

Др Сенад Јашаревић,*
Редовни професор
Правни факултет, Универзитет у Новом Саду
Др Горан Обрадовић,*
Редовни професор,
Правни факултет, Универзитет у Нишу

ОРИГИНАЛНИ НАУЧНИ РАД
10.5937/zrpfno-34772

UDK: 349.2:004.932
Рад примљен: 15.10.2021.
Рад прихваћен: 17.11.2021.

АКТУЕЛНОСТ РАДНОГ ПРАВА СРБИЈЕ И НОВИ ИЗАЗОВИ**

Апстракт: У тексту се даје кратак приказ и генеза савременог радног права Србије. Анализира се актуелност и функционалност прописа у контексту нових потреба и праксе, као и усклађеност са међународним стандардима. Приказани су основни, посебни, специјални и помоћни извори радног права Србије. Говори се о слабостима у појединим прописима и о утицају нових околности у свету на потребу да се радно законодавство Србије осавремени.

Кључне речи: радно право, извори права, нове околности, дигитализација.

* senad@pf.uns.ac.rs

* obrad@prafak.ni.ac.rs

** У делу који је писао проф. др Сенад Јашаревић овај рад представља резултат истраживања на пројекту који спроводи Правни факултет у Новом Саду, а финансира Министарство за науку и технолошки развој: Биомедицина, заштита животне средине и право (бр. 179079). У делу који је писао проф. др Горан Обрадовић овај рад је резултат финансирања од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја РС према уговору евиденциони број 451-03-9/2021-14/200120.

1. Увод

Радно право Србије је у последње три деценије претрпело велике измене. Основни покретачи тих промена у првој фази су били: напуштање социјализма, прелазак на тржишну привреду, реструктурирање економије, транзиција,¹ приватизација и економска криза. Крајем прошлог миленијума радно право је реформисано и осавременењено, односно боље прилагођено стандардима тржишне економије. Промењен је приступ радним односима, улога запослених и послодаваца и њихових организација, структура радноправне легислативе. Измењени су многи важни радноправни институти (извори права, заснивање радног односа, регулисање зарада, одговорност запослених, престанак радног односа). Поново се у наш правни систем уводе колективни уговори, расте значај уговора о раду, повећава се самосталност послодаваца у уређењу радних односа, либерализује се процес решавања вишкова запослених.

Након 2000. године значајан утицај на наше радно право извршиће право Европске уније (тзв. Комунитарно право). На прелазу два миленијума Србија започиње процес приближавања, а потом и приступања Европској унији, да би 2012. године стекла статус кандидата за чланство у Унији.² Захваљујући томе почиње прилагођавање права Србије праву ЕУ. Решења из многих аката Комунитарног права уграђују се директно или са мањим модификацијама у радно законодавство Србије (Јашаревић, 2014: 153–169). Сем тога, захваљујући утицају права Европске уније, развија се један посебан сегмент легислативе – антидискриминационо право. Такође, уводи се заштита узбуњивача, заштита од злостављања на раду, подстиче се социјални дијалог.

Крајем века и почетком новог миленијума одређене измене радног права дешавају се у свету, па и код нас, под утицајем глобализације, економске кризе, као и ступања азијских земаља на светско тржиште рада. Под притиском ових околности и ниских цена рада које намећу азијске земље, постојећа концепција радних односа постаје „преуска“ за успешно пословање (Cordova, 1986: 641; Kalleberg, 2009: 2). Уместо подизања радних стандарда, покреће се „трка ка дну“ у целом свету (константно погоршавање услова рада), коју ће обележити масовна дерегулација, либерализација и флексибилизација радног права. У том процесу све заступљенија пракса постаје да се рад не организује само на класичан

1 Транзиција представља трансформацију из планске привреде и социјалистичког друштва у тржишну економију, коју карактерише слободно тржиште.

2 Више о процесу придруживања видети: *Историјат односа Србије и Европске уније*, Република Србија, <https://www.mei.gov.rs/srp/srbija-i-eu/istorijat-odnosa-srbije-i-eu/>

начин – у форми сталног радног односа, већ уз употребу „флексибилних форми рада“.³ Флексибилни облици рада продиру и у наше законе о раду (из 2001, и важећи – од 2005. године), а такође и у праксу. Све мање се људи стално запошљава. Уместо тога, користи се рад на одређено, привремени и повремени послови, (лажно) samozapošljavanje,⁴ уступање запослених, рад по уговору о делу или пословној сарадњи.

У међувремену су се, под утицајем нових околности, појавиле и неке потпуно нове форме рада засноване на информатичкој технологији.⁵ Оне ће у последњој деценији иницирати нове реформске процесе у радном законодавству у свету и код нас.

2. Извори радног права Србије

Када овде говоримо о изворима радног права Србије ограничићемо се на најважније акте – Устав и законе. Иначе, у изворе домаћег радног права спадају и подзаконски акти, колективни уговори, правилници о раду, други акти аутономног права и акти послодавца (статут, систематизација, акт о процени ризика).

Број извора радног права у Србији веома је велики, те их је скоро немогуће сврстати у један акт (кодекс).⁶ Ради се о веома сложеном систему прописа којима се директно или индиректно уређује област рада. Акти којима се уређује радно право у Србији могу се сврстати у неколико група: 1) базични

3 Ту спада: рад са непуним радним временом; рад на одређено време; привремени и повремени послови, рад од куће и на даљину, привремено уступање радника преко агенција, „лажно samozapošljavanje“, рад по основу грађанскоправних уговора.

4 Лажно samozapošljavanje представља облик рада код којег се бивши или нови запослени приказују као samozaposleni, како би се избегле даџбине и социјална давања, а у ствари и даље настављају да раде за истог послодавца, под лошијим условима него раније.

5 У нове форме рада спадају нпр. масовни или групни рад – Crowd Employment, дељење запослених – Labour Pooling/Employee Sharing, мобилни рад заснован на информатичкој технологији – ICT based mobile work, заједничко запошљавање – Collaborative Employment и др. Видети: *New forms of employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin, 2015: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

6 Примера ради, француски Кодекс о раду (1910) представља компилацију већег броја прописа о раду и има 3.176 страница. Текст Кодекса видети на: *Code du travail Version consolidée au 21 février 2020*, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

– системски прописи, 2) посебни прописи, 3) специјални закони, 4) мешовити – помоћни извори радног права.

