

Универзитет у Приштини
са привременим седиштем у Косовској Митровици
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Зборник радова
„ПРАВНА ТРАДИЦИЈА И ИНТЕГРАТИВНИ ПРОЦЕСИ“

Издавач:

Правни факултет Универзитета у Приштини
Лоле Рибара 29, 38220 Косовска Митровица, тел. 028.425.336, www.pra.pr.ac.rs

За издавача

Проф. др Душанка Јововић, декан

Главни и одговорни уредник

Доц. др Душко Челић

Заменик главног и одговорног уредника

Доц. др Здравко Грујић

Секретар Уређивачког одбора и технички уредник

Доц. др Срђан Радуловић

Уређивачки одбор

Чланови из иностранства:

Академик САНУ Елена Јурјевна Гуськова (Институт за славистичке студије Руске академије наука, Руска Федерација), Dr. Valerio Massimo Minale (University of Naples “Frederico II”, Italy), Prof. dr Gábor Hamza (Eötvös Loránd University), Проф. др Горан Марковић (Правни факултет, Универзитет у Источном Сарајеву), Prof. dr Barbara Novak (Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani), Prof. dr Damjan Korošec (Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani), Prof. dr Dragan Bolanča (Pravni fakultet, Sveučilišta u Splitu), Prof. dr Tina Pržeska (Pravni fakultet „Justinijan I“, Univerzitet „Sv. Kiril i Metodij“, Skopje).

Чланови из Републике Србије:

Проф. др Борис Беговић, Проф. др Андреја Катанчевић, Доц. др Далибор Ђукић (Правни факултет Универзитета у Београду). Проф. др Душанка Јововић, Проф. др Љубомир Митровић, Проф. др Ђорђевић Блажић, Проф. др Сава Аксић, Проф. др Слободанка Ковачевић-Перић, Проф. др Дејан Мирковић, Проф. др Јелена Беловић, Проф. др Огњен Вујовић, Доц. др Драган Благоић, Доц. др Бојан Бојанић, Доц. др Саша Атанасов (Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици).

Дизајн корица: Димитрије Милић

Штампа: Кварк, Краљево

Тираж

100 примерака

ISBN 978-86-6083-065-6

Штампање овог Зборника помогло је
Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије

ПРОМЕНЕ ЗАКОНОДАВНИХ ОКВИРА РАДНОПРАВНИХ ИНСТИТУТА

Апстракт

Под утицајем различитих фактора у свету, друштву и времену које је подложно променама, долази и до промена у радном праву. Институти радног права суочавају се са новим поретком услед кога се морају мењати и прилагођавати како све флексибилнијим облицима радних односа тако и променама које се тичу материје коју радноправно законодавство регулише у потпуности. Заправо, измењене прилике и околности које настају на тржишту рада Републике Србије захтевају промене законодавних оквира радноправних института. Изменама и допунама законодавне регулативе настоје се испратити динамичне промене, које настају преваходно на глобалном нивоу и које је немогуће избећи. У раду ће бити анализирани одредбе које су у прошлости уређивале радноправне односе и позитивноправне одредбе у радном законодавству. Тачније, рад ће указати на промене које је радноправно законодавство „претрпело“ и на промене које у овој области, као друштво, у будућности можемо очекивати.

Кључне речи: радно право, радни однос, промене, измене и допуне радног законодавства

УВОД

У условима промењених друштвених, економских и тржишних околности, интензивно се мењају и рад и радни односи. Не тако давно, из самоуправног социјализма почела је транзиција нашег друштва и радних односа ка капитализму. Транзиција траје дуго и са собом је носила и носи мноштво негативних последица, које у највећој мери погађају запослене. Тржиште рада, данас је јако нестабилно и додатно угрожено појавом економске кризе која је код нас уздрмала и угрозила положај запослених и њихова права.¹ Све наведено је имало за последицу да се правне норме које регулишу материју радног права „често“ мењају.

Радни однос је двострани правни однос између послодавца и запосленог и он је однос субординације, правне и економске подређености запослених

* Сарадник у настави, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, milica.midzovic@pr.ac.rs.

¹ Р. Брковић, Б. Урдаревић, А. Антић, *Практикум за радно и социјално право*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2016, v.

