентрализоване моделе попут шпанског; и б) успостављање минималних захтева за обуку и европске акредитације за медијаторе који учествују у колективним конфликтима.¹⁶

Ове две мере би успоставиле заједничке критеријуме професионализације, ојачале институционалну координацију и унапредиле ефикасност механизма за решавање конфликта широм ЕУ.

На крају, неопходно је интегрисати културне аспекте у обуке и компетенције посредника, с обзиром на велику културну разноликост која постоји како широм света, тако и унутар Европе.

Мирно решавање радних спорова у европској и међународној пракси темељи се на неколико кључних извора:

- конвенције и препоруке Међународне организације рада (МОП), које постављају основне стандарде у погледу права на удруживање, колективног преговарања и механизма за решавање спорова;¹⁷
- право Европске уније, које директивама и судском праксом Европског суда правде све више утиче на обликовање националних система;¹⁸

14 Извештај *Eurofound*-а под називом „Challenges and solutions: Case studies on European Works Councils“ из 2022. године истиче неке од кључних изазова са којима се суочавају Европски савети радника. Видети више на: https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/challenges-and-solutions-case-studies-european-works-councils?utm_source=chatgpt.com, 30. 8. 2025.

15 K. Barriga, *The Harmonization of Insolvency Mediation in the EU: A Brief Comparative Analysis*, *Rivista Internazionale di Diritto dell'Economia e dell'Impresa*, 2024, стр. 6–8.

16 *Ibid.*, стр. 6–8.

17 А. Миладиновић, „Основне конвенције међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2020, стр. 261–296.

18 С. Јашаревић, „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право*, стр. бр. 1/2006, стр. 171.

– национални закони и институције, који у различитим државама показују значајне разлике – од специјализованих агенција, преко института социјално-економских савета, до различитих арбитражних и медијаторских тела.¹⁹

Транснационализација се одвија кроз процесе међусобног усаглашавања и координације, што посебно добија на значају у оквиру Европске уније, али и кроз међународне пројекте техничке сарадње које подржава МОР. У том контексту јављају се и нови облици институционалног повезивања – од заједничких тела за решавање спорова у транснационалним корпорацијама, до мрежа националних институција које сарађују у прекограничним случајевима.

У пракси се већ могу уочити бројни изазови и дилеме, о којима је на страницама нашег часописа било и раније речи, а навешћемо неке од њих:

- миграције радне снаге – пораст броја страних радника у националним економијама доводи до ситуација у којима механизми за решавање спорова морају узети у обзир различите језике, културе и правне традиције;²⁰
- транснационалне корпорације – деловање послодаваца који послују у више држава захтева координисан приступ решавању спорова, како би се избегли различити стандарди третмана радника;²¹
- различити национални системи – државе чланице ЕУ, али и оне ван ње, примењују врло различите моделе институционалног уређења мирног решавања спорова, што отежава успостављање јединствених стандарда;²²
- ограничени капацитети националних институција – у појединим државама институције које се баве мирним решавањем спорова још увек нису довољно ојачане, што ствара ризик да неће моћи да прате захтеве транснационалних процеса.²³

3. РАЗЛИЧИТИ СИСТЕМИ РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА У ЕВРОПИ

Системи решавања радних спорова у Европи се прилично разликују и у литератури постоје четири преовлађујућа институционална модела посредовања у радним споровима.²⁴ Овде првенствено мислимо на колективне радне спорове јер се они у већини држава подразумевају и сматрају за важније од индивидуалних. Решавање индивидуалних радних спорова је још хетерогеније, тако

19 И. Лазовић, „Мирно решавање радних спорова: актуелна пракса и емпиријски показатељи за унапређење система“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2022, стр. 163,

20 Б. Урдаревић, „Анализа основних узрока миграције радне снаге у Републици Србији“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2019, стр. 15,

21 *Ibid.*, стр. 15–28,

22 И. Лазовић, *о. с.*, стр. 163–182.

23 *Ibid.*

24 М. Euwema, F. J. Medina, A. B. García, E. Romero Pender, *Mediation in Collective Labor Conflicts*, Springer, Cham, 2019, стр. 227.

да ћемо се у даљој анализи скоцентрисати првенствено на мирно решавање колективних радних спорова. Дакле, модели решавања радних спорова се разликују по свом регулаторном оквиру, улози социјалних партнера и одражавају националне традиције индустријских односа. Модели такође одређују ко су медијатори у појединачним случајевима и степен њиховог професионализма. Ти модели се, дакле на основу литературе, могу поделити на децентрализоване, мешовите, професионалне и прагматичне модел. Изложићемо главна обележја сваког од њих.²⁵

Децентрализовани модел карактерише шпански систем и комбинује јединствени посреднички систем за колективне спорове на националном нивоу оличен у телу за мирно решавање спорова Служби за медијацију и арбитражу (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje – SIMA) са различитим медијационим системима у аутономним регионима земље. Ови медијациони системи су успостављени трипартитним споразумима (синдикати, послодавци и држава), а медијатори обично имају статус фондација. Посреднички процеси се најчешће воде преко заједничких комисија састављених од представника синдиката и послодаваца, чиме се наглашава бипартитни и сараднички приступ.²⁶

Мешовити институционални и бипартитни модел, који је присутан у Белгији, Данској и Шведској, комбинује институционалну структуру са активним учешћем синдиката и организација послодаваца. Медијаторе именује државна управа, али су они обично повезани са једним од социјалних партнера, како би се обезбедила легитимност и прихватање од стране ових организација.²⁷

Професионализовани модел, који се примењује у Холандији, Аустрији и Немачкој, где се стручност и независност посредника стављају испред њихове припадности социјалним партнерима. У овом систему, медијатори се именују на основу својих техничких квалификација и искуства у медијацији.²⁸

Прагматични модел присутан је у Уједињеном Краљевству, Ирске, Србији, Црној Гори, Републици Српској, где функционише уз институционалну регулацију, која је минимална. Посредовање је добровољно, а услуге пружају специјализоване агенције, као што је Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) или наша Агенција (РАМППС). Овај модел наглашава флексибилност, практичне резултате и прилагодљивост, стављајући у први план консензус и ефикасност, а не формалност и прописе.

Иако не постоје систематске компаративне студије које би утврдиле који тип система даје боље показатеље ефикасности и због чега, у литератури постоји консензус да је кључни елемент успешног решавања конфликта способност посредника да стекну поверење других страна.²⁹

25 *Ibid.*

26 C. Papadimitrou, *The Organisations of Settlement of Labour Disputes in Europe*, Nomiki Bibliothiki S. A., Athens, 2025, стр. 131.

27 *Ibid.*, стр. 19–147.

28 M. Euwema, F. J. Medina, A. B. García, E. Romero Pender, o. c., стр. 227–247.

29 E. Kals, K. Thiel, S. Freund, *Workplace Mediation: Searching for Underlying Motives and Interests*, у: K. Bollen, M. Euwema, L. Munduate (yp.), *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*, Springer, Cham, 2016, стр. 39–53.

Системи медијације углавном функционишу зато што граде поверење између страна. Поверење се може изградити на више начина. Један део поверења које стране имају у медијацију потиче из понашања и обучености самог посредника. Медијатори могу да подстакну пријатељску атмосферу или да олакшају размену информација. Стране се ослањају на медијаторе који су добро обучени или који су неутрални. Други део поверења потиче из легитимитета самог система медијације. Често се дешава да стране у конфликту имају поверење у институције које пружају услуге медијације управо због престижа тих институција. У неким случајевима, поверење произилази из чињенице да медијаторе именују саме стране у спору. Овај начин именованња посредника је јединствен за радне медијације. Неопходно је детаљније испитати предности и недостатке овог приступа, јер он представља део културе социјалног дијалога у неколико европских земаља, посебно у оним које имају историју конфликтних односа између синдиката и послодаваца.³⁰

Теоријска основа за ангажовање посредника који не припадају странама у конфликту у литератури се може објаснити теоријом социјалног идентитета.³¹ Добро је познато да послодавци и синдикати једни друге доживљавају као припаднике различитих друштвених ентитета – као различите групне идентитете у стилу „ми против њих“. Истовремено, постоје докази да људи у социјалним одлукама преферирају сопствену групу у односу на све друге. Ако стране не деле групни идентитет са медијатором, то може створити перцепцију неутралности. То, заузврат, може подстаћи осећај блискости са трећом страном, што омогућава странама да отвореније комуницирају и да се осећају удобније током процеса решавања конфликта.³²

Међутим, ангажовање посредника блиских странама у конфликту не мора негативно утицати на процес медијације. Напротив, у одређеним околностима, то може допринети јачању легитимитета медијације. Истовремено, ангажовање посредника који су повезани са странама у случајевима врло интензивних конфликта може бити чак и ефикасније од коришћења спољних посредника, јер они имају шире разумевање конфликта и његовог порекла, као и већи степен легитимитета. С друге стране, теже се изгради поверење у професионалне медијаторе. На пример, британски систем медијације или холандски систем користе управо такве професионалне медијаторе. Неке земље, рецимо национални систем медијације у Шпанији користи угледне личности као медијаторе (попут пензионисаних судија, универзитетских професора и других) како би се превазишли ови отпори.³³ То је све учесталија пракса и у раду наше агенције.

30 P. T. Coleman, K. G. Kugler, L. Chatman, „Adaptive mediation: An evidence-based contingency approach to mediating conflict“, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 28, No. 3/2017, стр. 383–406.

31 H. Tajfel, *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982, стр. 15–40.

32 H. Tajfel, J. C. Turner, „An Integrative Theory of Intergroup Conflict“, у: *The Social Psychology of Intergroup Relations*, W.G. Austin, S. Worchel (уп.), Brooks/Cole, Monterey, 1979, стр. 33–47.

33 C. Papadimitrou, *о. с.*, стр. 131.

На основу свега наведеног, а у контексту усклађивања, приближавања и међусобног координирања и транснационализације мирног решавања радних спорова, потребно је наћи одговор на питање како тип посредника утиче на поверење и перцепцију ефикасности медијације. Ово се односи и када посредника именују стране у спору, али и код спољног или државног именована. Такође, исто важи и за тип спора (да ли је заснован на интересима или на правима). Потребно је истражити да ли су споља именовани медијатори ефикаснији од оних које именују стране у спору, да ли исходи медијације зависе од способности посредника. Одговори на ова питања, која превазилазе оквире правне науке, утицаће на даље токове транснационализације мирног решавања радних спорова, па и на нормирање, дизајн, професионализацију и евалуацију система посредовања. Битно је тежити систему где постоји поверење јер су тада стране спремније да преговарају, мање су шансе за неспоразуме и погрешна тумачења спремније су да деле информације са другим учесницима за столом, што може бити кључно за проналажење међусобно прихватљивог решења.

Да резимирамо, модели који су институционално укоренењени и подржани од стране социјалних партнера, као што су белгијски и шпански системи, обично подстичу већу легитимност и процедурално поверење. Редовно укључивање синдиката и организација послодаваца у дизајн и спровођење процеса медијације доприноси осећају заједничког управљања конфликтом, што може повећати спремност страна да преговарају у доброј вери. Штавише, када је медијација институционализована као део континуираног друштвеног дијалога, мања је вероватноћа да ће бити посматрана као последње средство, већ више као рутински механизам за управљање конфликтима, што може повећати његову превентивну моћ и смањити ескалацију сукоба.³⁴

Међутим, ови институционализовани модели нису без мана. Њихова сложеност, бирократизованост, потенцијал за политизацију могу смањити флексибилност, нарочито код брзо променљивих или локализованих спорова. Такође, када су медијатори повезани са неким друштвеним партнером, перцепција њихове пристрасности, чак и ако је неутемељена, може нарушити неутралност процеса, посебно у сукобима високих улога и подела. У таквим случајевима посредовање може постати симболичан алат, а не стварни покушај постизања компромиса. На крају, ови системи захтевају да медијатори буду високо обучени и да током целог процеса наступају неутрално и непристрасно.³⁵

Професионализовани системи, с друге стране, од посредника захтевају дубоко познавање ситуације и труд да стекну легитимност код страна у спору. Висок ниво професионализације носи и ризик да посредовање постане евалуативно, где стране немају могућност да развијају процесе трансформације конфликта. Посредовање има и педагошки ефекат на стране, омогућавајући им да разговарају о својим разликама у контролисаном окружењу. Вероватно

34 *Ibid.*

35 *Ibid.*

то нису могли да учине у својим организацијама, па тако посредовање може увести и могућност трансформације за будућа искуства у сукобима.³⁶

Посредовање у радним споровима можемо и на основу степена правне обавезности разликовати бар четири модела:³⁷

- први модел – потпуно добровољна медијација, нема законских обавеза за њено коришћење нити формалних захтева. Примери су: Ирска, Данска и Шведска;
- други модел – добровољна медијација са подстицајима и санкцијама – охрабрује стране да користе медијацију, обично преко подржавајућег законодавства и институционалних подстицаја, док се и даље чува добровољна природа учешћа. Примери су: Француска и Белгија;
- трећи модел – обавезна почетна медијацијска сесија, захтева присуство на почетном састанку са медијатором, који је често бесплатан или јефтин, ради процене да ли је медијација прикладна. Учешће након ове прве сесије остаје добровољно, али је правни оквир неопходан за спровођење ове обавезе. Примери су: Италија, Грчка и Велика Британија;
- четврти модел је потпуно обавезна медијација – обавезује стране да учествују у комплетном процесу медијације пре приступа другим начинима решавања спорова, као што су судски поступци или индустријска акција. Иако је процедура обавезна, постизање договора остаје у потпуности добровољно. Примери су: Финска, Норвешка и Исланд.³⁸

Модел обавезне медијације могу повећати стопе учешћа и осигурати да се медијација макар покуша пре него што дође до даљег заштравања сукоба. Међутим, ако се намећу без искреног пристанка или одговарајућих мера заштите, обавезни системи могу изазвати отпор или формално учешће без стварне намере за преговарање. С друге стране, потпуно добровољни системи поштују аутономију страна, али могу и да доживе неуспех у томе да привуку учешће у дубоко супротстављеним сукобима, осим ако нису подржани снажним институционалним подстицајима или културним нормама које фаворизују дијалог. Ипак, квалитет решавања спорова је највероватније најбољи када системи медијације комбинују институционални легитимитет, посвећеност страна, професионалну компетенцију и контекстуалну флексибилност. Ниједан појединачни модел не гарантује успех у свим случајевима; уместо тога, кључни су усклађеност са контекстом и квалитет спровођења. Земље са снажним традицијама друштвеног дијалога могу имати користи од бипартитних или институционалних модела, док оне са фрагментираним тржиштима рада или нижим степеном синдикалне заступљености могу остварити боље резултате коришћењем хибридних или техничких приступа.³⁹

36 *Ibid.*

37 F. Valdés Dal-Ré, „The Interconfederal Agreement for Collective Bargaining 2003“, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, No. 1/2003, стр. 119–134.

38 *Ibid.*

39 *Ibid.*

4. АКТИВНОСТИ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА У ПРАВЦУ ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЈЕ НА ТРИПАРТИТНОМ САСТАНКУ О ПРИСТУПУ РАДНОЈ ПРАВДИ

Као први корак у правцу транснационализације у решавању радних спорова и приступу правди у области рада, превенцији и решавању радних спорова направљен је ове године. У седишту Међународне организације рада у Женеви, од 17 до 21. фебруара одржан је трипартитни технички састанак под називом „Приступ правди у области рада: превенција и решавање радних спорова“, који је окупио представнике више од 80 земаља. Овај састанак је први такве врсте и представља прекретницу у међународним напорима да се посвети посебна пажња приступу правди у области превенција и решавање радних спорова.⁴⁰

Након интензивних дискусија и размене различитих националних искустава, усвојен је заједнички документ који даје смернице за будуће акције у области превенција и решавање радних спорова.⁴¹

Документ истиче кључне принципе ефикасног и инклузивног решавања радних спорова, у складу са међународним радним стандардима и принципима социјалне правде. Он наглашава значај приступа радној правди као основног елемента мандата Међународне организације рада (МОП) за промоцију социјалне правде. Унапређење овог приступа сматра се кључним за достојанствен рад, добро управљање и поштовање међународних радних стандарда, што је потврђено резолуцијама и закључцима Међународне конференције рада.⁴²

У документу се наводи да приступ правди у области рада представља темељ владавине права, са нагласком на једнакост пред законом и доступност правосудних система свима. Ефикасно спречавање и решавање радних спорова сматра се критичним за остваривање ових принципа, уз потпуно поштовање права на правичан поступак. Ово унапређење такође подржава постизање Циљева одрживог развоја и представља основу за примену радних права и међународних стандарда.⁴³

Састанак је истакао да је примарни циљ унапређења приступа радној правди, побољшање и процесне и материјалне правде, како би радници и послодавци могли у пуној мери користити своја права. Ефикасни и доступни системи за превенцију и решавање спорова подстичу праведне радне односе, социјални мир, људско достојанство и одржива предузећа која промовишу пуну и достојанствену запосленост.

Међутим, већина земаља се суочава са различитим изазовима у управљању радним споровима кроз правосудне, ванправосудне и/или квазиправосудне

40 International Labour Organization, *Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All – Conclusions*, Geneva, 2025, доступно на: <https://www.ilo.org/meetings-and-events/tripartite-technical-meeting-access-labour-justice-all-prevention-and>, 30. 8. 2025.

41 *Ibid.*

42 *Ibid.*

43 *Ibid.*

системе. Ови изазови зависе од националног контекста и промена у свету рада, наглашавајући потребу за доступном радном правдом за све.

У документу се даље констатује да системи мирног решавања спорова, иако различити, деле заједничке карактеристике. Радни спорови носе значајне људске и финансијске трошкове, али улагање у превенцију и решавање спорова подстиче стабилне радне односе. Судови и радне администрације водећу улогу играју у ефикасном функционисању ових система, а специјализовани радни судови показују успех у поступању са комплексним радним споровима. Алтернативно решавање спорова помаже у очувању односа између страна и смањује оптерећење судова.

Састанак је такође нагласио улогу слободе удруживања, социјалног дијалога и колективног преговарања у спречавању ескалације спорова и унапређењу механизма за њихово решавање. Примена смерница МОР-ове Трипартидне декларације за мултинационална предузећа и водећих принципа УН о пословању и људским правима пружа корисне оквире за приступ правним средствима и решавање притужби. Инспектори рада имају кључну улогу у превенцији спорова, саветујући раднике и послодавце о поштовању стандарда. Иновације као што су децентрализоване, мобилне и онлајн услуге омогућавају доступност система мирног решавања радних спорова, посебно за рањиве групе и удаљена подручја.

На крају, овај састанак је истакао да владе имају одговорност да обезбеде примену националних закона и међународних конвенција о раду, као и да подрже националне политике које омогућавају ефикасне правне механизме доступне свима, укључујући и довољно јавних улагања за ову сврху.⁴⁴

5. АКТИВНОСТИ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ У ПРАВЦУ ТРАНСНАЦИОНАЛИЗАЦИЈЕ НА КОНФЕРЕНЦИЈИ МЕЂУСОБНОГ УЧЕЊА, РАЗМЕНЕ НАЦИОНАЛНИХ ПРАКСИ И РАЗМИШЉАЊЕ О ТРАНСНАЦИОНАЛНОЈ ДИМЕНЗИЈИ

Ништа мање од Међународне организације рада, ни у Европској унији није занемарена димензија трансационализације радних спорова и њиховог решавања. У том смислу је од посебног значаја била конференција под називом „Међусобно учење о превентивној и куративној медијацији / мирењу у колективним радним споровима: размена националних пракси и размишљање о трансационалној димензији“, која је одржана 10. и 11. јула 2025. године у Левену, Белгија. Овај дводневни скуп окупио је представнике релевантних институција из 17 европских земаља и представља један од догађаја у низу

44 *Ibid.*

који имају за циљ унапређење радних односа и социјалног дијалога кроз међусобну размену праксе.⁴⁵

Учесници су били у прилици да путем интерактивне презентације и радионице размене искуства, знања и изазове са којима се суочавају у поступцима мирног решавања колективних радних спорова. Разматрани су приступи у поступцима мирног решавања радних спорова у различитим државама, фактори успеха, ограничења и изазови у примени института мирног решавања радних спорова, вештине и компетенције савремених миритеља, као и механизми за мирење и медијацију на транснационалном нивоу.

