

Др Бојан Урдаревић,*
Редовни професор,
Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу
Др Александар Антић,*
Асистент са докторатом,
Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД
10.5937/zrpfno-32485

UDK: 349.2(497.11)
Рад примљен: 30.05.2021.
Рад прихваћен: 31.08.2021.

МОГУЋНОСТ ЕЛЕКТРОНСКОГ ДОСТАВЉАЊА АКАТА ВЕЗАНИХ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА И ПРЕУЗИМАЊЕ ОБАВЕЗА ЗАПОСЛЕНИХ

Апстракт: Аутори ће у раду обрадити проблематику у вези са електронским достављањем аката везаних за остваривање права и обавеза запослених уз одговарајућу упоредноправну анализу. Акти везани за права и обавезе запослених који се појављују у међусобном саобраћају између послодавца и запосленог су најчешће решења којима послодавац одлучује о правима и обавезама запосленог али и писмена којима се одвија званична комуникација запосленог са послодавцем, попут захтева, молби, дописа и слично. У Закону о раду Републике Србије могућност електронског достављања аката којима се одлучује о остваривању права и обавеза запослених појављује се као изузетак. Имајући у виду развој информационих и комуникационих технологија, као и промену начина рада насталу због тога, а посебно током пандемије корона вируса, неопходно је предвидети могућност електронског достављања аката везаних за званичну комуникацију између послодавца и запослених и у другим случајевима, осим оних који су тренутно предвиђени у Закону о раду Републике Србије.

Кључне речи: електронско достављање, права запослених, обавезе запослених, Закон о раду Републике Србије, корона вирус.

*bojan.urdarevic@gmail.com

* anticaleksandar89@gmail.com

** Рад је саопштен на међународној научној конференцији „Право и дигитализација“, која је одржана 23-24. априла 2021. године на Правном факултету Универзитета у Нишу.

1. Уводна разматрања

Имајући у виду изазове које пред свет рада и капитала постављају нове технологије и дигитализација радног процеса, као логична последица намеће се закључак да акте запосленом послодавац може доставити посредством неког од електронских средстава комуникације. Масовна употреба нових технологија унела је значајне новине у радни процес, као и у сам процес управљања радом запослених, посебно када је реч о надзору над њиховим радом (Ковачевић, 2013:156).

Стална размена информација и константна сарадња између клијената и запослених омогућава корист и једној и другој страни. Ради продубљивања сарадње и комуникације могу се као комуникациона средства користити и иновације из света информационих и комуникационих технологија. Ту пре свега не мислимо на комуникацију посредством мејла, с обзиром да је она већ постала стандард, већ на употребу друштвених мрежа али и бројних апликација, које омогућавају брзу и ефикасну размену информација. Стога се као природни наставак претходно наведене чињеничне ситуације појављује и формална комуникација између послодаваца и запослених путем достављања електронских аката.

Достављање решења или неког другог акта је услов за његову примену (Јовановић, 2018: 364). Комуницирање посредством електронске поште је већ устаљени начин комуникације. Као једноставно, брзо и бесплатно комуникационо средство за релативно кратко време позиционирало се на врху комуникационих система бројних послодаваца. Због тога се надзор комуникације коју запослени обављају путем електронске поште, како између себе, тако и са клијентима, појавио као нужност (Snyder, 2010:268).

Друштвене мреже су продукт информатичког друштва и глобализације. Све већа и израженија тенденција људи за свеопштом, неограниченом повезаношћу и комуникацијом, изнедрила је друштвене мреже као свој резултат. Међутим, још увек се не може дати крајњи суд у вези са тим да ли су оне друштво измениле на боље или на горе (Попић, 2012: 195). Мишљења смо да се достављање аката посредством налога на друштвеним мрежама још увек не сме спроводити, имајући у виду да се оне углавном користе за задовољење приватних потреба запосленог и генерално су повезане са његовим приватним животом, а комуникација која се спроводи посредством њих је углавном неформалног карактера и исте нису примарно намењене комуникацији између њихових учесника.