послодавцу и радноправне норме би требало да помире антагонизам између права запослених на једној страни, и интересе послодавца на другој страни.² За радни однос је карактеристичан јак (егзистенцијални) интересни сукоб запосленог и послодавца. Зато радни однос мора представљати правни израз интересне равнотеже његових субјеката, како би био стабилан и имао перспективу. Другим речима традиционални задатак радног права је да правну и фактичку неједнакост запосленог и послодавца ублажи у мери која је неопходна да би се, обезбедила социјална стабилност запослења, али и самог послодавца и друштва у целини.³ Функционисање и уређење радних односа доживљава озбиљне промене и оспоравања, све до покушаја да се идеја стабилног радног односа потпуно одбаци, као превазиђена. То се наводно чини у најбољим намерама, како би се очувала запосленост. Међутим, нарушавањем стабилности радног односа, запослени губе законску и другу заштиту, долази до урушавања њиховог животног стандарда и достојанства, слаби заштита здравља и безбедности на раду, подрива се социјално осигурање радника и њихових породица и много тога што индиректно произилази из статуса запослености. У том смислу у радни однос се уграђују одговарајући лимити послодавчеве власти, правни стандардни и правила која настоје уредити ту област најбоље могуће. Ти лимити и правни стандарди су превасходно прописани у актима Међународне организације рада, Уједињених нација, Европске уније, Савета Европе и домаће радноправно законодавство настоји да испрати правила и стандарде које диктирају наведене организације.

Као што је већ речено, под утицајем различитих фактора а пре свега глобализације, економске кризе, информационе технологије, и других фактора, околности у којима се одвија рад у свету су се последњих година знатно промениле. Неминовно је да због тога долази и до промена у законодавном оквиру радноправних института. У раду се приказују промене радног законодавства које је радноправно законодавство у Србији „претрпело“ и промене које у овој области, као друштво, у будућности можемо очекивати. Свакако да би те промене требало извршити, у циљу пуног усклађивања законских одредаба са новим околностима и међународним радним стандардима Међународне организације рада и Европске уније.⁴

² Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, 20.

³ П. Јовановић, *„Интересна обележја радних односа“*, Зборник радова Правног факултета, Нови Сад, 2013, vol. XLVII, бр. 4, 22.

⁴ У даљем тексту МОР и ЕУ.

Међународним конвенцијама и декларацијама, уставима многих земаља прокламована су право на рад и право на синдикално организовање као универзална људска права, те и многа друга социјално-економска права запослених (право на пристојне и безбедне услове рада, једнакост запослених, право за праведну зараду, право на колективно преговарање, право на штрајк). Сачињени су и међународни стандарди рада - Међународне организације рада (МОР), који служе за углед земљама чланицама широм света. На основу тога већина држава донела је законе о раду и другу регулативу којом се штите запослени. Стални радни однос постао је један од основа модерне економије, заштита од незаконитог отказа је постала стандард, колективно преговарање заживело

1. РАДНОПРАВНИ ИНСТИТУТИ И ЊИХОВО РЕГУЛИСАЊЕ *ante et post*

Рад и капитал су у прошлости били у непрекидном конфликту поводом контроле производног процеса и услова рада. Оно што је кључно јесте да су ови конфликти од давнина водили организационим променама (убрзању процеса рада, променама у задацима запослених, организацији рада и др.) и изменама у минималним и максималним стандардима рада. Сем наведених измена ови конфликти су имали и велики утицај на промене у структури радног односа.⁵ Седамдесетих година прошлог века традиционални приступ радном односу постаје преузак с обзиром на радикалне промене у политичком, економском и социјалном окружењу. Економске промене повећале су потребу за конкурентношћу и довеле до нестабилности радних односа. Технолошке иновације убрзале су и олакшале рад, довеле до могућности да се рад одвија изван простора послодавца и да се лакше синхонизују пословне активности.⁶ Мењају се и временски оквири рада и јављају нови облици организације рада: тимски рад, рад на пројектима, услужни рад итд. Нови облици рада мењају социјални, психолошки и културни садржај радног односа јер се мења контекст радног односа. Нарушава се међусобно поверење између запослених и послодавца, односи на раду су све затегнутији и конфликтнији и све су учесталије повреде једнакости и достојанства запослених (дискриминација, узнемиравање, сексуално узнемиравање, злостављање, мобинг).⁷

Поменуте промене у структури друштва и економије наметнуле су потребу да се рад не организује само на класичан начин, у форми сталног радног односа, већ и уз употребу другачијих облика радног ангажовања, „флексибилним облицима рада“. Код флексибилне радне снаге је мање акценат на лојалности и послушности, а више на партнерству са послодавцем, односно, вештини и знању запослених, са већим степеном слободе у раду, што у крајњој линији води ка томе да је ова група радника знатно мање заштићена од сталне радне снаге.⁸ Управо то представља главну ману флексибилизације рада и за њу

је у многим земљама, легализовано је право на штрајк, радницима је обезбеђено социјално осигурање и многа друга социјална права.