Састанак је илустровао сложеност процеса посредовања у колективним радним споровима и значај изградње поверења између страна. Иако национални системи посредовања и помирних процедура значајно варирају, свуда је препознат кључни елемент успешности — способност посредника да осигура континуитет и кредибилност решења у динамичном радном окружењу, које је обележено интернационализацијом пословања и сложеним структурама власништва.⁴⁶

Земље користе различите методе посредовања и помирења, које одражавају њихове јединствене правне оквире, институционалне структуре и културе социјалног дијалога. Европски системи посредовања се разликују по регулацији, легитимности и улогама посредника, али разноликост пракси омогућава вредну размену искустава. Успех посредовања у великој мери зависи од разумевања динамике конфликта. Теоријски модели, као што су пет фаза развоја конфликта и разлика између спорова заснованих на интересима и на праву пружају медијаторима алате за интерпретацију ситуације и усмеравање страна ка решењу.

Улога државе у процесу посредовања, било кроз именоване посредника, спровођење обавештења о штрајку или пружање стручних препорука, показала се као критичан фактор. Балансирање стручности и легитимитета посредника представља изазов: способност разумевања ситуације није довољна ако стране немају поверења у посредника.

Медијатори високог квалитета морају поседовати комбинацију „меког“ и техничког знања. „Меке“ вештине као што су емотивна интелигенција, пажљиво слушање, отпорност на стрес, дипломатски приступ и изградња поверења универзално су цењене, док техничке вештине укључују стручност у индустријским односима и секторско знање. Значај правне стручности варира у зависности од земље; економисти понекад боље посредују од правника због окренутости ка решавању проблема и шире перспективе.

Фрагментирани синдикални пејзажи, нејасне надлежности и политички или медијски притисци додатно компликују посредовање. Због тога је неопходно

45 Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, „Јачање капацитета Агенције кроз учешће у европској размени знања и искустава“, 2025, доступно на: <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/jacanje-kapaciteta-agencije-kroz-ucescu-u-evropskoj-razmeni-znanja-i-iskustava-372>, 30. 8. 2025.

46 *Ibid.*

дугорочно грађење поверења и подршка у помирењу након формалног завршетка посредовања. Успешно посредовање захтева непристрасност, независност и искуство посредника, подржано правним оквиром који омогућава стабилност процеса.

Транснационални колективни радни спорови додају још један слој сложености, јер медијатори морају деловати у различитим националним правним системима и корпоративним културама. Преко граница, одлуке корпорација могу бити у супротности са национално утемељеним процесима посредовања, што захтева координисан дијалог, размену добре праксе и примену инструмената као што су Европски раднички савети. Иницијативе на нивоу ЕУ могу олакшати такву размену и омогућити боље управљање комплексним прекограничним споровима.

Фокус на развој посредника укључује почетну обуку, акредитацију, менторство, континуирани професионални развој, семинаре, симулације улога и механизме повратне информације. Ове стратегије граде легитимитет, компетентност и прилагодљивост посредника у радном окружењу које се све брже мења.

На основу дискусија, закључено је да успешни медијатори морају бити спремни да се прилагоде сложеним и фрагментираним контекстима, комбинујући техничке и „меке“ вештине, градећи дугорочно поверење и остварујући ефикасно решавање спорова како у националним, тако и у транснационалним оквирима.⁴⁷

ЗАКЉУЧАК

Транснационализација мирног решавања радних спорова представља један од кључних изазова за будућност рада и социјалног дијалога. Она отвара нове могућности за јачање заштите права радника и послодавца, али истовремено захтева дубоке реформе националних система, институционално јачање и усклађивање различитих правних и културних оквира. Само балансираним повезивањем националних и међународних механизма може се обезбедити да транснационализација допринесе правној сигурности, економској стабилности и социјалном миру.

Разноликост приступа ка мирном решавању спорова ствара значајне изазове, али и прилике за сарадњу и усклађивање система на регионалном и глобалном нивоу. Овде се постављају бројна питања која захтевају пажљиво разматрање: да ли је могуће развити професионализовани заједнички садржај за медијаторе у колективним радним споровима, који би укључивао минималне практичне вештине и компетенције потребне за ефикасно посредовање? Како стандардизовати обуку, акредитацију и оцену рада посредника на глобалном нивоу, узимајући у обзир различите културне и институционалне контексте?

47 *Ibid.*

Такође, кључно је размотрити која глобална искуства и националне праксе могу послужити као модел за развој система превентивног посредовања, како би се радни конфликти спречили пре него што ескалирају. Поставља се и питање како обезбедити да посредовање постане саставни део процеса колективног преговарања, а не само реактивна мера, и како успоставити механизме за релаксацију односа и обнову поверења након завршетка спора, на пример кроз посебне комисије за праћење спровођења договора.

Психолошка и организациона подршка странама у спору такође је кључна за дугорочну ефикасност процеса. У контексту савремених мултинационалних компанија, важно је изградити ефикасне механизме за решавање спорова и осигурати координацију између националних и европских актера. Посебан акценат ставља се на прилагођавање обука посредника културним разликама и специфичностима организационих контекста, као и на развој интеркултуралних компетенција које омогућавају успешну комуникацију, изградњу поверења и ефикасно посредовање у сложеним и фрагментираним радним окружењима.

ЛИТЕРАТУРА

- Barriga, K. (2024), *The Harmonization of Insolvency Mediation in the EU: A Brief Comparative Analysis*, Rivista Internazionale di Diritto dell'Economia e dell'Impresa.
- Coleman, P. T., Kugler, K. G., Chatman, L. (2017), „Adaptive mediation: An evidence-based contingency approach to mediating conflict“, *International Journal of Conflict Management*, 28(3).
- Costantino, C. A., Merchant, C. S. (1996), *Designing Conflict Management Systems: A Guide to Creating Productive and Healthy Organizations*, San Francisco, Jossey-Bass.
- De Dreu, C. K., Gelfand, M. J. (2008), *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*, New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Euwema, M., Medina, F. J., García, A. B. и Romero Pender, E. (2019), *Mediation in Collective Labor Conflicts*, Cham: Springer.
- Elgoibar, P., Euwema, M. и Munduate, L. (2017), *Conflict Management*, Oxford: Oxford University Press.
- Foley, K. и Cronin, M. (2015), *Professional Conciliation in Collective Labour Disputes*, Geneva: International Labour Organization.
- Ibsen, C. L. (2021), „Conciliation, mediation and arbitration in collective bargaining in Western Europe: In search of control“, *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), стр. 23–39.
- International Labour Office (2007), *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration*, Geneva: ILO.
- Јашаревић, С. (2006), „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право*, год. 10, бр. 1.

- Kals, E., Thiel, K., Freund, S. (2016), „Workplace Mediation: Searching for Underlying Motives and Interests“, у: Bollen, K., Euwema, M., Munduate, L. (ур.), *Advancing Workplace Mediation Through Integration of Theory and Practice*, Cham: Springer.
- Лазовић, И. (2022), „Мирно решавање радних спорова: актуелна пракса и емпиријски показатељи за унапређење система“, *Радно и социјално људско право*, год. 26, бр. 2.
- Миладиновић, А. (2020), „Основне конвенције међународне организације рада“, *Радно и социјално људско право*, год. 24, бр. 2.
- Papadimitrou, C. (2025), *The Organisations of Settlement of Labour Disputes in Europe*, Athens: Nomiki Bibliothiki S.A.
- Tajfel, H. (1982), *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1979), „An Integrative Theory of Intergroup Conflict“, у: Austin, W. G. и Worchel, S. (ур.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey: Brooks/Cole.
- Урдаревић, Б. (2019), „Анализа основних узрока миграције радне снаге у Републици Србији“, *Радно и социјално људско право*, бр. 2.
- Valdés Dal-Ré, F. (2003), „The Interconfederal Agreement for Collective Bargaining 2003“, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, бр. 1.
- Wall, J. A. (2012), „Mediation Research: A Current Review“, *Negotiation Journal*.

Извори људског права

- Директива (ЕУ) 2009/38/ЕС Европског парламента и Савета од 6. маја 2009. године о успостављању Европског савета радника.
- Директива (ЕУ) 2015/848 о поступцима несолвентности.
- Директива (ЕУ) 2019/1023 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о превентивним оквирима реструктурирања.

Интернет извори

- Reuters (2025), „Electrolux Hungary“, <https://www.reuters.com/article/us-electrolux-hungary-idUSKBN2A10F0>, 30. 8. 2025.
- Eurofound (2022), *Challenges and solutions: Case studies on European Works Councils*, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/challenges-and-solutions-case-studies-european-works-councils>, 30. 8. 2025.
- International Labour Organization (2025), *Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All – Conclusions*, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/TMAJL-2025-6-Conclusions-%5BGOVERNANCE-250227-001%5D-Web-EN.pdf>, 30. 8. 2025.
- Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (2025), *Јачање капацитета Агенције кроз учешће у европској размени знања и искуства*, <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/aktivnosti/jacanje-kapaciteta-agencije-kroz-ucesce-u-evropskoj-razmeni-znanja-i-iskustava-372>, 30. 8. 2025.

Ivica Lazović, Ph.D.

Republic Agency for the Peaceful Resolution of Labor Disputes

TRANSCATIONALIZATION OF PEACEFUL LABOUR DISPUTE RESOLUTION – A CHALLENGE FOR THE FUTURE

Summary

Peaceful resolution of labour disputes represents one of the most significant mechanisms for maintaining social peace, protecting the rights of employees and employers, and promoting social dialogue. In the contemporary context of globalization, intensive labour migration, transnational activities of employers, and the expansion of international labour standards, these mechanisms are increasingly acquiring a transnational character. The transnationalization of peaceful labour dispute resolution involves a process in which national systems and practices are integrated into a broader supranational and international framework through the harmonization of legislation, the introduction of joint institutional mechanisms, and the exchange of best practices. This process presents numerous challenges for the future. On one hand, it can contribute to strengthening legal certainty and the efficiency of dispute resolution systems, but on the other hand, it raises questions about preserving national sovereignty, adapting to different legal traditions, and the capacity of states to implement high international standards. Precisely for these reasons, a thorough analysis of transnational processes in this field and consideration of their potential consequences is necessary.

Keywords: *conciliation, arbitration, mediation, facilitatio*

Зоран Марковић**

Докторанд на Правном факултету Универзитета у Крајујевцу

ИЗАЗОВИ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА ЛЕКАРА ПРЕКО ЗАКОНОМ ДОЗВОЉЕНОГ МАКСИМУМА

Апстракт: *Полајањем Хийокрайове заклейве лекар се заклице да сшуйањем у лекарску йрофесију сшуйа у службу хуманосшии и највећа брија су му живои и здравље йацијеншиа. Ова ешичка вредносш йрешочена је у йравну норму да лекар не сме да найусшии радно месшео йо исшееку радној времена док му се не обезбеди замена, односно йрековремени рад се йрешвара у обавезан рад. Дужина йрековременој рада за лекара је ошраничена законом о здравсшивеној зашшисшии, али је исшео йшако и релайшивизована обавезом да се рад лекара безусловно насшавља и йо йрошееку редовној радној времена. Посшавља се ешичка и йравна дилема да ли је йраво на здравље йацијеншиа изнад исшеој йшој йрава лекара и изнад њеових радних йрава, као и да ли обавезан йрековремени рад лекара има елементше йринудној рада. Поред йшоја, као сшеецифични облици йрековременој рада у здравсшивеним усшановама йојављују се дежурсшиво, йришравносш и рад йо йозиву.*

Кључне речи: *раднo време, йрековремени рад, дежурсшиво, йришравносш, здравсшивена усшанова, лекар*

1. УВОД

Право на ограничено радно време је једна од највећих цивилизацијских тековина, али од увођења ограниченог радног времена не јењава борба за доследну примену овог права. Нарочито у 21. веку актуелизовано је ово питање с неолибералним тенденцијама у економији, које су продрле и у јавни сектор, па се све више одустаје од „државе благостања“. Друштвеноекономским променама које су захватиле цело човечанство учиниле су тржиште рада глобалним, а нове информационо-комуникационе технологије избрисале просторну дистан-

* Рад йримљен: 10. 9. 2025.

Рад йрихваћен: 15. 9. 2025.

** Имејл: zoran.markovic.va@outlook.com.

цу. Информационо-комуникационе технологије продрле су и у област здравствене заштите и омогућиле су да се у појединим секторима пружају здравствене услуге с једног краја света на други крај (читање РТГ снимака, мамографије, скенера, магнетне резонанце, тумачење лабораторијских анализа и сл.).

Међутим, и даље је основни носилац здравствене делатности физички присутан здравствени радник у здравственој установи. Неолиберализам и постсоцијалистичка транзиција у земљама истока и напуштање концепта „државе благостања“ на западу утичу и на здравствени систем и увођење класичних капиталистичких односа у сферу где им место није, што се директно рефлектује на повећану радну експлоатацију здравствених радника. Ове тенденције и „класични“ приступ у изграђивању лекарске стручности кроз дуготрајне сате волонтирања или неплаћеног рада младих лекара, као чињеница да постоји хроничан недостатак лекара има за последицу да се у здравственој делатности и даље води стална борба за ограничено радно време и плаћени прековремени рад.

Здравствене раднике раздире сукоб између етике и политике, између дужности бриге за здравље пацијента и исте такве бриге и дужности према себи. Живот и здравље представљају универзалне људске вредности и права којима се штите имају карактер универзалности, док радна права запослених у здравству имају првенствено индивидуални карактер, па се често истиче да универзално има предност над индивидуалним, односно да су радна права запослених у здравству подређена вишем циљу, праву на здравље, а које је, сходно међународним документима, дужна да осигура држава.¹ Такође, и радна права је дужна да осигура држава у складу с ратификованим међународним конвенцијама, важећим законима и колективним уговорима.

Коме праву дати предност? Између права на здравље, с једне стране, и права на рад и правичне услове рада, с друге стране, мора се успоставити равнотежа права и интереса на принципу пропорционалности. Ограничавање једног права дозвољено је само ако је нужно, законито и сразмерно циљу који се жели постићи. Ако дамо предност праву на здравље, ограничавање права на ограничено радно време мора се управо заснивати на принципу очувања тог истог права на здравље здравствених радника. Право на правичне и повољне услове рада гарантовано је чланом 7. Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, обухвата и право на ограничено радно време, одмор, слободне дане и плаћене периодичне одморе.² Комитет за економска,

1 Одредбом члана 12. Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима државе чланице обавезале су се да признају право сваког лица на уживање највишег могућег стандарда физичког и менталног здравља, као и да с тим циљем предузму мере за стварање услова који ће свима обезбедити медицинску помоћ и лечење у случају болести. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, усвојен Резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 2200 А (XXI) од 16. децембра 1966, ступио на снагу 3. јануара 1976, Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71.

2 *Ibid.* Државе чланице овог пакта признају право које има свако лице да се користи правичним и повољним условима за рад који нарочито обезбеђују одмор, разоноду,

социјална и културна права у свом Општем коментару бр. 23 (E/C.12/GC/23) наглашава да иако државе чланице имају извесну флексибилност у складу с националним контекстом, обавезне су да утврде **минималне стандарде који морају бити поштовани** и који се не могу ускраћивати или умањивати на основу економских или продуктивних аргумената у погледу дневног и недељног радног времена, ограниченог и плаћеног прековременог рада. Такође, Комитет признаје да радно окружење може бити сложено, те се дозвољава флексибилност у случајевима сменског рада, узастопних смена, ванредних ситуација и других специфичних аранжмана, али да свака изузетна ситуација буде строго ограничена и предмет консултација с радницима и њиховим представничким телима, те да се за те специфичне флексибилне облике рада, мимо стандардних мора успоставити одговарајућа компензација.³

Институт ограниченог радног времена има заштитну функција која се манифестује, почев од заштите индивидуалног здравља запосленог на раду и ван рада до заштите и усклађивања приватног и породичног живота, што све води бољој социјалној кохезији у друштву.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом,⁴ док „време одмора“ значи сваки период који није радно време.⁵ Време одмора је потребно да радник поврати своју психофизичку снагу, разоноди се, заврши своје приватне послове и посвети се породици, а све како би мотивисан, одморан и растерећен отишао на рад. Према истраживању „Враћање достојанства и угледа здравственим радницима“, које је спровела Олесја Недић из Дома здравља „Нови Сад“ у периоду од 2002. до 2004. треће место у стресогености заузимају дежурства и прековремени рад (12% лекара изјаснило се да им је то један од највећих стресатора).⁶

На значај прековременог рада у савременом друштву указују и налази из студије „Прекомеран рад и промене у структури мозга: пилот-студије“⁷ у којима се истиче потенцијални утицај прекомерног рада на структуру мозга,

разумно ограничење радног времена и повремена плаћена одсуства, као и накнаду за празничне дане (члан 7. став 1. тачка д).

3 United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights General Comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work (Article 7 of the Covenant), E/C.12/GC/23, 2016, тач. 35–46; https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en, 3. 9. 2025.

4 Члан 50. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/17 – Одлука УС РС и 113/2017. В.: Аутентично тумачење – 95/2018) и члан 2. Direktiva 2003/88/EZ Европског Парламента и Вјећа од 4. 11. 2003. о одређеним видовима организације радног времена, „Службени лист Европске уније“, L 299/9, 4. 11. 2003, CELEX број: 32003L0088; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>, 3. 9. 2025.

5 Члан 2. Direktive 2003/88/EZ.

6 О. Недић, „Враћање достојанства и угледа здравственим радницима“, *Медицински љрепег*, Vol. 59, бр. 11–12/2006, стр. 515–521.

7 W. Jang, S. Kim, Y. Kim, W. Lee, J. Y. Choi i dr., „Overwork and changes in brain structure: a pilot study“, *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 82, br. 3/2025, str. 105–111.

идентификујући значајне разлике у регионима мозга повезаним с извршним функцијама и емоционалном регулацијом код преоптерећених особа. Букурештанска декларација о здравственим радницима и неговатељима из 2023. указала је на то да су изгарање на послу, стрес, насиље и мањак кадрова дуго-трајни изазови с којима се суочава здравствени сектор, а који су се, нарочито, погоршали после пандемије ковида 19.⁸

Прековремени рад није пожељно одступање од стандардног ограничења радног времена, а велики број прековремених сати може не само да темељно наруши физичко и ментално здравље појединца већ да директно утиче и на пад индивидуалне и друштвене продуктивности, а последично и да узрокује и бројне социјалне проблеме.

