

ГЛАСНИК

АДВОКАТСКЕ КОМОРЕ ВОЈВОДИНЕ

ЧАСОПИС ЗА ПРАВНУ ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ

Година XCV
Књига 83

Нови Сад, септембар 2023.
Број 3.

САДРЖАЈ

ЧЛАНЦИ

- | | |
|----------------------------|--|
| Тијана Р. Ковачевић | Заштита индивидуалних и колективних права
запослених у случају промене послодавца / 857 |
| Андиријана Ристић | Рад ван просторија послодавца. Правни режим
и изазови организације у току и након пандемије
Covid-a 19 / 899 |
| Милица Мицковић | Однос дисциплинског и отказног поступка у радном
праву Републике Србије / 934 |
| Јована Рајић Ђалић | Значај принципа једнаког третмана мушкараца
и жена у праву Европске уније / 976 |
| Филип Новаковић | Материјално кривично право Medicirme конвенције
и кривично законодавство Босне и Херцеговине.
Однос склада и несклада / 1016 |
| Стеван Милић | Управна, институционална и политичка контрола
буџета. Теоријски аспект уз кратак осврт на нека
позитивноправна решења Републике Србије / 1058 |
| Љубица Михајловић | Критеријуми за процену најбољег интереса детета
у поступцима за заштиту права детета / 1083 |

ОСТАЛИ ПРИЛОЗИ И САОПШТЕЊА

- | | |
|------------------------|--|
| Др Ивана Мильуш | Одабрана пракса из области грађанског права / 1119 |
| Др Емир Ђоровић | <i>Кривично право Сједињених Америчких Држава</i> / 1139 |
| | <i>Коментар Закона о прекријајима. Према с啼ању
законодавства од 1. децембра 2022. године</i> / 1143 |
| | Саопштења са седница Управног одбора
Адвокатске коморе Војводине / 1146 |

GLASNIK

JOURNAL OF LEGAL THEORY AND PRACTICE
OF THE BAR ASSOCIATION OF VOJVODINA

Volume XCV

Novi Sad, September 2023

Issue 3

CONTENT

ARTICLES

Tijana R. Kovačević	Safeguarding Individual and Collective Employee Rights in the Event of a Transfer of Undertakings / 878
Andrijana Ristić	Working Outside the Employer's Premises. Legal Regime and Organizational Challenges During and After the Pandemic of the Infectious Disease Covid-19 / 916
Milica Midžović	The Relationship Between Disciplinary and Dismissal Procedures in the Labor Law of the Republic of Serbia / 955
Jovana Rajić Čalić	The Importance of the Principle of Equal Treatment of Men and Women in European Union Law / 996
Filip Novaković	Substantive Criminal Law of the Medicrime Convention and the Criminal Legislature of Bosnia and Herzegovina. The Ratio of Harmony and Disharmony / 1037
Stefan Milić	Administrative, Institutional and Political Budget Control. Theoretical Aspects with a Short Overview of some Positive Law Solutions of the Republic of Serbia / 1070
Ljubica Mihajlović	Criteria for Assessing the Best Interests of the Child in Proceedings for the Protection of Children's Rights / 1101

OTHER CONTRIBUTIONS AND ANNOUNCEMENTS

Ivana Miljuš Ph.D.	Selected case law in the field of civil law / 1119
Emir Ćorović Ph.D.	<i>Criminal Law of the United States</i> / 1139
	<i>Commentary on the Misdemeanor Law. According to the State of Legislation as of December 1, 2022</i> / 1143
	Announcements from the meetings of the Board of Directors of the Vojvodina Bar Association / 1146

АДВОКАТСКА КОМОРА ВОЈВОДИНЕ



Основана 1921. у Новом Саду



Указом Председништва СФРЈ бр. 64 од 12. јула 1988,
повојом 60-годишњице излажења,
ГЛАСНИК Адвокатске коморе Војводине
одликован је
Орденом заслуга за народ са сребрном звездом.

ГЛАСНИК
АДВОКАТСКЕ КОМОРЕ ВОЈВОДИНЕ

Покренут 1. јуна 1928.

Главни и одговорни уредници

Др Коста Мајински (1928–1932), др Никола Николић (1933–1936), др Василије Станковић (1936), др Славко М. Ђурић (1937), Владимир К. Хаџи (1937–1941), Милорад Бошић (1952–1972), Сава Савић (1973–1987), Мирослав Здјелар (1987–1994), Слободан Бељански (1994–2004), др Јанко Кубињец (2004–2016), Милан Караћ (2016–2019)

Уређивачки одбор

*Др Александар Тодоровић, адвокат у Новом Саду
главни и одговорни уредник*

*Милан Караћ, адвокат у Новом Саду, доц. др Атила Чоколић,
адвокат у Осијеку, др Јелена Тешановић, адвокат у Новом
Саду, Тијана Голић, адвокат у Новом Саду, Бошко Каћански,
адвокат у Новом саду, проф. др Сања Ђајић, редовни
професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду,
проф. др Мара Станичковић, редовни професор Правног
факултета Универзитета у Новом Саду, др Хајрија Мујовић,
научни саветник на Институту друштвених наука, др Софија
Николић Потадић, научни сарадник на Институту друштвених
наука, проф. др Звонимир Јелинић, ванредни професор
Правног факултета Свеучилишта у Осијеку*

Технички уредник
Јелица Недић

Извдавачки савет

*Др Енике Веђ, адвокат у Новом Саду, председник
Др Славен Бачић, адвокат у Суботици, Мирослав Здјелар,
адвокат у Новом Саду, Слободан Бељански, адвокат у Новом
Саду, др Тања Вицковић Рамач, адвокат у Новом Саду*

Адреса Уредништва

21000 Нови Сад, Змај Јовина 20/I
Телефон: 021/521-235; факс: 021/529-459
e-mail: akvojvodine@gmail.com
www.glasnik.edu.rs

Рукописи се не враћају.

ГЛАСНИК

АДВОКАТСКЕ КОМОРЕ ВОЈВОДИНЕ
ЧАСОПИС ЗА ПРАВНУ ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ

Година ХCV

Књига 83

Нови Сад, септембар 2023.

Број 3.

ARTICLES

CONTENT

Tijana R. Kovačević

Safeguarding Individual and Collective Employee Rights in the Event of a Transfer of Undertakings / 878–898

Andrijana Ristić

Working Outside the Employer's Premises. Legal Regime and Organizational Challenges During and After the Pandemic of the Infectious Disease Covid-19 / 916–933

Milica Midžović

The Relationship Between Disciplinary and Dismissal Procedures in the Labor Law of the Republic of Serbia / 955–975

Jovana Rajić Ćalić

The Importance of the Principle of Equal Treatment of Men and Women in European Union Law / 996–1015

Filip Novaković

Substantive Criminal Law of the Medicrime Convention and the Criminal Legislature of Bosnia and Herzegovina. The Ratio of Harmony and Disharmony / 1037–1057

ЧЛАНИЦИ

САДРЖАЈ

Тијана Р. Ковачевић

Заштита индивидуалних и колективних права запослених у случају промене послодавца / 857–877

Андријана Ристић

Рад ван просторија послодавца. Правни режим и изазови организације у току и након пандемије Covid-a 19 / 899–915

Милица Мицковић

Однос дисциплинског и отказног поступка у радном праву Републике Србије / 934–954

Јована Рајић Ђалић

Значај принципа једнаког третмана мушкараца и жена у праву Европске уније / 976–995

Филип Новаковић

Материјално кривично право Medicrime конвенције и кривично законодавство Босне и Херцеговине. Однос склада и несклада / 1016–1036

Stefan Milić

Administrative, Institutional and Political
Budget Control. Theoretical Aspects
with a Short Overview of some Positive
Law Solutions of the Republic of Serbia
/ **1070–1082**

Стефан Милић

Управна, институционална и
политичка контрола буџета.
Теоријски аспект уз кратак осврт
на нека позитивноправна решења
Републике Србије / **1058–1069**

Ljubica Mihajlović

Criteria for Assessing the Best Interests
of the Child in Proceedings for the
Protection of Children's Rights /
1101–1117

Љубица Михајловић

Критеријуми за процену најбољег
интереса детета у поступцима за
заштиту права детета / **1083–1100**

*Тијана Р. Ковачевић**
Универзитет у Београду
ORCID: 0000-0003-3555-6335

ЗАШТИТА ИНДИВИДУАЛНИХ И КОЛЕКТИВНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА **

САЖЕТАК: У раду се детаљно анализира на који начин се обезбеђује заштита индивидуалних и колективних права запослених у случају промене послодавца. С тим у вези, заштитата запослених се обезбеђује путем правила о аутоматском преносу уговора о раду са „старог“ на „новог“ послодавца уз задржавање истих услова рада. Отуда положај запослених остаје непромењен, без обзира на измене у активностима које врши послодавац и одлуке о преносу предузећа. У том смислу се гарантира очувања запослења јавља као противтежа управљачкој власти послодавца и слободи предузетничтва. Садржина начела сигурности запослења се огледа у забрани иницирања отказа од стране послодавца као последица структурне промене. Следствено томе, послодавац следбеник ступа у права и обавезе послодавца претходника уз очување правног статуса, чиме се штите запослени који су погођени преносом. Осим тога, правни континуитет се не прекида ни када је реч о правима и обавезама насталим из колективног уговора о раду који наставља да производи правно дејство код послодавца сукцесора.

Кључне речи: промена послодавца, пренос предузећа, уговор о раду

* e-mail: tijanarkovacevic@gmail.com, студент докторских студија на Правном факултету Универзитета у Београду.

** Рад је примљен 30. 11. 2022, изменјена верзија рада достављена је 14. 1. 2023, а прихваћен је за објављивање 17. 1. 2023. године.

УВОД

Развој информационе и комуникационе технологије, индустријализација и глобално повезивање само су неки од процеса који у великој мери утичу на савремене друштвене токове и успостављене тржишне структуре. Ради лакшег прилагођавања променама у економском окружењу и увећавања конкурентске предности, послодавци прибегавају трансформацији облика и начина пословања кроз статусне, структурне, финансијске и друге промене. У зависности од пословне и инвестиционе климе доносе се одлуке о консолидацији пословања и реорганизацији предузећа са циљем увећања добити. Успешно пословање кроз перманентну солвентност привредног друштва, максимизација профита и остваривање предности над конкурентима постиже се кроз различите облике повезивања на основу именованих и неименованих уговора грађанског и трговинског права.¹ Како промене статуса привредног друштва не погађају само привредно друштво већ и његове запослене, даљи редови биће посвећени њиховом положају односно последицама које структурне промене код послодавца имају на њихове уговоре о раду.

АУТОМАТСКИ ПРЕНОС СВИХ УГОВОРА О РАДУ

Режим аутоматског преноса уговора о раду предвиђа да сви уговори о раду, па самим ти и сва права и обавезе из радног односа друштва преносиоца то јест старог послодавца прелазе на друштво стицаоца, то јест новог послодавца. Друштво стицалац, као ни друштво преносилац, не може бирати које ће запослене задржати на раду а којима ће престати радни однос, јер пренос предузећа *per se* не представља оправдан разлог за отказ. Према томе, сва права и обавезе послодавца претходника, које произлазе из радног односа који постоји на дан преноса предузећа, прелазе на послодавца следбеника по сили закона. Овај систем увела је Директива 77/187 ЕЗ о усклађивању закона држава чланица у вези са заштитом права запослених у случају преноса предузећа или делова предузећа.² Тиме је

¹ Систем законске заштите запослених у случају промене послодавца инкопабилан је са планском привредом у којој нема истинске слободе предузетништва. Отуда је са променом система привредног уређивања и губитка права на радио место питање заштите запослених у случају промене послодавца постало предмет интересовања српског законодавца. Радовановић, Д. (2020). Положај запослених у случају статусне промене односно промене послодавца. *Право и привреда*, 58 (2), 298.

² Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

фактички дошло да прикљањања француском приступу преноса уговора о раду, који је руковођен логиком да прената средства нису довољна за успешно обављање делатности.³ Следствено томе, заједно за пренетом имовином морало је доћи до преноса и свих закључених уговори о раду. На тај начин се обезбеђивала неопходна радна снага и уносила сигурност, а самим тим и уштеда трошка за новог послодавца који није морао да запошљава нова лица која знају да управљају машинама.⁴

Важно је напоменути да послодавац следбеник не закључује нове уговоре о раду са запосленима, него се дејства „старих“ уговора преносе на њега по аутоматизму.⁵ То правило додатно потврђује Закон о привредним друштвима који предвиђа да запослени у друштву преносиоцу, који су уговором о статусној промени, односно планом поделе распоређени у друштво стицаоца, настављају да раде у том друштву у складу са прописима о раду.⁶ При том се приликом пружања заштите не прави разлика између запослених који су закључили уговор о раду на неодређено време и оних који су засновали неки облик флексибилног радног односа.⁷

Наведено решење, које је прихватило и српско право, од великог је значаја за спречавање дискриминаторног поступања послодавца. Заснивање радног односа на неодређено време је правило, док се атипични уговори о раду сматрају изузетком који се користи када потребе послодавца и организација посла то захтевају.⁸ Међутим, у пракси то није

³ Поменути систем уведен је у француско право Законом о раду из 1928. године. На другом полу су се налазиле друге, мањом англосаксонске земље, које су истицале обострани *intuitu personae* карактер уговора о раду. Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 578; Из тог разлога се Велика Британија оштро противила доношењу Директиве. Smit, N. (2001). *Labour law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 1–4.

⁴ Smit, N. (2001). *Labour law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 4.