⁵ G. L. Clark, *The Employment Relation and Spatial Division of Labour: A Hypothesis*, Annals of the Association of American Geographers, Volume 71, Issue 3, 1981, 412.

⁶ Код нас су заживеле само поједине форме флексибилног рада: рад на одређено време, привремени и повремени послови, сезонско запошљавање. Разлог томе је што српска економија годинама „вегетира“, те се евентуалне иновације у области радног односа свде на пуко преживљавање послодавца. Вид. С. Јашаревић, „Нове форме рада у Европској Унији и Србији“, *Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 2/2015, Београд, Година XIV. 14.

⁷ С. Јашаревић, *Радни однос – тенденције у пракси и регулативи*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2013, бр. 4, 177.

⁸ Један од проблема који постоји у вези са овим институтом је и могућност да се прикрије постојање радног односа тзв. скривено запошљавање, како би послодавци

је карактеристична нестабилност запослења.⁹ Људи са нестабилним и несигурним запослењем и малим примањима, не само што мање троше, него немају услове ни за неке дугорочне инвестиције, као што је куповина куће, стана, инвестирање у акције, на чему почива тржишна економија. Крајњи резултат је озбиљно опадање профита, запослености, раст сиромаштва, пад наталитета (услед социјалне несигурности), пораст криминалитета, социјалних немира, велике миграције становништва (што је тренутно случај са избеглицима). То су озбиљне последице и окидачи социјалних проблема и сукоба, којима је боље да се друштво благовремено позабави, него да дође до потпуне дестабилизације постојећег поретка. Једна од мера би требало да буде борба за достојанство запослене популације и ревитализација сталности радног односа. Не може друштво нормално да функционише и напредује ако је већина његовог становништва на ивици егзистенције, експлоатисана, болесна и живи без било какве перспективе.¹⁰

Генерално, дугорочно долази до дестабилизације сталног радног односа и све више људи се запошљава у нестабилним облицима рада. У Србију продира и дигитални рад. Зато радно законодавство неће моћи да остане недирнуто, већ ће морати да се прилагођава променама, ако се жели сачувати социјални мир. Неки позитивни кораци су већ учињени. По угледу на развијене земље уведена је заштита запослених и других лица на раду од дискриминације, узнемиравања, као и заштита узбуњивача¹¹, Законом о раду из 2005. године, Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом - 2006, Законом о забрани дискриминације – 2009, Законом о равноправности полова – 2009, Законом о спречавању злостављања на раду – 2010, Законом о заштити узбуњивача - 2014.¹²

Такође, на прелазу између два миленијума, на прелазу XX и XXI века, под утицајем економске кризе и идеја које су долазиле из Европске Уније о начину њеног превазилажења у домену рада, у Србији јача идеја о потреби модернизације, дерегулације и флексибилизације радноправних института.¹³ 2001. године усвојен је Закон о раду¹⁴ који је донео видно измењен приступ

избегли обавезе које произилазе из радног односа (поштовање услова рада, ограничавање отказивања, избегавање уплаћивања пореза и доприноса итд).

⁹ Вид. конвенције Међународне организације рада бр. 175, 177 и 189 и директиве 97/81ЕЗ и 99/70/ЕЗ.

¹⁰ Б. Лубарда, *Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Центар за издаваштво и информисање Правног факултета Универзитета у Београду, Београд, 2012, 422.

¹¹ С. Јашаревић, „*Радно право Србије у XX и XXI веку*“, Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду, vol. LII, бр. 3, Нови Сад, 2018, 926.

¹² Поменути закони су објављени у: 1) „Службени гласник РС“, бр. 33/2006; 2) „Службени гласник РС“, бр. 22/2009; 3) „Службени гласник РС“, бр. 104/2009; 4) „Службени гласник РС“, бр. 36/2010, 5) „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 6) „Службени гласник РС, бр. 128/2014.“

¹³ С. Јашаревић, (2018), 930.