У међународним документима прековремени рад дефинише се на различите начине и не одређују се критеријуми за његово увођење или надокнаду. Тако, према дефиницији ОЕЦД-а, прековремени рад јесте рад дужи од пуног радног времена, који се обично плаћа више.⁹ Међународна организација рада дефинисала је прековремени рад Конвенцијом број 1 о радном времену у индустрији из 1919,¹⁰ Конвенцијом број 30 о радном времену у трговини и канцеларијама из 1930,¹¹ као и Препоруком број 116 о скраћењу радног времена из 1962. године.¹² Овом препоруком дефинисано је да су сви сати рада који премашују нормално радно време прековремени рад, осим ако су узети у обзир приликом утврђивања накнаде у складу с обичајем.¹³ Данас је устаљена

-
- 8 World Health Organization, Bucharest Declaration on the Health and Care Workforce, 2023, Regional Office for Europe; <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/366519/Bucharest-decl-2023-eng.pdf>, 3. 9. 2025. Конференција под називом „Visoki regionalni sastanak o zdravstvenoj i negovateljskoj radnoj snazi u Evropi: vreme je za akciju“ одржана је 22. и 23. марта 2023. у Букурешту. Организатор је била Регионална канцеларија Светске здравствене организације за Европу, а учествовали су представници преко 50 европских земаља, укључујући здравствене раднике, синдикате, доносиоце одлука и стручњаке.
- 9 D. Anxo, M. Karlsson, *Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis*, Conditions of Work and Employment Series, No. 104, Geneva: International Labour Office, 2019, стр. 3–5.
- 10 ILO, Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Конвенција о радном времену (индустрија) из 1919 – Конвенција бр. 1 Међународне организације рада усвојена у Вашингтону 28. новембра 1919. године. Одредбом чланом 4. ове конвенције предвиђено је да је прекорачење радног времена дозвољено је само у изузетним случајевима, као што су: несреће, хитни поправни радови, непредвиђени прекиди рада, сезонски послови и изузетне потребе производње. Такви случајеви морају бити јасно дефинисани законом или прописима. Чланом 5. уређено је да прековремени рад мора бити посебно регулисан националним законодавством или колективним уговорима и, по правилу, плаћен по вишој стопи.
- 11 ILO, Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Конвенције о радном времену (трговина и канцеларије) из 1930. – Конвенција бр. 30 Међународне организације рада усвојена у Женеви 28. јуна 1930. током 14 седнице, а ступила је на снагу 29. августа 1933. године. ILO NORMLEX – Convention C030, 3. 9. 2025. Ова конвенција уређује прековремени рад на сличан начин као и Конвенција број 1.
- 12 ILO, Working time in the twenty-first century: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011, 17–21 October 2011, Geneva: ILO, 2011, стр. 3.
- 13 *Ibidem*.

дефиниција МОР-а да је то рад изнад нормалног радног времена утврђеног законом, колективним или индивидуалним уговором, дозвољен прописима и обично плаћен увећано. За практичне сврхе, МОР разликује уговорно, уобичајено и законом прописано радно време, као и да ли прековремени рад носи право на накнаду или не.¹⁴ EUROSTAT дефинише прековремени рад као број сати које је запослени стварно радио преко уговорних или нормалних дневних/недељних сати рада. Плаћени прековремени рад је онај за који запослени има право на накнаду у новцу, роби или слободним данима.¹⁵

Елементи ових дефиниција уграђени су у законска решења у Републици Србији, али је посебно за даљу анализу прековременог рада лекара интересантна дефиниција EUROFOUND-а. Наиме, и дефиниција МОР-а и дефиниција ОЕЦЕД-а као прековремени рад узимају сате преко „нормалног“ фонда сати и који је компензован било у новцу, роби или слободним сатима, по правилу више од редовног рада. Међутим, дефиниција EUROFOUND-а разликује прековремени рад, додатне сате (*extra hours*) и прекомерни рад (*excess work*). Критеријум за разликовање чине законитост увођења прековременог рада и право на посебну накнаду за прековремени рад.

Појам прековремени рад се из ове дефиниције може у нашој земљи поистоветити са законитим прековременим радом који подразумева рад преко нормалног фонда сати и увећану компензацију или слободне сате обрачунате у одређеној пропорцији, додатне сате с радом преко пуног радног времена који је компензован по уобичајеној тарифи или без компензације, а прекомерни рад с укупним радним временом које премашује максимално дозвољено или препоручено радно време.¹⁶ Прековремени рад и додатни сати који увећавају нормално или уговорено радно време морају бити у оквиру законом дозвољеног максимума недељног радног времена, док прекомерни рад прелази тај максимум, што га чини незаконитим (*abusus non tollit usum*).¹⁷

Проблем прековременог, али и прекомерног рада истиче се у здравственој делатности, посебно код прековременог рада лекара. Здравствена делатност којом се обезбеђује здравствена заштита јесте делатност од јавног интереса у којој се услуге пружају 24 часа у континуитету, те сходно томе организација рада запослених у здравственој делатности мора бити прилагођена томе. Поред тога, код лекара је изражена висока самоодговорност и посвећеност бризи за живот и здравље пацијената па често из тог разлога раде прековремено или чак и када су болесни. Према Смерницама Међународне организације рада (МОР) одређено је да здравствена делатност спада у „есенцијалне делатности“ у којима запослени не треба да буду лишени права на штрајк.¹⁸ Иако је ова

14 *Ibidem*.

15 *Ibidem*.

16 *Ibid.*, стр. 2–4.

17 Злоупотреба не укида употребу.

18 ILO. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5th revised edition. Geneva: International Labour Organization, 2006, para. 576.

смерница дата с циљем остваривања права на штрајк, значајна је и у општем контексту одређивања здравствене делатности, као делатности од јавног интереса уопште. Из дефиниције ове делатности као такве, последично су многа радна права модификована на штету запослених и подређена вишем интересу друштва, односно континуираном остваривању права на здравље грађана. Конвенција МОР-а бр. 1 о радном времену (1919) иако прописује 8 сати дневно и 48 сати недељно, дозвољава изузетке у хитним случајевима и за одређене професије, укључујући здравство.

Поред тога, Конвенција МОР-а о медицинском особљу број 149 из 1977. и представља кључни међународни документ који признаје посебан статус и услове рада медицинског особља које пружа негу и услуге неге, али се она не односи на лекаре. Овом конвенцијом захтева се да медицинско особље које пружа услуге неге треба да ужива услове најмање једнаке онима које имају други радници у датој земљи, између осталог, у области радног времена, укључујући регулисање и накнаду за прековремени рад, рад у неповољним терминима и сменски рад и недељни одмор.¹⁹ Препорука бр. 157 уз Конвенцију бр. 149 дефинише дежурство (*on-call-duty*) као период када је медицинско особље, на радном месту или ван њега, на располагању послодавцу ради могућег позива. Такође, захтева да се време током којег је особље на располагању послодавцу – као што је време потребно за организовање рада и време потребно за примање и пренос инструкција – треба да се рачуна као радно време за медицинско особље (припрема смене, предаја дужности) уз могуће изузетке у вези с дежурством. Медицински радници и послодавац треба слободно да договоре услове око рачунања радног времена у периоду дежурства.²⁰

Право на здравље утврђено је као право бројним међународним правим актима²¹ и признато као једно од основних права чланом 68. став 1. Устава Републике Србије.²² С друге стране, запослени у здравственим установама имају право на остваривање својих радних права, а првенствено право на ограничено пуно радно време у складу са законом. Запослени у здравственим установама у Републици Србији уживају право на опште ограничење пуног радног времена из Закона о раду, односно пуно радно време износи 40 часова недељно, те сваки рад преко пуног радног времена представља прековремени рад који се може уводити само у законом прописаном случајевима.²³ Према

19 ILO, Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149), Конвенција о медицинском особљу, 1977 (бр. 149), усвојена у Женеви на 63. заседању Међународне конференције рада 21. јуна 1977, ступила на снагу 11. јула 1979. године. ILO NORMLEX – Convention C149, 3. 9. 2025.

20 Препорука о особљу у области неге (Препорука бр. 157) донета у Женева на 63. заседању Међународне конференције рада 21. јуна 1977. године.

21 Поменућемо најзначајније: Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима потврђен и Ревидирана европска социјална повеља, усвојена у Стразбуру 3. маја 1996, потврђена Законом о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09.

22 Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21.

23 В. члан 50. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17, 95/18, 86/19, 155/20, 114/21, 62/23). Поред рестриктивно постављених услова

одредбама општег закона о раду, запослени је дужан да на захтев послодавца ради прековремено у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран и тај рад не може да траје дуже од осам часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.²⁴ Закон о здравственој заштити јесте *lex specialis* у односу на Закон о раду и он на посебан начин уређује прековремени рад у здравственим установама. Обавеза прековременог рада проистиче из уговора о раду запосленог, па је запослени најчешће дужан да ради прековремено и може да буде отпуштен уколико одбије прековремени рад,²⁵ чиме му се ускраћују средства за егзистенцију, те стога све одредбе о прековременом раду међународних и домаћих аката треба тумачити рестриктивно и у корист запослених.

2. УЗРОЦИ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА У ЗДРАВСТВУ

Светска здравствена организација предвиђа мањак од 4,1 милион здравствених радника (0,6 милиона лекара, 2,3 милиона медицинских сестара и 1,3 милиона других здравствених радника) у Европској унији до 2030. године. Како недостатак запослених постаје све акутнији, ослањање на прековремени рад ће се значајно повећати.²⁶ Европска федерација синдиката јавних служби захтева хитну акцију како би се решили проблеми недостатка особља и заштитили и радници и пацијенти, јер се претерано оптерећени здравствени и социјални радници суочавају са синдромом сагоревања (32% здравствених радника не може да обавља регуларне кућне послове због осећаја исцрпљености, 27,7% ради ноћу, а 23% сматра да њихово радно време не омогућава усклађеност с породичним и друштвеним обавезама), док је безбедност пацијената угрожена. Здравствени системи не могу да функционишу без прекомерног прековременог рада због недостатка особља (30% здравствених радника изјавило је да ради дуже од уговорених сати, а од 30% до 35% да ради и када је болесно).²⁷

Остваривање права на здравље становништва и организација здравствене службе захтевају дерогацију општих правила о радном времену у здравственој делатности и увођење специфичних решења, али уважавање ових специфичних захтева не треба да прерасте у „одговор“ на слабости система. На тај

за увођење прековременог рада Законом о раду додатно су уређена ограничења у погледу прековременог рада и рада ноћу запослених жена за време трудноће, запослених које доје дете, самохраних родитеља с дететом до седме године живота и родитеља с дететом до три године живота.

24 *Ibid.*, члан 53. Закона о раду.

25 Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанственом раду и социјалном дијалоју*, Правни факултет у Београду, Београд, 2012, стр. 480.

26 European Federation of Public Service Unions (EPSU). *Europe's Health Systems Are Running on Overtime* (Policy Brief No. 2/2025). EPSU. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/02-Overtime.pdf>, 24. 8. 2025.

27 *Ibid.*

начин се све слабости у организацији система здравствене заштите преваљују на запослене, на шта указују и штрајкачки захтеви здравствених радника из штрајкова организованих у последњих пет година широм Европе. Шест универзитетских клиника у Северној Рајни-Вестфалији 2022. штрајковало је 77 дана, што је био најдужи штрајк у историји немачког здравства, а један од главних захтева било је увођење обавезних стандарда за број особља по смени, како би се смањило прековремено рад.²⁸ У Великој Британији у децембру 2022. и фебруару 2023. штрајковале су медицинске сестре (*Royal College of Nursing*), а лекари на специјализацији штрајковали су током 2023. и 2025. због недостатка особља, прековременог рада преко законског максимума и рада викендом без адекватног одмора.²⁹ У Словенији синдикат FIDES организовао је 2024. штрајк лекара који је као један од захтева имао и поштовање европске директиве о радном времену.³⁰ Током штрајка лекари су повукли своје писане сагласности да раде дуже од просечних 48 часова седмично.³¹

У Републици Србији у 2023. на 100.000 становника било је 322 доктора медицине,³² док се у Европској унији овај број креће од 285 до 656,³³ што указује на то да је један од могућих узрока прековременог рада недостатак лекара. Преоптерећеност медицинског особља (50%)³⁴ и ниске зараде (46%) највећи су проблеми у здравству у Србији, сматрају лекари у анкети коју су спровели Министарство здравља и Национална алијанса за локални економски развој (НАЛЕД) 2023. године.³⁵ Такође, Влада Републике Србије донела је закључак којим је дала сагласност да директори здравствених установа организују прековремено рад ради смањења листа чекања у здравственим установама.

У Србији проблем прековременог рада додатно се усложњава правом лекара на допунски рад у матичним или другим здравственим установама до 1/3 пуног радног времена уз претходно прибављену сагласност матичног

28 F. Hattendorfer, B. Herr, B. & M. Krams, Different Countries, Same Labour Struggle: Europe's Hospitals on Strike. *transform! europe*, 15. мај 2023, <https://transform-network.net/blog/analysis/different-countries-same-labour-struggle-europes-hospitals-on-strike/>, 25. 8. 2025.

29 <https://www.bmj.com/content/382/bmj.p1527/infographic>, <https://www.england.nhs.uk/long-read/industrial-action-by-bma-resident-doctors-25-to-30-july-2025/>, 25. 8. 2025.

30 Штрајк је почео 15. јануара 2024. и пролазећи кроз различите фазе трајао је годину дана. Дана 15. јануара 2025. обележена је годишњица штајка. FIDES, *Zdravniki stavkajo že eno leto. Fides: Stavka je povezala zdravništvo*, 2025, <https://n1info.si/novice/slovenija/zdravniki-stavkajo-ze-eno-leto-fides-stavka-je-povezala-zdravnistvo/>, 3. 9. 2025.

31 The Slovenia Times, *Measures taken as doctors escalate strike further*, 2024, <https://sloveniatimes.com/40273/measures-taken-as-doctors-escalate-strike-further>.

32 Институт за јавно здравље „Милан Јовановић Батут“, *Здравствено-статистички годишњак Републике Србије 2023*, Институт за јавно здравље „Милан Јовановић Батут“, Београд, 2024, стр. 17.

33 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthcare_personnel_statistics_-_physicians&oldid=460643#Healthcare_personnel, 24. 8. 2025.

34 Од укупног броја анкетираних.

35 Н. Анђелковић, „Здравство у Србији: Како живе лекари са најмањим платама у региону“, *BBC News на српском*, Београд, 12. август 2024. Доступно на: <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-69255163>, 20. 8. 2025.

послодаваца.³⁶ Прековремени рад представља обавезу запосленог, а допунски рад, уколико је предвиђен законом, представља његово право.³⁷ Уколико лекар ради прековремено, а дозвољено му је и да обавља допунски рад, поставља се питање његове психофизичке спремности за обављање послова радног места и безбедности пацијената, како на радном месту, тако и у допунском раду.

Увођењем права на допунски рад здравствених радника либерализује се рад у здравственим установама, првенствено јавних, али се, с друге стране, терет недостатка недовољног броја извршилаца пребацује на здравствене раднике до те мере да се забрана напуштања радног места у случају непостојања замене и рад преко максималног броја прековремених сати могу у неким аспектима сматрати и принудним радом. Законодавац се понаша контрадикторно и с једне стране уводи рестриктивну организацију радног времена, а с друге стране омогућава допунски рад без јасних критеријума, посебно у погледу здравствених радника који раде скраћено радно време.

Услов прописан Законом о здравственој заштити да се допунски рад може одобрити под условом да је подносилац захтева у календарској години која претходи подношењу захтева остварио прописане мере извршења у пракси се често не примењује адекватно, јер се испуњеност овог услова не утврђује за сваког здравственог радника посебно. С обзиром на оптерећеност здравственог система, у већини случајева тај услов је и испуњен, тако да није право питање остваривање мера извршења, већ организације радног времена, односно да ли се давањем сагласности за допунски рад код другог послодавца или за закључивање уговора о допунском раду са својим послодавцем, тако утиче на организацију рада да се увећава број прековремених сати других здравствених радника.³⁸

Скраћено радно време здравствених радника уведено је као заштитна мера њиховог здравља и прекомерног психофизичког исцрпљивања на радним местима са посебним условима рада. Дозвољавањем да се прековремени рад и допунски рад обављају и на тим пословима губи се заштитни карактер скраћеног радног времена. Здравствена установа може се позивати да се пружање здравствене заштите не може организовати на други начин, те да је због тога потребно увести прековремени рад и на тим радним местима, што доводи до банализације ове норме, те она остаје „мртво слово на папиру“. Све ово иде наруку неолибаералним тенденцијама у радноправном законодавству, које настоје да сруше основне институте радног права и вишедеценијску борбу кроз међународне документе МОП-а да се она поставе као обавеза *erga omnes*.³⁹

Велики број истраживања показује да високи захтеви на послу (попут дугих радних сати и великог радног притиска), као и недостатак контроле над радним условима, имају снажну повезаност с високим нивоом негативних утицаја

36 Члан 60. Закона о здравственој заштити.

37 М. Сјеничић, С. Златановић, „Допунски рад у здравственим установама – *pro et contra*“, *Правни животи – часопис за правну теорију и праксу*, бр. 9/2013, год. LXII, књ. 563, стр. 363.

38 В. члан 60. Закона о здравственој заштити којим се уређује допунски рад.

39 В. више: Б. Урдаревић, „Реафирмација права на рад“, у: *Усклађивање правног система Србије са сјандардима Европске уније*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, 2023, стр. 145–155.

рада на приватни живот.⁴⁰ Стога добробит лекара треба да буде саставни део институционалног програма унапређења квалитета.⁴¹

Клиничка испитивања, такође, утичу на ангажованост лекара и организацију радног времена. У неким радовима заговара се да треба повећати број клиничких истраживања, јер се током протеклих година у Србији изводило око 100 клиничких испитивања годишње, а према неким проценама постоји капацитет за око 400 клиничких испитивања. Међутим, за сада није дата адекватна процена како би досадашња динамика клиничких испитивања, као и њено повећање, утицало на организацију радног времена запослених који их спроводе.

Прековремени рад преко законом дозвољеног максимума нарушава равнотежу између професионалних обавеза и приватног живота, а може да доведе и до озбиљних здравствених проблема, па чак и самоубиства. На пример у Јапану су забележене појава карошија и карођисацуа услед прекомерног рада.⁴² Кароши (*karoshi*) јесте социјално-медицински термин који означава смрт услед прекомерног рада, најчешће од инфаркта, можданог удара или акутне срчане инсуфицијенције, а карођисацу (*karojisatsu*) означава самоубиство изазвано радним стресом, укључујући прекомерне радне сате (преко 250 сати месечно), недостатак контроле над радом, несигурност запослења и мобинг и притисак да се постигну недостижни циљеви.⁴³

Студија у САД која је обухватила здравствене раднике показала је јасну повезаност између недељног броја радних сати и ризика од повреда. Није утврђен додатни ризик повезан с појединачним сменама у трајању од 12 сати, али је закључено да најјачи извор умора код здравствених радника произилази из акумулираних радних сати током целе недеље, а не из повремених дванаесточасовних смена које се раде неколико дана недељно.⁴⁴

3. ДЕЖУРСТВО, ПРИПРАВНОСТ И РАД ПО ПОЗИВУ КАО ПОСЕБНИ ОБЛИЦИ ПРЕКОВРЕМЕНОГ РАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

На подручју Европске уније пресудама Европског суда правде SIMAP (C-303/98), Pfeiffer (C-397/01 до C-403/01), Jaeger (C-151/02) и Dellas (C-14/04)

-
- 40 S. Ikeda, H. Eguchi, H. Hiro, K. Mafune, K. Koga, K. Nishimura *et al.*, „Work-family spillover, job demand, job control, and workplace social support affect the mental health of home-visit nursing staff“, *Journal of UOEH* (University of Occupational and Environmental Health), 2021, стр. 59.
- 41 T. S. Huber, „Professionalism and the work-life balance“, *Journal of Vascular Surgery*, Vol. 60, No. 4/2014, стр. 1081.
- 42 М. Стаменковић, „Посттранзициони статус и одабрани изазови здравственог система Србије“, *Inventis* СТС, 2019, стр. 31.
- 43 International Labour Organization, Case Study: Karoshi – Death from Overwork, World Day for Safety and Health at Work, Geneva, 2013.
- 44 A. Dembe, R. Delbos, J. Erickson, *Estimates of injury risks for healthcare personnel working night shifts and long hours*, Quality and Safety in Health Care, Vol. 18, No. 5, стр. 336–340. Наведено према: Н. К. Scott-Marshall, *Safe limits on work hours for the nursing profession: a rapid evidence review*, *Frontiers in Global Women's Health*, Vol. 5, 2024, стр. 8.