⁵ Kalamatić, T. (2017). Protection of employees' individual right in the event of a change of employer (transfer of undertaking) in the Republic of Macedonia. *Restructuring of companies and protection of employees' right: Views from the EU, Austria, Serbia and Macedonia – Collection of extended abstracts of contribution presented at the International conference held at the University of Belgrade Faculty of Law on March 2nd 2017* (eds. Kovačević, Lj., Radović, M.). Belgrade: University of Belgrade Faculty of Law, 8.

⁶ Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014. – др. закон, 5/2015, 95/2018, 91/2019. и 109/2021, чл. 505 (1,6).

⁷ Commission Services' Working Document, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, тачка 2.1.2.

⁸ О врстама уговора о раду и проглашавањем начелу једнакости в.: Ковачевић, Љ., Шундерић, Б. (2017). *Приручник за ћолагање правосудног исхића*. Београд: Службени гласник, 160–161; Лубарда, Б. (2016). *Радно право*, четврто издање. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 124–127.

случај. Штавише, може се рећи да институт стандардног уговора о раду готово изумира. Послодавци, нажалост, уместо коришћења права све више прибегавају његовој злоупотреби. Таква пракса нарушава сигурност запослења и сталност прихода који уносе известан степен стабилности и извесности у живот сваког појединца.

Начелно, правила садржина у Директиви Савета 2001/23/EZ⁹ које је заменила Директиву 77/187 примењују се у свим европско-континенталним државама, као и у Норвешкој, Исланду и Лихтенштајну.¹⁰ Основна идеја Директиве Савете 2001/23/EZ (даље у тексту: Директиве) је очување постојећих права запослених у смислу да реструктуирање нема негативни утицај на њихов положај у учествујућим друштвима. Предмет Директиве није само пренос предузећа као целине, већ и делимичан пренос пословања, чак и у оним ситуацијама где пренети део предузећа обавља само додатне (пратеће, споредне) активности које нису директно повезане са основном делатношћу привредног друштва. На тај начин се остварује персонални континуитет предузећа будући да опасност од губитка посла може имати негативне ефекте на социјализацију појединца.

Сходно томе радно право настоји да обезбеди очување запослења у свим оним ситуацијама када се мења правни статус послодавца. То се постиже уједначавањем националних права држава чланица, која могу имати осетно различите приступе у регулисању поједињих радноправних питања. Треба имату у виду да су правила садржана у Директиви минималне природе, те да их државе чланице могу даље разрађивати и допуњавати.

Наиме, да би се Директива применила неопходно је да се испуне два услова: 1) да је дошло до промене послодавца и 2) да је очуван идентитет предузећа. Услови морају бити кумулативно испуњени. Они нису даље прецизирани Директивом о преносу предузећа што судској пракси и теорији даје креативну улогу.

⁹ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *Official Journal L* 82.

¹⁰ Bayart, C., Bosmans, I., Koster, P. (2005). Employment Issues. Доступно на: <http://www.allenavery.com/SiteCollectionDocuments/International%20outsourcing%20law%20and%20practice.pdf>, приступљено: 22. 8. 2021.

Појам промене послодавца

Из угла компанијског права институт промене послодавца би подразумево промену правне форме, промену власништва над капиталом и статусне промене.¹¹ Како послодавац може бити и физичко лице, Закон о раду је адекватнији за одређивање ситуација у којима долази до промене послодавца. Нажалост, он то не чини, што доводи до низа проблема у одређивању тог појма. У суштини, под променом послодавца би се могла окарактерисати свака ситуација која нужно повлачи промену економски јаче уговорне стране, током трајања (радно) правног односа.

Закон о раду садржи широку и доста непрецизну формулатију да се послодавац мења у случају „статусних промена, односно промена послодавца, у складу са законом“. Ова одредба није мењана од Закона о раду из 2005. године који је по први пут уврстио норме посвећене заштити запослених у случају промене послодавца (преноса предузећа). То, даље, значи да Закон о раду нема ексклузивитет одређивања ситуација у којима долази до промене послодавца, већ допушта могућност да до промене послодавца дође и када је то неким другим законом предвиђено.¹² Оно што се може приметити јесте издвајање статусних промена у наведеној дефиницији. У суштини законодавац помиње ситуацију која је неспорна и најчешће коришћена у пракси. Међутим, до промене послодавца може доћи и у другим ситуацијама, на шта и указује слово Закона, само што те ситуације даље не прецизира. Јасно је да је појам статусних промена ужи од појма промене послодавца, али међупростор остаје празан, а из разлога правне сигурности би морао бити попуњен.¹³

Дакле, законописац наводи једино статусне промене приликом одређивања појма промене послодавца, а на остale ситуације у којима такође долази до тога упућује на друге изворе. Овакво решење није најбоље због недостатка других извора који ово питање изричito уређују. Управо то је довело да подељених мишљења у теорији у случају промене правне форме привредног друштва. Тако, нема јединственог става да ли се промена форме може подвести под појам промене послодавца. По мишљењу неких аутора промена правне форме не повлачи нужно

¹¹ Ђондановић, И. (2018). *Заштитна индивидуалних и колективних права запослених у случају статусне промене послодавца*, мастерски рад. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду. 11; Cascio, W., Boudreau, J. (2008). *Investing in People – Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Upper Saddle River: NJ-FT press, 1.

¹² Ковачевић, Љ. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца. *Радно и социјално право*, 21 (1), 5–6.

¹³ *Ibid.*, 21 (1), 6.

промену и правног субјективитета, те самим тим ни промену лица које врши управљачка овлашћења.¹⁴

Када је реч о промени власништва над капиталом десиле су се корените промене које иду у ретроградном правцу. До измена Закона о раду 2014. године поступак својинске трансформацији није утицао на запослене и њихов радноправни статус, јер су радна места остала очувана упркос промени лица које врши заступничка и управљачка овлашћења. Приликом промене власништва над капиталом не долази до промене правног субјективитета друштва, па самим тим ни до промене послодавца. Са циљем да се очувају постојећа права запослених, одредбе усмерене ка њиховој заштити у случају промене послодавца протезале су се и на поступак приватизације друштвених предузећа. Упркос формално проглашаваном солидном оквиру заштите,¹⁵ у пракси је долазило до отпуштања већег броја запослених кроз тзв. програме вишкова праћених социјалним програмима заснованим на тзв. пасивним мерама политике запошљавања који су се сводили на исплату отпремнице.¹⁶

Приватизација је требало да јасно дефинише својински статус и омогући рентабилније коришћење ресурса који представљају главне чиниоце привредног развоја. Стога трансформација не подразумева само промену власничке структуре, већ и повећање пословне ефикасности, флексибилности и конкурентности који се једино могу постићи ако се већински власник налази изван друштва. Иако се нису постигли задовољавајући резултати, изостанак одредбе која се односи на запослене и њихов положај у поступку приватизације се у теорији оштро критикује, с обзиром да се истек рока за спровођење обавезне приватизације не односи на јавни капитал.¹⁷ Такође, промена власништва над капиталом не значи промену послодавца у смислу остваривања права на отпремницу, чиме се заштита запослених додатно обрушава.¹⁸

На овом mestу је интересантно поменути питање примене правила заштите запослених у случају статусне промене издвајања. Овде у ствари

¹⁴ Вићић, Ђ. (2018). *Заштитна права запослених у случају сијаја и поделе привредних друштава*, мастерски рад. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 13; Супротно: Ивошевић З., Ивошевић, М. (2007). *Коментар Закона о раду*. Београд: Службени гласник, 277.

¹⁵ Ковачевић, Ј. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца. *Радно и социјално право*, 21 (1), 7.

¹⁶ Стошић, И. (2008). Корпоративно реструктуирање предузећа у свету и Србији. *Пословна економија*, 8 (1), 157.

¹⁷ V.: Ковачевић, Ј. (2017). *Op. cit.*

¹⁸ Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 158 (4).

долази до разједињења персоналног елемента на запослене који настављају са радом код послодавца са којим су првобитно закључили уговор о раду, и запослене који су погођени преносом и променом дотадашњег послодавца. То што се нарушава персонално јединство предузећа и што постоје два правно одвојена ентитета не утиче на чињеницу примене правила усмерених на заштиту запослених.¹⁹ Овакав закључак је једини исправан и из угла запослених неспорно оправдан. Све речено важи и код деобе привредних друштава, где се мора одредити који запослени настављају са радом и у којем новом друштву.

Очување идентитета предузећа као услов „преноса предузећа“

Други услов, предвиђен Директивом, такође може створити недумице. Када се има сматрати да је очуван идентитет предузећа? Који су критеријуми релевантни за оцену? Ова питања су постављена пред Европским судом правде, који је кроз своју јуриспруденцију покушао да дâ адекватне одговоре. Пренос предузећа не представља пуки пренос права и обавеза са једног привредног друштва на друго, већ и наставак или поновно отпочињање обављања делатности претходника, без обзира на њен главни или споредни карактер.²⁰ Ипак, обављање исте или сличне привредне активности послодавца следбеника у тренутку преноса предузећа не значи очување економског идентитета привредног субјекта.²¹ Приликом оцене испуњености тог услова мора се водити рачуна о више критеријума, при чему су кључна четири питања: шта, како, где и на који начин. Идентитет предузећа је очуван ако друштво стицалац обавља исту привредну делатност као друштво преносилац, уз исту организацију послова, користећи исту методологију и услове рада, у истим просторијама.²² Као релевантни чиниоци додају се још очување квалификационе структуре, која укључује и задржавање запослених на руковођећим позицијама, вредност пренете имовине у тренутку преноса, степен сличности

¹⁹ Theemat van Loren, H. A. (1994). *The protection of workers in the case of business transfers: A comparative study of the law in the USA, UK and South Africa*. London: University College London, 145.

²⁰ Драгићевић, М. (2019). Појам „преноса предузећа“ у смислу европског радног права. *Право и привреда*, 7 (9), 621.

²¹ Kirchner, J., Morgenroth, S., Marshall, T. (2016). *Transfer of Business and Acquired Employee Rights: A Practical Guide for Europa and Across the Globe*. Berlin: Springer, 9–11.

²² Blanpain, R. (2013). *European Labour Law*, Thirteenth revised edition. The Hague: Wolters Kluwer, 761.

преузетих активности и њихов евентуални прекид.²³ Притом, сви критеријуми морају бити заједно разматрани приликом оцене испуњености овог условия за сваки случај понаособ. Дакле, послодавац који је преузео посао или део посла другог послодавца биће његов правни следбеник ако је карактер пренесене пословне делатности суштински исти.

Тако је у случају Кристел Шмит (Christel Schmidt) Европски суд правде оценио да пренос радне снаге који се огледа у постојању само једног запосленог није препека конституисању заштите. Спор је настао услед отпуштања Кристел Шмит која је била запослена од стране банке за хигијенско одржавање њених просторија. Уместо запослене, банка је ангажовала агенцију за чишћење која је понудила госпођи Шмит рад на истом радном месту, али под знатно лошијим условима, што је она одбила. Предмет се нашао пред Европским судом правде који је заузео став да је пренос радне снаге, без обзира на број лица погођених преносом и имовине која је пренета, довољан показатељ испуњености условия.²⁴

До промене пружаоца услуга дошло је и у случају *Ayse Süzen vs. Zehnacker Gebaeuderung GmbH*, у којем је школа поверила посао чишћења новој компанији, раскидајући уговор са старом, што је за последицу имало отпуштање свих запослених. На новог послодавца није пренета имовина, као ни у претходном случају, али за разлику од њега где је једно лице било обухваћено преносом, овде то није био случај. Европски суд правде је пресудио да предузеће коме је претходно додељен уговор не престаје да постоји након губитка клијента, те се пословање или део пословања не може сматрати пренетим уколико се уговор додели новом предузећу.²⁵ Према томе, важан фактор за оцену постојања преноса предузећа је и преузимање радне снаге, поред коришћених оперативних метода рада.

Треба нагласити да становишта изнета у одлукама представљају смернице за примену права, а не јасне линије разграничења, поготово ако се има у виду да предочена решења остављају широк простор за злоупотребе од стране послодавца, те се оправдано критикују у теорији. То, даље, значи да и мала промена у начину организације послова од стране послодавца запослене може лишити заштите. Стога је велики број држава поједине одредбе Директиве Савета 2001/23/EZ допуњавао и разрађивао,

²³ Blanpain, R. (2013). *European Labour Law*, Thirteenth revised edition. The Hague: Wolters Kluwer, 761, *et seq.*

²⁴ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994, *Schmidt*, C-392/92, EU:C:1994:134. Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 593.

²⁵ Judgment of the Court of 11 March 1997, *Ayse Süzen v. Zehnacker*, C-13/95, EU:C:1997:141, 16.

међу којима и Србија, пружајући шире обим заштите запосленима у односу на решења која су у њој садржана.²⁶ За разлику од комунитарног права, српски законодавац не предвиђа очување идентитета предузећа као услов за ваљани пренос.

ЗАШТИТА ИНДИВИДУАЛНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Има ли запослени право да одбије рад за послодавца следбеника?

Приликом анализе положаја запослених у случају промене послодавца полази се од права која запослени имају у таквим околностима. Кључно питање је да ли запослени имају право да одбију да наставе радни однос са новим послодавцем. Одговор на постављено питање није једноставан, нарочито ако се имају у виду различита национална решења која су постојала пре доношења Директиве.²⁷ Такво стање ствари додатно је погоршала нејасна терминологија коришћена у њеном извornом тексту. Све то је имало за последицу оштру теоријску дискусију и потребу за униформнијим приступом, који ће обезбедити минималне гарантије заштите запосленима.

Запослени не може да пренесе на друго лице обавезе које има из радног односа, што значи да мора лично да извршава све поверене радне задатке. Могућност преноса извршења престација рада на друго лице је апсолутно искључена. За разлику од запослених, послодавци могу своја права и обавезе пренети на друго лице, осим ако је личност послодавца незаменљива за испуњење постојећег радног односа.²⁸ У теорији постоје и другачија мишљења да уговор о раду може уступити свака

²⁶ Тако Закон о раду, „не прецизира услове примене начела очувања запосленија, већ се она везује за све случајеве промене послодавца, без обзира на то да ли је у одређеној ситуацији очуван економски идентитет предузећа или не“. Ковачевић, Ј. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца. *Радно и социјално право*, 21 (1), 5.