Слично смо става и у погледу достављања аката посредством апликација за комуникацију посредством интернета попут апликација Viber, WhatsApp, Telegram... Ова врста комуникационих средстава се користи углавном

за неформалну комуникацију. Код неких од њих се не може добити доказ о пријему поруке, нити се исте могу сачувати, а све то може бити проблем приликом утврђивања да ли је запослени од стране послодавца примио конкретни акт и када га је примио.

Уплив комуникационих технологија и дигитализације у свакодневни живот условио је и појаву електронске управе. Успех електронске управе зависи од мноштва фактора који су повезани са испуњеношћу технолошких и информатичких услова али и одговарајућом информатичком писменошћу грађана и локалних службеника. Лак приступ порталу и електронским услугама, њихова прегледност, једноставност, брзина одговора, бесплатан приступ, заштита личних података – само су неки од фактора од којих зависи степен искоришћености електронских портала и услуга (Wirtz, Piehler, Rieger, Daiser, 2016: 48–49).

Имајући у виду да се електронска управа већ поставља као стандард поступања сваке државе и означава као један од елемената који позитивно утичу на перцепцију грађана о држави и њеном апарату, поставља се питање зашто је електронско достављање аката који су везани за остваривање права и обавеза запослених и даље изузетак у односу на класичан начин комуникације између послодавца и запослених.

Посебно бисмо назначили да електронско достављање аката има и позитивне еколошке и финансијске ефекте по пословање послодавца, с обзиром на то да се мање користи папир, а тиме се и код послодавца налази мање документације а што смањује трошкове њеног чувања и архивирања. Као један од најзначајнијих циљева сваког послодавца означава се нумеричка флексибилност, тј. смањење трошкова рада и радне снаге (Розић, 2013: 50), а могли бисмо навести да је електронско достављање аката са тим повезано.

2. Могућност електронског достављања сходно одредбама Закона о раду

Одредбама Закона о раду¹ предвиђена је могућност електронског достављања аката запосленима у одређеним, можемо рећи, ретким ситуацијама. Разлог се огледа у генералној неусклађености одредаба Закона о раду са бројним новим трендовима везаним за свет рада и капитала. Закон о раду и даље у начелу препознаје достављање запосленима углавном као једну строго формалну радњу, коју мора пратити писмена форма.

1 Закон о раду, („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 –одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

Верујемо да се разлог огледа у заштити запослених од злоупотреба од стране послодавца, односно његових насртаја на права запослених, која су сваког дана под све већим ударом и константно се смањују. Форма у овом случају служи како би се сачувала суштина, односно како би се омогућило ваљано остваривање права и обавеза запослених и других радно ангажованих лица.

Међутим, уколико погледамо неке друге прописе, попут Закона о општем управном поступку², Закона о електронском документу, електронској идентификацији и услугама од поверења у електронском пословању³, Закон о електронском фактурисању⁴..., приметно је постојање општег настојања ка дигитализацији пословања и живљења. Неки од претходно наведених прописа су у процесима дигитализације знатно унапредовали у односу на одредбе Закона о раду.

Поводом остваривања права на годишњи одмор запослених у члану 75 Закона о раду предвиђена је могућност електронског достављања запосленом решења о годишњем одмору. Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми. „Годишњи одмор представља основно, лично, неутуђиво и непреносиво индивидуално право запослених које се стиче испуњавањем унапред утврђених услова“ (Брковић Урдаревић, Антић, 2016:48).

Као што се да закључити из претходно изложеног, достављање решења о годишњем одмору у електронској форми је изузетак. Уједно, када се анализирају мишљења Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, попут на пример Мишљења Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-61/2015-02, од 3. 4. 2015. године⁵, долази се до истог закључка. Решење би

2 Закон о општем управном поступку, („Сл. гласник РС“, бр. 18/2016 и 95/2018 – аутентично тумачење).