Базични извор радног права представља Устав,⁷ којим се између осталог утврђују основна социјално-економска права (као што је право на рад, право на здраве и правичне услове рада, право на једнаку зараду, право на професионално удруживање, право на штрајк), извори радног права (закони, колективни уговори, општи акти) и субјекти који доносе радноправну регулативу.⁸

Најважнији – системски извор радног права, представља Закон о раду (ЗОР), усвојен 2005. године (ревидиран 2014).⁹ Овај закон представља „кровни закон“ за све области што се тиче рада.¹⁰ Законом о раду уређена су најважнија питања и институти радног права, као што су: извори радног права (ратификоване међународне конвенције, закони, колективни уговор, правилник о раду); права и обавезе запослених и послодавца, забрана дискриминације, заснивање радног односа (укључујући и уговор о раду), радно време, одмори и одуства, заштита запослених (заштита личних података, заштита омладине, жена, лица са инвалидитетом), зараде и друга примања, потраживања запослених у случају стечајног поступка, права запослених код промене послодавца, вишак запослених, клаузула забране конкуренције, накнада штете, удаљење запосленог, измена уговора о раду, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених, рад ван радног односа, организације запослених и послодаваца, колективни уговори, надзор, казнене одредбе.

У посебне законе – којима се уређују одређена, специфична и значајнија питања у вези са радним односима спадају: Закон о безбедности и здрављу на раду – из 2005,¹¹ Закон о социјално-економском савету – 2004,¹² Закон о мирном решавању радних спорова – 2004,¹³ Закон о спречавању злостављања на раду – 2010,¹⁴ Закон о штрајку,¹⁵ Закон о агенцијском

7 Сл. гласник РС, бр. 98/2006.

8 Видети чл. 55, 60, 61, 97 Устава.

9 Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 74/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018.

10 Сходно члану 2 Закона.

11 Сл. гласник РС, бр. 101/2005, 91/2015, 113/2017.

12 Сл. гласник РС, бр. 125/2004.

13 Сл. гласник РС, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018.

14 Сл. гласник РС, бр. 36/2010.

15 Службени лист СРЈ, бр. 29/96, 101/2005, Сл. гласник РС, бр. 103/2012.

запошљавању – 2019,¹⁶ Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити – 1991,¹⁷ Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима – 2018,¹⁸ Закон о евиденцијама у области рада – 1996,¹⁹ Закон о заштити узбуњивача.²⁰

Међу специјалним законима налазе се прописи којима се уређује радноправни положај специфичних категорија запослених. Ту спадају: Закон о државним службеницима – 2005,²¹ Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе – 2016,²² Закон о полицији – 2016,²³ Закон о Војци Србије – 2007,²⁴ Закон о запосленима у јавним службама – 2017.²⁵

У помоћне – мешовите изворе радног права, спадају акти којима се уређују друге области права, али се ти прописи делом односе и на одређена питања из радног односа. Ту нпр. спадају: Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености – 2009,²⁶ Закон о волонтирању – 2010,²⁷ Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом – 2009,²⁸ Закон о заштити података о личности – 2018,²⁹ Закон о стечају – 2009,³⁰ Закон о привредним друштвима – 2011,³¹ Закон о државним и

16 *Сл. гласник РС*, бр. 86/2019.

17 *Сл. гласник РС*, бр. 91/2015, 50/2018.

18 *Сл. гласник РС*, број 50/2018.

19 Службени лист СРЈ, број 46/1996, *Сл. гласник РС*, бр. 101/2005, 36/2009.

20 *Сл. гласник РС*, бр. 128/2014.

21 *Сл. гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020.

22 *Сл. гласник РС*, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018.

23 *Сл. гласник РС*, бр. 6/2016, 24/2018, 87/2018.

24 *Сл. гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010-др.закон, 10/2015, 88/2015-одлука УС, 36/2018, 94/2019, 74/2021-одлука УС.

25 *Сл. гласник РС*, бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020.

26 *Сл. гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/17, 113/17-др. закон.

27 Закон уређује волонтерски рад који се не одвија у форми радног односа (у циљу обављања професије). *Сл. гласник РС*, број 36/2010.

28 *Сл. гласник РС*, бр. 36/2009, 32/13.

29 *Сл. гласник РС*, бр. 87/2018.

30 Уређује се питање статуса запослених чији се послодавац нађе у стечају и евентуалног престанка радног односа. *Сл. гласник РС*, бр. 104/2009, 99/2011, 71/2012, 83/2014, 113/2017, 44/2018, 95/2018.

31 Законом се уређују одређена питања из радног односа (пословође, приликом уговора о статусној промени, прекршајна одговорност лица у радном односу). *Сл.*

другим празницима у Републици Србији – 2001,³² Закон о уређењу судова – 2008,³³ Закон о парничном поступку – 2011,³⁴ Кривични законик – 2005.³⁵

У ову групу извора улазе и акти антидискриминационог права. Међу њима су: Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом – из 2006,³⁶ Закон о забрани дискриминације – 2009,³⁷ Закон о равноправности полова – 2009.³⁸ Сви ови закони имају одговарајуће одредбе о заштити од дискриминације или узнемиравања на раду (у овај корпус легислативе спада и горе поменути Закон о спречавању злостављања на раду).

3. Усклађеност са међународним стандардима, квалитет и актуелност радноправних прописа

С обзиром на бројност горе поменутих извора нашег радног права, очигледно је да се у једном оваквом тексту тешко може извршити квалитетна анализа. Зато ћемо се ограничити само на генералне закључке и најупечатљивије примере.

Прво, може се рећи да су прописи у већој мери него раније усклађени са међународним и упоредним стандардима. Наши прописи се традиционално базирају на усвојеним конвенцијама МОП и најважнијим документима УН који се тичу радних односа, а од недавно и правним стандардима Савета Европе и ЕУ. Ипак процес усклађивања са међународним стандардима није беспрекорно спроведен, нити је окончан, на шта се и указује у новијим у

гласник РС, бр. 36/2011, 99/2011, 83/14, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019.

32 Њиме се уређују нерадни (плаћени) дани. *Сл. гласник РС*, бр. 43/2001, 101/2007, 92/2011.

33 Уређује јурисдикцију у области радних спорова. *Сл. гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 88/2018.

34 Регулише судску надлежност и процедуру у радним споровима (чл. 436), споровима поводом колективних уговора (чл. 442), могућност заступања од стране синдиката (чл. 85), као и дозвољеност ревизије (чл. 441). *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013, 74/2013, 55/2014, 87/2018.

35 Овим актом предвиђена су посебна „Кривична дела поводом рада“ (чл. 163–169). Закон је објављен у: *Сл. гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005, 107/2005, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019.

36 *Сл. гласник РС*, бр. 33/2006, 13/2016.

37 *Сл. гласник РС*, бр. 22/2009, 52/2021.