постављени су темељи за дефинисање радног времена у здравственом сектору у Унији, односно признато је право лекарима да се дежурство рачуна у радно време, као и да се мора обезбедити обавезан одмор одмах након дежурстава.⁴⁵ Према Директиви 2003/88/ЕЗ о одређеним аспектима организације радног времена просечно радно време у периоду од седам дана, укључујући прековремени рад, не треба да прелази 48 сати, током референтног периода, који може трајати до четири месеца. Закон о здравственој заштити на исти начин уређује радно време здравствених радника, али истовремено поставља изузетке у погледу прековременог рада, приправности и рада по позиву.⁴⁶

Према Закону о здравственој заштити Републике Србије дежурство је посебан облик прековременог рада, што указује на то да се дежурство никако не може урачунати у редовно радно време, већ запослени мора да оствари редовно радно време мимо дежурства. Овакво ограничење није у складу с Директивом 2003/88/ЕЗ јер је дежурство само један од начина организације рада, а његовим издавањем у посебан облик прековременог рада намеће се закључак о дежурству као обавезном (стандардном виду) виду прековременог рада.

У Анализи стања економских и социјалних права у Републици Србији – Извештај о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима⁴⁷ препознат је проблем неевидентирања прековременог рада јер послодавци не поштују законску обавезу вођења дневне евиденције о прековременом раду, што је потврђено и налазима Државне ревизорске институције у спровођењу ревизија правилности и сврсисходности расхода за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља.⁴⁸ Забележени су и случајеви да је немедицинском особљу сваког месеца исплаћиван максимални број од 32 сата прековременог рада без обзира на стварно извршени број сати прековременог рада, а који је углавном био већи од максималног броја сати и без поуздане дневне евиденције прековременог рада, као и без доношења

45 Суд правде Европске уније, C-397/01 до C-403/01 – Pfeiffer и други против Deutsches Rotes Kreuz, 5. октобар 2004, ECLI:EU:C:2004:584. Суд правде Европске уније (2003), C-151/02 – Landeshauptstadt Kiel против Norbert Jaeger, 9. септембар 2003, ECLI:EU:C:2003:437. Суд правде Европске уније (2005), C-14/04 – Abdelkader Dellas и други против премијера и министра за социјална питања Француске, 1. децембар 2005, ECLI:EU:C:2005:728.

46 Члан 58. Закона о здравственој заштити.

47 Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, *Анализа стања економских и социјалних права у Републици Србији – Извештај о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима*, Влада Републике Србије, Београд, 2023, стр. 60.

48 Државна ревизорска институција, Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Владимирци“, Владимирци – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља број 400-1066/2024-05/20 од 20. децембра 2024, Београд; Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Ковин“, Ковин – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља број 400-1066/2024-05/20 од 20. децембра 2024. године, Београд, ДРИ. Извештај о ревизији финансијских извештаја и правилности пословања Здравственог центра Аранђеловац, Аранђеловац за 2023. годину број: 400-132/2024-05/23 од 17. децембра 2024. године, Београд, стр. 55 и 100.

одлуке о увођењу дежурства и приправности,⁴⁹ решења о исплати прековременог рада.⁵⁰ Током 2023. запослени у службама гинекологије, педијатрије, неурологије, опште хирургије, интерне медицине Опште болнице Прокупље радили су дуже од 48 часова недељно (редован рад с прековременим радом, односно дежурством и радом по позиву) на деветомесечном нивоу и на тај начин остварили 3.038 часова прековременог рада више од законом прописаног због недовољног броја извршилаца.⁵¹

Раније је већ уочен проблем самосталних дежурстава (прековременог рада) лекара на специјализацији на пословима на којима раде свршени специјалисти због недовољног броја извршилаца у специјалистичким службама. Тако је Општа болница Ваљево у 2016. организовала самостално дежурство лекарима који нису специјалисти у служби ортопедије и трауматологије и служби психијатрије, у трајању од најмање 2.928 часова, иако су лекари на специјализацији дужни да раде под надзором лекара специјалисте. Омогућавањем лекарима на специјализацији да обављају здравствену заштиту из области коју специјализирају без надзора овлашћеног здравственог радника настаје ризик да осигураннику неће бити пружена адекватна здравствена услуга, што може имати за последицу одговорност запосленог и здравствене установе за лекарску грешку.⁵²

У време епидемије изазване вирусом SARS-CoV-2 појавио се проблем прековременог рада преко законом дозвољеног максимума у Србији. Влада РС донела је Закључак⁵³ којим је дала сагласност да се запосленима у здравственим установама које су одређене као ковид болнице и ковид амбуланте, а који раде на пословима борбе против заразне болести ковид 19, изврши исплата разлике

49 Извештај о ревизији финансијских извештаја и правилности пословања Здравственог центра Аранђеловац, Аранђеловац за 2023. годину број: 400-132/2024-05/23 од 17. децембра 2024. године, Београд, стр. 56; Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља Деспотовац, Деспотовац – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља број 400-1064/2024-05/18 од 17. децембра 2024. године, 2024, Београд.

50 Државна ревизорска институција, Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Др Верољуб Цакић“, Мајданпек – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља број 400-1067/2024-05/21 од 20. децембра 2024. године, Београд, стр. 75.

51 Општа болница Прокупље се још 2021. обратила дописом Министарству здравља Републике Србије – Сектору за организацију здравствене службе са захтевом за давање мишљења у вези с организацијом прековременог рада у служби гинекологије и акушерства због немогућности организовања редовног рада као и прековременог рада у овој служби у трајању до 48 часова недељно. Одговора на допис није било. Извештај о ревизији финансијских извештаја и правилности пословања Опште болнице „Др Алекса Савић“ Прокупље, Прокупље, за 2023. годину број 400-1321/2024-05/21 број 16. децембар 2024. године, Београд, стр. 59.

52 Државна ревизорска институција. Извештај о ревизији завршног рачуна и правилности пословања Опште болнице Ваљево за 2016. годину, 400-1917/2017-05/05, 2017, Београд. Доступан на сајту Државне ревизорске институције, 3. 9. 2025. године.

53 Закључак Владе РС 05 број: 401-1978/2021, од 4. марта 2021. године.

између ефективно остварених сати прековременог рада и исплаћених сати прековременог рада, у висини у којој се врши обрачун зараде за прековремени рад у месецу у коме се стварно рад обављао, ако запослени нису остварили право на слободне сате уместо права на додатак на плату. Несумњиво да је овај закључак имао позитивне ефекте и омогућио плаћени прековремени рад здравственим радницима и преко максимално дозвољеног броја сати, а с друге стране фактички је дерогирао одредбе Закона о здравственој заштити о максималној дужини радног времена. Такође, како Закључком није било прецизирано да ли и немедицински радници имају право на исплату прековременог рада преко максималног броја сати у поступку контроле, Државна ревизорска институција је оспорила законитост исплате прековременог рада немедицинским радницима преко 32 часа месечно.⁵⁴ Међутим, на овај начин подстиче се неједнак третман радника, а свођење питања прековременог рада преко максимално дозвољеног броја часова само на плаћање доводи до закључка да рад поново почиње да се посматра само као роба, што је противно једном од постављених циљева Филадельфијске декларације – да рад није роба, а у коначници и на свеукупну штету лекарске професије јер нико не може имати корист од сопствене неправде.⁵⁵

Одредбом члана 26. став 3. Устава Републике Србије забрањен је принудни рад.⁵⁶ Такође, гарантује се право на слободан избор рада и да свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада и потребну заштиту на раду.⁵⁷

Етичко начело да лекар здравље пацијента сматра својом основном обавезом⁵⁸ рефлектује се и кроз забрану успостављену Законом о здравственој заштити Републике Србије да здравствени радници и здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственој установи, не смеју напустити радно место док им се не обезбеди замена у току радног времена, односно после истека радног времена ако би се тиме нарушило обављање здравствене делатности и угрозило здравље пацијента, управо треба посматрати у том контексту. Законодавац, штитећи веће добро, право на здравље и право на здравствену заштиту овако постављеном нормом доводи у питање, управо Уставом, зајемчена права на достојанствен рад, безбедне и здраве услове рада и потребну заштиту на раду, те отвара могућност да се наруши и здравље самих здравствених радника, као носилаца здравствене заштите ако би се ова забрана широко примењивала. Лекар по природи своје професије поштујући апсолутну обавезу чувања људског живота и здравља неће напустити своје

54 Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Владимирци“, Владимирци и Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Ковин“, Ковин, о. с.

55 *Nullus commodum capere potest de injuria sua propria.*

56 Члан 26. став 3. Устава Републике Србије.

57 Члан 60. ст. 2. и 4. Устава Републике Србије.

58 Члан 44. став 1. Кодекса медицинске етике Лекарске коморе Србије, „Службени гласник РС“, број 104/16.

пацијенте, али ову норму баш стога треба рестриктивно тумачити и таксативно предвидети случајеве када се она може применити. Потребно је отворити и друштвени дијалог о питању одговорности за оптималну организацију здравствене службе, јер тражити од лекара да поступају савесно и законито и раде прековремено по сваку цену, не значи поступати и правично. Право пацијента на остваривање здравствене заштите ограничено је исто таквим правом лекара на правичне услове рада. Ако се законом прошире изузеци, онда губи на значају заштитни карактер ограничавање пуног радног времена.⁵⁹ Лекар би чак имао и право да одбије да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би, према оцени здравствене установе која обавља делатност медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање, али је ова норма фактичка неприменљива у моментима највеће оптерећености и дневног продужетка радног дана због необезбеђивања замене јер у том тренутку лекар нема прибављено такво мишљење.⁶⁰

Рад у режиму дежурства, приправности и по позиву представља суштински механизам за обезбеђивање континуитета здравствене заштите у Републици Србији. Ови облици ангажовања регулисани су Законом о здравственој заштити, Законом о раду, као супсидијарним законом, као и Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина и јединица локалне самоуправе. Дежурство се може увести као посебан облик прековременог рада ноћу, недељом или током државних празника на основу одлуке о увођењу дежурства у здравственој установи и по здравственом раднику. За време дежурства здравствени радник дужан је да буде присутан у здравственој установи. За време приправности, здравствени радник није присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања неодложне медицинске помоћи у здравственој установи и одазвати се на позив надлежног лица. Рад по позиву јесте посебан облик прековременог рада код којег здравствени радник долази на позив ради пружања здравствене заштите ван његовог утврђеног радног времена. Рад по позиву може се увести за запослене који се налазе у приправности.⁶¹ Иако одредбе о приправности и раду по позиву изгледају прецизне, у пракси се јављају оперативни проблеми у њиховој примени. Суштински рад по позиву треба схватити као активну манифестацију приправности, односно као технику којом се здравствени радник (лекар) из стања приправности преводи у активно стање на радном месту ради пружања здравствене заштите. Време проведено у приправности плаћа се 10% од основне плате, док се време проведено у раду у здравственој установи за време приправности сматра прековременим радом, с тим што се то време искључује из времена проведеног у приправности. Време доласка и повратка с рада у време приправности треба урачунати у радно време, односно

59 Б. Лубарда, о. с., стр. 480.

60 Члан 39, став 1. тачка 4) Закона о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/23.

61 Члан 58. Закона о здравственој заштити.

прековремени рад. За време приправности запослени није слободан да по свом нахођењу користи слободно време, нити се може удаљавати из места пребивалишта. Ова забрана није изричито прописана, али се намеће самом природом стања у коме се налази. Основни проблем код приправности јесте то што она претпоставља потенцијалну активност лекара у здравственој установи, која може да се реализује, али не нужно, те се због тога по нашем закону не сматра радним временом. Према пракси Европског суда правде, за одређивање појма радно време није кључно место где се запослени налази, као ни активност, већ његова расположивост да у сваком моменту одговори захтеву послодавца на позив за рад, као и време у коме треба да одговори на такав захтев. Европски суд правде је у предмету C-518/15 – *Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka* утврдио да ограничење слободе радника током приправности (нпр. обавеза да буде у близини радног места и да се одазове за осам минута) значи да тај период мора бити признат као радно време.⁶²

Имајући у виду да се мањак радне снаге у здравственом систему Србије најчешће решава организацијом приправности, потребно је да се колективним уговорима ближе уреди питање организације приправности и обавеза одазивања на позив здравствене установе ради пружања хитне медицинске помоћи, а последично и рачунање радног времена и плаћање приправности.

4. УПОРЕДНОПРАВНА РЕШЕЊА

Достојанство на раду чува се очувањем радних права запослених. Да би сваком раднику било загарантовано достојанство на раду, неопходно је ограничити послодавце у могућој намери да злоупотребе институте радног права, између осталог, институт радног времена, те да експлоатишу раднике путем (незаконитог прековременог рада).⁶³ Послодавац, па и јавни, односно држава, као послодавац прибегава прековременом раду да би смањила трошкове радне снаге, често и преко законом дозвољеног максимума, чиме се прековремени рад претвара у вид радне експлоатације.

Према речима председника Хрватске лијечничке коморе из 2023, лекари у Хрватској одраде три милиона прековремених сати годишње преко законски дозвољеног максимума, јер им недостаје 2.000 лекара и да се тај број сати не смањује из године у годину.⁶⁴ По подацима истраживања ове коморе из 2019. године, 85% анкетираних лекара казало је да ради у установи у којој се дежура, а чак 67% лекара уобичајено ради прековремено. О недостатку лекара јасно

62 Пресуда у предмету C-518/15 – *Ville de Nivelles* против *Rudy Matzak*, 21. фебруар 2018. EUR-Lex – ECLI:EU:C:2018:82, 3. 9. 2025.

63 М. Кузминац, „Прековремени рад као вид радне експлоатације“, *Социолошки истраживања*, vol. LV, бр. 2/2021, стр. 509.

64 К. Luetić, „Лијечници у Хрватској одраде три милијуна прековремених сати годишње. Fali nam 2000 лијечника“, *Nacional.hr*, Zagreb, 11. април 2023. Доступно на: *Nacional.hr* – интервју с Luetićем, 20. 8. 2025.

говори и податак из анкете да је трећина испитаних у редовно радно време увек распоређена истовремено на више од једног радилишта.⁶⁵

Према ранијем истраживању их 2016. године, објављеном у раду Шима Смолића „Обележја и импликације прековременог рада лекара у Хрватској“, показало се да је око две трећине запослених лекара из узорка од 9.552 радило прековремено. Скоро сваки други лекар радио је прековремено на терцијарном нивоу здравствене заштите, око 35% на секундарном, сваки десети на примарном, а око 7% на нивоу здравствених завода.⁶⁶

Према хрватском Закону о раду пуно радно време износи 40 часова недељно,⁶⁷ а укупно радно време с прековременим радом не може да траје дуже од 50 сати седмично, односно 180 часова годишње, осим ако колективним уговором није уговорено друкчије, у ком случају не сме да траје дуже од 250 сати годишње.⁶⁸ Радник је дужан да ради прековремено на писани захтев послодавца у случају више силе, изванредног повећања опсега посла и у другим сличним случајевима преке потребе, што је решење сагласно и српском Закону о раду. Ово су врло значајна ограничења укупног трајања прековременог рада у корист запослених, јер у Србији законити прековремени рад на годишњем нивоу може да траје и до 416 сати (52 седмице по осам часова седмично).⁶⁹

Законом о здравственој заштити Републике Хрватске, такође, уређено је да је пуно радно време здравствених радника 40 часова седмично, док просечно радно време с прековременим радом не може трајати дуже од просечно 48 часова недељно у периоду од четири узастопна месеца.⁷⁰ Изузетно укупно трајање радног времена у седмици због потребе посла може износити и више од просечних 48 сати, али само ако је радник дао претходни писани пристанак на такав рад о чему послодавац води евиденцију. Радник који није дао писани пристанак за дужи прековремени рад не може сносити због тога штетне последице.⁷¹

Дежурство се у Србији уводи одлуком о увођењу и обиму дежурства на нивоу здравствене установе, као и по здравственом раднику, коју доноси

65 Анкета је послата на адресе 8.640 лекара, а попунило ју је 3.185 лекара чланова Хрватске лијечничке коморе. Hrvatska liječnička komora, „Istraživanje HLK: Čak 60 posto liječnika spremno povući suglasnost za prekovremeni rad!“, *hlk.hr*, Zagreb, 7. oktobar 2019. Dostupno na zvaničnoj stranici Hrvatske liječničke komore.

66 Š. Smolić, „Obilježja i implikacije prekovremenog rada liječnika u Hrvatskoj“, у: *Izazovi tržišta rada i socijalne politike*, ur. M. Bejaković i dr., Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2018, str. 79–98.

67 Члана 61. Zakona o radu Republike Hrvatske („Narodne novine“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23).

68 Члан 65. Zakona o radu Republike Hrvatske.

69 Радник у додатном раду може да ради прековремено само ако достави послодавцу писану изјаву о пристанку на такав рад, осим у више силе, а послодавац не може да му наложи прековремени рад осим у случају више силе. Члан 65. Zakona o radu Republike Hrvatske.

70 Члан 193. ст. 4 и 8. Zakona o zdravstvenoj zaštiti Republike Hrvatske („Narodne novine“, бр. 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23, 36/24, 102/25).

71 Члан 193. ст. 9–11.

директор здравствене установе, а само дежурство изводи се на основу унапред припремљеног распореда. Ради се о планираном неопходном прековременом раду који остаје у границама законитости, ако просечно радно време здравственог радника не пређе 48 часова, у чему се огледа сличност с хрватским решењем. Међутим, као што је напред показао случај Опште болнице у Прокупљу, недостатак лекара изискује и прекомерни рад преко законом дозвољеног максимума што српски закон не предвиђа и указује на то да је такав прекомерни рад забрањен. Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина и јединица локалне самоуправе, такође, не садржи решења у погледу овакве ситуације. Законодавно решење Републике Хрватске да се од здравственог радника може прибавити писани пристанак за прековремени рад преко законом дозвољеног максимума може се сматрати прихватљивим у датим условима организације здравственог система и применљивим за Републику Србију *de lege ferenda*, а усклађено је и са одредбама Директиве 2003/88ЕЗ о одређеним питањима у вези с организацијом радног времена.⁷² Хрватски, као и српски закон, уводи забрану да здравствени радник не сме напустити место рада док га не замени други радник, иако је његово радно време протекло ако би тиме била доведена у питање сигурност пружања здравствене заштите, о чему смо већ писали да може имати елементе принудног рада.⁷³

Хрватски закон за дежурство изричито не уређује да је облик прековременог рада, већ се може рачунати и у редован рад. Одредбама Колективног уговора за дјелатност здравства и здравственог осигурања које уређују да се време које радник проведе у дежурству у оквиру редовног месечног фонда радних сати плаћа као редован рад, а време преко месечног фонда радних сати плаћа се као прековремени рад, с тим што се примопредаја службе након дежурства мора извршити у року до 30 минута по престанку дужности, а које време се не рачуна у радно време. Дежурство ван редовног фонда сати обрачунава се само на основну плату радника који дежура, а не и на положајне додатке.⁷⁴

За време дежурства радник у Хрватској мора бити присутан у здравственој установи или мора бити спреман да обавља послове према упутству послодавца, на месту где се његови послови обављају или на другом месту које одреди послодавац, док у време приправности не мора бити присутан у здравственој установи, на месту где се његови послови обављају или на другом

72 Члан 22. став 1. тачка 1. Директиве 2003/88ЕЗ.

73 Члан 193. став 13. Закона о здравственој заштити Републике Хрватске.