¹⁴ „Службени гласник РС“, бр. 70/2001, 73/2001.

материји радних односа. Одредбама овог закона овлашћења послодавца била су знатно повећана у односу на претходно законодавство и многе процедуре у области радног односа су биле упрошћене (нпр. запошљавање и распоређивање, укинут је формализовани дисциплински поступак, знатно је олакшано отказивање и ослобађање вишкова запослених, шира примена атипичних - „флексибилних видова запошљавања“).¹⁵ Ипак, показало се да је овакав закон омогућио велике злоупотребе од стране послодавца, па се 2005. године доноси нови, умеренији Закон о раду¹⁶, који је преузео многа корисна решења из претходног закона, али је поставио рационалније оквире за њихово коришћење. Уз то, у Закон су интегрисани многи комунитарни радни стандарди.¹⁷

Поред Закона о раду и неки новији прописи у Републици Србији у области радних односа сачињени су под утицајем регулативе ЕУ. Ту спада Закон о социјално-економском савету¹⁸, Закон о безбедности и здрављу на раду¹⁹, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом²⁰, Закон о забрани дискриминације²¹, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености²², Закон о равноправности полова²³ и Закон о спречавању злостављања на раду²⁴. Мада у овим законима има доста решења која су преузета из комунитарних стандарда или су усклађена са њима, постоје и решења односно делови ових аката који су остали недовољно разрађени. У будућности можемо очекивати измене Закона о раду, као и доношење посебних закона којима би се уредила поједина посебна питања регулисана комунитарним стандардима. Као и у остали земљама у транзицији, код нас се значајно разликује *de facto* и *de iure* стање. Многа законска решења инспирисана комунитарним стандардима нису још увек заживела и питање је када ће (нпр. у области забране дискриминације, заштите здравља и безбедности запослених, једнакости полова, укључивања инвалидних лица у

¹⁵ B. Waas, „*New forms of employment*“ as a challenge for the legislator, European Labour Law Network – 7 th Annual legal seminar, New Forms of Employment and EU Law, 1.

¹⁶ „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.

¹⁷ Комунитарно радно право је право Европске Уније у оквиру којег се предвиђају комунитарни радни стандарди. Основни задаци и циљеви комунитарног радног права су једнакости запослених; унапређење радне средине ради заштите здравља и безбедности запослених; услови рада; социјална сигурност и социјална заштита радника; заштита радника у случају престанка радног односа; информисање и консултовање запослених; заступање колективних интереса запослених; једнакост између мушкараца и жена у вези са могућностима на тржишту рада и третманом на раду итд.

¹⁸ „Службени гласник РС“, бр. 125/2004.

¹⁹ „Службени гласник РС“, бр. 101/2005.

²⁰ „Службени гласник РС“, бр. 33/2006.

²¹ „Службени гласник РС“, бр. 22/2009.

²² „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017.

²³ „Службени гласник РС“, бр. 104/2009.

²⁴ „Службени гласник РС“, бр. 36/2010.

област рада), те је у ствари положај запослених знатно лошији него пре увођења тржишне привреде.²⁵ Неки од основних разлога слабијег транспоновања комуитарних стандарда у пракси су: недовољна заинтересованост државе за спровођење прописа, другачији менталитет од западно-европског, општа склоност ка непоштовању законодавства, формализам у примени прописа, недовољна спремност да се прихвате промене у начину рада и понашања, склоност послодаваца ка ауторитарном начину руковођења, неразвијеност социјалног дијалога и организација социјалних партнера, предрасуде, стереотипи.²⁶

2. ЗАКОНСКИ ОКВИР РАДНОПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОТРЕБНЕ ИЗМЕНЕ

Како би се ефикасно унапредио законски оквир и механизми заштите запослених потребно је да се институти радноправног законодавства мењају у складу са променама које настају у друштву и које директно или индиректно утичу и на радноправне односе.