38 *Сл. гласник РС*, бр. 104/2009. Овај Закон престао је да важи ступањем на снагу Закона о родној равноправности (*Сл. гласник РС*, бр. 52/2021).

извештајима ЕУ,³⁹ и документима МОП који су посвећени Србији: *Програм достојанственог рада за Републику Србију 2019. до 2022*,⁴⁰ *Меморандум о техничким коментарима на Нацрт закона о штрајку*, из 2018. године,⁴¹ *Меморандум о техничким коментарима на нацрт измена Закона о раду Републике Србије*, из 2014.⁴² Разлога за то има више. Неки ранији стандарди поменутих организација су занемарени, поједини – новији документи још нису стигли на ред да буду инкорпорирани, а извесни документи су и уграђени у наше право, али површно или без довољно разумевања. Зато се дешава да, иако нека законска решења личе на она из конвенција МОП или Комунитарне регулативе, од њих у ствари одударају (Јашаревић, 2019: 69).

Примера ради, у Меморандуму о техничким коментарима на нацрт измена Закона о раду истакнуто је да законске измене у великој мери прате стандарде МОП и ЕУ. Ипак, запажа се да постоје многа решења која нису до краја у складу са стандардима МОП и да их треба ревидирати. Конкретне примедбе на текст ЗОР из 2014. године у Меморандуму МОП односе се нпр.: на могућност кумулативне примене рада на одређено време, нереално кратак рок за поновно запошљавање запослених који су проглашени вишком (три месеца), преиспитивање суспензије и новчане казне као дисциплинске мере, ограничавање исплате накнаде штете за годишњи одмор, прецизније регулисање могућности прерасподеле радног времена, ограничавање анекса уговора о раду кад је у питању измена зараде и још доста тога.⁴³

39 *Мишљење Комисије о захтеву Србије за чланство у Европској унији*, {COM(2011) 668}, Европска комисија, 3.19. У анализи радног законодавства Србије (стр. 36), ЕК је оценила да постоји делимична усклађеност с правним тековинама ЕУ. По мишљењу ЕУ Закон о раду усвојен 2014. године (мисли се у ствари на текст са изменама из 2014), само је делимично усклађен са правним тековинама ЕУ, и да је и даље неопходан један број измена и додатних инструмената за спровођење ради потпуног усклађивања са правним тековинама ЕУ (стр. 115). Помиње се и да је законодавни рад заказао у областима као што су: право на штрајк, правни оквир за рад приватних агенција за запошљавање и сезонски рад. Оцењује се да Закон о штрајку из 1996. године није у складу са конвенцијама МОП и стандардима ЕУ, посебно када је реч о могућим ограничењима права на штрајк.

40 *Програм достојанственог рада за Републику Србију 2019. до 2022*, Међународна организација рада – Тим за техничку подршку достојанственом раду и Канцеларија за Средњу и Источну Европу, Женева, 2019.

41 *Memorandum of Technical Comments on Draft Strike Law*, International Labour Office, ILO, Geneva, November, 2018.

42 *Memorandum of Technical Comments on Draft Amendments to the Labour Code of the Republic of Serbia*, International Labour Organization, Geneva, 2014.

43 Видети више о томе која решења треба мењати на стр. 8–22 Меморандума.

Уз потребу даљег усклађивања са међународним стандардима, постоји још три врсте разлога због којих је потребно иновирање актуелног радног законодавства. То су: 1) *системска неусклађеност прописа*, 2) *несавршеност законских решења*, 3) *нове тенденције у области рада*.

Први разлог за промене је *непотпуна системска усклађеност* радноправних аката. Да би био функционалан, систем радног законодавства мора бити потпуно усклађен. При доношењу многих прописа писци закона су се углавном само уско руководили проблематиком која се уређује, занемарујући постојећи начин прегулисања појединих тема у раније донетим актима. Услед тога постоје различита решења за неке битне институте (као што су појам радног односа, запосленог, радно ангажовање, ангажовање преко агенција, заштита од дискриминације).⁴⁴ То отвара простор за злоупотребе.

Тако нпр. у праву Србије уопште не постоји прецизна законска *дефиниција радног односа*,⁴⁵ премда законодавац у више прописа користи појам „радни однос“, и сва права и обавезе запослених везује за радни однос. Такође, у Закону о раду се појам „запослени“ дефинише уз помоћ појма радни однос (који није дефинисан).⁴⁶ Тако оба кључна законска појма остају довољно неодређена, што је изузетно подобно за изигравање закона.

Такође, појам „запослени“ различито је уређен у више закона.⁴⁷ Исто тако се на различите начине дефинишу и појмови „радно ангажовано лице“, (чл.

44 Запажена је нпр. неусклађеност процесних одредби ЗОР и Закона о забрани дискриминације у погледу рокова и поступка заштите од дискриминације на раду. Док ЗОР предвиђа рок од 60 дана (чл. 195), према Закону о забрани дискриминације, право на судску заштиту не застарева. Такође, у ЗОР (чл. 21) није прописано да је узнемиравање и сексуално узнемиравање забрањено у односу на услове запошљавања и у свим фазама радног односа. Исто је пропуштено да се учини и код пребацивања терета доказивања на туженог (послодавца), у чл. 23 ЗОР.

45 У члану 30, ст. 1 ЗОР се каже: „Радни однос се заснива уговором о раду“. И то је све о радном односу. Овај важан појам се више нигде не објашњава.

46 „Запослени, у смислу овог закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца“ (чл. 5, ст. 1).

47 Нпр. према Закону о безбедности и здрављу на раду (Сл. гласник РС, бр. 101/2005, 91/2015, 113/2017), чл. 4: „*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“. Дакле, према овом закону запослени је и лице које по било ком основу обавља рад или се за њега оспособљава.

5, ст. 2 ЗОР),⁴⁸ „запошљавање“,⁴⁹ а појавили су се и нови термини који уносе додатну забуну – као нпр. „лизинг запослених“, „уступање запослених“, „фриленсери“.⁵⁰

Други проблем нашег радног законодавства је *несавршеност важних законских решења* у многим прописима. Нека таква решења озбиљно нарушавају позитивни ефекат закона, чиме се понекад доводи у питање и њихов смисао и циљ. Поред тога, цео систем уређења рада губи на ефикасности и уверљивости јер не служи да пружи заштиту, већ постиже само привид заштите. То нарушава веру у постојање правне државе.