74 Члан 51. Колективног уговора за дјелатност здравства и здравственог осигурања – „Народне новине“, 29/018 с припадајућим додацима: Dodatak I – „Народне новине“, бпој 35/2019, Измјена Dodataka I – „Народне новине“, бпој 78/2019, Dodatak II – „Народне новине“, бпој 92/19, Dodatak III – „Народне новине“, бпој 56/20, Dodatak IV – „Народне новине“, бпој 3/23, Одлука о примјени права након истека продужене примјене – „Народне новине“, бпој 68/23, Одлука о исплати материјалних и нематеријалних права – „Народне новине“, бпој 10/24, Одлука о продуженју примјене одређби – „Народне новине“, бпој 35/24 (у даљем тексту: Колективни уговор за дјелатност здравства и здравственог осигурања).

месту које одреди послодавац, али мора бити спреман да се одазове на позив послодавца ради збрињавања хитних случајева у медицини ако се покаже таква потреба.⁷⁵ Дефиниције дежурства и приправности из хрватског закона сличне су српским решењима, с тим што је у нашем законодавству изричито наведено да су дежурство и приправност облици прековременог рада.

С друге стране, решење рада по позиву битно се разликује од нашег законодавства будући да хрватски закон прописује да је рад по позиву облик рада у коме радник не мора бити доступан послодавцу, али ако прими позив послодавца за збрињавање хитних случајева и ако је и физичкој могућности, мора да се одазове позиву послодавца за обављање тих стања. Запослени се мора одазвати послодавцу, али је неопходно да је у физичкој могућности за одазивање, док се према нашем Закону о здравственој заштити рад по позиву уводи за запослене у приправности, што значи да они не могу да се позову на физичку недоступност и морају бити у месту у коме се налази здравствена установа да би били доступни послодавцу да се одазову на његов позив.

Хрватско решење је повољније за запослене јер укида њихову обавезу да се налазе у месту седишта здравствене установе ради евентуалног пружања здравствене заштите, већ запослени има слободу да своје слободно време проведе по сопственом избору и без потребе да буде у стању спремности да се одазове на рад по позиву. Хрватски закон не прецизира шта се сматра физичком могућношћу да се запослени одазове. Поставља се питање да ли би немогућност одазивања била оправдана ако је запослени у временској удаљености до сат времена од места седишта здравствене установе, док је за приправност одредбама Колективног уговора за дјелатност здравства и здравственог осигурања уређено да здравствени радник мора доћи на радно место без одгањања најкасније за један сат.⁷⁶ Приправност радним даном траје 16 сати, а недељом и празником 24 сата, што је истоветно нашем законодавном решењу. Радно време које се проведе на раду из приправности плаћа се као прековремени рад на основну плату запосленог без положајног додатка. Код рада по позиву уколико радник буде позван и у физичкој могућности да се одазове на рад, у ефективно радно време рачуна се и време потребно за долазак и повратак с рада, а време проведено на раду плаћа се као прековремени рад. У сваком случају здравствени радник у Хрватској не може радити дуже од 16 сати непрекидно, осим у случају више силе (несреће, елементарних непогода, пожара и сл.) или потребе хитне интервенције.⁷⁷

У Хрватској право и обавезу дежурства имају и здравствени радници упућени на специјализацију или ужу специјализацију у другу установу у тој другој установи где обављају специјализацију или ужу специјализацију (установа где се обавља рад), с тим што накнаду исплаћује установа која је упутила запосленог, а на основу евиденције установе где је рад обављен,

75 Члан 193. ст. 4–5. и 7. Закона о здравственој заштити Републике Хрватске.

76 Члан 51. став 3. Колективног уговора за дјелатност здравства и здравственог осигурања.

77 *Ibid.*, члан 31. став 2.

с правом рефундације исплаћеног износа од те установе.⁷⁸ У домовима здравља у Републици Србији појавио се проблем организације рада због недовољног броја извршилаца када се доктори медицине упуте на специјализацију, те се прибегавало незаконитој пракси да се на дежурство позову лекари упућени на специјализацију, што би се могло сматрати и прекидом специјализације, а појављује се и проблем плаћања таквог дежурства јер лекар на специјализацији остварује право на накнаду плате, а не на плату док је на специјализацији.

Такође, у Републици Хрватској здравствени радник има право избора у случају остварених прековремених сати између исплате накнаде за прековремене сате или коришћења слободних сати у односу 1 : 1,5 (за сваки сат дежурства један сат и тридесет минута слободног времена), који се могу користити према могућностима организације рада, што је истоветно нашем решењу. Прековременим радом сматра се сваки рад преко дневног фонда сати и преко месечног фонда сати одређеног множењем броја радних дана са осам сати.⁷⁹

Потребно је нагласити оно што код нас изазива највећи проблем – да се сати рада на празнике према редовном распореду рада запосленог не сматрају прековременим сатима већ се рачунају у редован рад, а запослени има право на увећану плату за рад у те дане.⁸⁰ Ово прецизирање је од изузетног практичног значаја, јер се избегавају недоумице приликом израде распореда рада, као и недоумице приликом обрачуна и плаћања рада на дан празника.

Прековремени рад лекара у Републици Словенији регулисан је Законом о радним односима (*Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1*),⁸¹ као и специфичним одредбама које се примењују у здравственој делатности. Према одредбама овог закона пуно радно време запосленог у Словенији износи 40 сати недељно, док је прековремени рад дозвољен само у изузетним случајевима и не сме прелазити осам сати недељно, 20 сати месечно и 170 сати годишње. Укупно трајање радног дана, укључујући прековремени рад, не сме бити дуже од 10 сати. Уз писану сагласност радника прековремени рад може трајати дуже од 170 часова годишње, а најдуже 230 сати годишње. Запослени има право да одбије прековремени рад, осим ако се ради о спречавању штете по живот или здравље људи, или у случају ванредних околности у јавном здравству.⁸² Ове одредбе важе и за лекаре, без обзира на специфичности њихове професије.

Одредбама колективног уговора за делатност здравства и делатност социјалне заштите дежурство је посебан радни услов радног места кад радник мора бити присутан у установи како би могао да обавља хитне услуге, а стална приправност јесте посебан радни услов радног места кад радник мора бити у сваком тренутку доступан ради обављања хитних услуга. Директор утврђује

78 *Ibid.*, члан 54.

79 *Ibid.*, члан 49. став 9.

80 *Ibid.*, члан 49. став 1.

81 Члан 144. и 145. *Zakona o delovnih razmerjih ZDR-1*, „Uradni list RS“, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

82 *Ibid.*, члан 144.

општим актом обавезу обављања дежурне службе или сталне приправности, као и случајеве када се тај рад сматра радом преко пуног радног времена. Ако обим стварно обављеног рада током дежурства пређе половину времена обавезне присутности радника, он не сме наставити са редовним радом и мора му бити обезбеђен дневни одмор.⁸³ Такође, време у којем запослени током дежурства или сталне приправности обавља услуге, у границама кадровских и организационих могућности, прераспоређује се у редовно радно време, а ако то није могуће, сматра се радом преко пуног радног времена и мора се кретати у опсегу прописаном законом. Према томе, словеначки закон фактички разликује три радна режима ван редовног радног времена: (1) дежурство с обавезном присутношћу у здравственој установи у коме дежурни не мора нужно активно радити, сем пружања хитних здравствених услуга у ком случају му се обављено радно време, по правилу, прераспоређује у редован рад и као такав и плаћа, односно у прековремени рад и као такав и плаћа; (2) обавезну присутност током дежурства када не обавља здравствене услуге у ком случају му припада накнада у висини од 90% сатнице основне плате радног места на којем се дежурство обавља с припадајућим додацима по другом основу (ноћни рад, рад недељом и празником) и (3) сталну приправност у ком времену здравствени радник не мора бити присутан у здравственој установи, али мора бити доступан ради пружања хитних услуга у ком случају му припада накнада у висини од 30% сатнице основне плате радног места на којем се дежурство обавља с припадајућим додацима по другом основу (ноћни рад, рад недељом и празником).⁸⁴

Декретом о радном времену Републике Италије пуно радно време ограничено је на 40 часова недељно, док се колективним уговором може уговорити и краће радно време, као и максимално недељно радно време. Просечно радно време не сме ни у ком случају прећи 48 сати недељно укључујући и прековремени рад. Просечно радно време рачуна се у периоду који не прелази четири месеца, а колективни уговори могу повећати тај период на шест месеци, или чак на дванаест месеци, у случају објективних, техничких или организационих разлога, који морају бити прецизно наведени у самом уговору. Употреба прековременог рада мора бити ограничена, а колективни уговори о раду регулишу могуће начине извршења прековременог рада. У недостатку применљиве колективне регулативе, прековремени рад дозвољен је само уз претходни договор између послодавца и радника,⁸⁵ и то за период који не

83 Члан 31. Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije („Uradni list RS“, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKolP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19 – popr., 160/20, 88/21, 181/21, 136/22, 165/22, 21/23 – popr., 99/24, 110/24 in 13/25 – popr.).

84 *Ibid.*, чл. 84. и 87.

85 Италијански Врховни касациони суд заузео је став да радник има право на накнаду за прековремени рад чак и без писане ауторизације ако постоји претпостављени пристанак послодавца. Corte di Cassazione, Ordinanza n. 21015 del 24 luglio 2025 – *Obbligo di pagamento del lavoro straordinario anche in assenza di autorizzazione formale*, y: TiConsiglio – Novità

сме прећи 250 сати годишње.⁸⁶ Колективни уговор за јавно здравство уређује да се прековремени рад користи искључиво у ванредним ситуацијама, да не сме бити део редовног планирања и да мора одговарати стварним потребама службе, а да се извршава на основу претходног одобрења надлежног руководиоца. Општа или подразумевана одобрења нису дозвољена, осим у хитним случајевима ради очувања нивоа здравствене заштите. Годишњи лимит прековременог рада у здравству је стандардно 180 сати по запосленом, а изузетно до 250 сати, за највише 5% особља, у случају специфичних потреба.⁸⁷ Врховни касациони суд Италије утврдио је да у случају значајног прекорачења (током више година) законског лимита прековременог рада од 250 сати годишње, предвиђеног законом или колективним уговором, може настати штета од психофизичке исцрпљености, која има нематеријалну природу и разликује се од биолошке штете. Ова штета претпоставља се као постојећа (*presunta nell'an*) јер представља повреду права на здравље и достојанство рада, гарантованог чланом 36. Устава Италије.⁸⁸

Примећујемо да је заједничка карактеристика свих решења садржаних у хетерономним и аутономним изворима радног права у погледу прековременог права у Хрватској, Словенији и Италији ограничење максималног годишњег броја прековремених сати, што представља добро решење, јер води бољој усклађености приватног и професионалног живота, утиче на задовољство запослених на раду, спречава злоупотребу радне снаге и подстиче одговорно управљање људским ресурсима. Задовољство запослених и задржавање кадра

pagamento lavoro straordinario, објављено 25. августа 2025. Доступно на: [TiConsiglio – Ordinanza Cassazione 21015/2025](#). Такође, овај суд је у пресуди 17192 од 22. јула 2024. нагласио да се реални услови рада морају узети у обзир ако је обим посла такав да га је немогуће завршити у редовном времену, прековремени рад се подразумева као нужан и мора бити надокнађен. Corte di Cassazione, Sentenza n. 17192 del 22 luglio 2024 – Straordinari sempre retribuiti anche senza autorizzazione preventiva. У: [Coina News – Informazione libera del Coordinamento Infermieristico Autonomo](#), објављено 22. јула 2024. Доступно на: [Coina News – Sentenza Cassazione](#), 10. 8. 2025.

86 Члан 3–5. Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 87 del 14 aprile 2003, Suppl. Ordinario n. 61, testo vigente aggiornato al 3 settembre 2025. Dostupno na: Normattiva – D.Lgs. 66/2003. <https://www.normattiva.it/esporta/attoCompleto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-04-14&atto.codiceRedazionale=003G0091>, 3. 9. 2025.

87 Члан 47. CCNL Sanità 2019–2021, Art. 47 – Lavoro Straordinario, pubblicato da ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni), ultimo aggiornamento 8 dicembre 2024. InfermieriAttivi – CCNL Sanità 2019–2021, <https://www.infermieriattivi.it/leggi-e-normative/ccnl-sanita-pubblica/5821-ccnl-sanita-2019-2021-art-47-lavoro-straordinario.html>, 3. 9. 2025.

88 Corte di Cassazione, Sentenza n. 26450 del 29 settembre 2021 – Lavoro straordinario oltre le 250 ore annue: possibili conseguenze. У: [Dottrina per il Lavoro](#), објављено 13. октобра 2021. Доступно на: [Dottrina per il Lavoro – Cassazione su straordinari oltre il limite](https://www.dottrinalavoro.it/notizie-c/cassazione-lavoro-straordinario-oltre-le-250-ore-annue-possibili-conseguenze). <https://www.dottrinalavoro.it/notizie-c/cassazione-lavoro-straordinario-oltre-le-250-ore-annue-possibili-conseguenze>, 3. 9. 2025.

директно су повезани с позитивном културом радне равнотеже у организацији.⁸⁹ Концепт радне равнотеже одражава способност појединца да истовремено испуни захтеве радних и ванредних социјалних улога.⁹⁰

Европски суд је утврдио да лица која раде непуно радно време имају право на додатну накнаду за прековремени рад преко свог уговореног радног времена. У случају успостављања разлике у плаћању такав систем представља „мање повољан“ третман радника с непуним радним временом. Стога је суд закључио да разлика у накнади за прековремени рад између радника с пуним и непуним радним временом не може бити оправдана, ни циљем да се одврати послодавац од прекомерног ангажовања радника, ни циљем да се спречи мање повољан третман радника с пуним радним временом у односу на оне с непуним радним временом.⁹¹

5. ЗАКЉУЧАК

Дежурство треба да представља само један од облика организације рада, а не посебну врсту прековременог рада јер његовим класификовањем као посебног облика прековременог рада унапред стандардизује прековремени рад што је противно природи самог института прековременог рада као изузетка од нормалног режима радног времена. Овакав приступ прихваћен је и у упоредном праву Италије, Словеније и Хрватске и усклађен са европском Директиве 2003/88 ЕЗ о одређеним видовима организације радног времена. Ово не дира у правила о плаћању дежурства када се оно организује ноћу, недељом и у дане празника, јер по природи ствари рад у те дане захтева посебна правила о плаћању. Међутим, ово правнотеоријско питање је од мањег значаја у Републици Србији од недостатака и недоследности у примени важеће нормативе и увођења незаконитог прековременог рада, односно прекомерног рада.

Рад лекара преко законом дозвољеног максимума од просечних 48 часова недељно на деветомесечном нивоу представља правну празнину у нашем законодавству, за разлику од упоредноправних решења и Директиве 2003/88 ЕЗ која захтева писану сагласност радника за рад преко законом дозвољеног максимума. Неуређеност овог питања доводи до незаконите праксе да лекари

89 P. Brough, C. Timms, X. W. Chan, A. Hawkes, L. Rasmussen, *Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, 2022, Springer, Cham, pp. 473–487. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20

90 S. N. Davis, J. D. Tuttle, „Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries“, *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 48, No. 4/2017, pp. 329–348.

91 Fredrik Øie Brekke, Jørgen Nordsveen Hustad, Sandra Nilsson, Jacob Nittmar, Mads Skytte, *Judgement from the Court of Justice of the European Union regarding overtime supplement. Schjødt*, објављено 12. децембра 2024. Доступно на: Schjødt – анализа пресуде CJEU о прековременом раду. <https://schjodt.com/news/judgement-from-the-court-of-justice-of-the-european-union-regarding-overtime-supplement>, 3. 9. 2025.

раде прекомерно преко законом дозвољеног максимума с ризиком да такав рад не буде плаћен или да извршени расходи здравствене установе из јавног сектора за такав рад буду оспорени од контролних органа, што потврђују и налази Државне ревизорске институције.

Нарочито су изражене неправилности у увођењу прековременог рада, а посебно дежурства као посебног облика прековременог рада и приправности јер се уводе без потребних одлука руководства, евиденције се не воде уопште или се не воде ажурно, па се поставља и питање доказивости тако извршеног рада, односно у ком обиму је извршен и да ли је прекорачен законски максимум. Не поштују се обавезе извештавања синдиката о извршеном прековременом раду, чиме се смањују степен радноправне заштите лекара и могућност за колективну акцију, а лекари мотивисани својим етичким начелима да је добробит пацијената изнад света, а некада и економским интересом, пристају и на незаконите праксе. Рад се на овај начин своди на робу, а достојанство лекарске професије се урушава, док се терет организације здравствене службе, односно мањка лекара у здравственим установама, пребацује на запослене. Прековремени рад није средство решавања проблема мањка радне снаге у здравству, већ изузетак који треба да осигура нормално функционисање здравствене службе у складу са законским ограничењима организације радног времена запослених.

Морамо нагласити да се код увођења незаконитог прековременог рада замењују тезе и као лажно питање покреће се питање етичности, односно обавезности лекара да пружи здравствену услугу пацијентима, јер је то категорички императив који намеће њихова професија, а у ствари ради се о нарушавању њихових радних права, здравља и изазивању ризика од грешке. Пацијенти и лекари једнако су угрожени ако су лекари изложени прекомерном раду, јер се повећава ризик од грешке услед психофизичког замора и опада њихова ефикасност у раду, што су показала и горе наведена истраживања у свету. На дубље друштвене и социјалне последице дуготрајног таквог рада не треба посебно указивати, али бројни штрајкови у Европској унији указују на то да је овај проблем препознат и да дубоко потреса здравствени и друштвени систем. Питање економске компензације најмање је битно код овог проблема, већ су битнија питања сагоревања на послу и враћања достојанства лекарској професији.

У Републици Србији без одлагања треба аутономним изворима радног права, по угледу на Европску унију, започети решавање проблема незаконитог прековременог рада и најмање увести годишње ограничење максималног броја прековремених сати, обезбедити писану сагласност запослених за прековремени рад преко законом дозвољеног максимума, одредити коначни лимит прековремених сати преко кога се не може радити ни по вољи запосленог, а у међувремену додатно појачати инспекцијски надзор над применом постојећих законодавних решења. Прековремени рад не може бити неограничен, чак ни уз пристанак радника. Неограничени прековремени рад представљао би повреду права на здравље и достојанство рада. *Bona diagnosis, bona curatio.*

ЛИТЕРАТУРА

- Anxo, D., Karlsson, M. (2019), *Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis*, International Labour Office, Geneva.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. и Rasmussen, L. (2022), *Work–Life Balance: „Definitions, Causes, and Consequences“*, у: Theorell, T. (ур.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*, Springer, Springer, Cham.
- Davis, S. N., J. D. Tuttle (2017), „Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries“, *Journal of Comparative Family Studies*, Vol. 48, No. 4.
- Dembe, A., Delbos, R., Erickson, J. (2009), „Estimates of injury risks for healthcare personnel working night shifts and long hours“, *Quality and Safety in Health Care*, Vol. 18, No. 5.
- Ikeda, S., Eguchi, H., Hiro, H., Mafune, K., Koga, K., Nishimura, K. et al. (2021), „Work-family spillover, job demand, job control, and workplace social support affect the mental health of home-visit nursing staff“, *Journal of UOEH*, Vol. 43, No. 1.
- ILO (2013), *Case Study: Karoshi – Death from Overwork*, World Day for Safety and Health at Work 2013, Geneva.
- ILO (2006), *Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 5th revised edition, Geneva.
- ILO (2011), *Working time in the twenty-first century: Discussion report for the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements 2011, 17–21 October 2011*, Geneva.
- Кузминац, М. (2021), „Прековремени рад као вид радне експлоатације“, *Социолошки преглед*, Vol. LV, бр. 2.
- Лубарда, Б. (2012), *Радно право – Расправа о доскојансвиеном раду и социјалном дијалоју*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд.
- Недић, О. (2006), „Враћање достојанства и угледа здравственим радницима“, *Медицински преглед*, год. 59, бр. 11–12.
- Стаменковић, М. (2019), *Посићтранзициони ситијус и одабрани изазови здравственој система Србије*, Инвентис СТС, Нови Сад.
- Sjeničić, M., Zlatanović, S. (2013), „Допунски рад у здравственим установама – pro et contra“, *Pravni život – časopis za pravnu teoriju i praksu*, бр. 9/2013, Vol. LXII.
- Smolić, Š. (2018), „Обилежја и импликације прековременог рада liječnika у Hrvatskoј“, у: *Izazovi tržišta rada i socijalne politike*, ur. M. Bejaković i dr., Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb.
- Scott-Marshall, H. K. (2024), „Safe limits on work hours for the nursing profession: a rapid evidence review“, *Frontiers in Global Women’s Health*, Vol. 5.
- Урдаревић, Б. (2023), „Реафирмација права на рад“, у: *Усклађивање јравној система Србије са ситандардима Евројске уније*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац.