Као прво, као инструмент којим се заснива радни однос, у нашем законодавству, одређује се искључиво - уговор о раду.²⁷ Међутим, у пракси у Србији уговор о раду није једини акт којим се заснива радни однос. У Закону о државним службеницима, од 2005. године,²⁸ такође се користи појам радни однос, али је правни основ заснивања други решење руководиоца о пријему у радни однос.²⁹ Дакле, радни однос се не заснива искључиво уговором о раду и то треба прецизирати. Такође, за разлику од многих модерних законодавстава у свету, у праву Србије не постоји законска дефиниција радног односа, иако законодавац у више прописа користи појам „радни однос“. С обзиром на нове околности у свету рада, тај радни однос је све компликованији и замагљенији, па би га требало јасно дефинисати.³⁰

У теорији се сматра да су битни елементи радног односа: 1) субординација (подређеност), 2) лична радно правна веза, 3) онеозност (рад за плату) и 4) добровољност.³¹ Али према важећем Закону о раду ни ти појмови

²⁵ С. Јашаревић, „Хармонизација радног права Србије са правом ЕУ – у светлу искустава Мађарске и других земаља у транзицији“, *“Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске Уније“*, Тематски зборник, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2013, 289.

²⁶ С. Јашаревић, (2013), 290.

²⁷ Чл. 30, ст.1, *Закон о раду (2005)*, „Радни однос се заснива уговором о раду“.

²⁸ „Службени гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009, 99/2014.

²⁹ Чл. 57, ст. 3, *Закон о државним службеницима*.

³⁰ С. Јашаревић, (2013), 291.

³¹ Вид. П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, 174; Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Народне новине, Загреб, 1972, 335.

нису прецизно дефинисани. Појам запосленог и послодавца се одређује уз помоћ појма који уопште није дефинисан (радни однос). Овако штура и непрецизна дефиниција је изузетно подобна за изигравање закона.³²

Са друге стране, иако се у Закону о раду не разјашњава појам запосленог и радно ангажованог лица, то је учињено једним другим законом. Ово се може назвати системском неусаглашеношћу. Наиме, према Закону о заштити узбуњивача из 2014. године радно ангажовање је радни однос, рад ван радног односа, волонтирање, вршење функције, као и сваки други фактички рад за послодавца.³³ Према овом закону „радно ангажовање“ је шире од радног односа и обухвата и запослене. Мислимо да ове законе и појмове треба ускладити, а нарочито да правилну и јасну дефиницију треба да има матични закон.³⁴ Такође, према Закону о безбедности и здрављу на раду: „*Запослени* јесте домаће или страно физичко лице које је у радном односу код послодавца, као и *лице које по било ком основу обавља рад* или се оспособљава за рад код послодавца, осим лица које је у радном односу код послодавца ради обављања послова кућног помоћног особља.“³⁵ Дакле према овом закону запослени је и лице које по било ком основу обавља рад или се за њега оспособљава. Овакво, шире схватање, више одговара новијој упоредној пракси (проширеном појму запосленог), те може бити неки путоказ законодавцу за дефинисање запосленог или радног односа у Закону о раду. Наш законодавац би могао поступити и у складу са одредбама МОП-а која у својим новијим документима предлаже да се заштита са запослених из радног односа (*employees*) прошири на „*раднике*“ (*workers*), односно на сва лица која се налазе у правним односима који су упоредиви са запосленима.³⁶ Сходно овоме и код нас би се појам запосленог могао проширити.

У нашем праву је нарочито заступљена *злоупотреба флексибилних форми рада* (рада на одређено време и привремених и повремених послова), а у последње време и „*лажно samozапосапошљавање*“. Често су у питању запослени који су раније радили код послодавца, па су ради растерећења и смањења трошкова преведени у овај статус. Они и даље стално раде за послодавца, али се формално воде другачије.³⁷ Држава би требало да одлучније сузбија овакву праксу. Наиме, постоје већ одређена нормативна решења, али су недовољна па их је потребно унапредити.

³² С. Јашаревић, „*Уређење радног односа у Републици Србији у контексту нових околности у свету рада*“, Теоријски и практични проблеми стварања и примене права – ЕУ и Србија, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018, 1060.

³³ Чл. 2, ст. 1, *Закон о заштити узбуњивача*.

³⁴ С. Јашаревић (2018а), 1065.

³⁵ Чл. 4, *Закон о безбедности и здрављу на раду*.

³⁶ Вид: *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, International Labour Organization, 2013, Geneva.

³⁷ Вид: С. Јашаревић: *Флексибилизација рада – решење или заблуда*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2012, бр. 4, 175.