²⁷ О два дијаметрално супротна приступа у ранијем немачком и француском праву. V.: Hartzén, A-C., Hös, N., Lecomte, F., Marzo, C., Mestre, B., Olbrich, H., Fuller, S. (2008). *The right of the employee to refuse to be transferred. A comparative and theoretical analysis*. EUI Working Paper LAW No. 20, 4.

²⁸ Henckel, K. C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber Institut for Private International Law, University of Groningen, 56.

уговорница под условом да друга страна на то пристане. Реч је о општим правилима облигационог права која важе за двостране уговоре.²⁹ Како је уговор о раду двострани уговор, поменута правила треба применити и на њега.³⁰ Оваквом ставу се не треба приклонити из више разлога. Прво, радно право се издвојило из своје основе, грађанског права, и постало самостална правна дисциплина. То, међутим, не значи да се општа облигационоправна правила више не примењују, него се она прилагођавају начелима и циљевима радног права. Исто тако, радно право је креирало додатна правила за заштиту економски слабије уговорне стране, као што је прецизирање законских основа који могу довести до окончања радног односа, чиме се модификују општа правила уговорног права о престанку двострано обавезујућих уговора. Друго, уговор о раду се закључује с обзиром на лична својства, способности и вештине запосленог, због чега он не може пренети права и обавезе из радног односа на треће лице.³¹ Треће, овакав приступ није упоредноправо прихваћен. Мали број земаља који га је познавао у прошлости, одступио је од њега.

Сагласност запосленог се на тражи као услов за ваљаност преноса, али он има право да одбије пренос уговора о раду на треће лице. У супротном би слобода рада, као један од основних радноправних начела била нарушена. Какве су последице одбијања запосленог да ради за послодавца следбеника није уређено комунитарним правом, него је препуштене државама чланицама. Да ли такво поступање запосленог представља оправдан разлог за отказ од стране послодавца, или је запослени у обавези да сам дâ отказ, или се пак такво поступање има сматрати као отказ од стране запосленог, зависи од решења садржаних у националним законима. Ни француски законодавац, као ни немачки, није уредио последице одбијања запосленог да ради за послодавца следбеника. Ипак, француска судска пракса је склона попуњавању те празнине на начин којим се последице одбијања запосленог за даљи наставак рада изједначавају са његовим отказом.³² Насупрот томе, немачки судови одлуку запосленог да

²⁹ Закон о облигационим односима, Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 57/89, Службени лист СРЈ, бр. 31/93, Службени лист СЦГ, бр. 1/2003. и 18/2020, чл. 145.

³⁰ V.: Ивошевић, З., Ивошевић, М. (2007). *Коментар Закона о раду*. Београд: Службени гласник, 278.

³¹ Krajeski, D. (2019). *L' „Intuitus personae“ dans les contrats*. Thèse. Toulouse: Toulouse Capitole Publications, 89.

³² Pélissier, J., Auzero, G., Dockès, E. (1990). Les restructurations d'entreprises et leur effets sur l'emploi, *Revue internationale de droit comparé*, 42(1), 353. Поједини француски аутори овакав став суда критикују наведећи нелогичност у томе да се одбијање запосленог тумачи као отказ, када, баш напротив, он жели да настави да ради, али за послодавца са којим је првобитно закључио уговор. V.: Mouly, J. (2007).

не настави радни однос са послодавцем следбеником тумаче као наставак дејства уговора о раду закљученог са послодавцем претходником, под условом да он наставља да послује.³³

Према српском Закону о раду, послодавац претходник је дужан да обавести запослене чији се уговор о раду преноси како би се они изјаснили да ли пристају или не на поменути пренос. Запослени може поступити на три начина: прихватити пренос уговора о раду и о томе писаним путем обавестити послодавца претходника, или одбити пренос уговора о раду (активно поступање), а могуће је и неизјашњавање о предложеном преносу у законом прописаном року (пасивно поступање). Ако се запослени изричito изјасни у писаној форми о одбијању преноса уговора о раду или се не изјасни у року од пет дана, послодавац претходник може отказати уговор о раду том запосленом.³⁴ Будући да може, не значи и да мора, па се оправдано поставља питање какав је статус запосленог коме није отказан уговор о раду од стране послодавца.³⁵

У теорији постоји мишљење да се ова правна празнина може попунити ступањем на рад запосленог који на тај начин успоставља радни однос са послодавцем следбеником.³⁶ Овакво тумачење произлази из правила да за заснивање радног односа није довољан закључен уговор о раду и да, без ступања на рад запосленог, фактички долази до његовог анулирања. *Argumentum a contrario*, ступањем на рад настаје фикција о заснивању радног односа на неодређено време, упркос одсуству уговора закљученог са послодавцем следбеником. Ипак, чини се да је прихватљивији други приступ, где се уговор о раду сматра уступљеним послодавцу

Une nouvelle rupture du contrat de travail produisant les effets d'une démission: le du salarié de passer au service du repreneur. *Recueil Dalloz*, 33 (2), 472.

³³ V.: Hartzén, A-C., Hös, N., Lecomte, F., Marzo, C., Mestre, B., Olbrich, H., Fuller, S. (2008). *The right of the employee to refuse to be transferred. A comparative and theoretical analysis*. EUI Working Paper LAW No. 20, 12.

³⁴ Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 149 (2). Овај рок је знатно дужи у немачком праву и износи месец дана. V.: *Bürgerliches Gesetzbuch*. Доступно на: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>. чл. 613a(6). Наше право за адресу пријема писмена о противљењу преносу преузећа одређује послодавца претходника, док немачко право оставља могућност избора између послодавца претходника и послодавца следбеника. Ово решење има више смисла и требало би га прихватити код нас с обзиром да обавеза информисања запослених о трансферу предузећа везује како послодавца претходника, тако и послодавца следбеника.

³⁵ Ова дилема је отклоњена у црногорском праву које предвиђа обавезу отказивања уговора о раду запосленом. V.: Закон о раду Црне Горе, Службени лист ЦГ, бр. 74/2019. и 8/2021, чл. 108 (4).

³⁶ Ивошевић, З., Ивошевић, М. (2007). *Коментар Закона о раду*. Београд: Службени гласник, 279.

следбенику само ако се запослени сагласи са преносом уговора, те да се у свим другим ситуацијама има сматрати да се пренос не односи на уговор о раду конкретног запосленог.³⁷

Забрана отказа

Поред преноса уговора о раду, Директива се бави и питањем заштите запослених од отказа узрокованих реструктуирањем друштва. Дакле, забрана отказа је лимитирана на статусне промене и друге случајеве уговорног, али и сваког другог преноса предузећа праћеног преносом права и обавезе из радног односа. Другим речима, промена титулара права и обавеза из радног односа не представља оправдан разлог за отказ од стране послодавца претходника или послодавца следбеника.³⁸ На тај начин се пружа известан степен сигурности да запослени неће бити негативно погођени променама, односно да неће остати без посла када послодавац донесе пословну одлуку да целукупно дотадашње пословање, или само један део (неки погон, фабрику, постројење), пренесе на друго предузеће. Из свега наведеног се изводи закључак да забрана не важи у случајевима отпуштања запослених услед технолошких, економских или организационих промена које доводе до затварања одређених радних места услед смањења обима посла, или из разлога који се тичу рада и способности запосленог односно његове дисциплине.³⁹

У упоредном праву се захтева да реорганизације предузећа и структуралне промене учињене у том погледу прати јасно образложење последица које из тога произлазе на уговор о раду и послове у предузећу. Послодавац који иницира престанак радног односа мора навести какав су утицај економске промене у предузећу имале на послове запослених и њихов статус.⁴⁰

Начело очувања запослења поред предметног ограничења има и временско ограничење које се своди на реализацију статусне промене.

³⁷ Ковачевић, Љ. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца. *Радно и социјално право*, 21 (1), 10.

³⁸ Директива Савета 2001/23/EZ, чл. 4(1).

³⁹ Kirchner, J., Morgenroth, S., Marshall, T. (2016). *Transfer of Business and Acquired Employee Rights: A Practical Guide for Europa and Across the Globe*. Berlin: Springer, 12.

⁴⁰ Henckel, K. C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber Institue for Private International Law, University of Groningen, 67; Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлоги за оtkaz ugovora o radu*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 400–402.

Од тог момента начело очувања запослења исцрпљује своју функцији, те послодавац, као и сваки други који није био учесник статусне промене, може отказати уговор о раду запосленима, поштујући, наравно, правила о отказном року и отказним разлозима. Поред тога, послодавац следбеник мора поштовати и погодности везане за остваривање права на отказ која се тичу чињеница насталих пре промене послодавца, као што је то, на пример, случај са отпремином у српском праву,⁴¹ или са несрећом на раду, у упоредном праву.⁴² Заштита се пружа запосленима који су стекли то својство на основу закљученог уговора о раду који важи на дан преноса предузећа.⁴³

Неприхватљив је пропуст српског законописца да непосредно уреди питање заштите запослених од отказа у случају промене послодавца, с обзиром да се у одсуству наведених правила отвара велики простор за злоупотребе које се нарочито огледају у

„...отпуштању запослених од стране послодавца претходника непосредно пре промене послодавца, као и отпуштање запослених убрзо по промени послодавца, а, у циљу што лакше реструктуирања“.⁴⁴

Послодавчева одлука о отказу не сме бити мотивисана преносом ни на који начин. Руководећи се тиме, неке европске државе настоје да ограниче право послодавца претходника да иницира престанак радног односа у одређеном периоду који непосредно претходи реструктуирању, као и у периоду након реализације преноса предузећа од стране послодавца следбеника, како би се обезбедила целовитија заштита.

У сваком конкретном случају је потребно утврдити повреду начела очувања запослења, с тим да отпуштање запосленог у периоду близком реструктуирању може бити сигнални показатељ злоупотреба дисциплинских и управљачких овлашћења послодавца претходника. С обзиром да је реч о тешком задатку који је праћен бројним проблемима, почев од правичног обима ограничења па све до начина санкционисања у случају повреде, преовлађује приступ далеко лакши за примену, који се своди

⁴¹ Приликом утврђивања висине отпремине запослених који су отпуштени из економских разлога рачуна се и време које су провели радећи за послодавца претходника. В.: Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 158(3).

⁴² Smit, N. (2001). *Labour law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 32.

⁴³ Lamponen, H. (2008). *The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking*. Helsinki: Helsinki University Print, 178.

⁴⁴ Ковачевић, Љ. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца. *Радно и социјално право*, 21 (1), 10.

на пуко дефинисање преноса предузећа као неспорног недозвољеног отказног разлога, не залазећи у детаље у смислу одређивања оквирног периода у којем се не сме откazati уговор о раду.⁴⁵

Запослени који су отпуштени неколико дана пре преноса, а нису засновали радни однос са послодавцем сукцесором, или јесу, али под неповољнијим условима, могу заштиту од незаконитог отказа остварити и према послодавцу сукцесору.⁴⁶ Штавише, ако се услови рада након извршеног преноса битније промене тако да резултирају иницирањем престанка радног односа од стране запосленог, ефекти таквог поступања биће изједначени са отказом послодавца из разлога који нису оправдани. Осим тога, одбијање понуде премештаја на ниже хијерархијски рангирани радно место, одмах по извршеној промени послодавца, не може представљати оправдан разлог за отказ.⁴⁷

ЗАШТИТА КОЛЕКТИВНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ ПРЕМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Како се права и обавезе из радног односа уређују не само уговором о раду, већ и колективним уговором, питање важења овог аутономног извора у случају промене послодавца постаје нарочито актуелно. Колективни уговор се закључује између субјеката колективног радног односа, којим се ближе уређују њихова права, обавезе и одговорности у односу на закон. То је особен правни извор који се једино среће у области рада.⁴⁸ Упоредноправна анализа показује да се субјектима радног права оставља слобода у регулисању међусобног односа. Већа аутономија води больим резултатима у оним земљама где је активизам синдиката нарочито изражен. Тим пре што колективни уговор не може предвидети неповољније услове рада и мања права запосленима, од минимума постављених

⁴⁵ Lamponen, H. (2008). *The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking*. Helsinki: Helsinki University Print, 180.

⁴⁶ Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or part of undertakings or businesses, 3.1.3.

⁴⁷ Etukakpan, E. S. (2012). *Transfer of undertakings: The Tension Between Business Rescue And Employment Protection In Corporate Insolvency*. Nottingham: Nottingham Trent University, 170.

⁴⁸ Herman, V., Ćuprija, M. (2011). *Osnove radnog prava*. Osijek: Pravni fakultet Osijek, 39.

законом.⁴⁹ Законодавац повлачи доњу границу која се даље може поменети, али искључиво у корист радника, а никако на њихову штету.

Закључењу колективног уговора претходи преговарање између представника запослених и послодавца. Успешно окончани преговори резултирају закључењем уговора којим се мири интереси два наизглед неспорива света, рада и капитала.