- United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2016), General Comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work (Article 7 of the Covenant), E/C.12/GC/23.
- Huber, T. S. (2014), Professionalism and the work-life balance, *Journal of Vascular Surgery*, Vol. 60, No. 4.
- World Health Organization (2023), *Bucharest Declaration on the Health and Care Workforce*, Regional Office for Europe, Geneva.

Извори њрава

- Конвенција о радном времену (индустрија), 1919 – Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), ILO.
- Конвенција о радном времену (трговина и канцеларије), 1930 – Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30).
- Конвенција о медицинском особљу, 1977 – Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149), ILO.
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966), усвојен Резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 2200 А (XXI), ступио на снагу 3. јануара 1976. године, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71.
- Устав Републике Србије (2006), „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21.
- ARAN – Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (2024), CCNL Sanità 2019–2021, Art. 47 – Lavoro Straordinario, последње ажурирање 8. децембар. InfermieriAttivi – CCNL Sanità 2019–2021, 3. 9. 2025.
- Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, бр. 87 од 14. априла 2003, Suppl. Ordinario бр. 61, текст важећи закључно са 3. септембром 2025. Доступно на: Normattiva – D.Lgs. 66/2003, приступљено 3. 9. 2025.
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća (2003), o određenim vidovima organizacije radnog vremena, „Službeni list Europske unije“, L 299/9, 4. 11. 2003, CELEX broj: 32003L0088. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>, 3. 9. 2025.
- Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća (2003), o određenim vidovima organizacije radnog vremena, „Službeni list Europske unije“, L 299/9, 4. 11. 2003, CELEX broj: 32003L0088. EUR-Lex portalu, 3. 9. 2025.
- Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/23.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука Уставног суда, 113/17, 95/18 – аутентично тумачење, 86/19, 155/20, 114/21 и 62/23.
- Кодекс медицинске етике Лекарске коморе Србије, „Службени гласник РС“, број 104/16.
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (neuradno prečišćeno besedilo št. 13), „Uradni list Republike Slovenije“, бр. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F,

- 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 и 136/23 – ZIUZDS. Zakon o radu Republike Hrvatske, члан 61, „Narodne novine“, бр. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 и 64/23.
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti Republike Hrvatske, члан 193. ст. 4. и 8, „Narodne novine“, бр. 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23, 36/24 и 102/25.
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, „Uradni list RS“, бр. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKOLP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19 – поправак, 160/20, 88/21, 181/21, 136/22, 165/22, 21/23 – поправак, 99/24, 110/24 и 13/25 – поправак. <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP78>, 3. 9. 2025.
- Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, „Narodne novine“, broj 29/18 s pripadajućim dodacima: Dodatak I – „Narodne novine“, broj 35/19, Izmjena Dodatka I – „Narodne novine“, broj 78/19, Dodatak II – „Narodne novine“, broj 92/19, Dodatak III – „Narodne novine“, broj 56/20, Dodatak IV – „Narodne novine“, broj 3/23, Odluka o primjeni prava nakon isteka produžene primjene – „Narodne novine“, broj 68/23, Odluka o isplati materijalnih i nematerijalnih prava – „Narodne novine“, broj 10/24, Odluka o produljenju primjene odredbi – „Narodne novine“, broj 35/24.
- Препорука о особљу у области неге (Препорука бр. 157), 1977. NORMLEX – база МОРа. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R1573. 3. 9. 2025.

Судска пракса

- Corte di Cassazione, *Sentenza n. 26450 del 29 settembre 2021 – Lavoro straordinario oltre le 250 ore annue: possibili conseguenze, y: Dottrina per il Lavoro*, објављено 13. октобра. *Dottrina per il Lavoro – Cassazione su straordinari oltre il limite*, 3. 9. 2025.
- Corte di Cassazione, *Ordinanza n. 21015 del 24 luglio 2025 – Obbligo di pagamento del lavoro straordinario anche in assenza di autorizzazione formale, y: TiConsiglio – Novità pagamento lavoro straordinario*, објављено 25. августа. <https://www.ticonsiglio.com/ordinanza-cassazione-21015-2025-lavoro-straordinario/>, 3. 9. 2025.
- Corte di Cassazione, *Sentenza n. 17192 del 22 luglio 2024 – Straordinari sempre retribuiti anche senza autorizzazione preventiva, y: Coina News – Informazione libera del Coordinamento Infermieristico Autonomo*, објављено 22. јула. <https://coinanews.it/sentenza-cassazione-17192-2024-straordinari/>, 3. 9. 2025.
- Суд правде Европске уније, *Пресуда у сјојеним предметима C-397/01 до C-403/01 – Pfeiffer u grupi uproitu Deutsches Rotes Kreuz*, ECLI:EU:C:2004:584. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62004CJ0397>, 3. 9. 2025.
- Суд правде Европске уније (2003), *Пресуда у предмету C-151/02 – Landeshauptstadt Kiel uproitu Norbert Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62002CJ0151>, 3. 9. 2025.

- Суд правде Европске уније (2005), *Пресуда прегмеју С-14/04 – Abdelkader Dellas и друји против Премјера и Министра за социјална ишиања Француске*, 1. децембар, ECLI:EU:C:2005:728.<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:62004CJ0014>, 3. 9. 2025.
- Суд правде Европске уније (2018), *Пресуда у прегмеју С-518/15 – Ville de Nivelles против Rudy Matzak*. Луксембург: Европски суд правде, 21. фебруар 2018. Доступно на: EUR-Lex – ECLI:EU:C:2018:82, 3. 9. 2025.

Интирнетни извори

- Anđelković, N. (2024), „Zdravstvo u Srbiji: Kako žive lekari sa najmanjim platomama u regionu“, *BBC News na srpskom*, <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-69255163>, 3. 9. 2025.
- Brekke, F. Ø., Hustad, J. N., Nilsson, S., Nittmar, J., Skytte, M. (2024), *Judgement from the Court of Justice of the European Union regarding overtime supplement*, Schjødt, објављено 12. децембра. Schjødt – анализа пресуде CJEU о прековременом раду, <https://schjodt.com/news/judgement-from-the-court-of-justice-of-the-european-union-regarding-overtime-supplement>, 3. 9. 2025.
- European Federation of Public Service Unions (EPSU) (2025), *Europe's Health Systems Are Running on Overtime (Policy Brief No. 2/2025)*, Brussels, EPSU. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/02-Overtime.pdf>, 24. 8. 2025.
- Eurostat (2024), *Healthcare personnel statistics – physicians*. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Healthcare_personnel_statistics_-_physicians&oldid=460643#Healthcare_personnel. 24. 8. 2025.
- FIDES (2025), *Zdravniki stavkajo že eno leto*. Fides: Stavka je povezala zdravništvo, *N1 Slovenija*. <https://n1info.si/novice/slovenija/zdravniki-stavkajo-ze-eno-leto-fides-stavka-je-povezala-zdravnistvo/>, 3. 9. 2025.
- Hattendorfer, F., Herr, B., Krams, M. (2023), *Different Countries, Same Labour Struggle: Europe's Hospitals on Strike*, *transform! europe*, <https://transform-network.net/blog/analysis/different-countries-same-labour-struggle-europes-hospitals-on-strike/>, 25. 8. 2025.
- The Slovenia Times* (2024), *Measures taken as doctors escalate strike further*. <https://sloveniatimes.com/40273/measures-taken-as-doctors-escalate-strike-further>, 3. 9. 2025.
- Luetić, K. (2023), „Liječnici u Hrvatskoj odrade tri milijuna prekovremenih sati godišnje. Fali nam 2000 liječnika“, *Nacional.hr*, Zagreb, 11. april. <https://www.nacional.hr/luetic-lijecnici-u-hrvatskoj-odrade-tri-milijuna-prekovremenih-sati-godisnje-fali-nam-2000-lijecnika/>, 3. 9. 2025.

Документни домаћих инстишјуција

- Закључак Владе РС број: 401-1978/2021 од 4. 3. 2021. године, Београд.
- Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог (2023), *Анализа стања економских и социјалних права у Републици Србији – Извештај*

- о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, Влада Републике Србије, Београд.
- Државна ревизорска институција (2024), Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Владимирци“, Владимирци – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља, број: 400-1066/2024-05/20, Београд, <https://www.dri.rs>, 3. 9. 2025.
- Државна ревизорска институција (2024), Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Ковин“, Ковин – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља, број: 400-1059/2024-05/19, Београд, <https://www.dri.rs>, 3. 9. 2025.
- Државна ревизорска институција (2024), Извештај о ревизији финансијских извештаја и правилности пословања Здравственог центра Аранђеловац, Аранђеловац за 2023. годину, број: 400-132/2024-05/23, Београд, <https://www.dri.rs>, 3. 9. 2025.
- Државна ревизорска институција (2024), Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља Деспотовац, Деспотовац – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља, број: 400-1064/2024-05/18, Београд, www.dri.rs, 3. 9. 2025.
- Државна ревизорска институција (2024), Извештај о ревизији правилности и сврсисходности пословања у Дому здравља „Др Верољуб Цакић“, Мајданпек – Расходи за запослене и лица ангажована ван радног односа у домовима здравља, број: 400-1067/2024-05/21, Београд, www.dri.rs, 3. 9. 2025.
- Државна ревизорска институција (2024), Извештај о ревизији финансијских извештаја и правилности пословања Опште болнице „Др Алекса Савић“ Прокупље, Прокупље, за 2023. годину, број: 400-1321/2024-05/21, Београд, www.dri.rs, 3. 9. 2025.
- Државна ревизорска институција (2017), Извештај о ревизији завршног рачуна и правилности пословања Опште болнице Ваљево за 2016. годину, број: 400-1917/2017-05/05, Београд, www.dri.rs, 3. 9. 2025.
- Институт за јавно здравље „Милан Јовановић Батут“ (2024), Здравствено-статистички годишњак Републике Србије 2023, Београд, Институт за јавно здравље „Милан Јовановић Батут“.

Zoran Marković, Ph.D. Candidate
Faculty of Law, University of Kragujevac

CHALLENGES OF OVERTIME WORK OF DOCTORS BEYOND THE LEGALLY PERMITTED MAXIMUM

Summary

By taking the Hippocratic Oath, a physician pledges that upon entering the medical profession, they enter into the service of humanity, with the life and health of the patient as their highest concern. This ethical value has been transformed into a legal norm whereby a physician is not permitted to leave the workplace at the end of their scheduled working hours until a replacement is provided—thus, overtime becomes mandatory work. The duration of overtime for physicians is limited by the Health Care Act, yet this limitation is relativized by the obligation that a physician’s work must unconditionally continue even after regular working hours have ended. This raises an ethical and legal dilemma: is the patient’s right to health above the physician’s own right to health and labor rights, and does mandatory overtime for physicians contain elements of forced labor? Additionally, specific forms of overtime work in health institutions include on-call duty, standby duty, and call-in work.

Keywords: *working hours, overtime work, on-call duty, standby duty, healthcare institution, doctor*

Review Scientific paper*
doi: 10.56461/rrsp2502_11

Prof. Borislav Galic, Ph.D.**

Associate Professor, State University of Novi Pazar

(NON)REALIZATION OF THE RIGHT TO WORK GUARANTEED BY THE CONSTITUTION IN THE REPUBLIC OF SERBIA IN NEW CIRCUMSTANCES

Abstract: *The right to work, as one of the human rights and freedoms and one of the basic economic rights, is regulated by the Constitution of the Republic of Serbia from 2006. There are almost no modern ones constitutions in comparative practice, which do not guarantee the right to work. Historical affirmation of economic and social rights, caused this right to become the central support for the realization of a number of others rights from this category, so it is not surprising that it occupies a special place in all legal systems a place to which exceptional attention has been paid. Even if this right is of a constitutional nature, in its implementation is divided into a number of rights, some of which have a constitutional guarantee, and some of which are regulated within the legal framework. It is through the legal regulation that there is a deviation from the proclaimed ones constitutional principles, but also from numerous international standards that are generally accepted, and for which Republic of Serbia, with their ratification, obliged to apply. The content of the right to work is very important complex and in different countries it is regulated differently depending on the circumstances in which achieves. Economic level of development, cultural and sociological level of certain societies, goals which they want to achieve and which are expressed in the politics of certain countries, their positioning on the world map of labor and capital, as well as the international rating in general, etc., influence a different approach and possibilities to realize this right in its full volume. Planetary events like the Covid 19 pandemic, market disruption due to a series of wars that affect the economic systems of many countries in the world, including the Republic of Serbia, technological progress in the form of artificial intelligence, which more and more benefits in work processes, represent new circumstances, which influence*

* Submitted: 21. 7. 2025.

Accepted: 10. 8. 2025.

** Email: galic.bora@gmail.com. ORCID 0000-0002-5748-5139.

the realization of this rights. In Serbia, social events, conflicts and crises can be characterized by new circumstances in connection with the protests of citizens in the past and this year, in which dissatisfaction is expressed in relation to many aspects in society, which also affects the reallization of many rights, including the right to work, creating a different and more complex atmosphere and circumstances in which one lives and works and realizes the right to work.

Key words: *right to work, labor legislation, employment relationship, work outside of employment relationship,-Constitution-of-the-Republic-of-Serbia*

1. INTRODUCTION

The Constitution of the Republic of Serbia from 2006 in its Second Part – Human and Minority Rights and freedoms, in Article 60, proclaims the right to work as one of the basic economic rights, of which many other human freedoms and rights also depend on its achievement. This article „guarantees the right to work, in accordance with the law“.¹ It is proclaimed that „everyone has the right to free choice of work“.² Also, The Constitution stipulates that „all jobs are available to everyone under equal conditions“,³ as well as that „everyone has the right to respect for the dignity of his personality at work, safe and healthy working conditions, required protection at work, limited working hours, daily and weekly rest, fair compensation for work and legal protection in case of termination of employment. No one can renounce those rights“.⁴ „Women, youth and the disabled are provided with special protection at work and special working conditions, in accordance with the law.“⁵ The Constitution, as the highest legal act, belongs to the heteronomous sources of labor law,⁶ where, in relation to the field of labor law, the specificity of „legal architecture“ appears, which is based on the principle of the „minimum rule“, which differs from the classical concept of the source of law. In this case, we encounter the „relative inderogability of the social public order“;⁷ which enables the provisions that regulate the field of labor law, which are of lower legal force, the provision of higher legal force is derogated from, if it is less favorable. The right to work is also guaranteed by many international acts and instruments, and the degree and extent of their realization is indicated by the position of a certain state in the hierarchy of organized and socially developed societies.

The content of the constitutional right to work is very complex, and is defined in national legislation arranges in different ways depending on the factors and

1 Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of RS, no. 98/2006 and 115/2021, Article 60, paragraph 1.

2 *Ibid.*, article 60, paragraph 2.

3 *Ibid.*, paragraph 3.

4 *Ibid.*, paragraph 4.

5 *Ibid.*, paragraph 5.

6 B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2021, p. 79.

7 *Ibid.*, p. 71.

specificities that characterize them. But without regardless of the conditionality of the characteristics of individual countries, different authors observe different elements of the right to work, but it is regularly mentioned as its „mandatory minimum content“ – „freedom of choice of employment and profession, as well as the right to freely choose employments and professions earns a living“.⁸ This abstractly defined notion of the right to work, the concept of the right to work as a human right, such as it is, is concretized, supplemented and defined case in the Constitution of Serbia from 2006, which was done through the already mentioned article 60. paragraph 4. (law to safe working conditions, the right to a fair wage, the right to protection at work, the right to dignity, etc.).

Processes that have been going on for a long time on the international political scene and that create and influence legislation, primarily member states of international organizations, but also all other states, such as globalization and European integration, „encourage the development of individual and collective protection rights in the employment relationship, but at the same time the concept of neoliberal globalization gives priority to capital in in relation to work“.⁹ Despite the intention that international acts encourage social and economic workers' rights, there is increasing social stratification and social imbalance and a growing gap between the rich and the poor, which leaves negative consequences for the realization of the right to work. In the process of joining Serbia to the European Union in the future, in the domestic harmonization process legislation with EU norms, it is to be expected that this influence will be even greater, bringing with brought with it many positive effects, but obviously also many legal solutions, which have shown in practice that they do not give the best results in terms of realizing the constitutional right to work.

2. OTHER CONSTITUTIONAL RIGHTS FUNCTIONALLY CONNECTED WITH THE RIGHT TO WORK

Article 60 of the Constitution of the Republic of Serbia guarantees only individual and not collective rights, and the constitutional text is dispersed over several provisions concerning the right to work, as well as related rights him.

In this sense, the Constitution of the Republic of Serbia in Article 61 guarantees the right to strike, only it proclaiming, without specifying the way of its realization in more detail, that it is surrendered provisions of the law and collective agreements,¹⁰ leaving the possibility that this right can be limited only by law, according to the nature or type of activity.¹¹ (army, police, emergency services and etc.).

8 Lj. Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2021, pp. 121–122.

9 Ž. Mirjanić, „Uticaj globalizacije i evropske integracije na razvoj radnog prava“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2/2024, p. 7.

10 Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of RS, no. 98/2006 and 115/2021, Article 61, paragraph 1.

11 *Ibid.*, paragraph 2.

By the provision of Article 66 of the Constitution of the Republic of Serbia, which refers to the special protection of the family, mother, single parent and child, the additional principle of special protection established by the article is elaborated 60, paragraph 4 of the Constitution. In this way, special support for mothers is foreseen, before and after birth,¹² the employment of children up to the age of 15 is prohibited, nor, if they are younger than 18. age can work in jobs harmful to their health or morals, which introduces the age limit limit for acquiring working capacity.¹³

Freedom of trade union association is guaranteed by Article 55 of the Constitution, paragraph 1, which proclaims freedom of association in general.¹⁴ Regardless of the fact that this freedom is prescribed in the broadest sense, and the text of the Constitution does not have provisions that indicate any restrictions in this sense, it is possible state that the Constitution still does not guarantee trade union organization in an adequate way, because only association is not a guarantee of trade union freedoms. „Namely, the right to join a trade union is only one, initial aspect of trade union freedom– it must be guaranteed in relation to the trade union action, joining and withdrawing from the trade union, as well as the independence of the trade union from the employer or of the state.“¹⁵ In some future changes to the constitution, it is to be expected that trade union association dedicate a separate article and regulate this right in more detail.

Article 82, paragraph 3 of the Constitution provides social dialogue, stipulating that „the influence of the market economy on harmonizes the social and economic position of employees through social dialogue between unions and employers“. In this way, even the right to social dialogue, which is not guaranteed represents the democratic heritage through which economic and social rights are realized. Also, The Constitution does not foresee the way in which the social dialogue is implemented, institutionalized, who are the participants, as well as the other most important elements of this institute.

Article 26 of the Constitution is also important for the right to work, which stipulates that „no one can be held in slavery or a position similar to slavery“¹⁶ and which prohibits forced labor.¹⁷ Such a provision is considered a negative provision of the right to work, in contrast to positive provisions, which refer to establishment of inalienable rights that apply to all workers.

Based on everything presented, it can be concluded that the right to work is a constitutional category, but that to the constitution maker, the regulation of this area, when adopting the constitution, was not on the priority list, because which lacked systematicity in this sphere of human rights, as well as adequate protection

12 Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of RS, no. 98/2006 and 115/2021, Article 61, paragraph 2.