Навешћемо неколико примера из Закона о раду. Овај закон би требало да пружи правне оквире за хуману употребу најамног рада од стране послодаваца, при чему ће се њима омогућити ефикасан и продуктиван рад, а запосленима достојанствени и праведни услови рада. Ову концепцију нарушава неколико несавршених или застарелих решења у Закону. То су нпр. поменуте норме о радном односу, другим видовима радног ангажовања, уређивању рада на одређено време, привременим и повременим пословима, уређењу топлог obroка,⁵¹ о дисциплинском поступку, заштити од отказа, о односу правилника о раду и колективног уговора, престанку важења колективног уговора.

Законодавац у чл. 35 користи појам „радно ангажовано лице“, при чему се нигде више у Закону тај израз не помиње и није објашњено о којим се лицима ради, нити које се све заштитне норме из ЗОР примењују на њих. Послодавци ову законску аномалију злоупотребљавају тако што све масовније примењују облике рада изван радног односа (који спадају у „радно ангажовање“), пружајући радницима онолико права колико сами желе јер нису везани законом.

48 Нпр. према Закону о заштити узбуњивача из 2014. године, чл. 2, ст. 1, ал. 5: „радно ангажовање“ је радни однос, рад ван радног односа, волонтирање, вршење функције, као и сваки други фактички рад за послодавца“. Дакле, „радно ангажовање“ је шире од радног односа и обухвата и запослене.

49 Нпр. у Закону о запошљавању странаца, у чл. 2, ст. 1, ал. 2 наводи се: „запошљавање странаца је закључивање уговора о раду или другог уговора којим странац без заснивања радног односа остварује права по основу рада у складу са законом“. Из овакве дефиниције произилази да је „запошљавање“ шири појам од „радног односа“, те укључује лица у радном односу и сва друга лица која по било ком другом правном основу раде за послодавца (нпр. у флексибилним формама рада).

50 То су лица која раде самостално, без уговора о раду.

51 Пошто у чл. 118 ЗОР нема законског лимита, формалноправно накнада за исхрану може да износи и један динар.

Члан 37 ЗОР лимитира употребу рада на одређено време, на рок од 24 месеца. Сматра се да је то коректно трајање и да ће након тога послодавац одлучити да запосленог прими за стално ако се испостави да је трајно потребан. Штавише, последњим ставом чл. 37 предвиђено је: „Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.“ Делује да је тиме запослени потпуно заштићен од злоупотреба овог правног института, ако се нема у виду став 3 истог члана Закона, који гласи: „Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.“ Послодавци ову одредбу и те како имају у виду. Уговор на одређено се редовно по истеку 24 месеца прекида на тридесет дана и потом потпуно легално обнавља и по неколико пута. Тако се догађа да поједини запослени већи део каријере проведу у раду на одређено.

Постоји и заштита из чл. 31, ст. 2 ЗОР, према којем: „Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.“ Заштиту формално допуњава и чл. 32, ст. 2: „Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.“ Послодавци, свесни овога, изигравају Закон тако што или закључују уговор о раду на одређено време (који после обнављају), те тако легално регулишу трајање уговора – или закључују други уговор – о обављању привремених и повремених послова (из чл. 197 ЗОР). Потом га обнављају више пута или комбинују са уговорима о раду на одређено или уговором о делу. Тако се формалноправно не активира правна фикција из члана 31 ЗОР, пошто постоји други уговор.

Судови буквално тумачећи наведену заштитну норму, односно не водећи рачуна о њеном циљу, пресуђују да се ту не ради о изигравању закона, већ да „није постојала намера заснивања радног односа“, те се због тога привремени и повремени послови не могу ни трансформисати у стални радни однос.⁵² Постоји пример сукцесивног заснивања уговора о привременим и повременим пословима чак 17 пута у периоду од око три и

52 Према Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 1153/2012 од 27. 02. 2013. године: „Обављање послова по уговору о обављању привремених и повремених пословима представља рад ван радног односа, односно закључењем таквог уговора се не заснива радни однос, због чега он не може постати радни однос на одређено време, а потом радни однос на неодређено време.“ Нешто слично помиње се и у Пресуди Врховног суда Србије, Рев. II 1696/07 од 27. 12. 2007. године: „Обављање привремених и повремених послова представља рад ван радног односа, отуда извршилац тих послова нема нити по том основу може стећи својство запосленог лица.“

по године, где је Суд коначно пресудио да се ипак не ради о сталном радном односу, односно злоупотреби флексибилног запошљавања.⁵³

Коначно, Врховни касациони суд је поставио „рампу“ оваквом поступању, али би то требало да учини и законодавац, тако што ће установити функционално и ефикасно законско решење којим ће се спречити злоупотребе флексибилних форми рада. Врховни касациони суд је после низа година коначно променио своје становиште када се ради о злоупотреби привременог и повремениог ангажовања, те у пресуди из 2016. године између осталог наводи: „Правну природу уговора не одређује његов назив, већ суштина правног односа који је њиме заснован... ако би се у случају обављања истоврсних послова код истог послодавца, у континуитету, сваки уговор третирао као посебан уговор, омогућила би се злоупотреба права.“⁵⁴

Такође, дисциплински поступак, који представља изузетно важан правни институт, изгубио је своје посебно место које је некад имао у законима о раду и уграђен је у поступак отказа од стране послодавца. Тачно је да исход дисциплинског поступка може да буде отказ, али и не мора тако да буде. Постоји читава скала могућих блажих, упозоравајућих мера. Због чега основна порука законодавца треба да буде, да када се ради о дисциплинском кажњавању, треба да постоји аналогија са отказном процедуром?

Законодавац је, да би ово делимично исправио, предвидео и блаже мере у случају повреда радне дисциплине, новим чл. 179а. Баш због тога сматрамо да је дисциплински поступак требало да буде издвојен, како би се посебно, јасније и прецизније уредио. Тако је уосталом и учињено у Закону о државним службеницима. У том Закону су, прво, одвојене лакше и теже повреде радне дисциплине (чл. 108 и 109), затим постоји шира скала дисциплинских казни (међу којима је отказ тек последња, пета могућност),⁵⁵ и посебно је регулисан дисциплински поступак (покретање, вођење, усмена расправа, избор и одмеравање казне). Тиме се установљавају процесне гаранције у овом важном поступку.⁵⁶ Уз то, предвиђено је и право на жалбу (чл. 117), које у ЗОР не постоји, што се коси са принципом двостепености, рационалности и правичности. Пре скупог и дугог судског поступка који се може водити поводом „дисциплинског отказа“ послодавцу би требало дати могућност да у спроведеном жалбеном

53 Одлука Основног суда у Новом Саду, Посл. бр. П1 – 1753/2014, 29. 02. 2016. године.

54 Рев2 601/2015, од 27. 12. 2016. године.

55 Видети чл. 110.

56 Видети чл. 112–116.