„Колективно преговарање није ништа друго него борба једне стране (радника, синдиката), да што више, уколико је могуће, захвати од друге стране (послодавца) и обратно.“⁵⁰

Суштина преговора се управо огледа у томе да свака страна учини уступке како би се исходовало компромисно решење. Запослени заједничким снагама покушавају да за себе исходују повољније услове рада, које појединачно не би могли, због неједнакости у преговарачкој моћи која произилази из економске супериорности послодавца. Колективна акција води већој могућности за успех који се огледа у достизању задовољавајућег стандарда у области рада односно у његовом увећању. Без слободе удружилаца, права Уставом зајамченог, колективно преговарање не би било могуће. Реч је о условним правима, јер је за остваривање једног права неопходно претходно реализација другог.⁵¹ Тиме се пружа заштита радницима као колективитету, док се појединачни интереси запослених утапају у скupину.⁵²

Колективни уговор је општи акт и примењује се на све запослене код послодавца, без обзира на одсуство чланства у синдикату, потписнику колективног уговора.⁵³ Штавише, дејство уговора се проширује и на запослене који су то својство стекли након закључења уговора.⁵⁴ Овакав приступ прихватају англосаксонске земље, док се, примера ради,

⁴⁹ О међусобном односу аутономних и хетерономних извора права. V.: Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 8.

⁵⁰ Učur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiwanje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1), 548.

⁵¹ Каламатиев, Т. (2012). Колективна права у Закону о радним односима Републике Македоније. *Радно и социјално право*, 16 (1), 122.

⁵² „Колективни интерес у колективном уговору није збир појединачних интереса, већ интерес укупности радника.“ Učur, Đ. M. (1991). *Op. cit.*, 545.

⁵³ Катић-Букумирић, Р. (2011). Колективни уговор као средство одговорног пословања. *Право и привреда*, 7 (9), 444.

⁵⁴ Закон о раду, Службени гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 262.

у Француској и Немачкој конституишу различити „радноправни режими“ у зависности од синдикалног организовања запослених.⁵⁵

Ако нису испуњени услови за закључење колективног уговора, у смислу постојања репрезентативног синдиката код послодавца, њега супституише правилник о раду, као једнострани акт послодавца. Закон о раду предвиђа да поред уговора о раду послодавац следбеник преузима и опште акте послодавца претходника који важе на дан преноса предузећа.⁵⁶ Тиме се обезбеђује континуитет раније уговорених услова рада, чиме се додатно штите запослени. И да наведена одредба о преузимању запослених није изричito поменута, до истог исхода би се дошло путем правила о дејствима статусних промена, које се огледају у ступању сукцептора у укупност права и обавеза његовог претходника. Друштво стицалац ступа у све правне односе друштва преносиоца, па самим тим и у његове радноправне односе, као резултат универзалне сукcesије.⁵⁷

Правило је да се самим уговором одређује његова садржина, почетак примене и време трајања. Од начелног правила тзв. отвореног рока важења колективног уговора се одступило у нашем праву. Тако, према важећем законском решењу колективни уговор се закључује на период који не може бити дужи од три године. На тај начин се аутономија волje уговорних страна нарушава, јер се важење уговора лимитира на одређени период. Тиме се начинио крупан заокрет у нашем праву с обзиром на ранију могућност закључења колективног уговора на неодређено време.⁵⁸ Ово решење нису прихватиле земље у окружењу, него су исправно поставиле да се колективни уговор примењује све док уговорне стране то желе.⁵⁹

Без обзира на поменуто, обавеза поштовања колективног уговора у случају преноса предузећа се протеже на период од најмање годину дана од реализације промене. Тако колективни уговор НИС а. д. Нови Сад

⁵⁵ Učur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktirovanje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1), 553.

⁵⁶ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 147.

⁵⁷ Radović, M. (2018). Creditor Protection in Restructurings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labour Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing, 69–70.

⁵⁸ Катић-Букумирић, Р. (2011). Колективни уговор као средство одговорног посlovaњa. *Право и привреда*, 7 (9), 446.

⁵⁹ Закон о раду Црне Горе, чл. 187. На истом колосеку је и хрватско право, с тим што прописује да колективни уговор на одређено време не може бити закључен на период дужи од пет година. V.: хрватски Закон о раду, *Народне новине*, бр. 93/14, 127/17, чл. 198.

предвиђа да се у случају статусне промене, као и сваке друге организационе промене у друштву, његове одредбе примењује на све запослене у периоду не краћем од три године.⁶⁰

Дужина примене колективног уговора од стране сукцесора је услољена периодом на који је закључен. Правило се не може применити ако је пре истека минималног рока од годину дана, истекло време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника. Исто важи и када је закључен нови колективни уговор између послодавца следбеника и репрезентативног синдиката.⁶¹

Међутим, шта се дешава када послодавац сукцесор већ има закључен колективни уговор. Да ли то значи да исти послодавац примењује два колективна уговора у зависности од тога о којим запосленима је реч. Примена различитих услова рада, а нарочито критеријума утврђивање зараде за запослене који раде на истим радним местима и код истог послодавца може на први поглед деловати као дискриминаторска. Таква оцена би засигурно била погрешна с обзиром да се запосленима погођеним преносом морају признати сва права и пружити сви услови који су раније уговорени. Међутим, ако су услови садржани у ранијем колективном уговору неповољнији за запослене, онда би требало прибегти примени колективног уговора који предвиђа повољнији третман.⁶²

Значај колективног уговора у изналажењу компромиса као предуслова успешног пословања привредних друштава додатно потврђује и Кодекс корпоративног управљања.⁶³ Социјални дијалог се тежи постићи кроз информисање запослених и њихово активно укључивање у колективне преговоре, кроз обезбеђивање неопходних ресурса и гарантовање одређених права, а пре свега право на заступање преко синдиката.

Директива не искључује могућност примене тзв. теорије стечених права на стечајну процедуру, чиме радноправна правила усмерена на заштиту запослених у случају трансфера предузећа могу проширити

⁶⁰ Колективни уговор за НИС а. д. Нови Сад, објављен у *Службеном гласнику РС*, бр. 12. од 1. фебруара 2007, чл. 95.

⁶¹ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18, чл. 150.

⁶² Ковачевић, Љ. (2018). Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labour Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.).Wien: Nomos, Hart Publishing, 241. Тако је, примера ради, у шпанском праву. V.: шпански *Código laboral y de la seguridad social*, para. 44.

⁶³ Кодекс корпоративног управљања, *Службени гласник*, бр. 99/2012.

домен своје примене.⁶⁴ Разлог се налази у спречавању коришћења стечаја као изговора за заобилажење индивидуалних и колективних права које имају запослени.

ЗАКЉУЧАК

Свако привредно друштво жели да се с времена на време преуреди како би остварило што боље пословне резултате. У том смислу реструктурирање служи повећању ефикасности и прилагођавању новим тржишним приликама, тако да реорганизација не мора имати негативну конотацију. Привредна друштва се повремено реорганизују са циљем бољег позиционирања на тржишту. Реч је о унутрашњим променама које су условљене захтевима тржишта. Међутим, промене у начину пословања се могу одразити на запослене и њихов социо-економски положај. Из тога следи да задатак радног права није нимало лак. Оно треба да оствари амбивалентне циљеве који се огледају у већој флексибилности на тржишту рада, са једне, и заштити запослених, као слабије стране радноправног односа кроз сигурност очувања запослења, са друге стране. Другачији приступ би био неоправдан, с обзиром да запослени немају никаву корист од тога што је нови послодавац наставио да послује, ако су они остали без посла. Следствено томе, конституисано је правило о преносу уговора о раду свих запослених по сили закона након доношења одлуке о преносу предузећа. Премда Закон о раду Републике Србије одлази корак даље у односу на комунитарне стандарде у овој области, јер предвиђа заштиту запослених у свим случајевима када се мења јача страна радног односа, у пракси се изграђена правила не примењују. Притом, не треба изгубити из вида да се заштита запослених годинама темељи на истоветним одредбама које нису унапређиване. С тим у вези нарочито је значајно прецизирати које су то ситуације у којима долази до промене послодавца, те да ли се тако може квалифиkovати свака промена власништва предузећа.

⁶⁴ Директива Савета 2001/23/EZ, чл. 5 (3) (4). Ову могућност искористило је Уједињено Краљевство и неке афричке државе. V: Smit, N. (2001). *Labour law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 370.

ЛИТЕРАТУРА

Монографије и чланци

- Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Bayart, C., Bosmans, I., Koster, P. (2005). *Employment Issues*. Доступно на: <http://www.allenover.com/SiteCollectionDocuments/International%20outsourcing%20law2and%20practic.pdf> (приступљено 22. 8. 2021).
- Blanpain, R. (2013). *European Labour Law*, Thirteenth revised edition. The Hague: Wolters Kluwer.
- Вићић, Ђ. (2018). *Заштита права запослених у случају стапања и поделе привредних друштава*, мастерски рад. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Драгићевић, М. (2019). Појам „преноса предузећа“ у смислу европског радног права“. *Право и привреда*, 7 (9).
- Ђондановић, И. (2018). *Заштита индивидуалних и колективних права запослених у случају стапајуће промене послодавца*, мастерски рад. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Etukakpan, E. S. (2012). *Transfer of undertakings: The Tension Between Business Rescue And Employment Protection In Corporate Insolvency*. Nottingham: Nottingham Trent University.
- Ивошевић, З., Ивошевић, М. (2007). *Коментар Закона о раду*. Београд: Службени гласник.
- Kalamatiev, T. (2017). Protection of employees' individual right in the event of a change of employer (transfer of undertaking) in the Republic of Macedonia. *Restructuring of companies and protection of employees' right: Views from the EU, Austria, Serbia and Macedonia – Collection of extended abstracts of contribution presented at the International conference held at the University of Belgrade Faculty of Law on March 2nd 2017* (eds. Kovačević, Lj., Radović, M.). Belgrade: University of Belgrade Faculty of Law.
- Каламатиев, Т. (2012). Колективна права у Закону о радним односима Републике Македоније. *Радно и социјално право*, 16 (1).
- Катић-Букумирић Р. (2011). Колективни уговор као средство одговорног пословања. *Право и привреда*, 7 (9).
- Kirchner, J., Morgenroth, S., Marshall, T. (2016). *Transfer of Business and Acquired Employee Rights: A Practical Guide for Europe and Across the Globe*. Berlin: Springer.
- Ковачевић, Љ. (2018). Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labour Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing.
- Ковачевић, Љ. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене пословавца. *Радно и социјално право*, 21 (1).

- Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Ковачевић, Љ., Шундерић, Б. (2017). *Приручник за полагање правосудног исхића*. Београд: Службени гласник.
- Krajeski, D. (2019). L' „*Intuitus personae*“ dans les contrats. *Thèse*. Toulouse: Toulouse Capitole Publications.
- Lamponen, H. (2008). *The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking*. Helsinki: Helsinki University Print.
- Лубарда, Б. (2016). *Радно право*, четврто издање. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Mouly, J. (2007). Une nouvelle rupture du contrat de travail produisant les effets d'une démission: le du salarié de passer au service du repreneur. *Recueil Dalloz*, 33 (2).
- Pélassier, J., Auzero, G., Dockès, E. (1990). Les restructurations d'entreprises et leur effets sur l'emploi. *Revue internationale de droit comparé*, 42 (1).
- Радовановић, Д. (2020). Положај запослених у случају статусне промене, односно промене послодавца. *Право и привреда*, 58 (2).
- Radović, M. (2018). Creditor Protection in Restructurings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labour Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing.
- Smit, N. (2001). *Labour law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikans University.
- Стошић, И. (2008). Корпоративно реструктуирање предузећа у свету и Србији. *Пословна економија*, 8 (1).
- Theemant van Loren, H. A. (1994). The protection of workers in the case of business transfers: A comparative study of the law in the USA, UK and South Africa. London: University College London.
- Učur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktuiranje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1).
- Hartzén, A-C., Hös, N., Lecomte, F., Marzo, C., Mestre, B., Olbrich, H., Fuller, S. (2008). *The right of the employee to refuse to be transferred. A comparative and theoretical analysis*. EUI Working Paper LAW No. 20.
- Henckel, K. C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber, Institue for Private International Law, University of Groningen.
- Herman, V., Ćuprija, M. (2011). *Osnove radnog prava*. Osijek: Pravni fakultet Osijek.
- Cascio, W., Boudreau, J. (2008). *Investing in People-Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Upper Saddle River: NJ-FT press.

Прописи и судска пракса

Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18.

Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС* бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 95/2018, 91/2019. и 109/2021.

Закон о облигационим односима, Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 57/89,
Службени лист СРЈ, бр. 31/93, Службени лист СЦГ, бр. 1/2003, 18/2020.

Закон о раду Црне Горе, Службени лист ЦГ, бр. 74/2019. и 8/2021.

Кодекс корпоративног управљања, Службени гласник, бр. 99/2012.

Хрватски Закон о раду, Народне новине, бр. 93/14, 127/17.

Bürgerliches Gesetzbuch. Доступно на: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>. Código laboral y de la seguridad social. Доступно на: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&modo=2

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the

Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Official Journal L 82.

Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or part of undertakings or businesses, 3.1.3.

Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994, Schmidt, C-392/92, EU:C:1994:134.

Judgment of the Court of 11 March 1997, Ayse Süzen v. Zehnacker, C-13/95, EU:C:1997:141.

*Tijana R. Kovacević**
University of Belgrade
ORCID: 0000-0003-3555-6335

SAFEGUARDING INDIVIDUAL AND COLLECTIVE EMPLOYEE RIGHTS IN THE EVENT OF A TRANSFER OF UNDERTAKINGS**

ABSTRACT: This paper meticulously analyzes the mechanisms for safeguarding the individual and collective rights of employees in the event of a transfer to a new employer. In this context, the protection of employees is facilitated through the rules governing the automatic transfer of employment contracts from the “old” to the “new” employer while maintaining identical working conditions. Consequently, the status of employees remains unaffected irrespective of any alterations in the activities undertaken by the new employer and decisions concerning the company transfer. In this sense, the assurance of job security serves as a counterbalance to the managerial authority of the employer and the freedom of entrepreneurship. The essence of the principle of employment security is encapsulated in the prohibition of initiating dismissals by the employer in the event of structural changes. Accordingly, the successor employer assumes the rights and obligations of the predecessor while preserving the legal status, thereby safeguarding the employees impacted by the transfer. Furthermore, legal continuity remains

* e-mail: tijanarkovacevic@gmail.com, Ph.D. student at the Faculty of Law, University of Belgrade.