13 *Ibid.*, article 61, paragraph 4,

14 *Ibid.*, Article 55, paragraph 1.

15 M. Reljanovic, „The right to work in the Constitution of the Republic of Serbia“, Proceedings of the Constitutio Lex Superior, Institute for comparative law, 2021, p. 259.

16 *Ibid.*, Article 26, paragraph 1.

17 *Ibid.*, Article 26, paragraph 3.

above all collective rights of workers, which is first of all reflected in insufficient regulation of social dialogue, not mentioning the social-economic council, as the main instrument of this institute i omitting more precise provisions related to trade union-activity.

3. DEROGATION OF THE RIGHT TO WORK AS A RIGHT GUARANTEED BY THE CONSTITUTION

The Constitution of the Republic of Serbia proclaims that „all laws and other general legal acts must be agree with the Constitution“¹⁸ as well as that „they must not contradict the confirmed international treaties and generally accepted rules of international law“.¹⁹ In this way, it is confirmed that the rules of international law have supremacy in relation to domestic legislation.

However, regardless of this constitutional provision, there are numerous examples that indicate that deviations of legal provisions in the Republic of Serbia in relation to constitutional and international norms standards related to the right to work, this right is not realized in its full form and scope.

It is interesting that the Labor Law does not define the employment, but foresees that workers who are in employment and who have concluded an employment contract with the employer, are employed persons, who enjoy all basic rights at work and in connection with work. This law views the right to work restrictively and narrowly, thus right to work, making discrimination between the employed and the unemployed. And in relation to the employees themselves, the Labor Law has certain discriminatory provisions, which are in contradictions with the Constitution. The Constitution-provides-that-„extramarital-union-is-equated-with-marriage,in accordance with the law“²⁰ while the Labor Law discriminates against members of cohabiting unions to employees who are married. Favoring only employed persons, which is contrary to the basic meaning constitutionally guaranteed Article 77 of the Labor Law regulates paid leave, and on based on this provision, it is impossible for members of extramarital unions to exercise this right in the case of the death of an illegitimate husband or wife, as well as in the case of the birth of a child. In accordance with the „minimum rule“ the employer has the opportunity to correct this illegality and injustice extends the circle of persons who enjoy this right to non-marital partners, but they are employed in that case left to the good will of the employer, not the protection of the law. The same discrimination on the same basis can also be attributed to Article 79, paragraph. 3, which prevents the non-marital partner from using institutes suspension of the employment. The situation is identical with Article 119, paragraph 2, of the Labor Law, which stipulates that

18 Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of RS, no. 98/2006 and 115/2021, Article 194, paragraph 3.

19 *Ibid.*, article 194, paragraph 5.

20 *Ibid.*, article 62, paragraph 5.

the employer is obliged to pay the employee compensation for the costs of funeral services in the event of the death of a family member, as well as to family members in the event of the death of an employee. Only the spouse, not the extramarital partner, is considered a member of the extended family. In the second and third example, the employer, despite his good will, unlike in the first case, is not able to correct this discrimination.

The provision of the Labor Law from Article 179, Paragraph 3, Item 5, which he determined violates the presumption employee's innocence, the Constitutional Court declared it unconstitutional,²¹ and from the same point of view it is problematic and the provision of Article 179 of this law, which even if it was not the subject of the decision of the Constitutional Court in this regard with the principle of employee protection against illegal dismissal, established by international acts, enables the employer to be punished more lightly in case of illegal dismissal, and thus the employee is prevented from realizing compensation for damages in the full amount, but he can achieve this only up to amount at the level of six wages. The Constitution of the Republic of Serbia establishes the obligation of the state and the rights of others subjects to supervise the implementation of international standards related to the basic rights and freedoms and the right of citizens to turn to international bodies and courts in cases violations of protected fundamental rights and freedoms.²² The Constitutional Court is competent to evaluate constitutionality confirmed international agreements. In case he takes a stand and makes a decision that the international agreement is not in accordance with the Constitution of the Republic of Serbia, two situations are possible. Either to change the Constitution in that part or to cancel the international agreement. A change of the Constitution is required complicated procedure and high costs, and therefore it is much more rational and expedient to The Constitutional Court appreciates the constitutionality of the international act and its compliance with the highest legal act, before its ratification, which would be similar to the procedure in which the constitutionality is evaluated of the law, before it enters into force.

The Labor Law in terms of unconstitutionality is also subject to criticism in connection with the provisions relating to trade union organization, which stipulate that a trade union is considered „independent, democratic and an independent organization of employees in which they voluntarily join for representation, presentation, promotion and protection of their professional, work, economic, social, cultural and other individual and collective interests“.²³ Based on the aforementioned provision, the right to only employees, i.e. persons employed on an indefinite basis, have union organization and a certain time, which is too narrow a definition of employed persons. In this way, the Constitution is derogated from, because it is the same does not

21 Decision of the Constitutional Court IUz-424/2014, published in Official Gazette No. 13/2017.

22 Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of RS, no. 98/2006 and 115/2021, Article 22, Paragraph 2.

23 Labor Law, Official Gazette of RS, no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – decision US, 13/2017 and 95/2018 – authentic interpretation, Article 6.

limit the right to union organization only to persons who are in employment, but that the right also enables all other persons, regardless of the basis of employment. Like this provision also contradicts ILO conventions (Convention No. 87 on trade union freedoms and protection of trade union rights from 1948;²⁴ Convention no. 98 on the rights of workers to organize and to collective bargaining from 1949;²⁵; Convention no. 135 on protection and benefits that provided to the representatives of workers in the company from 1971).²⁶ In accordance with international principle, the right to organize a trade union should be made available to all workers, not only employees for a fixed and indefinite period of time, pensioners, regardless of whether they are employed/unemployed or not, as well as to unemployed persons who were employed if they run a business dispute, until its termination or up to one year after termination of employment. With problems trade union organizing in other forms, the EU is also faced with, since the end in the last century, he has been trying to improve the trade union status. Union politics in the EU is against loss social cohesion due to globalization and regional competition and there is an attitude that success union depends on the continuity of solidarity standards in European society.²⁷ When it comes to Serbian trade union scene „some good models from neighboring countries should be implemented and of the international community, in order to increase the transparency of trade unions to an even higher level, this especially with the fact that trade unions are mostly financed from membership fees“.²⁸

Apart from the right to organize a trade union, workers outside the employment relationship, who are therefore not employed and who do not have an employment contract, are deprived of other guaranteed rights. By the Law of work, articles 197–202 regulate work outside the employment relationship. In comparative law, this is not common practice, that labor law regulations regulate work outside the employment relationship, with the fact that this by law, as such, they foresee forms of work that are not of an obligatory legal nature, but have character of employment under labor law (temporary and casual jobs, supplementary work, professional training and development). In this way, the employee does not establish an employment relationship, therefore it is not employed, even though he participates in the work process and has work obligations practically identical to those of an employee person, but that is why he does not have the possibility to realize the rights that

24 Decree on Ratification of the ILO Convention No. 87 on Trade Union Freedoms and Protection of Trade Union Rights, Official Gazette of the FNRJ – International treaties and other agreements, no. 8/1958.

25 Regulation on the ratification of the ILO Convention No. 98 on workers' rights to organize and collective bargaining, Official Gazette of FNRJ – International Treaties and Other Agreements, no. 11/1958.

26 Law on the Ratification of the ILO Convention No. 135 on Protection and Facilities Provided to Workers' Representatives in company, Official Gazette of SFRY – International Contracts, no. 14/1982.

27 J. Hoffmann, R. Hoffmann, „Globalization. Dangers and opportunities for labor policy in Europe“, *Review for social politics*, 3, 1999, p. 327

28 B. Galić, R. Raonić, „Development of trade union organization as a historical legacy of constitutionally guaranteed rights“, *Strani pravni život*, no. 2/2024, p. 252

are guaranteed by international law conventions and charters, which the Republic of Serbia ratified. These persons have no right to reasonable number of daily and weekly hours, paid annual leave, increased compensation for overtime, reasonable period of notice, women do not have the right to maternity protection (they do not have the right to maternity leave, protection from dismissal). All these provisions, except with international instruments, they also contradict Article 60 paragraph 3 of the Constitution of the Republic of Serbia which guarantees personal dignity at work, daily and annual leave, paid annual leave, etc. With the aim of better normative regulation of this area, at the end of 2024, a working group was formed group for the preparation of the Draft Law on seasonal and other casual employment jobs in certain industries, with a mandate until the fourth quarter of 2026. Also, a working group was formed for the drafting of the Draft Law on Labor Practice, and a continuation is expected activities on the occasion of the already drawn up Draft Law on Volunteering, which is still in 2022 submitted for comment, after which the new working group formed in 2023 continued activities and the results of which the public expects in the near future.

Provisions of the Labor Law regulating issues related to collective agreements,²⁹ also do not sufficiently respect the standards and principles of the ILO and act as a disincentive on social partners, primarily employers, which in practice leads to more and more labor regulations and fewer collective agreements. The strategic framework for improving the situation in this area was established in 2020. by adopting the Action Plan for Chapter 19.³⁰ Steps to improve the situation in this area are initiatives and projects aimed at improving social dialogue, and one of the more significant ones is project that was launched in September 2024. – „Strengthening social dialogue in the Republic Serbia“, which was presented by representatives of the ILO and the EU.

When it comes to the constitutional right to strike, it should be noted that the law that elaborates this right and more detailed regulations, adopted in 1996.³¹ and that its provisions recognize the right to strike only to employed persons, who are employed by the employer, by which it is executed discrimination in relation to all other persons who are engaged outside of employment or otherwise basis, except for employment contracts and to whom that right is denied. This solution is contrary to already mentioned ILO Conventions 87 and 98, which Serbia ratified in 1958. Regarding the disputed situations that led to the strike, priority should be given to mediation process.

29 Labor Law, Official Gazette RS, no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – decision US, 113/2017 and 95/2018 – authentic interpretation, RS, articles 240–267.

30 Action plan for chapter 19, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-medjunarodnu-saradnju-European-integration-and-projects/action-plan-for-chapter-19-social-policy-and-employment>, 18. 7. 2025.

31 Law on Strike, Official Gazette of the FRY, No. 29/96 and Official Gazette of the RS, no. 101/2005 – Dr. Law and 103/2012 – Decision of the US.

4. NEW CIRCUMSTANCES AS A CHALLENGE IN REALIZING THE RIGHT TO WORK

We are witnessing many events, some of which dramatically change the circumstances on the planet level, which reflects on all aspects of social and economic life, and thus affects realization of the right to work as a constitutional category foreseen in all modern constitutions, but also in international instruments. It seems that after the Covid-19 pandemic, the world is no longer the same. „The pandemic has also opened up a large number questions concerning the measures that states, faced with a global threat, can take in order to preserve a stable and safe health system, a stable food supply and creation of the basis for the consummation of the right to work.“³² General Assembly of the United Nations in the year in which it marked its 70th anniversary, it unanimously adopted the Sustainable Development Agenda of 2015 to 2030 (Agenda 2030).³³ Adoption of the agenda is in accordance with the decisions of the Conference of the United Nations, held in Rio de Janeiro in 1992. Agenda 2030 contains 17 goals of sustainable development, the implementation of which obliges all UN members and which are expressed through three elements: economic growth, social inclusion and environmental protection.³⁴ Some of the 17 goals concern directly the right to work, and many indirectly affect it. In this sense, goal 8 sets as a task promoting sustainable economic growth, employment and dignified work for all, while other goals relate to ending poverty in all forms and in all parts of the world (goal 1), ensuring inclusive and quality education for all and promoting learning during throughout life (goal 4), achieving gender equality (goal 5), reducing inequality how within countries, as well as between countries (goal 10) and others. Research shows that even two thirds of the goals will not be fulfilled, which is the basis for redefining them in order to focus on a few priorities, not all goals.³⁵ From this fact, it can be concluded that the Covid-19 pandemic had a disastrous effect on many aspects of society, as well as on the realization of many human rights and freedoms and citizenship, which were suspended or reduced during that period, which also refers to the right to work. In the mentioned period, there was an expansion of the so-called work from home (teleworking or remote of work), which involves performing work for the employer outside of traditional office work space, most often from your own home. This kind of work also requires high technological development and the training and ability of the employees is limited by the very nature of the work and the tasks that the employee performs. Employees who were not able to exercise their right to employment, were in a certain period existentially threatened and their right to work was brought to question.

32 M. Drenovak-Ivanović, *Pravo zaštite životne sredine*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2021, p. 41.

33 A/RES/70/1– Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, New York, 2015.

34 United Nations, *The Sustainable Development Goals Report, 2020*. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>, 18. 7. 2025.

35 N. Robin, B. Fisher, *Reset sustainable development goals for a pandemic world*, *Nature*, 2020, pp. 198–201.

The wars that are current (above all the conflict in Ukraine and conflicts in the Middle East) have negative effects on many aspects and cause negative consequences for many countries and specific ones economic branches, primarily considering the increase in energy prices (oil, gas, electricity) that it brings to disruptions in the market, which affects all aspects of the standard of living, as well as the budget allocations for remediation of those consequences, and therefore less available funds for social and economic rights, among which is the right to work, within which they are also spent significantly funds, as well as funds for other rights related to this right, such as the constitutional right to health protection (without which there is not only a healthy nation, nor a working-age population, but also of life itself) and which also represents „one of the most expensive and very demanding human rights“.³⁶ In such circumstances, the socially vulnerable categories have a particularly difficult position population, who are also waiting for legal changes in this area, because many of them are not in opportunities to realize the right to work, such as parent caregiver, who has been for a long period of time in addition to the submitted initiative,³⁷ are still waiting for a better regulatory arrangement in this area. „In this way would, as a state and society, join the ranks of states that really care and show care for their citizens and they would not stand out and stand out in comparative practice and legal solutions in a negative sense in relation to the neighboring states.“³⁸

The war in Ukraine opened up another issue, which is the employment of foreign workers, who in the Republic of Serbia, represents a new circumstance in the field of labor and legal relations. The most represented workers come from the Republic of China, Turkey, the Russian Federation, India, Cuba, North Macedonia and Ukraine, and a significant number of permits were issued to citizens from Nepal and Sri Lanka Chains.³⁹ In 2024, the Portal for foreigners began to function, which simplified the procedure which refers to the temporary residence and work permit of foreigners, and by-laws were also adopted which are expected to enable more complete implementation of the Law on Employment of Foreigners,⁴⁰ such as Rulebook on submitting applications for permanent residence electronically,⁴¹ Rulebook on issuance of a single permit for temporary residence⁴² and work of foreigners and the Rulebook on Approval temporary stay.⁴³

36 S. Jašarević, „The Right to Health“, *Labor Law Adviser*, No. 3/2008, p. 90.

37 Proposal for the Law on Amendments to the Law on Social Protection, received in the National Assembly of the Republic of Serbia 02/28/2023 under official number 01 011-389/23.

38 D. Rončević, B. Galić, „Ostvarivanje prava na penziju roditelja negovatelja – kao fundamentalno ustavno pravo socijalne zaštite“, *Radno i socijalno pravo*, no. 2/2024, p. 199.

39 See: <https://www.paragraf.rs/intervju/zoran-martinovic/aktuelnosti-u-zaposljavanju-stranaca.html>, 18. 7. 2025.

40 Law on Employment of Foreigners, Official Gazette of RS, no. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 and 2/2023.

41 Rulebook on submission of applications for permanent residence electronically, Official Gazette of RS, no. 6/2024.

42 Rulebook on Issuing a Single Permit for Temporary Residence, Official Gazette of the RS, no. 6/2024.

43 Rulebook on the approval of temporary residence, Official Gazette of the RS, no. 6/2024.

Also, enormous technological progress, which affects everything, could also be classified as new circumstances segments of life, and today it is almost impossible to function even in everyday life without digitization, and especially one cannot imagine doing business and realizing work processes and realization rights to work. The state itself and its administrative bodies and institutions are leading in this sphere and are the nightmarish of the digitization process and the use of information and communication technology, which made it possible application and widespread use of digital forms, which can be filled out electronically and to sign. Such dedication to the digitization process by the public administration is in accordance with by the policy of the EU (European Union) in this area, expressed through the Digital Agenda for Europe for period from 2020–2030.⁴⁴ In 2021, the EU also presented the Digital Compass,⁴⁵ citing four goals. The first goal refers to the fact that 80% of adults have basic digital knowledge and skills and to employ as many as 20 million experts in information and communication technologies in the EU.

The second goal outlined the transformation of the company, so that 75% use advanced technologies and artificial intelligence, and at least a basic digital level is expected from 90% of small and medium-sized enterprises maturity. The third goal refers to the necessary infrastructure in order to achieve the planned goal, while the fourth expects all key public services to be available online, to enable access to citizens electronic health records and that 80% of citizens use a digital identity. Like this tendency directly affects the realization of the right to work, enables business associates to do everything they practice remote work more, hold virtual meetings and video conferences, saving time and money, needed for travel, but also contributing to the preservation of the environment, because except for less CO2 emissions for travel, less electricity is used to ensure adequate working conditions, but less paper is used, which saves natural resources and ultimately generates less paper documentation, which no longer needs to be stored in adequate and classic ways, which they require space and costs. Such flexible employment also contributes to greater harmonization professional and private segment of life, on the occasion of which the EU in 2019 adopted special directive⁴⁶ on the balance of professional and private life.⁴⁷ It can be concluded that it will not not only employees, but also all citizens will have to have new knowledge and skills and that in the future during this period, the circumstances and ways of exercising all rights, including the right

44 See: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/64/digitalna-agenda-za-europu>, 13. 3. 2025.

45 Digital Compass, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/64/digitalna-agenda-za-europu>, 13. 3. 2025.

46 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

47 L. Waddington, M. Bell, „The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive-A comparative perspective“, *European Labour Law Journal, Online*, p. 4, <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/the-right-to-request-flexible-working-arrangements-under-the-work-2>, 18. 7. 2025.

to work, have changed a lot especially complex law, bearing in mind that even now 90% of all jobs require specific level of digital skills.⁴⁸

Apart from digitalization, we are witnessing that in the race for profit and the need for positioning on economic market, more and more employers are implementing artificial intelligence in work processes,⁴⁹ which opens up numerous questions and challenges, which are expected to be adequately addressed by the labor legislation respond and provide protection to workers in these new circumstances. Advantages of using of robotics and artificial intelligence systems in work processes are numerous: they can perform tasks which a person is physically unable to perform; they are always available to the employer; they don't get sick; they do not use annual vacations; they are never in a bad mood and unproductive in the workplace; they do not engage in mobbing or whistleblowing; they do not ask for earnings, bonuses and benefits, and they are not programmed either for union organizing, not even a strike.⁵⁰ The implementation of these technologies led to the expansion of jobs that are performed online, via platforms and the appearance of an increasing number of so-called platform workers. Platform workers are considered a hybrid category of workers, because they can be employed, but in most cases they are self-employed or work part-time workers, so that a special challenge is the provision of appropriate labor law and social protection for this category of workers.⁵¹ This is a topic that is also relevant globally level, even in the EU, which in October 2024 adopted the Directive on the improvement of working conditions perform through platforms.⁵² A special personnel structure is needed for such jobs and training, as well as technical and technological equipment. Technical and technological changes concern means of production or introduction of new technologies and innovations or automation production processes that reduce the volume of work at certain workplaces, the need for workers with certain qualifications, or certain jobs are abolished.⁵³ At the same time, for one structure of workers, with knowledge and training in terms of new technologies and skills, the demand on the labor market is increasing, while the need for certain structures of workers ceases by engaging them in the form as it was the case until now. In the process of solving the question of too much labor whose work does not correspond to new technological processes in practice must be ensured

48 European Digital Progress Report 2017, SWD(2017) 160 final, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/hr/node/4161>, 17. 7. 2025.