3 Закон о електронском документу, електронској идентификацији и услугама од поверења у електронском пословању („Сл. гласник РС“, бр. 94/2017).

4 Закон о електронском фактурисању, („Сл. гласник РС“, бр. 44/2021).

5 У члану 75, став 6 Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми. Када се решење о коришћењу годишњег одмора доставља запосленом у електронској форми, мишљења смо да би оно требало да се достави скенирано у електронској форми, а не мора бити у складу са Законом о електронском потпису („Сл. гласник РС“, бр. 135/04). Потребно је да послодавац обезбеди доказ да је запослени примио и прочитао мејл. Мишљење Министарства за

требало израдити, одштампати и потом скенирано послати запосленом, при чему је послодавац у обавези да обезбеди доказ да је запослени примио решење у електронској форми и да је исто прочитао.

Још једна одредба Закона о раду којом се експлицитно предвиђа могућност електронског достављања запосленом садржана је у члану 121. Обрачун зараде, односно накнаде зараде, на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Међутим, уколико зарада, односно накнада зараде није исплаћена, обрачун зараде, односно накнаде зараде мора бити достављен запосленом у штампаној форми. Верујемо да се разлог за овако нормирање у Закону о раду, огледа у томе што обрачун зараде, односно накнаде зараде представља извршну исправу, која омогућава запосленом да од послодавца у поступку принудног извршења наплати своје потраживање. То би свакако било теже да се обрачун доставља у електронској форми. Међутим, за разлику од достављања решења о годишњем одмору, исти не мора бити у скенираној форми, тј. може се доставити обрачун који није претходно одштампан имајући у виду Мишљења Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања попут Мишљења Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-61/2015-02, од 3. 4. 2015. године.⁶ Овакав начин достављања има бројне користи, које се огледају у олакшаном раду и пословању послодавца, смањењу архиве и штампаног материјала који мора да чува, а што има и своје позитивне еколошке последице.

Поред претходно наведених ситуација, које су јасно предвиђене и у којима је релативно прецизно наведена могућност електронског достављања аката запосленима, постоје и још неке, које произилазе као продукт тумачења појединих одредби Закона о раду. Акти који се могу електронски

рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-61/2015-02, од 3. 4. 2015.

⁶ У члану 121, став 1 Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да је послодавац дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун. Обрачун из става 1 овог члана на основу ког је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми (члан 121, ст. 5 Закона). Када се обрачун исплаћене зараде, односно накнаде шаље у електронској форми, довољно је да се без печата и потписа пошаље запосленом у електронској форми, односно није га потребно штампати, потписивати, печатирати, па скениран слати у електронској форми. Довољно је да послодавац обезбеди доказ да је запослени примио и прочитао мејл (Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-61/2015-02, од 3. 4. 2015. године).

доставити, а о којима ће бити речи у наставку овог дела рада, по својој есенцији су идентични претходно наведеним актима за које је у Закону о раду јасно наведена могућност њиховог електронског достављања.

Неплаћено одсуство запосленом, сходно Закону о раду, послодавац може али не мора одобрити. Исто се користи на захтев запосленог и послодавац га не може одредити једнострано, тј. решењу о неплаћеном одсуству послодавца увек мора претходити захтев запосленог.

Поставља се питање да ли захтев запосленог мора бити у писаној форми и одговор је несумњиво да то мора увек бити случај. На основу усменог захтева запосленог, према нашем мишљењу, послодавац не сме одобрити неплаћено одсуство, с обзиром на то да је доказ о постојању захтева њихов међусобни разговор. Дакле, ради отклањања евентуалних спорних ситуација, неопходно је да неплаћеном одсуству запосленог претходи његов захтев у писаној форми.