Потребно је иновирати и прецизније уредити и појам послодавца. Дефиниција у Закону о раду је застарела. Наиме, у последњих тридесетак година у домену статуса послодавца десиле су се многе промене. Радник често нема само једног послодавца, већ може да исти посао обавља преко или за више послодаваца (уступање запослених или рад преко платформи). Нису ретке ситуације да један послодавац преузима обавезу да за другог врши производњу или услуге, на начин и по динамици коју утврђује први послодавац. Или нпр. запослени ради преко платформе за другог, често невидљивог послодавца, привремено, повремено или у континуитету. Тако се ствара „тространи радни однос“, који веома компликује уређење радног односа.³⁸

Закључак је да актуелним изменама и допунама радног законодавства из 2014. године нису извршене квалитативне промене у одређеним радноправним институтима, примера ради код колективних права запослених, односно поводом синдикалних слобода и права, колективног преговарања и партиципације запослених у одлучивању. Простора за то је било на темељу међународних конвенција рада, како оних које је наша држава ратификовали, тако и оних које нисмо ратификовали али које нуде ваљане правце за промене у сфери наведених права. То нарочито важи за сферу колективног преговарања, а у којој данас има много отворених питања која резултирају чињеницом да је то преговарање у дубокој кризи, тј. да колективни уговори о раду све више изостају из правног поретка, као најважнији аутономни акти регулисања радних односа. Најпрече би било да се избегне, кад год је то могуће, супституција колективног уговора о раду општим актом послодавца (хетерономним актом послодавца – правилником о раду). Та могућност коју има послодавац, у вршењу своје нормативне власти, кочи колективно преговарање, а тиме води све мањем присуству колективних уговора о раду у радноправном поретку, што је супротно прокламованим тенденцијама у области социјалне политике.³⁹

3. НАЈНОВИЈЕ ИЗМЕНЕ ЗАКОНА О РАДУ

Пре него што се започне излагање о најновијим изменама закона о раду морамо указати на значај одредаба МОР-а, ЕУ и уопште међународних стандарде рада који свакако требају бити део законодавних оквира и регулативе радноправних института. Међународни стандарди рада су нормативна супстанца међународног радног права јер утврђују, обезбеђују и штите слободе и права радника на раду и по основу рада на универзалном плану до

³⁸ Ж. Кулић, С. Перић, *Радно право*, Завод за уџбенике, Београд, 2016, 123.

³⁹ П. Јовановић, „Актуелне потребе даљег развоја радног законодавства Републике Србије“, Научни скуп у Новом Саду, *Теоријски и практични проблеми стварања и примене права (ЕУ и СРБ)*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2010, 25.

унификације, својеврсна *essentialia negotii* радног законодавства.⁴⁰ О еволуцији међународних стандарда рада, са аспекта савремених и цивилизацијских поимања слобода и права човека, може се говорити тек са оснивањем Међународне организације рада, са првим конвенцијама и препорукама. Од свог оснивања 1919. године (до данас), МОП је усредредила сва залагања ка промовисању права на рад, слободу рада, искорењивању свих облика принудног рада пре свих дечијег, затим ка једнакости и елиминисању дискриминације, перспективнијем запошљавању, социјалној сигурности, социјалном дијалогу, индустријским односима, и друго.⁴¹ У прошлом веку доминирао је опортунизам према МОП-а, став о превазиђености потребе доношења нових конвенција и препорука, оличен у мишљењима да су сва најважнија питања из подручја услова рада већ уређена у највећем броју држава. Међутим, у условима савременог развоја производних снага и продуктивности рада, јављају и јављаће се се нови проблеми и потреба даљег унапређења нивоа заштите радника, па ће бити потребно доносити нове међународне норме (што значи нове конвенције и препоруке), односно ревидирати постојеће које су превазиђене.⁴² То је процес који је битан и за нас као друштво, односно за радно право Републике Србије, јер ратификовањем и усвајањем конвенција, препорука и докумената МОП-а, које се доносе у области рада ми можемо побољшати стандарде рада и усвојити одређене стандарде који су преваходно *In favorem laboratoris* али и са елементима заштите усмерене према послодавцу.⁴³

Измене важећег закона предлажу се на основу иницијативе Инспектората за рад, у саставу Министарства за рад, запошљавање борачка и социјална питања, као органа који врши надзор над применом овог закона, а у циљу несметаног поступања инспектора рада у оквиру делокруга њихове надлежности.⁴⁴

Најновије измене Закона о раду се односе на одређене институте. Преваходно, у Закон се додаје нови став који прописује да је послодавац дужан да поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно

⁴⁰ *The employment relationship*, International Labour International Labour Conference, 95th Session, International Labour Office, 2006, 192.