49 F. Salis-Madinier, *Le guide de l'intelligence artificielle au travail*, Editions Eyrolles, Paris, 2022, p. 2.

50 I. Wildbahr, „Legal repercussions of robotics and artificial intelligence in the workplace“, *La revolucion*, vol. 4, 2019, p. 204.

51 Lj. Kovačević(2021), *o. c.*, pp. 104–107.

52 Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on the improvement of working conditions through the platform https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831, accessed 19. 7. 2025.

53 Lj. Kovačević, *Valjani razlozi za prestanak radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2016, p. 403.

guaranteed rights, the aim of which is to preserve employment with the existing or another employer.⁵⁴ In the process of joining the EU, the Republic of Serbia will harmonize its legal solutions with legislation of the EU, which is the regulatory leader in the field of artificial intelligence and which in 2024 adopted the Act on Artificial Intelligence,⁵⁵ which foresees that artificial intelligence systems used for recruitment, personnel selection, personnel management and access to self-employment, for making decisions that affect the conditions of employment, promotion or termination of employment contractual obligations, workers' rights, etc.⁵⁶ Norms of the Act on Artificial Intelligence do not affect the existing EU law in the field of social policy and the national labor law of the member states, in particular in terms of exercising basic rights, employment, working conditions, safety and health at work, right to strike, right to negotiate, conclusion and implementation of collective agreements in accordance with national law.⁵⁷

Technological development brings with it a large number of risks, especially in the domain of the right to privacy, opening up many labor law, safety and ethical issues, which requires changing the existing ones regulations, primarily in the scope of data that the employer collects, which are related to employee. For the processing of data that is not processed on the basis of legal authorization, the employer must request the consent of the employee or job candidate and must present it to him the rational purpose of their processing and close connection with the work process or realization of some right of the employee.⁵⁸ Special modifications of regulations are expected in terms of normative, management and disciplinary powers of employers, because the number of situations that will the future will only increase, where artificial intelligence systems are superior in the role of robo-bosses who are superior to human workers. In this sense, workers will need different and more complex legal protection their rights. On the amendments to the Labor Law (the last serious amendments made in 2014) although long awaited and many times announced for the third quarter of 2025,⁵⁹ we will wait a little longer, because it is the same currently „in the hands“ of the twinning project „whose implementation should begin at the end of the first or at the beginning of the second quarter of 2025. In this sense, it is

54 R. Brković, B. Urdarević, A. Antić, *Praktikum za radno i socijalno pravo*, Službeni glasnik, Beograd, 2016, pp. 158–160.

55 Legislative resolution of the European Parliament of 13 March 2024 on the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the establishment of harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union legislative acts (COM[2021]0206-C9-0146/2021-2021/0106{COD}) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, 18. 7. 2025.

56 Point 57, Preamble to the Artificial Intelligence Act, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689, 18. 7. 2025.

57 A. Popović, „Uticaj implementacije sistema veštačke inteligencije na radno parvo“, *Radno i socijalno pravo*, no. 2/2024, p. 150.

58 M. Reljanović, *Zaštita podataka o ličnosti u random odnosu*, Institute of Comparative Law, Belgrade, 2020, pp. 88–89.

59 B. Urdarević, M. Petrović, Report on the state of labor rights in the Republic of Serbia for 2022, Foundation Center for Democracy and Olaf Palme International Center, Belgrade 2023, p. 12.

realistic to expect that eventually the first version draft of the Labor Law will not appear until the beginning or middle of 2026⁶⁰.

„The region of South-Eastern Europe today represents an area of post-conflict consolidation of the deep complex internal changes in most countries, as well as defining the place of individual countries and regions as a whole in the new international constellation. Connecting with the EU and NATO requires a prior solving regional problems or at least reducing numerous tensions, because European and Euro-Atlantic ones structures do not want the spillover of the crisis from Southeast Europe.“⁶¹ In the period of social crises and conflicts all rights are more difficult to realize, even those that are a constitutional category due to their importance. Possibility of the conflicts is bigger because of the increasingly noticeable trend of the growing gap between the rich and the poor, which favors the expression of social dissatisfaction. Serbia is known for its numerous social conflicts (wars, revolutions, ethnic, religious, ideological, trade union, etc.) and their the solution was often the reason for the emergence of new conflicts. The new situation with the current one protests in Serbia, which started on October 2, 2024. by the strike of educational workers, and then continued with the expression of citizen dissatisfaction due to the announcement of a possible excavation and processing of lithium ore, which resulted in the suspension of announced mining activities these ores⁶² continued even after that, and this success inspired both students and citizens to protest intensify and expand their demands in relation to the authorities, after the collapse of the eave of the railway station in Novi Sad, which resulted in the resignation of the Government.⁶³ Although the citizens of Serbia achieved certain results in the mentioned period, there have been even more protests in the meantime radicalized, and the polarization of society has reached even more expression. Regardless of numerous requests protests and proclaimed goals to achieve a better and fairer society, while the protests continue and until either the goals are achieved or the protests end for other reasons, many constitutional rights are threatened, and many professions are often on strike (lawyers, educators, health workers), while other professions suffer pressure (judiciary), and some of the employees are prevented from perform their duties in full capacity (professors at state universities). In such a way atmosphere and circumstances, it

60 B. Urdarević, J. Misailović, Report on the state of labor rights in the Republic of Serbia for 2024, Foundation Center for Democracy and Olaf Palme International Center, Belgrade 2025, p. 37.

61 D. Bataveljić, S. Nikezić, „Legal and extralegal approach to resolving social conflict“, Proceedings of the Intellectuals' Club 123 and the European Center for Defontology, 2012, p. 112.

62 The result of this is that the Government of Serbia in 2022 stopped the „Jadar“ project by repealing the Spatial Plan of Loznica, which provided for the mine, as well as all permits and regulations related to the company „Rio Tinto“, but after the decision of the Constitutional Court(IUo 39/2022) which in 2024 declared this decision of the Government unconstitutional, the Government re-adopted a new regulation (05number 110-6672/2024 of 16 July 2024) which enables the continuation of the aforementioned project.

63 The Prime Minister submitted his irrevocable resignation on 28.01.2024, and the National Assembly noted it on 19. 3. 2024, and the new(current) Government was elected on 16. 4. 2025.

seems that the constitutional right to work, as a complex right, is very endangered and that the question of its realization can be justifiably raised. At the same time, in such crisis and conflict situations, it is an opportunity to look at the mutual relationship certain constitutional rights, some of which obviously suffer more than others, which in such gives priority to the circumstances, and all with the aim of achieving a better and fairer society, which will enable after the end of the conflict situation, the realization of all rights in accordance with the Constitution, international instruments and good practice, including those that are not realized in order to achieve higher goals to its full extent, as is the case with the constitutional-right-to-work.

5. CONCLUSION

(Non)realization of the constitutionally guaranteed right to work affects the life of every person I citizen. As with other rights, with this right, the role of the state is huge, not only in a normative sense, but also in providing many preconditions and conditions for its realization, as well as in the synchronized exercise of this right and other related rights, such as the right to education, on the prohibition of discrimination, etc. To a large extent, the realization of this constitutional right it depends on factors, on which the individual who enjoys it, has no influence, and the most important among them is the economic situation in society, as well as the cultural framework that determines it. Constitutional solutions of the Constitution of the Republic of Serbia from 2006, which concerns the right to work, certainly in certain elements could be more systematic and complete, but they enable this right to be realized. It seems that they are in relation to constitutional provisions, provisions in the legal elaboration of this constitutional principle, inconsistent with the constitution and international legal acts (first of all the modalities of employment outside of work relations and certain collective rights, such as union organizing and social dialogue, as well as discrimination of marital and non-marital partners), and these anomalies should be taken into account future and expected legal changes. Expected legal changes should to be harmonized with EU norms, as well as to provide answers to new challenges and circumstances in which they are realized, bearing in mind technical and technological progress, which brings with it ever greater progress the number of forms of employment, which are different from the classic ones, also regulate the use of artificial intelligence intelligence and its influence on the exercise of this right and the protection of workers in that sense. When our space is concerned, due attention should also be paid to the circumstances, factors and atmosphere in society by which all rights, including the right to work, are realized in a way that favors them and does not hinder realization of these rights, which to a large extent represent the heritage of civilization and which should contribute to reducing the difference between the normative and actual situation to the smallest possible extent.

LITERATURE

- Bataveljić D., Nikezić S. (2012), „Legal and non-legal approach to solving social conflict“, Collection of papers „Conflicts and conflict resolution strategy in Republika Srpska and Bosnia and Herzegovina“, Club of Intellectuals 123 and European Defontology Center, pp. 101–114.
- Brković R., Urdarević B., Antić A. (2016), *Praktikum za radno i socijalno pravo*, Official Gazette, Belgrade.
- Drenovak-Ivanović M. (2021), *Pravo zaštite životne sredine*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd.
- Galić B., Raonić R. (2024), „The development of trade union organization as a historical legacy of the constitution guaranteed law“, *Strani pravni život*, no. 2, pp. 239–252.
- Hoffmann J., Hoffmann R. (1999), „Globalization. Dangers and opportunities for labor policy in Europe“, *Social Policy Review*, no. 3, pp. 307–329.
- Jašarević S. (2008), „The right to health“, *Labor Law Advisor*, No. 3.
- Kovačević Lj. (2021), *Zasnivanje radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd.
- Kovacević Lj. (2016), *Valjani razlozi za prestanak radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd.
- Lubarda B. (2021), *Uvod u radno pravo*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd.
- Salis-Madinier F. (2022), *Le guide de l'intelligence artificielle au travail*, Paris, Editions Eyrolles.
- Mirjanić Ž. (2024), „Uticaj globalizacije i evropske integracije na razvoj radnog prava“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2/2024, pp. 7–22.
- Naido R., Fisher B. (2020), *Reset sustainable development goals for a pandemic world*, *Nature*, 583, pp. 198–201.
- Popović A. (2024), „Uticaj implementacije sistema veštačke inteligencije na radno pravo“, *Radno i socijalno pravo*, no. 2/2024, pp. 143–160.
- Reljanović M., (2020), *Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu*, Institute of Comparative Law, Belgrade.
- Reljanović M. (2021), „The right to work in the Constitution of the Republic of Serbia“, in: *Proceedings of the Constitutio Lex Superior*, Institute for Comparative Law, pp. 253–267.
- Rončević D., Galić B. (2024), „Ostvarivanje prava na penziju roditelja negovatelja – kao fundamentalno ustavno pravo socijalne zaštite“, *Radno i socijalno pravo*, br. 2/2024, pp. 197–205.
- Urdarević B., Petrović M. (2023), Report on the state of labor rights in the Republic of Serbia for 2022, Foundation Center for Democracy and Olaf Palme International Center, Belgrade.
- Urdarević B., Misailović J. (2025), Report on the state of labor rights in the Republic of Serbia for 2024, Center for Democracy Foundation and Olaf Palme International Center, Belgrade.

- United Nations (2020), A/RES/70/1 – Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, New York, 2015-United-Nations-,-The-Sustainable-Development-Goals-Report.
- Wildbacher I. (2019), Repercussions juridiques de la robotique et de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail, , *La révolution 4.0 au travail*, 12, pp. 201–241.
- Waddington L., Bell M. (2021), „The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective“, *European Labor Law Jurnal, Online*, pp. 1–121, <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/the-right-to-request-flexible-working-arrangements-under-the-work-2>, 18. 7. 2025.

Legal sources

- Constitution of the Republic of Serbia, Official Gazette of the RS, No. 98/2006 and 115/2021.
- Labor Law, Official Gazette of the RS, No. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – decision US, 113/2017 and 95/2018 – authentic interpretation.
- Law on the ratification of the ILO Convention No. 135 on the protection and facilities provided to the representatives of workers in the company, Official Gazette of the SFRY – International Agreements, No. 14/1982.
- Law on Employment of Foreigners, Official Gazette of RS, no. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 and 62/2023.
- Law on Strike, Official Gazette of the FRY, No. 29/96 and „Official Gazette of the RS“, no. 101/2005- Dr. Law and 103/2012- the decision of the Constitutional court.
- The draft law on amendments to the Law on Social Protection, received in the National Assembly of the Republic of Serbia on February 28, 2023, under official number 01 011-389/23.
- Regulation on the ratification of the ILO Convention No. 87 on trade union freedoms and trade union protection rights, Official Gazette of FNRJ – International Treaties and Other Agreements, No. 8/1958.
- Regulation on the ratification of the ILO Convention No. 98 on the rights of workers to organize and collect negotiation, Official Gazette of FNRJ – International Treaties and Other Agreements, No. 11/1958.
- Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on the improvement working conditions in work through the platform.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on the balance between business and private life of parents and care providers and on repealing the Directive Council 2010/18/EU.
- Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/

EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance).

Rulebook on submission of applications for permanent residence electronically, Official Gazette of RS, No.6/2024.

Rulebook on Issuing a Single Permit for Temporary Residence, Official Gazette of the RS, no. 6/2024.

Rulebook on the approval of temporary residence, Official Gazette of the RS, no. 6/2024

Legislative Resolution of the European Parliament of March 13, 2024 on the Proposal for a Regulation of the European of the Parliament and the Council on establishing harmonized rules on artificial intelligence (Act of artificial intelligence) and amendments to certain legislative acts of the Union (COM[2021]0206-C9-0146/2021-2021/0106{COD}).

Decision of the Constitutional Court IUz-424/2014, published in Official Gazette no. 13/2017.

Internet sources

Sustainable Development Goals Report, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>, 15.07.2025.

Digitalna agenda za Evropu, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/64/digitalna-agenda-za-europud> 15. 7. 2025.

Digital Compass, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/64/digitalna-agenda-za-Europe>, 15.07.2025.

Intervju Zoran Martinović, <https://www.paragraf.rs/intervju/zoran-martinovic/aktuelnosti-u-zaposljavanju-stranaca.html>, 7. 18. 025.

Action plan for chapter 19, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/sektor-za-international-cooperation-European-integration-and-projects/action-plan-for-chapter-19-social-politics-and-employment>, 18. 7. 2025.

Dr Borislav Galić

Docent, Državni univerzitet u Novom Pazaru

(NE)OSTVARIVANJE USTAVOM ZAGARANTOVANOG PRAVA NA RAD U REPUBLICI SRBIJI U NOVIM OKOLNOSTIMA

Sažetak

Pravo na rad, kao jedno od ljudskih prava i sloboda i jedno od osnovnih ekonomskih prava, regulisano je Ustavom Republike Srbije iz 2006. godine, a gotovo da ne postoje moderni ustavi u uporednoj praksi, koji ne garantuju pravo na rad. Istorijska afirmacija ekonomskih i socijalnih prava uslovlila je da ovo

pravo postane centralni oslonac ostvarivanja niza drugih prava iz ove kategorije, te ne čudi činjenica da u svim pravnim sistemima zauzima posebno mesto, kome je posvećena izuzetna pažnja. Ovo pravo iako je ustavnog karaktera, u svojoj realizaciji raščlanjuje se na niz prava, od kojih neka imaju ustavnu garanciju, a neka su regulisana u zakonskom okviru. Upravo zakonskom regulativom dolazi do odstupanja od proklamovanih ustavnih načela, ali i od brojnih međunarodnih standarda koji su opšteprihvaćeni, a za koje se Republika Srbija, njihovom ratifikacijom, obavezala da primenjuje. Sadržina prava na rad vrlo je kompleksna i u različitim državama je različito uređena u zavisnosti od okolnosti u kojima se ostvaruje. Ekonomski nivo razvijenosti, kulturni i sociološki milje određenih društava, ciljevi koji se žele postići i koji se izražavaju u politici određenih država, njihovo pozicioniranje na svetskoj mapi rada i kapitala, kao i međunarodni rejting uopšte i dr., utiču na različit pristup i mogućnosti da se ovo pravo ostvari u svom punom obimu. Planetarna dešavanja u vidu pandemije kovida 19, poremećaja tržišta zbog niza ratova koji utiču na privredne sisteme mnogih država u svetu, pa i Republike Srbije, tehnološki napredak u vidu veštačke inteligencije, koja se sve više koristi u radnim procesima, predstavljaju nove okolnosti, koje utiču na ostvarivanje ovog prava. U Srbiji se novim okolnostima mogu okarakterisati i društvena dešavanja i konflikti i kriza u vezi sa protestima građana u protekloj i ovoj godini, u kojima se izražava nezadovoljstvo u odnosu na mnoge aspekte u društvu, što takođe utiče na ostvarivanje mnogih prava, pa i prava na rad, stvarajući drugačiju i složeniju atmosferu i okolnosti u kojima se živi i radi i ostvaruje pravo na rad.

Ključne reči: *pravo na rad, radno zakonodavstvo, radni odnos, rad van radnog odnosa, Ustav Republike Srbije*

СПИСАК РЕЦЕНЗЕНАТА

1. Проф. др **Радоје Брковић**, редовни професор у пензији, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу
2. Проф. др **Живко Кулић**, редовни професор Правног факултета Универзитета „Привредна академија“ у Новом Саду
3. Проф. др **Горан Обрадовић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу
4. Проф. др **Мехмед Хаџић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Сарајеву
5. Проф. др **Добросав Миловановић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду
6. Проф. др **Зоран Јовановић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
7. Проф. др **Дејан Вучетић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу
8. Проф. др **Александар Ристовски**, редовни професор Правног факултета Јустинијан Први Универзитета Св. Кирил и Методиј у Скопљу
9. Проф. др **Зорица Вукашиновић Радојичић**, редовни професор Криминалистичко-полицијски универзитет
10. Проф. др **Зоран Радуловић**, редовни професор, Висока школа за пословну економију и предузетништво, Београд
11. Проф. др **Данило Рончевић**, Служба за управљање кадровима Владе Републике Србије, Факултет за менаџмент, Сремски Карловци
12. **Gábor Kártyás**, LLD, Part-time professor, Pázmány péter Catholic University, Labour Law department, Budapest, Hungary
13. Проф. др **Марко Тмушић**, ванредни професор Факултета политичких наука, Универзитета у Београду
14. Проф. др **Ајна Јодановић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Бихаћу
15. Проф. др **Бојан Бојанић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

16. Др **Ана Кнежевић Бојовић** виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
17. Др **Милош Станић**, виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
18. Др **Јелена Вукадиновић**, виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
19. Др **Мирјана Глинтић**, виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
20. Др **Сања Стојковић Златановић**, Виши научни сарадник, Институт друштвених наука, Центар за правна истраживања, Београд
21. Проф. др **Борко Михајловић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
22. **Iva Bjeljinski Radić**, Assistant Professor, University of Zagreb, Faculty of Law, the Republic of Croatia
23. **Idiko Racz-Antal**, LL.D., Assistant Professor at Károli Gáspár University of Reformed Church, Budapest, Hungary
24. Проф. др **Сања Шкорић**, ванредни професор Правног факултета за привреду и правосуђе у Новом Саду
25. Проф. др **Санда Ђорац**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
26. **Aljoša Polajžar**, Ph.D. in Law, Assistant Professor at University of Maribor Faculty of Law, Republic of Slovenia
27. Доц. др **Јована Петровић**, доцент Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици
28. **Санда Гверо**, виши асистент Правни факултет Универзитет у Бања Луци

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

349.2+364

РАДНО и социјално право : часопис за теорију и праксу радног и социјалног права / главни и одговорни уредник Слободанка Ковачевић Перић. – Год. 1, бр. 1/3 (1997)– . – Београд : Удружење за радно право и социјално осигурање Србије : Институт за упоредно право, 1997– (Београд : Службени гласник). – 24 cm

Полугодишње. – Доступно и на: <https://radno-pravo.org/casopis0/arhiva-casopisa/>

ISSN 1450-5800 = Радно и социјално право
COBISS.SR-ID 133704455