Наредно питање које се појављује, а које је било посебно актуелно током ванредног стања, јесте да ли захтев запосленог за неплаћено одсуство мора бити израђен искључиво у писменој (захтев је одштампан и потписан од стране запосленог) или може бити и у другим формама писане форме (на пример, у виду електронске поште, тј. мејла).

Мишљења смо да је за одобрење неплаћеног одсуства довољно да запослени достави захтев у писаној форми и да захтев не мора бити одштампан и потписан од стране запосленог. Довољно је да запослени у писаној форми недвосмислено изнесе своју вољу да жели да му се одобри неплаћено одсуство, период у коме жели то право да користи и да образложи због чега жели да га користи.

Дакле, захтев мора бити изражен у писаној форми али може бити послат и мејлом, при чему је битно да запослени на крају потпише захтев навођењем свога имена и презимена, да је захтев послат са службеног мејла или мејла који је запослени уобичајено користио за комуникацију са послодавцем и да наведе разлог због кога захтев шаље мејлом, а не доставља га у писменој форми, тј. одштампан и потписан непосредно послодавцу или путем поште.

Сматрамо да се из претходно наведених разлога везаних за неплаћено одсуство и захтев за коришћење плаћеног одсуства може доставити на исти начин.

Код отказа уговора о раду од стране запосленог ради се о идентичној ситуацији. Чланом 178 Закона о раду нормирано је да отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа. Дакле, и

у овом случају послодавац је условио да отказ уговора о раду мора бити у писаној, а не писменој форми (отказ је одштампан и потписан од стране запосленог). С обзиром на претходно изнето, става смо да отказ уговора о раду који је запослени изјавио послодавцу може бити послат и мејлом, при чему је битно да запослени на крају потпише захтев навођењем свога имена и презимена, да је захтев послат са службеног мејла или мејла који је запослени уобичајено користио за комуникацију са послодавцем, као и да наведе разлог због кога захтев шаље мејлом, а не доставља га у писменој форми, тј. одштампан и потписан непосредно послодавцу или путем поште.

Поводом достављања решења која настају као последица подношења претходно наведених захтева, односно отказа, става смо да послодавац може решење о коришћењу неплаћеног, односно плаћеног одсуства доставити запосленом на мејл под условом да доставља скенирани оригинални акт који је претходно одштампан и потписан од стране овлашћеног лица послодавца. Међутим, везано за решење о престанку радног односа на основу отказа уговора о раду запосленог, мишљења смо да исто решење треба доставити на начин на који се доставља решење о отказу уговора о раду од стране послодавца, а на претходно наведени начин предвиђен за достављање решења о плаћеном и неплаћеном одсуству само уколико то изричито захтева запослени и уколико постоји одређен објективни разлог за такво поступање (попут тога да запослени више не живи у Републици Србији, да је у карантину...).

3. Предлози за измену и допуну Закона о раду

Пре него што приступимо изношењу одређених предлога за измену и допуну Закона о раду, осврнућемо се кратко на одређене одредбе у другим правним системима, које су од значаја за предмет нашег истраживања.

У праву Европске уније, као инструмент за обезбеђивање предвидљивости услова рада користи се прописивање послодавчеве обавезе да раднику достави један или више писаних докумената с подацима о битним елементима уговора о раду, односно радног односа. Реч је, прецизније, о Директиви Савета 91/533/ЕЕЗ, која ће се примењивати до 31. јула 2022. године, односно о Директиви Европског парламента и Савета 2019/1152 о транспарентним и предвидивим условима рада у ЕУ, која уводи могућност давања података у електронском облику, под условом да могу да се чувају и штампају и да послодавац задржава доказ о њиховом преносу или пријему (Ковачевић, 2020: 1345).

У Закону о раду Републике Црне Горе⁷ и Закону о радним односима⁸ Републике Северне Македоније могућност електронског достављања аката се помиње на тек неколико места и углавном произилази као могућност након тумачења његових одредби. У члану 67 Закона о раду, прописана је могућност електронског достављања одлуке послодавца о распореду радног времена запосленом, а у члану 116 Закона о радним односима, вођење електронске евиденције о прековременом радном времену која се доставља запосленом.