поступку провери своју одлуку (као и друге одлуке о правима запослених). И запосленом је много једноставније да послодавцу упуту жалбу уместо да се упушта у скуп и компликован поступак парничења.

У чл. 179 законодавац неправилно класификује отказне разлоге.⁵⁷ Сем тога, експерти МОР сматрају да су они и конфузно изложени,⁵⁸ те да се не уклапају у категоризацију МОР о три основна отказна разлога (понашање радника, способност и економски и слични разлози), из Конвенције бр. 158 о отказу радног односа.⁵⁹

Стручњаци МОР сматрају и да у ЗОР није правилно уређен однос правилника о раду и колективног уговора. Наиме, правилник о раду не може да супституише колективни уговор, будући да у упоредној пракси правилник има ужу садржину. Правилником се нпр. не уређују зараде, као што је то случај са колективним уговорима, већ радна дисциплина и слична питања.⁶⁰ Стога се сугерише да питање супституције колективног уговора правилником о раду из чл. 3 ЗОР треба другачије поставити.⁶¹

Доста проблема изазива и одредба о отказу колективног уговора. Према чл. 264 ЗОР, важење колективног уговора пре истека рока из члана 263 овог закона (три године), може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен тим уговором. У случају отказа, колективни уговор се примењује „најдуже шест месеци од дана подношења отказа“, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа. Проблем је у формулацији да уговор важи „најдуже шест месеци од дана подношења отказа“. Ко одлучује о томе колико ће стварно важити након отказа? Страна која га је отказала сматра да је самим отказом престао да важи (најчешће послодавац) и жели да што пре престане да га примењује, док друга страна очекује да се примењује још шест месеци. У том „вакууму“ се јављају скуп судски спорови, највише у вези са зарадама и другим накнадама. Разлика није занемарива. Износи по „новом обрачуну“ и по претходно важећем колективном уговору могу бити и те како различити. Овако формулисана,

57 У ставу 1 тог члана наводе се разлози за отказ који се односе на „способност запосленог и његово понашање“, да би у ставу 2 и 3 истог члана били посебно регулисани разлози за отказ због повреде радне обавезе и радне дисциплине. Повреде радне дисциплине су исто тако разлози везани за понашање.

58 *Меморандум о техничким коментарима на нацрт измена Закона о раду Републике Србије.*

59 Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори бр. 4/1984, 7/1991.

60 Видети стр. 14–15 Меморандума.

61 *Ibidem.*

поменута норма Закона не пружа правну сигурност, већ је напротив, својом „растељивошћу“ (рока) нарушава.

Осврнућемо се и на један новији пропис. Као пример правне несавршености која може дословно да наруши дејство целог прописа поменули бисмо одредбу чл. 14 Закона о агенцијском запошљавању. У чл. 14 Закона регулисано је „Ограничење закључивања уговора о уступању запослених“, те се предвиђају лимити код тог облика радног ангажовања, како не би дошло до злоупотреба, односно претераног коришћења овог вида рада.⁶² Према ст. 1, чл. 14 Закона, укупан број уступљених запослених у радном односу на одређено време код послодавца корисника не може да буде већи од 10% од укупног броја запослених код послодавца корисника на дан закључења уговора о уступању запослених, односно на дан измене тог уговора којима се мења број уступљених запослених.⁶³ Потом се све фактички неутралише одредбом ст. 3 истог члана: „У ограничење из ст. 1. и 2. овог члана не рачунају се уступљени запослени код послодавца корисника који имају са Агенцијом закључен уговор о раду на неодређено време, без обзира на који период су уступљени послодавцу кориснику.“ Довољно је да се, дакле, послодавац који прима раднике (послодавац корисник), договори са агенцијом да се запослени које користи воде као стално запослени код агенције, те да захваљујући томе трајно раде под много лошијим условима него његови запослени. То је иначе уобичајена пракса.

Наведеном одредбом је цео Закон о агенцијском запошљавању доведен у питање. Наиме, уступљени запослени требало би да код послодавца корисника ради под једнаким условима као „упоредни запослени.“⁶⁴ Међутим, послодавци се у пракси труде да не запошљавају сличну

62 Што се доста испољило у пракси у протеклој деценији, када ово питање није било уређено. Нпр. у једној од највећих компанија у Србији – „НИС“ (Нафтна индустрија Србије) 2018. године истицали су да је само 4.000 радника стално запослено, док 4.500 ради „на лизинг“ (како се популарно назива уступање запослених преко агенција). Видети више у поменутом тексту: „Рад на изнајмљивање“ од 18. јануара 2018.

63 Следи прецизирање овог ограничења сходно броју запослених код мањих послодавца – до 50 запослених (ст. 2, чл. 14).

64 Упоредни запослени је запослени који је у радном односу код послодавца корисника који обавља или би обављао исте послове с обзиром на захтевани степен и врсту стручне спреме, односно ниво квалификација и посебна знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад (чл. 2, ст. 4 Закона). Према чл. 18 Закона: „Уступљени запослени за време привременог обављања послова код послодавца корисника има право на једнаке услове рада као и упоредни запослени код послодавца корисника, у складу са овим законом.“

категорију лица, како не би постојали „упоредни запослени“, па уступљеним запосленима могу да утврде услове какве желе.

Поставља се питање шта је онда законодавац поменутом нормом у ствари желео да постигне? Да се рад преко агенција стави у одговарајуће оквире или само да се умире критичари оваквог облика запошљавања? Постоји унутрашња контрадикторност у Закону јер он најпре пружа заштиту, а онда је у истом плану обесмишљава. Тиме се повређује и чл. 19 Устава, којим се се између осталог гарантује људско достојанство и једнакост свих (фактички они у сталном радном односу и уступљени запослени неће бити једнаки).⁶⁵

Да бисмо ово боље објаснили осврнућемо се на извор ЕУ који је служио као узор за израду поменутог закона. Одредбе нашег Закона веома личе на Директиву, али је дејство знатно другачије. Према Директиви (Упутству) ЕУ о привременом агенцијском раду преко предузећа за привремено запошљавање из 2008. године,⁶⁶ правило о једнакости утврђено је у чл. 5 на следећи начин: „1. Основни улови рада и запошљавања за раднике запослене код предузећа за привремено запошљавање морају за време трајања њиховог уступања предузећу кориснику да буду *најмање једнаки условима који би на те раднике били применљиви да их је на исто радно место директно запослило предузеће корисник.*“⁶⁷ Ту се, дакле, врши упоређење услова рада уступљеног запосленог са свима осталима запосленима код послодавца, те тако теже може да дође до тога да уступљени радник буде неповољније третиран. Веома битан је и став 5 истог члана Директиве: „Државе чланице предузимају одговарајуће мере у складу с националним правом и/или праксом са циљем спречавања злоупотреба у примени овог члана, а посебно са циљем *спречавања узастопних уступања* с намером избегавања одредаба ове Директиве.“ Такође, треба се осврнути и на чл. 6, ст. 4 Директиве: „...радници запослени код предузећа за привремено запошљавање имају приступ предностима или колективним погодностима у предузећу кориснику, посебно за исхрану, старање о деци и услуге превоза, уз исте услове као и радници које то предузеће директно запошљава, осим

65 Уставом се прописује: „Јемства неутуђивих људских и мањинских права у Уставу служе очувању људског достојанства и остварењу пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву, заснованом на начелу владавине права.“

66 Директива бр. 2008/104/ЕЗ о привременом агенцијском раду преко предузећа за привремено запошљавање (Directive on Temporary Agency Work), Official Journal of the European Union, L 327/9, 05. 12. 2018.