** The paper was received on November 30, 2022, the revised version was delivered on January 14, 2023, and it was accepted for publishing on January 17, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*.

unbroken, even in terms of rights and obligations emanating from collective labor agreements, which continue to produce legal effects even under the successor employer.

Keywords: transfer of undertakings, transfer of company, employment contract

INTRODUCTION

The evolution of information and communication technology, industrialization, and global connectivity are only some of the processes significantly impacting contemporary social trends and established market structures. To better adapt to changes in the economic environment and enhance their competitive edge, employers often seek to transform their operational and business models through status, structural, financial, and other changes. Depending on the business and investment climate, decisions regarding business consolidation and company reorganization are made to increase profits. Successful business operations with their permanent solvency, profit maximization, and achieving a competitive advantage are realized through various forms of collaboration, based on both nominate and innominate contracts within civil and commercial law.¹ As the changes in a company's status affect not only the company but also its employees, subsequent sections will be dedicated to examining their position, i.e., the ramifications that structural changes concerning the change in leadership have on their employment contracts.

AUTOMATIC TRANSFER OF ALL EMPLOYMENT CONTRACTS

The practice of automatic transfer of employment contracts mandates that all employment contracts, and thus all rights and obligations from the employment relationship of the transferring company, i.e., the old employer, are transferred to the recipient company, i.e., the new employer. Neither the recipient company nor the transferring company can choose which employees

¹ The system of legal protection of employees in the event of a change of employer is incompatible with a planned economy where true freedom of entrepreneurship is absent. Hence, with the transition in the economic regulation system and the forfeiture of the right to a workplace, the issue of employee protection during a change of employer garnered the attention of Serbian legislators. Radovanović, D. (2020). *Položaj zaposlenih u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca*. *Pravo i privreda*, 58 (2), 298.

will be retained and whose employment will be terminated, as the transfer of the company is not a justified reason for dismissal *per se*. Therefore, all the rights and obligations of the predecessor employer arising from the employment relationship existing on the date of the company's transfer are transferred to the successor employer by force of law. This system was introduced by Directive 77/187 EC on the harmonization of the laws of the member states regarding the safeguarding of employees' rights in the event of the transfer of a company or parts of a company.² This directive essentially favored the French approach to the transfer of employment contracts, which operates on the premise that the transferred funds alone are not sufficient for the successful continuation of undertakings.³ Consequently, along with the transferred property, there had to be a transfer of all concluded work contracts. This arrangement generated cost savings for the new employer and ensured the provision of the necessary labor force, thereby introducing a level of certainty due to retaining individuals proficient in operating machines.⁴

It is crucial to highlight that the successor employer does not enter into new labor contracts with employees; instead, the effects of the "old" contracts are automatically transferred to them.⁵ This rule is further affirmed by the Companies Act, which stipulates that the employees of the transferring company, who are assigned to the recipient company by the status change agreement or division plan, continue to work in that company in accordance with labor regulations.⁶ In addition, while providing protection, no distinction is made between employees who have concluded an employment contract for

² Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.

³ The aforementioned system was introduced into French law by the Labor Law of 1928. At the other side of the spectrum were mostly Anglo-Saxon countries, emphasizing the mutual *intuitu personae* character of employment contracts. Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 578; For this reason, Great Britain strongly opposed the adoption of the Directive. Smith, N. (2001). *Labor law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg : Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 1 – 4.

⁴ Smith, N. (2001). *Labor law implications of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 4.

⁵ Kalamatić, T. (2017). Protection of employees' individual right in the event of a change of employee (transfer of undertaking) in the Republic of Macedonia. *Restructuring of companies and protection of employees' right: Views from the EU, Austria, Serbia and Macedonia – Collection of extended abstracts of contribution presented at the International conference held at the University of Belgrade Faculty and Law on March 2nd 2017* (eds. Kovacević, Lj., Radović, M.). Belgrade: University of Belgrade Faculty of Law, 8.

⁶ Companies Act, *Official Gazette of the RS* no. 36/2011, 99/2011, 83/2014, 5/2015, 95/2018, 91/2019, and 109/2021, art. 505 (1.6).

an indefinite period of time and those who have established some form of flexible employment relationship.⁷

The aforementioned solution, which has also been adopted in Serbian law, holds significant importance in preventing discriminatory behavior by employers. Establishing an employment relationship for an indefinite period is the norm, while atypical employment contracts are deemed an exception, utilized only when the needs of the employer and the work structure necessitate it.⁸ However, this is not the reality in practice. Moreover, it could be argued that the institution of the standard employment contract is practically dying out. Regrettably, instead of exercising this right, employers are increasingly resorting to its abuse. Such practices undermine employment security and income stability, which contribute to a certain degree of stability and certainty in the life of each individual.

In principle, the provisions outlined in Council Directive 2001/23/EC,⁹ which supplanted Directive 77/187, are applicable across all continental European countries, as well as in Norway, Iceland, and Liechtenstein.¹⁰ The fundamental premise of Council Directive 2001/23/EC (hereinafter referred to as the Directive) is to preserve the existing rights of employees, ensuring that restructuring does not adversely affect their standing within the participating companies. The subject of the Directive is not only the transfer of the company as a whole but also extends to the partial transfer of business operations, even in scenarios where the transferred segment of the company undertakes only ancillary (supporting, secondary) activities unrelated to the core function of the company. Through this approach, the personal continuity of the company is maintained, as the fear of job loss can have detrimental impacts on an individual's social integration.

Accordingly, labor law aims to ensure the preservation of employment in all scenarios where the legal status of the employer changes. This objective is realized through the harmonization of national rights across member states,

⁷ Commission Services' Working Document, Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings, point 2.1.2.

⁸ On the types of employment contracts and the proclaimed principle of equality, see: Kovačević, Lj., Šunderić, B. (2017). *Priručnik za polaganje pravosudnog ispita*. Belgrade: Official Gazette, 160–161; Lubarda, B. (2016). *Radno pravo*, Fourth Edition. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 124–127.

⁹ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *Official Journal* L 82.

¹⁰ Bayart, C., Bosmans, I., Koster, P. (2005). Employment Issues. Available at: <http://www.allenavery.com/SiteCollectionDocuments/International%20outsourcing%20law%20and%20practice.pdf> (accessed on August 22, 2021).

which may exhibit significantly divergent approaches to the regulation of certain labor law issues. It should be noted that the rules encapsulated in the Directive are minimal, allowing member states the latitude to further elaborate and supplement them.

Namely, for the Directive to be applicable, two conditions must be satisfied: 1) a change of employer has occurred, and 2) the identity of the company has been preserved. These conditions are to be met cumulatively. They are not further delineated by the Transfer Directive, thereby granting case law and theory a creative role.

The Concept of Transfer of Undertakings

From the perspective of corporate law, the notion of transfer of undertakings could entail a change of legal form, capital ownership, and change of status.¹¹ Given that an employer can also be a natural person, the Labor Law is better suited for identifying situations indicative of a transfer in undertakings. However, this is not the case, which gives rise to numerous issues in defining the term. In essence, any situation that necessarily entails a change of the economically stronger contracting party, during the (employment) legal relationship, could be characterized as a transfer of undertakings.

The Labor Law encompasses broad and somewhat vague terminology, stating that the employer changes in the case of “status changes, i.e., changes of employer, in accordance with the law.” Notably, this provision has remained unchanged since the entry into force of the 2005 Labor Law, which for the first time incorporated norms dedicated to the protection of employees in the event of a transfer in undertakings (transfer of company). This implies that the Labor Law does not exclusively delineate the situations constituting a transfer of undertakings, but also permits this possibility when stipulated by another law.¹² What stands out is the emphasis on status changes in the aforementioned definition. Essentially, the legislator references a scenario that is indisputable and most commonly used in practice. However, a transfer of undertakings can manifest in other situations as well, as suggested by the wording of the Law,

¹¹ Dondanović, I. (2018). *Zaštita individualnih i kolektivnih prava zaposlenih u slučaju statusne promene poslodavca*, master's thesis. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 11; Cascio, W., Boudreau, J. (2008). *Investing in People – Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Upper Saddle River: NJ-FT Press, 1.

¹² Kovačević, Lj. (2017). Usklađivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1), 5 – 6.

albeit these situations are not further elaborated on. It is clear that the concept of status changes is narrower than the concept of transfer of undertakings, but the space in between remains empty, and for reasons of legal security it should be addressed.¹³

Therefore, in defining the concept of transfer of undertakings, the legislator only mentions status changes and directs to other sources for additional situations where this occurs. This approach is not ideal due to the absence of other sources that explicitly address this matter. This very gap has led to divided opinions when it comes to theory, in the case of altering the legal form of a company. Consequently, there isn't a unanimous opinion on whether a change of form can be encompassed within the concept of transfer of undertakings. According to some authors, a change in legal form does not necessarily bring about a change in legal subjectivity, and by extension, a change in the entity exercising operational authority.¹⁴

Regarding the alteration in ownership capital, there have been radical changes that have taken steps backward. Up until the amendments to the Labor Law in 2014, the procedure of ownership transformation did not impact employees and their employment status, as jobs remained intact despite the change in the entity exercising representative and operational authority. During the transition of capital ownership, there is no alteration in the legal subjectivity of the company, and consequently, no transfer of undertakings. Aiming to preserve the existing rights of employees, provisions geared towards their protection in the event of a transfer in undertakings were also extended to the process of privatizing social enterprises. Despite the formally declared robust protection framework,¹⁵ in practice, a large number of employees were dismissed through the so-called redundancy programs, accompanied by social programs founded on the so-called passive measures of employment policy, which amounted to only severance pay.¹⁶

Privatization was intended to delineate ownership status and facilitate a more profitable utilization of resources, which are the primary drivers of

¹³ Kovačević, Lj. (2017). Usklađivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1), 6.

¹⁴ Vićić, Đ. (2018). *Zaštita prava zaposlenih u slučaju spajanja i podele privrednih društava*, master's thesis. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 13; Opposite: Ivošević, Z., Ivošević, M. (2007). *Komentar zakona o radu*. Belgrade: Official Gazette, 277.

¹⁵ Kovačević, Lj. (2017). Usklađivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1), 7.

¹⁶ Stošić, I. (2008). Korporativno restrukturiranje preduzeća u svetu i Srbiji. *Poslovna Ekonomija*, 8 (1), 157.

economic development. Therefore, transformation signifies not merely a shift in ownership structure, but also an enhancement in business efficiency, flexibility, and competitiveness, achievable predominantly when the majority owner is external to the company. Although the desired outcomes have not been realized, the lack of provisions addressing employees and their standing in the privatization process has been heavily criticized in theory, especially given that the deadline for executing mandatory privatization does not extend to public capital.¹⁷ Additionally, the change in capital ownership does not equate to a transfer of undertakings in the sense of exercising the right to severance pay, which further diminishes the safeguards afforded to employees.¹⁸

Here, it is interesting to address the matter of applying rules for the protection of employees in the event of a status change due to spin-offs. In this scenario, there occurs a separation of the personnel element – into employees who continue to work for the employer with whom they initially concluded the employment contract and those who are impacted by the transfer and change of the preceding employer. The fact that the personal unity of the company is being disrupted and that two legally distinct entities emerge does not alter the applicability of rules aimed at protecting employees.¹⁹ This is the only correct conclusion and indisputably justified from the employees' standpoint. All aforementioned considerations are equally applicable to the division of companies, where it must be ascertained which employees will continue working and within which new company.

Preserving the Identity of the Company as a Condition of the “Transfer of the Company”

The other condition, provided by the Directive, can also create confusion. When should it be considered that the identity of the company is preserved? What criteria are relevant for the assessment? These inquiries were brought before the European Court of Justice, which endeavored to provide appropriate responses through its jurisprudence. The transfer of a company extends

¹⁷ See: Kovačević, Lj. (2017). Usklađivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1), 7.

¹⁸ Labor Law, *Official Gazette of RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17, and 95/18, Art. 158 (4).

¹⁹ Theemat van Loren, H.A. (1994). *The protection of workers in the case of business transfers: A comparative study of the law in the USA, UK and South Africa*. London: University College London, 145.

beyond a mere transference of rights and obligations from one entity to another, encompassing the continuation or resumption of the predecessor's activities, irrespective of their primary or ancillary nature.²⁰ However, the execution of the same or similar economic activities by the successor employer at the time of the company transfer does not equate to preserving the economic identity of the business entity.²¹ In evaluating the fulfillment of this condition, several criteria must be considered, with four questions being pivotal: what, how, where, and in what manner. The identity of the company is preserved if the recipient company undertakes the same economic activity as the transferring company, maintaining the same business organization, employing the same methodology and working conditions, all on the same premises.²² Additionally, the preservation of the qualification structure – encompassing the retention of employees in managerial positions, the value of the property transferred at the time of transfer, the degree of similarity of the activities assumed, and their eventual cessation – are highlighted as relevant factors.²³ Concurrently, these criteria must be collectively regarded when evaluating the fulfillment of this condition for each individual case. Hence, an employer who has taken over the business or part of the business of another employer will be his legal successor if the nature of the transferred business activity is essentially the same.

In the case of *Christel Schmidt*, the European Court of Justice ruled that the transfer of labor, manifested in the presence of merely one employee, is not a hindrance to establishing safeguards. The dispute emerged from the dismissal of *Christel Schmidt*, who was employed by the bank for the hygienic upkeep of its premises. Substituting the employee, the bank contracted a cleaning agency that extended an offer to Mrs. *Schmidt* for work at the same location, albeit under considerably inferior conditions, which she declined. This case was brought before the European Court of Justice, which posited that the transfer of labor, irrespective of the number of individuals impacted by the transfer and the property that was transferred, serves as a sufficient indicator of the fulfillment of these conditions.²⁴

²⁰ Dragičević, M. (2019). Pojam „prenosa preduzeća“ u smislu evropskog radnog prava. *Pravo i privreda*, 7 (9), 621.