У Закону о раду Републике Хрватске⁹ као и у Закону о раду Републике Српске¹⁰ и Закону о раду Федерације Босне и Херцеговине¹¹ нема одредби које на јасан и недвосмислен начин предвиђају могућност послодавца да запосленом доставља акте електронским путем. Једино се тумачењем одређених одредби, попут оних везаних за распоред коришћења годишњег одмора или радног времена, може извући такав закључак. Можемо рећи да је таква ситуација и у Републици Француској, с обзиром на то да се у њиховом Законику о раду, експлицитно не помиње могућност електронског достављања аката запосленима.¹²

Као интересантну навели бисмо ситуацију која је продукт нових облика рада, где се целокупни однос између послодавца и запосленог уређује електронским путем, односно употребом различитих апликација. У Уједињеном Краљевству Велике Британије и Северне Ирске, донета је једна пресуда која је створила основ да се лица која раде као возачи компаније Убер (Uber) означе запосленима, односно да се њихов положај изједначи са осталим лицима која за послодавце раде на стандардан начин.

Наиме, Врховни суд (The Supreme Court) је донео одлуку у предмету Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)¹³, 19. фебруара

7 Закон о раду, („Сл. лист ЦГ“, бр. 74/2019 и 8/2021).

8 Закон за работните односи, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%9E%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8.pdf, приступљено 18.5.2021. године.

9 Закон о раду, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17 i 98/19.

10 Закон о раду Републике Српске, „Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16 и 66/2018.

11 Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине, „Службене новине Федерације БиХ“, бр. 43/99, 32/00 и 29/03.

12 <https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/conges-payes?q=qui%20d%C3%A9cide%20des%20dates%20des%20cong%C3%A9s%20pay%C3%A9s%20?>, приступљено 21.5.2021. године.

13 <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>, приступљено 21.5.2021. године.

2021. године, из које произилази да су радници Убера запослени а не индивидуални уговорачи, односно лица која немају статус запослених лица. Иако се њихова комуникација одвија електронским путем, јасно је постојање субординације возача у односу на компанију Убер, као и то да раде по њеним налозима иако се они не издају „уживо“, већ електронски посредством апликације.

Из претходно наведеног случаја можемо извући закључак да је дигитализација процеса рада све више заступљена иако то наше законодавство у погледу радних односа али и прописи других држава не препознају у довољној мери. Међутим, то није аргумент у корист тога да не треба даље ићи ка процесу дигитализације односа између послодавца и запослених, наравно онда када је то објективно оправдано, целисходно и када се на тај начин не умањују права запосленима. У супротном ће нас живот престићи и доћи ћемо у ситуацију да норме везане за уређење радноправног положаја запослених не препознају одређене животне ситуације које су већ постале правило.

Сходно претходно изнетом, става смо да би Закон о раду у Републици Србији пре свега требало изменити у погледу обавезних елемената одредби уговора о раду, на тај начин што би се омогућило запосленом да се пре заснивања радног односа изјасни да ли жели за комуникацију са послодавцем и достављање аката да користи своју адресу електронске поште и ако то жели да наведе која је та адреса. Такође, треба му оставити право да овакву могућност и не користи, односно да адресу може мењати током трајања радног односа, достављањем изјаве послодавцу.

Тај начин комуникације је према нашем мишљењу одговарајућ и омогућава запосленом ваљано обавештавање, посебно у ситуацији када мења обавештавање од стране послодавца према запосленом путем огласне табле. Обавештавање посредством огласне табле се претворило у форму, а и нема сврхе на тај начин обавештавати запосленог уколико се он у тренутку док се акт послодавца налази на огласној табле не налази у пословним просторијама послодавца.