67 Истакао СЈ, као и у одредбама које следе.

ако је разлика у третману оправдана објективним разлозима.“ Дакле, тражи се суштински потпуно једнак третман, а не само „на папиру“.

Проблем већ више година уназад представља и превазиђеност многих решења у Закону о штрајку. МОР и ЕУ доношење новог закона о штрајку сматрају једним од најактуелнијих питања радног законодавства у Србији.⁶⁸ У поменутој анализи нацрта Закона о штрајку из 2018. године, МОР се залаже да се решењима о штрајку не поткопава позиција репрезентативних синдиката, да се штрајк дефинише тако да се то право гарантује свим радницима (и за све колективне спорове), да процедурални захтеви не треба да представљају препреку за вршење штрајка, да се јасније и флексибилније поставе одредбе о месту и начину одржавања штрајка, да се одговорност синдиката и запослених за незаконит штрајк тако уреди да они не могу бити одговорни за мање (битне) повреде.

Трећи разлог који намеће потребу иновирања нашег радног законодавства су *нове околности* у области рада. Њих је наметнула „дигитализација“. Под „дигитализацијом“ се подразумева масовна употреба информатичке, комуникационе и свих врста електронске технологије. Дигитализација је зашла у све области живота, те се под њеним великим утицајем данас масовно одвија и рад. Због интензитета промена поједини аутори овај процес називају „дигиталном револуцијом“, а модерну економију – „дигиталном економијом“.⁶⁹ Резултат новог начина рада је и низ нових појава и појмова у области радних односа, као што су (Kilhoffer et al., 2019: 7): дигитални рад (*digital work*),⁷⁰ дигитални радник (*digital worker*),⁷¹ платформски рад (*platform work*), онлајн платформе (*online-platforms*),⁷² платформска економија (*platform economy*).⁷³

68 За став ЕУ о том питању видети нпр. у: *Мишљење Комисије о захтеву Србије за чланство у Европској унији, op. cit.*, стр. 116.

69 МОР дигиталну економију дефинише на следећи начин: Дигитална економија „укључује све економске активности које се ослањају или су знатно побољшане употребом дигиталних средстава, укључујући дигиталне технологије, дигиталну инфраструктуру, дигиталне услуге и податке. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, стр. 33.

70 Рад уз помоћ „дигиталне“ технологије.

71 Лице које ради уз помоћ дигиталне технологије.

72 Интернет услуга код које се у простору интернета формира „виртуелна платформа“ која олакшава комуникацију између једне или више страна, посебно за размену услуга за плаћање поводом обављања рада.

73 Економија у којој се велика количина пословања одвија уз помоћ и преко интернет платформи.

Једна од највећих последица дигитализације у области рада је све масовнији рад преко платформи – тзв. платформски рад. Рад „на платформи“ је врста посла који користи мрежну – интернет платформу за посредовање између радника, који преко те платформе пружају услуге, и клијената који их преко платформе ангажују и плаћају.⁷⁴ Платформе могу да буду: 1) интернационалне – када се рад обавља обавља широм света, по позиву (то су често програмерски, али и други послови, као нпр. превођење, рад са клијентима, административни послови, једноставнији послови са понављањем), и 2) локалне платформе – преко којих се рад обавља у ужем подручју. Код другог типа платформи најчешће се обавља превоз радника и достава (хране). Такође, врше се и занатске и сличне услуге. У Србији су тренутно више заступљене локалне платформе, махом које се баве доставом хране, али наша земља има и један од највећих процената радника у свету који раде преко интернационалних платформи.⁷⁵

Лица која раде преко платформи у свету, а и код нас, обично не уживају никакву радноправну заштиту, пошто немају статус запослених. Углавном се платформе труде да створе привид да се ради о samozапосленима, којима они пружају само услугу повезивања са клијентима преко интернета, иако су исти радници по правилу веома зависни од самих платформи (платформа одређује интензитет рада, услове, стандарде квалитета, накнаду, те задржава и једнострано право да отпушта лица која недовољно раде). Циљ статуса samozапосљавања је да платформе немају било какву одговорност према лицима која ангажују. Оне скоро без било каквих улагања остварују велике профите јер радно ангажују велики број лица која их ништа не коштају.⁷⁶

Масовни пораст рада преко платформи, уз злоупотребе које се испољавају, покренуо је широк покрет да се коначно уреди радни статус ових лица,

74 Ову дефиницију смо преузели и прилагодили из: *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, op. cit, стр. 5.

75 У анализи Светске банке (Kuek, et all, 2015) Украјина, Румунија и Србија по први пут су означене као земље кључни снабдевачи радном снагом на глобалним дигиталним платформама, *per capita*. Љ. Радоњић, *Од мита до истине: да ли су Украјина, Румунија и Србија највећи снабдевачи радне снаге из Европе на глобалним дигиталним платформама?* Центар за истраживање јавних политика, 2020. Видети и текст: *У Србији више од 100.000 фриленсера зарађује преко интернета*, 021 Интернет портал, 09. 04. 2017. <https://www.021.rs/story/Info/Srbija/160183/U-Srbiji-vise-od-100000-fri-lensera-zaradjuje-preko-interneta.html>

76 Примера ради, Убер у Енглеској, само у Лондону ангажује 30.000 возача, а у целој земљи – 40.000. Видети у најновијој пресуди енглеског Врховног суда поводом случаја Убер: *JUDGMENT – Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, Supreme Court, UK, 19 February 2021, тачка 5 Одлуке.