²¹ Kirchner, J., Morgenroth, S., Marshall, T. (2016). *Transfer of Business and Acquired Employee Rights: A Practical Guide for Europe and Across the Globe*. Berlin: Springer, 9–11.

²² Blanpain, R. (2013). *European Labor Law*, Thirteenth revised edition. The Hague: Wolters Kluwer, 761.

²³ *Ibid.*

²⁴ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994, *Schmidt*, C-392/92, EU:C:1994:134. Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 593.

The change of service provider also occurred in the case of *Ayse Süzen vs. Zehnacker Gebaeuderungung GmbH*, where a school delegated the cleaning tasks to a new company, ending the contract with the former one, which led to the termination of all employees. As in the previous case, the property was not transferred to the new employer, and while only a single person was involved in the transfer in the previous instance, this was not the case here. The European Court of Justice decided that a company previously awarded a contract does not cease to exist upon losing a client, and the business or a segment of the business cannot be deemed transferred if the contract is granted to a new company.²⁵ Therefore, a significant factor in evaluating the existence of a company transfer is the acquisition of the workforce, in addition to the operational work methodologies employed.

It should be underscored that the perspectives conveyed in the rulings serve as guidelines for law application, and not clear delineation boundaries, particularly when considering that the outlined solutions afford a wide range of options an employer can abuse, and are rightfully critiqued in theory. This further implies that even a minor alteration in the manner in which the employer organizes work can strip employees of protection. Consequently, numerous countries have augmented and expounded upon certain provisions of Council Directive 2001/23/EC, Serbia included, offering a broader spectrum of safeguards to employees compared to the solutions encapsulated therein.²⁶ Unlike Community law, the Serbian legislator does not mandate the preservation of the company's identity as a requisite for a valid transfer.

PROTECTION OF THE INDIVIDUAL EMPLOYEE RIGHTS IN CASE OF TRANSFER OF UNDERTAKINGS

Does an Employee Have the Right to Refuse to Work for a Successor Employer?

When delving into the position of employees amidst a transfer of undertakings, the primary consideration revolves around the rights employees retain

²⁵ Judgment of the Court of 11 March 1997, *Ayse Süzen v. Zehnacker*, C-13/95, EU:C:1997:141, 16.

²⁶ Thus, the Labor Law "does not specify the conditions for the application of the principle of employment preservation, but it is related to all transfer of undertakings cases, regardless of whether in a certain situation, the economic identity of the company is preserved or not." Kovačević, Lj. (2017). *Uskladivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca*. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1), 5.

in such scenarios. A question of paramount significance is whether employees have the right to decline the continuation of their work or relationship with the new employer. The answer to this question is not simple, especially if one takes into account the different national solutions that existed before the adoption of the Directive.²⁷ This scenario was further exacerbated by the ambiguous terminology employed in the original text of the Directive. All this resulted in a sharp theoretical discussion and the need for a more uniform approach, which will provide minimum guarantees of protection to employees.

An employee cannot delegate the obligations borne from their employment relationship to another individual, signifying that they must personally execute all assigned tasks. The notion of transferring one's work obligations to another individual is absolutely excluded. Unlike employees, employers can transfer their rights and obligations to another person, unless the distinctive personality of the employer is indispensable for the perpetuation of the existing employment relationship.²⁸ In theory, there are different opinions that the employment contract can be assigned by any contracting party, provided that the other party agrees to it. This notion stems from the general rules of obligation law pertinent to bilateral contracts.²⁹ Given that an employment contract is bilateral in nature, the aforementioned rules should ostensibly apply to it as well.³⁰ However, endorsing this standpoint is contentious for several reasons. Firstly, labor law has parted from its civil law foundation, evolving into an autonomous legal discipline. This, however, does not mean that the general rules of obligation law are no longer applicable, but that they are adapted to the principles and goals of labor law. Additionally, labor law has created supplementary rules for safeguarding the economically weaker contracting party, such as delineating the legal grounds that can precipitate the termination of the employment relationship, thereby modifying the generic rules of contract law concerning the termination of bilaterally binding contracts. Secondly, the employment contract is concluded with regard to the personal characteristics, abilities, and skills of the employee, which is why they cannot delegate the rights and obligations stemming from the employment relationship to a third

²⁷ On two diametrically opposed approaches in earlier German and French law. See: Hartzén, A.C., Hös, N., Lecomte, F., Marzo, C., Mestre, B., Olbrich, H., Fuller, S. (2008). *The right of the employee to refuse to be transferred. A comparative and theoretical analysis*. EUI Working Paper LAW No. 20, 4.

²⁸ Henckel, K.C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber Institute for Private International Law, University of Groningen, 56.

²⁹ Law on Obligations, *Official Gazette of the SFRY*, no. 29/78, 39/85, 57/89, *Official Gazette of the FRY*, no. 31/93, *Official Gazette of SCG*, no. 1/2003. and 18/2020, Art. 145.

³⁰ See: Ivošević, Z., Ivošević, M. (2007). *Komentar zakona o radu*, Belgrade: Official Gazette, 278.

party.³¹ Thirdly, this approach is not accepted in comparative law. A scant number of countries that were acquainted with this notion in the past have since diverged from it.

The employee's consent is mandated as a prerequisite for the validity of the transfer, but they retain the right to refuse the transfer of the employment contract to a third party. Otherwise, the right to work, being one of the fundamental principles of labor law, would be infringed. The ramifications of an employee's refusal to work for a successor employer are not delineated by Community law but are delegated to the jurisdiction of member states. Whether such conduct on the part of the employee substantiates legitimate grounds for dismissal by the employer, necessitates the employee's resignation, or should be construed as dismissal initiated by the employee, hinges on the provisions encapsulated in national laws. Neither the French nor the German legislature has stipulated the repercussions of an employee's refusal to work for a successor employer. Nonetheless, French jurisprudence endeavors to bridge this gap by correlating the consequences of an employee's refusal to continue working with their dismissal.³² In contrast, German courts construe the employee's resolution not to perpetuate the employment relationship with the successor employer as the continuation of the employment contract with the predecessor employer, provided that the latter continues operations.³³

According to the Serbian Labor Law, the predecessor employer is obliged to inform the employees whose employment contract is being transferred so that they can declare whether or not they agree to this transfer. The employee has three courses of action: they may accept the transfer of the employment contract and convey this acceptance in writing to the predecessor employer, or they may reject the transfer of the employment contract (active procedure). Additionally, they may opt not to respond to the proposed transfer within the legally stipulated timeframe (passive procedure). Should the employee explicitly express their rejection of the employment contract transfer in writing, or

³¹ Krajeski, D. (2019). *L' "Intuitus personae" dans les contrats*. Thèse. Toulouse: Toulouse Capitole Publications, 89.

³² Pélissier, J., Auzero, G., Dockès, E. (1990). Les restructurations d'entreprises et leur effets sur l'emploi, *Revue internationale de droit comparé*, 42(1), 353. Certain French scholars critique this judicial stance, highlighting the incongruity in interpreting an employee's refusal as a resignation, when, contrarily, the employee desires to continue their employment, albeit with the original employer with whom the contract was initially concluded. See.: Mouly, J. (2007). Une nouvelle rupture du contrat de travail produisant les effets d'une démission: le du salarié de passer au service du repreneur. *Recueil Dalloz*, 33 (2), 472.

³³ See: Hartzén, AC., Hös, N., Lecomte, F., Marzo, C., Mestre, B., Olbrich, H., Fuller, S. (2008). *The right of the employee to refuse to be transferred. A comparative and theoretical analysis*. EUI Working Paper LAW No. 20, 12.

fail to respond within five days, the predecessor employer can terminate the employment contract.³⁴ Given that “can” does not equate to “must,” this raises a valid question about the status of an employee whose employment contract has not been terminated by the employer.³⁵

In theory, there is a viewpoint that this legal gap can be bridged by the employment of an employee who thus establishes an employment relationship with the successor employer.³⁶ This interpretation stems from the rule that a concluded employment contract is not sufficient to establish an employment relationship and that the relationship is effectively nullified if the employee does not begin working. *Argumentum a contrario*, beginning work is construed as establishing a de facto indefinite employment relationship, even in the absence of a formal contract with the successor employer. However, it seems that the second approach is more acceptable. Here the employment contract is considered assigned to the successor employer only if the employee agrees to the transfer of the contract. In all other cases, the transfer is not considered applicable to the specific employee’s contract.³⁷

Prohibition of Dismissal

In addition to addressing the transfer of employment contracts, the Directive also covers safeguarding employees against dismissals that result from company restructuring. Therefore, the prohibition on dismissals is limited to status changes and other cases of both contractual and any other transfer of a company accompanied by the transfer of rights and obligations

³⁴ Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. and 95/18, Art. 149 (2). This term is significantly longer in German law and amounts to one month. See: *Bürgerliches Gesetzbuch*. Available at: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>. Art. 613a(6). In our jurisdiction, the protocol upon receiving a letter of objection to the contract transfer during an acquisition is dictated by the predecessor employer, whereas German law accords the choice between the predecessor and successor employer. This arrangement appears more logical and should be embraced in our system, considering that the duty to inform employees about the company transfer encumbers both the predecessor and successor employer.

³⁵ This dilemma is resolved in Montenegrin law, which provides for the obligation to cancel the employment contract of the employee. See: Labor Law of Montenegro, *Official Gazette of Montenegro*, no. 74/2019. and 8/2021, Art. 108 (4).

³⁶ Ivošević, Z., Ivošević, M. (2007). *Komentar zakona o radu*. Belgrade: Official Gazette, 279.

³⁷ Kovačević, Lj. (2017). Uskladivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Labor and social law*, 21 (1), 10.

from an employment relationship. This means that a change in the holder of these rights and obligations is not a valid reason for dismissal by either the predecessor or the successor employer.³⁸ Such provisions assure a degree of security for employees, ensuring they are not adversely impacted by the changes, namely, that they will not lose their jobs when the employer decides to transfer the entire business or a part thereof (such as a plant, factory, or facility) to another company. This leads to the conclusion that this prohibition does not extend to dismissals arising from technological, economic, or organizational changes that necessitate the elimination of certain jobs, nor does it cover terminations due to an employee's performance, abilities, or conduct.³⁹

In comparative law, any company reorganizations or structural changes must be clearly explained, particularly regarding the implications for employment contracts and the company's operations. The employer initiating the termination of employment must articulate the specific effects that economic changes within the company will have on the employees' positions and their overall status.⁴⁰

In addition to the aforementioned limitations, the principle of employment preservation also has a time limit, which comes down to the realization of a status change. Once this occurs, the principle's purpose is deemed fulfilled, allowing the employer (who was not involved in the status change) to terminate employment contracts, provided they comply with established notice periods and grounds for termination. Moreover, the successor employer must honor pre-existing entitlements related to termination rights that stem from events prior to the transfer of undertakings. These may include severance pay, as stipulated by Serbian law⁴¹, or work-related accidents, as recognized in comparative law.⁴² This protection extends to employees who are under a valid employment contract at the time of the company's transfer.⁴³

³⁸ Council Directive 2001/23/EC, Art. 4(1).

³⁹ Kirchner, J., Morgenroth, S., Marshall, T. (2016). *Transfer of Business and Acquired Employee Rights: A Practical Guide for Europe and Across the Globe*. Berlin : Springer, 12.

⁴⁰ Henckel, K.C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber Institute for Private International Law, University of Groningen, 67; Kovačević, Lj. (2016). *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 400 – 402.

⁴¹ When calculating severance pay for employees dismissed due to economic reasons, the duration of their employment with the previous employer is also considered. See: Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. and 95/18, Art. 158(3).

⁴² Smith, N. (2001). *Labour law implication of the transfer of an undertaking*. Johannesburg: Faculty of Law of the Rand Afrikaans University, 32.

⁴³ Lamponen, H. (2008). *The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking*. Helsinki: Helsinki University Print, 178.

The Serbian legislator's failure to directly regulate the protection of employees from termination in the event of a transfer of undertakings is unacceptable, given that the absence of such rules opens up ample opportunities for abuse, particularly reflected in "terminations by the predecessor employer immediately before the transfer of undertakings, as well as dismissals of employees shortly after the transfer of undertakings, aimed at facilitating restructuring."⁴⁴ The employer's decision to terminate an employee must not be motivated by the transfer in any way. With this in mind, some European countries have sought to limit the right of the predecessor employer to initiate the termination of the employment relationship during a certain period immediately preceding the restructuring, as well as during the period after the transfer of the enterprise by the successor employer, in order to ensure more comprehensive protection.

In each specific case, it is necessary to establish a violation of the principle of employment preservation. The dismissal of an employee during a period close to restructuring can be a significant indicator of the abuse of disciplinary and operational authority by the predecessor employer. Given that this is a challenging task accompanied by numerous problems, from defining the fair scope of restrictions to the methods of sanctioning in case of violation. The prevailing approach much simpler for implementation is reduced to merely defining the transfer of an enterprise as an undisputed prohibited reason for dismissal, without delving into details in terms of determining the approximate period during which the termination of the employment contract is not allowed.⁴⁵

Employees who were dismissed a few days before a transfer, and have not established an employment relationship with the successor employer, or have done so but under less favorable conditions, can seek protection against unlawful dismissal from the successor employer.⁴⁶ Moreover, if working conditions significantly change after a transfer, resulting in the initiation of termination of the employment relationship by an employee, the effects of such actions will be equated with an unjustified dismissal by the employer. Furthermore, refusing an offer to transfer to a lower hierarchical position

⁴⁴ Kovačević, Lj. (2017). Uskladivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1), 10.