⁴¹ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, 67.

⁴² N. Zekić, *The normative framework of labour law*, Law and Methods, Universiteit van Tilburg, 2019, 3.

⁴³ С. Ковачевић Перић, „Међународни стандарди рада - Међународна организација рада“, *Радно и социјално право*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 2/2019, година XXIII, Београд, 66.

⁴⁴ *Инспекторат за рад као орган у саставу министарства*, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/struktura/organi-uprave-u-sastavu-ministarstva/inspektorat-za-rad>, 15. април 2020 године.

ангажованог лица на рад.⁴⁵ Разлог за ову измену је потреба за сузбијањем рада „на црно“ са аспекта инспекцијског надзора. Честа је појава, да уколико послодавац уговоре о раду држи у пословним просторијама, приликом надзора буду дати уговори на којима је датум закључења управо дан вршења надзора, што указује на то да се датум закључења уговора о раду уноси на лицу места током надзора, а да пријава на обавезно осигурање није поднета, јер још није протекао рок за подношење исте. Уколико послодавац закључи уговоре о раду које је антидатирао са затеченим лицима и изврши пријаву на обавезно осигурање, формално-правно тај послодавац није учинио прекршај, те се против њега не може поднети захтев за покретање прекршајног поступка. Такође додаје се нова одредба којом се прописује да је послодавац дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.⁴⁶ У пракси послодавци воде евиденцију присутности на раду, али како немају ову обавезу прописану законом, не морају исту дати инспектору рада на увид. Прековремени рад који се не евидентира, по правилу се и не плаћа запосленом.

Одредбама чл. 179-186. Закона о раду регулисан је поступак отказивања уговора о раду, а одредбом члана 185. истог закона прописан је начин достављања решења тако да се решење запосленом доставља лично, у просторијама послодавца, односно на адресу боравишта или пребивалишта запосленог, а ако послодавац није могао да изврши доставу на наведени начин о томе се сачињава писмена белешка а решење се објављује на огласној табли послодавца и по протеклу рока од осам дана сматра се достављеним. Законом о раду регулисан је начин достављања решења о отказу уговора о раду али није прописан начин достављања упозорења, па је у пракси дошло до различитих тумачења, односно да ли се на достављање упозорења примењују одредбе Закона о раду или Закона о општем управном поступку који на другачији начин регулише достављање.⁴⁷ Упозорење, у смислу наведене законске одредбе, представља акт послодавца који се доставља запосленом у поступку утврђивања његове одговорности за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, а најчешће резултира отказом уговора о раду. Наведена одредба закона о достављању решења требало би да се примењује и на достављање упозорења јер од дана достављања упозорења тече рок запосленом да се изјасни на наводе из упозорења и да се његово изјашњење узме у обзир приликом његовог утврђивања одговорности и изрицања мере, односно евентуалног давања отказа.⁴⁸ Такође, новим изменама и допунама Закона о раду прописано је да ће инспектор поднети захтев за покретање прекршајног поступка и у случају када послодавац односно директор или предузетник није поднео јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање.⁴⁹ Прописује се и

⁴⁵ Чл. 35, *Закона о раду*.

⁴⁶ Чл. 55, *Закона о раду*.

⁴⁷ Зато се чланом 3. допуњује члан 180. *Закона о раду*, тако што се додаје нови став који прописује да се упозорење доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. овог закона.

⁴⁸ Овде се примењују правила *Закона о парничном поступку РС*.

⁴⁹ Чл. 270, *Закона о раду*.

новчана казна у већем износу за послодавца који запосленом ускрати право на отпремнину у случају престанка радног односа по основу вишка запослених. До сада је овакво непоступање послодавца било санкционисано у оквиру члана 276. Закона о раду којим су утврђене новчане казне за прекршаје у нижем износу.⁵⁰ Прописује се казнена одредба за послодавца који не води дневну евиденцију запослених о прековременом раду као и за пропуштање прописаног рока за подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање⁵¹, јер то представља прекршај за који се изриче новчана казна.⁵²