Оно што се јавља као проблем при комуникацији посредством електронске поште, је то што ово комуникационо средство често брише границу између радног и слободног времена запосленог. Због опште доступности мобилних и других електронских уређаја повезаних са интернетом, запослени су практично стално доступни послодавцу. То је један од највећих извора стреса код запослених, који уколико је константан временом доводи до појаве психофизичких болести и пада продуктивности (International Labour Office, 2012). Имајући то у виду, комуникацију посредством

електронске поште треба ограничити искључиво на период током кога траје радно време запосленог.

Такође, мишљења смо да би требало у Закону о раду навести да се сви акти којима се у потпуности усваја захтев запосленог упућен према послодавцу могу достављати и на адресу електронске поште запосленог. У претходно наведеном случају мишљења смо да се запосленом може доставити у потпуности у електронској форми одлука послодавца, коришћењем електронског потписа одговорног лица, односно да запосленом у тим ситуацијама није неопходно достављати скенирану верзију акта који је послодавац претходно одштампао. На тај начин би се смањило обим документације коју код себе поседује послодавац, а и то би имало одређене позитивне последице по животну средину.

Става смо да и даље треба уговор о раду искључиво закључивати у писменој форми, као и да акте којима се одлучује о обавезама запосленог, односно којима се одбија захтев запосленог за коришћење неког права, треба запосленом и даље достављати искључиво у писменој форми, односно у просторијама послодавца или на његову адресу пребивалишта или боравишта, а уколико такав начин достављања није могућ, конкретни акт треба истовремено окачити на огласну таблу послодавца и доставити га на адресу електронске поште запосленог, и у том правцу такође треба извршити измене одредби Закона о раду.

4. Закључак

У правном систему Републике Србије и даље је устаљен стандардан начин достављања аката запосленима који су од значаја за остваривање права и обавеза запослених. Исти је релативно формализован, како би омогућио додатну заштиту права запосленима, имајући у виду да су они економски и фактички слабија страна у радном односу.

Уколико се анализирају одредбе Закона о раду, електронско достављање аката запосленом од стране послодавца је изузетак, који се у пракси од стране надлежних органа уско тумачи. У највећем броју случајева, када се запосленом електронски доставља одређени акт, доставља се његова скенирана верзија на електронску адресу запосленог. Дакле, послодавац одштампа наведени акт, потпише и печатира и онда скенирану верзију доставља запосленом. Овакав начин поступања елиминише позитивне еколошке ефекте електронског достављања аката запосленом, с обзиром на то да се конкретни акт ипак штампа, при чему се због таквог поступања не смањује количина документације коју има послодавац, а што ствара проблем у погледу чувања и архивирања исте.

Електронско достављање се може обавити посредством различитих средстава комуникације. Друштвене мреже, апликације за размену порука посредством интернета, друштвене мреже и електронска пошта се користе као редовно средство комуникације између послодаваца и запослених. Међутим, става смо да електронско достављање аката који су значајни за остваривање права и обавеза запослених треба обављати посредством електронске поште, с обзиром на то да од претходно наведених средстава она представља већ устаљен начин за формалну комуникацију између послодаваца и запослених.

Поред Србије ни у другим државама региона, али и у другим правним системима, електронско достављање аката од стране послодаваца запосленима не представља правило. Углавном због тога што постоји бојазан да би овај начин достављања могао да угрози остваривање права запослених. Међутим, става смо да у одређеним ситуацијама, углавном када се запосленима достављају акти којима се усваја њихов захтев у потпуности, то неће бити случај. Уједно, електронска пошта је постала већ код већине запослених стандардан начин комуникације, те треба омогућити изменама и допунама Закона о раду да она буде и препозната као формално средство комуникације између послодаваца и запослених у нашем правном систему.

Литература и извори

Брковић, Р. Урдаревић, Б. Антић, А. (2016). *Практикум за радно и социјално право*. Београд: ЈП Службени гласник.