односно да им се пружи одговарајућа заштита. Тај покрет је масован у европским земљама, али и САД,⁷⁷ Канади. Против великих платформи за превоз (као што је Убер) или доставу хране, воде се бројни судски спорови широм света (стотине).⁷⁸ Захваљујући томе отвара се процес регулисања у циљу побољшања положаја ове категорије радника. Углавном, води се међународна и национална дебата о томе да ли су они запослени, (лажни) samozапослени или међукатегорија између ове две (тзв. зависни samozапослени или „радници“ – како их негде називају).⁷⁹ И поред неуједначености праксе, начелни заључак како судова, представника МОП, ЕУ, све више влада – је да им треба пружити радноправну и социјалну правну заштиту, без обзира на формални статус који ће имати. Увођење ове категорије у национално законодавство и регулисање њиховог радноправног, социјалног, пореског статуса, биће један од примарних задатака и нашег законодавца (Милетић, 2019; Savanović, 2020).

Један од задатака биће и *модернизовање појма послодавца* – како би у ову категорију законски ушле и платформе, као и сви други који радно ангажују лица да за њих обављају послеве сличне раду у радном односу. Дефиниција послодавца у Закону о раду је застарела, пошто послодавац може бити сам један. Радник данас често нема само једног послодавца, већ може да исти посао обавља преко (и за) једног или преко (и за) више

77 Велику дебату покренуо је Законски предлог 22 који је крајем 2020. усвојен у Калифорнији, којим су радницима на платформама ускраћена многа права, која су им била додељена претходним законом из 2019. године. Видети: Eve Batey, *That Price Hike Delivery Apps Threatened If Prop 22 Failed? It's Happening Anyway, Prices on every Uber Eats and Doordash order are expected to rise by December 16*, Dec 15, 2020, Eater San Francisco, <https://sf.eater.com/2020/12/15/22176413/uber-eats-doordash-price-hike-fee-december-prop-22>; Alexander Aammon, *Prop 22 Is Here, and It's Already Worse Than Expected*, January 15, 2021, The American Prospect, <https://prospect.org/labor/prop-22-is-here-already-worse-than-expected-california-gig-workers/>

78 Поред горе поменуте преусуде Врховног суда Велике Британије, видети нпр. и: The Roamler Case A pending decision at the German Federal Labour Court, Panel II: Litigation strategies and digital platforms, International Lawyers Assisting Workers Network, Brussels, 15 Oct 2020, https://www.etui.org/sites/default/files/2020-11/Helm_the%20Roamler%20Case_RethinkingLabourLaw2020_EN.pdf; Ben Wray, *Italian Union Hails Court Victory over 'Discriminatory' Deliveroo Algorithm*, Brave New Europe, January 8, 2021, <https://braveneweuropa.com/ben-wray-italian-union-hails-court-victory-over-discriminatory-deliveroo-algorithm>; *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, *op. cit.*, стр. 69.

79 Та категорија нпр. постоји у законодавству Велике Британије од 1996 (Закон о радним односима - чл. 230(3)(b)).

послодаваца (посредника).⁸⁰ Треба отворити законску могућност да сви, често „прикривени послодавци“ сносе одговорност за положај, услове рада, безбедност, уплаћивање доприноса и плаћање пореза радника, уместо да се све преваљује на њих, као што је то сада случај.

4. Закључак

За радно право Србије могу се извести противречни закључци. Са једне стране, након напуштања социјализма, оно се прилично модернизовало и развило. Нови Закон о раду сачињен је по угледу на законе развијених земаља тржишне привреде и легислативу ЕУ. Модернизовани су и многи други битни закони (нпр. о запошљавању, социјалном осигурању, заштити здравља на раду). Такође, усвојени су акти који раније нису постојали у српском законодавству (о заштити од дискриминације, мобингу, социјалном дијалогу).

И поред нових прописа и модерније регулативе, заштита запослених у Србији опада, како због несавршености појединих законских решења, тако и нових дешавања у области рада због којих велика група лица која раде остаје изван заштите (дигитални и платформски радници). Неопходна је ревизија и прилагођавање радног законодавства Србије новим околностима. Такође, да држава не толерише масовно изигравање прописа, као што је то у последњој деценији случај са масовним злоупотребама флексибилних форми рада.

Литература и извори

Aammon, A. (2021). Prop 22 Is Here, and It's Already Worse Than Expected, January 15, 2021, The American Prospect, <https://prospect.org/labor/prop-22-is-here-already-worse-than-expected-california-gig-workers>

Batey, E. (2020). That Price Hike Delivery Apps Threatened If Prop 22 Failed? It's Happening Anyway, Eater San Francisco, <https://sf.eater.com/2020/12/15/22176413/uber-eats-doordash-price-hike-fee-december-prop-22>

Јашаревић, С. (2014). Закон о раду и комунитарни правни стандарди. Зборник радова Правног факултета у Новом Саду. Бр. 3.

Јашаревић, С. (2019). Усклађивање радног права Србије са новим тенденцијама, стандардима МОР и ЕУ. Радно и социјално право. Бр. 1.

⁸⁰ Нпр. многи радници преко платформи посао обављају преко посредника (ако немају своју регистровану фирму), преко којих им се исплаћује зарада.

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 2009, Vol. 74, No. 1.

Kilhoffer, Z. Pieter De Groen, W. Lenearts, K. Smits, I. Hauben, H. Waeyart, W. Giacumacatos, E. Lhernould, J-P. Robin-Olivier S. (2019). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, Luxembourg, European Commission, Publications Office of the European Union.

Милетић, М. (2019). Wolt i Glovo – inovacije u nepoštovanju radnih odnosa, *Mašina*, 23. 09. 2019. <https://www.masina.rs/?p=10871>

Savanović, A. (2020). Rad preko platformi u Srbiji – izbor ili nužnost. *Bilten, regionalni portal*. 07. 08. 2020, <https://www.bilten.org/?p=33977>

Радоњић, Љ. (2020). Од мита до истине: да ли су Украјина, Румунија и Србија највећи снабдевачи радне снаге из Европе на глобалним дигиталним платформама? Центар за истраживање јавних политика.

Cordova, E. (1986). From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations?. *International Labour Review*. Vol. 125, No. 6.

Wray, B. (2021). Italian Union Hails Court Victory over 'Discriminatory' Deliveroo Algorithm, *Brave New Europe*, January 8, 2021, <https://braveneweuropa.com/ben-wray-italian-union-hails-court-victory-over-discriminatory-deliveroo-algorithm>

Правни извори

Директива бр. 2008/104/ЕЗ о привременом агенцијском раду преко предузећа за привремено запошљавање (Directive on Temporary Agency Work), *Official Journal of the European Union*, L 327/9, 5. 12. 2018.)

Закон о агенцијском запошљавању. *Службени гласник РС*. Бр. 86. 2019.