⁴⁵ Lamponen, H. (2008). *The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking*. Helsinki: Helsinki University Print, 180.

⁴⁶ Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or part of undertakings or businesses, 3.1.3.

immediately after the change of employer cannot constitute a justified reason for dismissal.⁴⁷

SAFEGUARDING COLLECTIVE EMPLOYEE RIGHTS IN THE EVENT OF A TRANSFER OF UNDERTAKINGS

As the rights and obligations from the employment relationship are governed not only by the employment contract but also by a collective agreement, the issue of the validity of this autonomous source in case of a transfer in undertakings becomes particularly relevant. A collective agreement is concluded between the subjects of the collective employment relationship, which further regulates their rights, obligations, and responsibilities in relation to the law. This is a unique source of law found only in the field of labor law.⁴⁸ Comparative legal analysis shows that labor law subjects are left with the freedom to regulate their mutual relationship. Greater autonomy leads to better results in those countries where union activism is particularly pronounced. Especially since a collective agreement cannot stipulate working conditions and employee rights that are less favorable than the minimum set by law.⁴⁹ The legislator sets the lower limit which can then be moved, but exclusively in favor of the workers, and never to their detriment.

The conclusion of the collective agreement is preceded by negotiations between the representatives of the employees and the employer. Successfully concluded negotiations result in a contract that reconciles the interests of two seemingly incompatible realms: labor and capital. “Collective bargaining is nothing more than the struggle of one party (workers, union) to gain as much as possible from the other party (employer) and vice versa”.⁵⁰ The essence of negotiations is reflected in the fact that each party makes concessions to reach a compromise. Employees collectively strive to secure more favorable working conditions, which individually they could not achieve, due to the imbalance in

⁴⁷ Etukakpan, E.S. (2012). *Transfer of Undertakings: The Tension Between Business Rescue And Employment Protection In Corporate Insolvency*. Nottingham : Nottingham Trent University, 170.

⁴⁸ Herman, V., Ćuprija, M. (2011). *Osnove radnog prava*. Osijek: Faculty of Law Osijek, 39.

⁴⁹ On the mutual relationship between autonomous and heteronomous sources of law. See: Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. and 95/18, Art. 8.

⁵⁰ Učur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktiroiranje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1), 548.

bargaining power stemming from the employer's economic superiority. Collective action leads to greater opportunities for success, which is reflected in reaching a satisfactory employment standard, i.e. in its increase. Without the freedom of association, a right constitutionally guaranteed, collective bargaining would be impossible. These are conditional rights, as the exercise of one right necessitates the prior realization of another.⁵¹ This provides safeguards for the workers as a collective, while individual employee interests become integrated into the group.⁵²

The collective agreement is a general act and applies to all of the employer's employees, regardless of whether they are members of the union that signed the collective agreement.⁵³ Furthermore, the contract's effect extends to those who became employees after its conclusion.⁵⁴ This approach is accepted by Anglo-Saxon countries, while in France and Germany, for example, different "labor law regimes" are constituted depending on the trade union organization of employees.⁵⁵

If the conditions for concluding a collective agreement are not met, specifically regarding the existence of a representative trade union within the employer, it is replaced by the labor regulations, as a unilateral act of the employer. The Labor Law stipulates that in addition to the employment contract, the successor employer also takes over the general acts of the predecessor employer that are in effect on the day of the company's transfer.⁵⁶ This ensures the continuity of previously agreed working conditions, thereby additionally safeguarding employees. Even if the specific provision regarding the transfer of employees was not explicitly stated, the same result would be achieved through the rules concerning the effects of status changes. These involve the successor stepping into the entire spectrum of rights and obligations of their predecessor. Consequently, the recipient company enters into

⁵¹ Kalamatić, T. (2012). Kolektivna prava u Zakonu o radnim odnosima Republike Makedonije. *Radno i osigajalno pravo*, 16 (1), 122.

⁵² "In a collective agreement, the collective interest is not merely the sum of individual interests, but rather the interest of the entire workforce." Učur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1), 545.

⁵³ Katić-Bukumirić, R. (2011). Kolektivni ugovor kao sredstvo odgovornog poslovanja. *Pravo i privreda*, 7 (9), 444.

⁵⁴ Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. and 95/18, Art. 262.

⁵⁵ Učur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1), 553.

⁵⁶ Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. and 95/18, Art. 147.

all the legal relationships of the transferring company, thereby inheriting its employment relations as a result of universal succession.⁵⁷

It is a standard practice that the collective agreement itself specifies its content, commencement of application, and duration. Our law has deviated from the general principle of an open-ended validity period for collective agreements. Thus, under the current legal framework, a collective agreement is concluded for a term that cannot exceed three years. This limits the autonomy of the will of the contractual parties by restricting the agreement's validity to a specific period. This represents a significant shift in our legal system from the previous option of entering into collective agreements for an indefinite period.⁵⁸ This approach has not been adopted by neighboring countries; instead, they have rightly established that a collective agreement remains in effect as long as the contracting parties wish.⁵⁹

Despite this, the duty to adhere to the collective agreement in the event of a company transfer extends for a minimum period of one year following the change. For instance, the collective agreement of NIS a.d. Novi Sad specifies that in the case of a status change or any other organizational alteration, its provisions shall apply to all employees for a period of at least three years.⁶⁰

The duration for which the successor must apply the collective agreement depends on the term for which it was initially concluded. This rule is inapplicable if the collective agreement with the predecessor employer expires before the minimum one-year period is reached. The same holds true when a new collective agreement is established between the successor employer and a representative trade union.⁶¹

However, a question arises when the successor employer already has an existing collective agreement. Does this mean the employer must apply two different collective agreements depending on which employees are involved? Applying different working conditions, particularly in determining wages for employees working in the same roles for the same employer, may initially

⁵⁷ Radović, M. (2018). Creditor Protection in Restructurings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labor Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing, 69–70.

⁵⁸ Katić-Bukumirić, R. (2011). Kolektivni ugovor kao sredstvo odgovornog poslovanja. *Pravo i privreda*, 7 (9), 446.

⁵⁹ Labor Law of Montenegro, Art. 187. Croatian law is on the same track, with the fact that it stipulates that a collective agreement for a fixed period cannot be concluded for a period longer than five years. See: Croatian Labor Law, *Narodne Novine*, no. 93/14, 127/17, Art. 198.

⁶⁰ Collective agreement for NIS a.d. Novi Sad, published in "Official Gazette of RS", no. 12 of February 1, 2007, Art. 95.

⁶¹ Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17, and 95/18, Art. 150.

appear discriminatory. Such an assessment would certainly be incorrect considering that the employees affected by the transfer must be granted all rights and conditions previously agreed upon. However, if the terms of the previous collective agreement are less favorable for employees, it would be appropriate to apply the collective agreement offering a more favorable treatment.⁶²

The significance of the collective agreement in facilitating a compromise, a key prerequisite for the successful operation of companies, is further emphasized by the Corporate Governance Code.⁶³ The aim is to achieve social dialogue by informing employees and actively involving them in collective negotiations, providing necessary resources, and ensuring certain rights, primarily the right to representation via unions.

The Directive does not preclude the application of the so-called theory of acquired rights to bankruptcy proceedings. This allows labor law rules, designed to protect employees in the event of a company transfer, to extend their scope of application.⁶⁴ The underlying reason is to prevent bankruptcy from being used as a pretext to bypass the individual and collective rights of employees.

CONCLUSION

Every company aspires to periodically reorganize to achieve optimal business results. Restructuring, in this context, aims to enhance efficiency and adapt to new market opportunities, thus reorganization isn't inherently negative. Companies undertake reorganization to improve market positioning, driven by internal changes necessitated by market demands. However, changes in business operations can impact employees and their socio-economic status and consequently, labor law faces a challenging task. It aims to balance two conflicting objectives: fostering greater labor market flexibility, and protecting employees, the more vulnerable party in employment relations, by ensuring job security. An alternate approach would be unjustifiable, as employees gain

⁶² Kovačević, Lj. (2018). Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labor Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing, 241. This is, for instance, the case in Spanish law. See: Spanish *Código laboral y de la seguridad social*, para. 44.

⁶³ Corporate Governance Code, *Official Gazette*, no. 99/2012.

⁶⁴ Council Directive 2001/23/EC, Art. 5 (3) (4). Great Britain and some African countries took advantage of this opportunity. In: Smith, N. (2001). *Labor law implications of the transfer of an undertaking*. Johannesburg : Faculty of Law of the Rand Afrikans University, 370.

nothing if they lose their jobs despite the new employer's continued operations. Therefore, a legal rule has been established that mandates the transfer of all employees' employment contracts by law following a decision to transfer a company. While the Labor Law of the Republic of Serbia exceeds community standards in this field by safeguarding employees in all scenarios involving a change in the more dominant party of the employment relationship, the established rules are often not implemented in practice. It's crucial to remember that employee protection has historically relied on identical, unimproved provisions. Therefore, it's especially important to precisely define the scenarios that constitute a transfer in undertakings, and whether every change in company ownership qualifies as such.

BIBLIOGRAPHY

Monographs and Articles

- Barnard, C. (2012). *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press.
- Bayart, C., Bosmans, I., Koster, P. (2005). Employment Issues. Available at: <http://www.allenover.com/SiteCollectionDocuments/International%20outsourcing%20law%20practic.pdf> (accessed on August 22, 2021).
- Blancpain, R. (2013). *European Labor Law*, Thirteenth revised edition. The Hague: Wolters Kluwer.
- Cascio, W., Boudreau, J. (2008). *Investing in People - Financial Impact of Humane Resources Initiatives*. Upper Saddle River: NJ - FT press.
- Dragićević, M. (2019). Pojam „prenosa preduzeća“ u smislu evropskog radnog prava. *Pravo i privreda*, 7 (9).
- Đondanović, I. (2018). *Zaštita individualnih i kolektivnih prava zaposlenih u slučaju statusne promene poslodavca*, master's thesis. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade.
- Etukakpan, E.S. (2012). *Transfer of Undertakings: The Tension Between Business Rescue And Employment Protection In Corporate Insolvency*. Nottingham: Nottingham Trent University.
- Ivošević, Z., Ivošević, M. (2007). *Komentar zakona o radu*. Belgrade: Official Gazette.
- Kalamatiev, T. (2017). Protection of employees' individual rights in the event of a change of employee (transfer of undertaking) in the Republic of Macedonia. *Restructuring of companies and protection of employees' right: Views from the EU, Austria, Serbia, and Macedonia – Collection of extended abstracts of contribution presented at the International conference held at the University of Belgrade Faculty and Law on March 2nd, 2017* (eds. Kovačević, Lj., Radović, M.). Belgrade: University of Belgrade Faculty of Law.
- Kalamatiev, T. (2012). Kolektivna prava u Zakonu o radnim odnosima Republike Makedonije. *Radno i socijalno pravo*, 16 (1).

- Katić-Bukumirić R. (2011). Kolektivni ugovor kao sredstvo odgovornog poslovanja. *Pravo i privreda*, 7 (9).
- Kirchner, J., Morgenroth, S., Marshall, T. (2016). *Transfer of Business and Acquired Employee Rights: A Practical Guide for Europe and Across the Globe*. Berlin: Springer.
- Krajeski, D. (2019). L' "Intuitus personae" dans les contrats. *Thèse*. Toulouse: Toulouse Capitole Publications.
- Kovačević, Lj. (2018). Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labor Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing.
- Kovačević, Lj. (2017). Usklađivanje domaćeg zakonodavstva i prakse sa radnim pravom Evropske Unije – primer zaštite prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca. *Radno i socijalno pravo*, 21 (1).
- Kovačević, Lj. (2016). *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. White City: Faculty of Law, University of Belgrade.
- Kovačević, Lj., Šunderić, B. (2017). *Priručnik za polaganje pravosudnog ispita*. Belgrade: Official Gazette.
- Lamponen, H. (2008). *The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking*. Helsinki: Helsinki University Print.
- Lubarda, B. (2016). *Radno pravo*, Fourth Edition. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade.
- Mouly, J. (2007). Une nouvelle rupture du contrat de travail produisant les effets d'une démission: le du salarié de passer au service du repreneur. *Recueil Dalloz*, 33 (2).
- Pélissier, J., Auzero, G., Dockès, E. (1990). Les restructurations d'entreprises et leur effets sur l'emploi. *Revue internationale de droit comparé*, 42 (1).
- Radović, M. (2018). Creditor Protection in Restructurings in Serbia. *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labor Law Issues* (eds. Kovács, E., Winner, M.). Wien: Nomos, Hart Publishing.
- Radovanović, D. (2020). Položaj zaposlenih u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca. *Pravo i privreda*, 58 (2).
- Smith, N. (2001). *Labor law implications of the transfer of an undertaking*: Faculty of Law of the Rand Afrikaans University.
- Stošić, I. (2008). Korporativno restrukturiranje preduzeća u svetu i Srbiji. *Poslovna ekonomija*, 8 (1).
- Theem van Loren, HA (1994). The protection of workers in the case of business transfers: A comparative study of the law in the USA, UK, and South Africa. London: University College London.
- Ućur, Đ. M. (1991). Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 27 (1).
- Hartzén, A.C., Hös, N., Lecomte, F., Marzo, C., Mestre, B., Olbrich, H., Fuller, S. (2008). *The right of the employee to refuse to be transferred. A comparative and theoretical analysis*. EUI Working Paper LAW No. 20.

- Herman, V., Ćuprija, M. (2011). *Osnove radnog prava*. Osijek: Faculty of Law Osijek.
- Henckel, K.C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber, Institute for Private International Law, University of Groningen.
- Vićić, Đ. (2018). *Zaštita prava zaposlenih u slučaju spajanja i podele privrednih društava*, master's thesis. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade.