ЗАКЉУЧАК

Код евентуалне корекције позитивног законодавства о раду треба за платформу узети право на рад, као основно право у најширем концепту и стварање услова за његово остварење у складу са економским могућностима и правним интересима. Није потребно много норми да би се постигао циљ и да би се радноправно законодавство унапредило, али те норме морају бити адекватне и конзистентне, довољно јаке у пружању заштите легитимних интереса обема странама у радном односу. Поједини аутори сматрају и да би се надоместила регулатива, нужно је рестаурирати јединствена, једноставна и ефикасна правила класичног радног права, чија се плодотворност већ стотинама година доказује у условима тржишног привређивања. Наравно, то подразумева упоредно правне анализе, изучавање искустава, достигнућа радноправних система других држава, интерпретацију решења истих која кореспондирају постојећим реалним, друштвено-економским условима, а обогатити их и оплеменили идеалом комунитативне и социјалне правде, саобразно међународним стандардима рада.

Данашње стање у погледу права запослених и одсуства заштите растућег броја запослених у невидљивим секторима економије, нарочито на Интернету, указује да ће приступ у домену радног права морати коренито да се мења. Правац свакако не би требало да буде даље урушавање права радника,

⁵⁰ Чланом 7. мења се члан 276. *Закона о раду*, тако што се повећава износ новчане казне за прекршај послодавца са својством правног лица, предузетника, одговорног лица у правном лицу, односно заступника правног лица, чиме се омогућава изрицање казне по основима наведеним у овом члану, имајући у виду да је одредбом члана 42. став 3. *Закона о инспекцијском надзору* („Службени гласник РС”, број 36) прописано да инспектор против надзираног субјекта неће поднети захтев за покретање прекршајног поступка, односно неће му издати прекршајни налог када највиши износ запрећене казне за прекршај не прелази 100.000 динара. Овим је извршено усклађивање Закона о раду са наведеним одредбама закона о инспекцијском надзору и омогућено санкционисање послодавца за прекршаје прописане у члану 276. Закона о раду.

⁵¹ Чл. 35, ст. 2, *Закона о раду*.

⁵² Чл. 31. *Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања*, „Службени гласник РС”, бр. 30/10, 44/14 – др. закон и 116/14.

већ обрнуто, да се нађу решења која ће допринети пристојним условима рада и достојанственој егзистенцији свих који живе од свога рада и који ће допринети социјалној стабилности, уместо да се ступи у неизвестан период социјалних немира. Измене Закона о раду видимо као тежњу да се и у Србији коначно успостави слично правно окружење у домену рада, као у напредним земљама Западне Европе. Свакако да би се одређене промене требало извршити, у циљу пуног усклађивања законских одредаба са новим околностима и међународним радним стандардима Међународне организације рада и Европске уније, али при томе се треба водити рачуна да у тежњи да достигнемо светске стандарде, карактеристичне и за економски много развијеније земље не идемо на уштрб радноправних односа и положаја запослених и послодаваца у нашој земљи.

Milica Midzović

Teaching associate, Faculty of Law
University of Pristina - Kosovska Mitrovica

CHANGES OF LEGISLATIVE FRAMEWORK OF LABOUR LAW
PROVISIONS

Summary

Labor law institutes are facing a new order that requires them to change and adapt to increasingly flexible forms of labor relations and changes concerning the subject matter, which are fully regulated by labor law. In fact, the changed circumstances and circumstances arising on the labor market of the Republic of Serbia require changes in the legislative framework of labor law institutes/provisions.

The employment relationship is central and probably the most complex issue of labor law. Great social and economic changes in the world have created a changes, problems and trends in the area of employment relations regulations. The objective is to show that, in fact, the concept of stability of employment does not have an alternative. The article presents the current changes in the field of labor relations, the changes of the provisions of labour legislation that had already been made and those who are expected in the future in the world and in Republic of Serbia.

Key words: work, employment, labour relations, changes of legislative framework, labour law provisions.

СПИСАК КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ:

Брковић Р., Урдаревић Б., Антић А., *Практикум за радно и социјално право*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2016.

Zekić N., *The normative framework of labour law*, Law and Methods, Universiteit van Tilburg, 2019.

Јашаревић С., „Нове форме рада у Европској Унији и Србији“, *Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 2/2015, Београд, Година ХVIV.

Јашаревић С., „*Радно право Србије у XX и XXI веку*“, Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду, vol. LI, бр. 3, Нови Сад, 2018.

Јашаревић С., „*Уређење радног односа у Републици Србији у контексту нових околности у свету рада*“, Теоријски и практични проблеми стварања и примене права – ЕУ и Србија, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018.