Закон о безбедности и здрављу на раду. *Службени гласник РС*. Бр. 101. 2005, 91. 2015, 113. 2017.

Закон о Војци Србије. *Службени гласник РС*. Бр. 116. 2007, 88. 2009, 101. 2010, 10. 2015, 88. 2015, 36. 2018, 94. 2019, 74. 2021-одлука УС.

Закон о волонтирању. *Службени гласник РС*. Бр. 36. 2010.

Закон о државним и другим празницима у Републици Србији. *Службени гласник РС*. Бр. 43. 2001, 101. 2007, 92. 2011.

Закон о државним службеницима. *Службени гласник РС*. Бр. 79. 2005, 81. 2005, 83. 2005, 64. 2007, 67. 2007, 116. 2008, 104. 2009, 99. 2014, 94. 2017, 95. 2018, 157. 2020.

Закон о евиденцијама у области рада. *Службени лист СРЈ*. Бр. 46. 1996. *Службени гласник РС*. Бр. 101. 2005, 36. 2009.

Закон о забрани дискриминације. *Службени гласник РС*. Бр. 22. 2009, 52. 2021.

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. *Службени гласник РС*. Бр. 21. 2016, 113. 2017, 95. 2018.

Закон о запосленима у јавним службама. *Службени гласник РС*. Бр. 113. 2017, 95. 2018, 86. 2019, 157. 2020.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености. *Службени гласник РС*. Бр. 36. 2009, 88. 2010, 38. 2015, 113. 17, 113. 17-др. закон.

Закон о запошљавању странаца. *Службени гласник РС*. Бр. 128. 2014, 113. 2017, 50. 2018, 31. 2019.

Закон о заштити података о личности. *Службени гласник РС*. Бр. 87. 2018.

Закон о заштити узбуњивача. *Службени гласник РС*. Бр. 128. 2014.

Закон о мирном решавању радних спорова. *Службени гласник РС*. Бр. 125. 2004, 104. 2009, 50. 2018.

Закон о парничном поступку. *Службени гласник РС*. Бр. 72. 2011, 49. 2013, 74. 2013, 55. 2014, 87. 2018.

Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима. *Службени гласник РС*. Бр. 50. 2018.

Закон о полицији. *Службени гласник РС*. Бр. 6. 2016, 24. 2018, 87. 2018.

Закон о привредним друштвима. *Службени гласник РС*. Бр. 36. 2011, 99. 2011, 83. 2014, 5. 2015, 44. 2018, 95. 2018, 91. 2019.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом – 2009. *Службени гласник РС*. Бр. 36. 2009, 32. 2013.

Закон о равноправности полова. *Службени гласник РС*. Бр. 104. 2009.

Закон о родној равноправности. *Службени гласник РС*. Бр. 52. 2021.

Закон о социјално-економском савету. *Службени гласник РС*. Бр. 125. 2004.

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом. *Службени гласник РС*. Бр. 33. 2006, 13. 2016.

Закон о спречавању злостављања на раду. *Службени гласник РС*. Бр. 36. 2010.

Закон о стечају. *Службени гласник РС*. Бр. 104. 2009, 99. 2011, 71. 2012, 83. 2014, 113. 2017, 44. 2018, 95. 2018.

Закон о уређењу судова. *Службени гласник РС*. Бр. 116. 2008, 104. 2009, 101. 2010, 31. 2011 78. 2011 - др. закон, 101. 2011, 101. 2013, 106. 2015, 13. 2016, 108. 2016, 113. 2017, 65. 2018, 88. 2018.

Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити – 1991. *Службени гласник РС*. Бр. 91. 2015, 50. 2018.

Закон о штрајку. *Службени лист СРЈ*. Бр. 29. 96. *Службени гласник РС*. Бр. 101. 2005 - др. закон и 103/2012 одлука УС.

Историјат односа Србије и Европске уније, Република Србија, <https://www.mei.gov.rs/srp/srbija-i-eu/istorijat-odnosa-srbije-i-eu/>

Конвенција број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца. *Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*. Бр. 4. 1984, 7. 1991.

Кривични законик. *Службени гласник РС*. Бр. 85. 2005, 88. 2005, 107. 2005, 72. 2009, 111. 2009, 121. 2012, 104. 2013, 108. 2014, 94. 2016, 35. 2019.

Мемо Memorandum of Technical Comments on Draft Amendments to the Labour Code of the Republic of Serbia, International Labour Organization, Geneva, 2014.

Memorandum of Technical Comments on Draft Strike Law, International Labour Office, ILO, Geneva, November, 2018.

Мишљење Комисије о захтеву Србије за чланство у Европској унији.

New forms of employment, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOND), Dublin, 2015, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

Одлука Основног суда у Новом Саду, Посл. бр. П1 – 1753/2014, 29. 02. 2016. године

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 601/2015, од 27. 12. 2016. године.

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1153/2012 од 27. 02. 2013. године

Пресуда Врховног суда Србије, Рев. II 1696/07 од 27. 12. 2007. године

Пресуда енглеског Врховног суда поводом случаја Убер: JUDGMENT – Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), Supreme Court, UK, 19 February 2021, тачка 5 Одлуке.

Пресуда Врховног суда Велике Британије, видети нпр. и: The Roamler Case A pending decision at the German Federal Labour Court, Panel II: Litigation strategies and digital platforms, Интер International Lawyers Assisting Workers Network, Brussels, 15 Oct 2020, https://www.etui.org/sites/default/files/2020-11/Helm_the%20Roamler%20Case_RethinkingLabourLaw2020_EN.pdf

Code du travail Version consolidée au 21 février 2020, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

<https://www.021.rs/story/Info/Srbija/160183/U-Srbiji-vise-od-100000-frilensera-zaradjuje-preko-interneta.html>

World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021.

Senad Jašarević,

Full Professor,

Faculty of Law, University of Novi Sad

Goran Obradović, LL.D.,

Full Professor,

Faculty of Law, University of Niš

THE CONTEMPORARY NATURE OF SERBIAN LABOUR LAW AND NEW CHALLENGES

Summary

The paper first provides a brief overview and genesis of contemporary Serbian labour law. Then, the authors analyze the subject matter and functionality of current regulations in the context of new needs and practices, as well as the compliance of current legislation with international standards. The analysis focuses on the primary, subject-specific, special and secondary sources of Serbian labour law. The authors elaborate on the drawbacks of some legal provisions and discuss the impact of new circumstances and new forms of labour in the global world which implicate the need to modernize Serbian labour legislation.

Keywords: *labour law, legal sources, new circumstances, digitalisation.*