Јовановић, П. (2018). *Радно право*. Нови Сад: Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

Ковачевић, Љ. (2013). *Правна субординација у радном односу и њене границе*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Ковачевић Љ. (2020). Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: Осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152. Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, vol. LIV, број 4/2020. стр.1339–1362.

Попић, С. (2012). Социолошке импликације виртуелних заједница заснованих на мултимодалном глобално-локалном комуникационом медијском систему, У Димитријевић, Б. (Прир). *Традиција, модернизација, идентитети, Међународна научна конференција*. Ниш. Филозофски факултет Универзитета у Нишу. 191–202.

Розић, И. (2013). Флексибилни облици запошљавања у складу са “Acquis Communitaire”. Радно и социјално право. бр. 2/2013. 45–59.

International Labour Office. (2012). *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace*, Geneva, International Labour Office.

Snyder J.(2010). E-mail Privacy in The Workplace a Boundary Regulation Perspective, *Journal of Business Communication*. Volume 47. Number 3/2010.266–294.

Wirtz, B.W. Piehler R. Rieger, V. Daiser P. (2016). E-government portal information performance and the role of local community interest. Empirical support for a model of citizen perceptions. *Public Administration Quarterly*. 40(1). 48–72.

Закон о раду. *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Закон о општем управном поступку. *Сл. гласник РС*, бр. 18/2016 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Закон о електронском документу, електронској идентификацији и услугама од поверења у електронском пословању. *Сл. гласник РС*, бр. 94/2017.

Закон о електронском фактурисању. *Сл. гласник РС*, бр. 44/2021.

Закон о раду. *Сл. лист ЦГ*, бр. 74/2019 и 8/2021.

Закон о раду Републике Српске. *Службени гласник Републике Српске број: 1/16 и 66/2018*.

Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине. *Службене новине Федерације БиХ*“, бт. 43/99, 32/00 и 29/03.

Закон о раду. *Narodne novine br. 93/14, 127/17 i 98/19*.

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-61/2015-02, од 3. 4. 2015.

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Сектор за рад, број 011-00-61/2015-02, од 3. 4. 2015. године).

https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%9E%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8.pdf

Преузето 18.05.2021. године.

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/conges-payes?q=qui%20d%C3%A9cide%20des%20dates%20des%20cong%C3%A9s%20pay%C3%A9s%20?>

Приступљено 21.5.2021. године.

<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Приступљено 21.5.2021. године.

Bojan Urdarević, LL.D.,

Full Professor,

Faculty of Law, University of Kragujevac

Aleksandar Antić, LL.D.,

Teaching Assistant,

Faculty of Law, University of Kragujevac

**THE POSSIBILITY OF ELECTRONIC DELIVERY OF ACTS
RELATED TO EXERCISING EMPLOYEES' RIGHTS AND
UNDERTAKING WORK-RELATED OBLIGATIONS**

Summary

In this paper, the authors tackle the issues related to the electronic delivery of acts related to exercising employees' rights and undertaking work-related obligations. The consideration is accompanied by an appropriate comparative law analysis. Emanating from mutual relations between the employer and the employee, the acts related to employees' rights and obligations are most often rescripts by which the employer decides on the employee's rights and obligations, but they also include written submissions that constitute official communication between the employee and the employer (such as requests, application, letters, etc.) In the Labor Act of the Republic of Serbia, the possibility of electronic delivery of acts deciding on the exercise of employees' rights and obligations is envisaged as an exception. Having in mind the development of information and communication technologies and the change in the mode of work caused thereby, especially during the "coronavirus" pandemic, it is necessary to envisage the possibility of electronic delivery of acts related to official communication between employers and employees in other cases, in addition to those currently provided in the Labor Act of the Republic of Serbia.

Keywords: *electronic delivery, employees' rights, employees' obligations, Labor Act of the Republic of Serbia, Covid-19 pandemic.*