Regulations and Case Law

Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. and 95/18.

Companies Act, *Official Gazette of the RS* no. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. law, 5/2015, 95/2018, 91/2019. and 109/2021.

Law on Obligations, *Official Gazette of the SFRY*, no. 29/78, 39/85, 57/89, *Official Gazette of the FRY*, no. 31/93, *Official Gazette of SCG*, no. 1/2003, 18/2020.

Labor Law of Montenegro, *Official Gazette of Montenegro*, no. 74/2019. and 8/2021.

Corporate Governance Code, *Official Gazette*, no. 99/2012.

Croatian Labor Law, *Narodne Novine*, no. 93/14, 127/17.

Bürgerliches Gesetzbuch. Available at: [https://www.it Hurts.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=093_Código_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&mode=2](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>. Código laboral y de la seguridad social. Available at: <a href=)

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses, or parts of undertakings or businesses.

Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses, or parts of undertakings or businesses. *Official Journal L* 82.

Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses, or parts of businesses.

Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses, or part of undertakings or businesses, 3.1.3.

Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994, *Schmidt*, C-392/92, EU: C:1994:134.

Judgment of the Court of 11 March 1997, *Ayse Stizen v. Zehnacker*, C-13/95, EU: C:1997:141.

Originalni naučni rad
DOI: 10.5937/gakv95-41473
UDC 349.245:[616.98:578.834]

*Andrijana Ristić**
Univerzitet u Beogradu
ORCID: 0009-0006-5239-6141

RAD VAN PROSTORIJA POSLODAVCA **Pravni režim i izazovi organizacije u toku i nakon pandemije Covid-a 19****

SAŽETAK: Izbijanje epidemije Covid-a 19 dovelo je do neočekivanog porasta značaja rada van prostorija poslodavca u svetskim okvirima. Kako je do tada ovaj način organizacije rada uživao skromnu zastupljenost, usled opreznog stava poslodavaca i zaposlenih prema njemu, tako ni uređenju ovog pitanja nije bila posvećena adekvatna pažnja, kako na unutrašnjem, tako i na međunarodnom nivou. U ovom radu autorka će pokušati da odgovori na pitanje da li su stavovi zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada doživeli promenu nakon nastupanja vanrednih epidemioloških okolnosti, te da li će usled toga njegova zastupljenost u budućnosti biti značajnija. Pored toga, autorka će pokušati da utvrdi da li je rad van prostorija poslodavca na adekvatan način uređen u Republici Srbiji, kao i da li je i koja pitanja neophodno potpumije urediti u svetu njegovog povećanog značaja. U cilju dobijanja odgovora na navedena pitanja, autorka je sprovedla anketu sa zaposlenima koji su u našoj zemlji, usled uvođenja vanrednog stanja, počeli da obavljaju rad van prostorija poslodavca. Navedeni rezultati biće cenjeni u svetu rezultata sprovedenih anketa na nivou Evropske unije, a

* e-mail: andrijanaristic.adv@gmail.com, Doktorand na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, Advokatska Komora Beograda.

** Rad je primljen 29. 11. 2022, izmenjena verzija rada dostavljena je 18. 1. 2023, a prihvaćen je za objavljivanje 1. 2. 2023. godine.

pitanje uređenosti ovog načina organizacije rada posmatraćemo kroz analizu zakonskih i podzakonskih akata koji uređuju ovo pitanje u Republici Srbiji.

Ključne reči: rad van prostorija poslodavca, Covid 19, mesto rada, rad od kuće, rad na daljinu

UVOD

Rad van prostorija poslodavca doživeo je ekspanziju izbijanjem epidemije izazvane Covid-om 19 jer je, usled uvođenja mera za njeno suzbijanje do koga je došlo u većem delu sveta, identifikovan kao jedan od malobrojnih načina pomirenja ekonomске stabilnosti i očuvanja javnog zdravlja. Stavovi zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada bili su većinski negativni do nastupanja vanrednih epidemioloških okolnosti, što je bio jedan od glavnih uzročnika njegove skromne zastupljenosti u prethodnom periodu, uprkos prednostima koje je nudio u okolnostima sve većeg razvoja informacijskih tehnologija.

U ovom radu bavićemo se pitanjem specifičnosti rada van prostorija poslodavca, te pokušati da odgovorimo na pitanje da li su ove specifičnosti adekvatno uzete u obzir prilikom uređenja ovog načina organizacije rada u Republici Srbiji. Drugo i ujedno ključno pitanje kojim ćemo se baviti u ovom radu odnosi se na to kakav je stav onih zaposlenih i poslodavaca, koji su usled pandemije izazvane Covid-om 19 počeli sa obavljanjem rada van prostorija poslodavca, prema ovom načinu organizacije rada. Pokušaćemo da damo uopšten odgovor na pitanje da li su stavovi zaposlenih i poslodavaca izmenjeni u odnosu na period koji je prethodio nastupanju vanrednih zdravstvenih okolnosti.

U cilju dobijanja odgovora na prethodno pitanje, autorka rada sprovedla je internet anketu sa 40 ispitanika – zaposlenih koji su počeli da obavljaju rad van prostorija poslodavca usled pandemije izazvane Covid-om 19. Kako u Republici Srbiji, do dana pisanja ovog rada, nije sprovedena sveobuhvatna anketa koja bi se bavila temom stavova zaposlenih i poslodavaca o ovom načinu organizacije rada, dobijene rezultate cenićemo u skladu sa rezultatima istovrsnih anketa sprovedenih na nivou Evropske unije, usled sličnosti pravnih sistema i postojanja odgovarajućih istraživanja sprovedenih u ovim okvirima. S obzirom na to da autorka nije uspela da sproveđe anketu sa drugom posmatranom kategorijom – poslodavcima, usled manje spremnosti poslodavaca da sarađuju i ograničenosti vremena i sredstava za istraživanje, ovaj aspekt biće posmatran isključivo kroz analizu sadržaja, i to rezultata anketa sprovedenih sa poslodavcima na teritoriji Evropske unije.

Rad je podeljen na pet celina. Kako bismo na adekvatan način mogli da damo odgovore na postavljena pitanja, te na odgovarajući način objasnimo rezultate sprovedene ankete, u prve dve glave bavićemo se pojmom rada van prostorija poslodavca i njegovim razvojem. Treća glava obuhvata analizu specifičnosti rada van prostorija poslodavca i analizu uređenosti ovog načina organizacije rada u Republici Srbiji, na osnovu čega ćemo pokušati da ukažemo da li je i koja pitanja potreбno adekvatnije regulisati u našoj državi. U četvrtoj glavi će biti izneti rezultati sprovedene ankete, te analizirani zajedno sa rezultatima anketa sprovedenih sa zaposlenima i poslodavcima na nivou Evropske unije, kako bismo na kraju rada izneli zaključna razmatranja.

RAZVOJ RADA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Od najranijih perioda razvoja ljudskog društva, čovek je kroz obavljanje rada obezbeđivao zadovoljenje egzistencijalnih potreba za sebe i svoju porodicu. Sve do prošlog veka, rad je obavljan prevashodno u okviru porodičnih domaćinstava, bilo da se radilo o proizvodnji za sopstvene potrebe, ili je u pitanju bio rad za poslodavca u cilju ostvarivanja zarade.¹ Međutim, usled procesa industrijalizacije, ovakav način obavljanja rada počeo je naglo da gubi na značaju i svoje mesto skoro u potpunosti ustupio je radu u prostorijama poslodavca.² Tako, u pogledu radnog odnosa u modernom smislu reči, rad u prostorijama poslodavca postao je standardan način organizacije rada.³

Razvoj informacionih tehnologija u drugoj polovini prošlog veka, doveo je do veće mogućnosti obavljanja rada van prostorija poslodavca, putem opreme sa ekranom.⁴ Ipak, iako je sa početkom razvoja očekivano da će „u nekom trenutku u budućnosti svi zaposleni raditi van prostorija poslodavca“,⁵ napuštanje standardnog načina organizacije rada teklo je veoma sporo: rezultati istraživanja Međunarodne organizacije rada pokazuju da je pre izbijanja

¹ International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm

² *Ibid.*

³ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 315.

⁴ Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savetovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani*, 1–3. oktobar 2009, 12.

⁵ Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 3.

pandemije Covid-a 19, samo 2,9 % zaposlenih na globalnom nivou obavljalo posao van prostorija poslodavca.⁶ Ovakva situacija posledica je stigme koja je postojala na strani poslodavaca i zaposlenih prema obavljanju rada van prostorija poslodavca,⁷ usled čega je motivacija za uvođenje ovog načina organizacije rada izostajala, uprkos prednostima koje su sa njim povezivane.

Osnovni razlog za negativan stav zaposlenih prema radu van prostorija poslodavca predstavlja je strah da bi kroz ovakav način obavljanja rada, usled izolovanosti od ostalih zaposlenih i poslodavca, bili suočeni sa većim rizikom od diskriminacije i eksploatacije u odnosu na one zaposlene koji obavljaju rad na standardni način.⁸ Na strani poslodavaca dugo je postojala bojazan da bi uvođenjem ovog načina organizacije rada nadređeni izgubili onaj nivo nadzornih ovlašćenja koji su uživali prema zaposlenima koji su fizički bili prisutni tokom obavljanja rada i čiji su rad mogli neposredno da prate i nadgledaju, što bi moglo rezultirati opadanjem obima i kvaliteta obavljenog posla. Pored toga postojao je i strah da bi omogućavanje ovakvog načina obavljanja rada bilo praćeno porastom troškova povezanih sa obezbeđivanjem opreme za rad⁹ i drugih adekvatnih uslova neophodnih za obavljanje rada.

Rad van prostorija poslodavca je svoju istinsku ekspanziju doživeo tek izbijanjem pandemije izazvane Covid-om 19 i preduzimanjem mera radi sprečavanja njegovog širenja u skoro svim državama sveta. Uvođenjem ovih mera, naročito onih koje su podrazumevale zabranu kretanja tokom vanrednog stanja, obavljanje rada zaposlenih u prostorijama poslodavca bilo je onemogućeno.

Rad van prostorija poslodavca identifikovan je kao način pomirenja privredne aktivnosti i javnog zdravlja od strane državnih organa i međunarodnih organizacija, koji su nakon izbijanja pandemije upućivali preporuke poslodavcima u cilju ohrabrvanja za uvođenje ovog načina organizacije rada.¹⁰

⁶ International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm. Treba dodati da je u samom izveštaju dodatno pojašnjeno da se navedeni procenat odnosi na lica koja su u okviru radnog odnosa posao obavljala isključivo ili pretežno van prostorija poslodavca, dok je procenat onih koji su posao obavljali na ovaj način, ako se u obzir uzmu i samozaposlena lica, iznosio ukupno 7,9 %.

⁷ Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing, 5.

⁸ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu, 323.

⁹ Messenger, J. C. (2019). *Telework in 21st century: An Evolutionary Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 40.

¹⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*. Dostupno na: <https://read.org/>

Međunarodna organizacija rada, kao najviši međunarodni autoritet u oblasti radnog prava, donela je u maju 2020. godine dokument u kome je članicama ukazala na prednosti nestandardnih načina organizacije rada, poput rada na daljinu, kao mehanizma održavanja poslovnih aktivnosti uz istovremeno očuvanje zdravlja zaposlenih.¹¹

U navedenim okolnostima većina poslodavaca je, u cilju održavanja produktivnosti kontinuiteta poslovanja, bila primorana da razmotri sprovođenje rada van svojih prostorija.¹² To je dovelo do toga da je ogroman procenat zaposlenih počeo da obavlja rad na ovaj način, dok smo svedoci da je, iz mnogih razloga, ovaj način organizacije rada do danas zadržao veliki značaj uprkos prestanku vanrednih zdravstvenih okolnosti koje su do njegovog uvođenja dovele.

U skladu sa skromnim značajem koji je uživao pre izbijanja epidemije Covid-a 19, regulisanju rada van prostorija poslodavca tokom XX i XXI veka nije posvećena dovoljna pažnja u izvorima radnog prava unutrašnjeg i međunarodnog porekla, a mnoga sporna pitanja ostala su na nivou teorijskih razmatranja. Takođe, istraživanja o stavovima zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada, kao i potencijalu za njegov razvoj u budućnosti, ostala su sporadična i nekonzistentna.¹³ Ovakvo stanje uočeno je tek porastom značaja rada van prostorija poslodavca i pažnjom zakonodavaca i javnosti koja je preko noći bila usmerena na ovo pitanje. Iz ovog razloga, u poslednjem periodu mnoge države pristupile su sveobuhvatnim reformama ovog načina organizacije rada.¹⁴

[oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects](https://www.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects)

¹¹ International Labour Organization. (2020). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang--en/index.htm

¹² *Ibid.* „Sa pandemijom virusa Covid 19, procenat radnika koji su počeli da obavljaju rad na daljinu je izuzetno porastao, kako su kompanije preuzimale korake da olakšaju poslovanje u nastojanju da održe svoje poslovanje.“

¹³ Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštaitaitė, B. (2019). *Working from home: characteristics and outcomes of telework*. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework

¹⁴ U istraživanju sprovedenom 2021. godine utvrđeno je da je do marta te godine, pet država članica Evropske unije (Italija, Luksemburg, Letonija, Slovačka i Španija) već usvojilo zakonske izmene koje se tiču regulisanja rada van prostorija poslodavca, dok je u značajnom broju država članica pristupljeno revidiranju zakonskih rešenja (Austrija, Belgija, Nemačka, Portugal i druge). Prema: Sanz de Miguel, P., Caprile, M., Arasanz, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work, 17.

POJAM RADA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Rad van prostorija poslodavca javlja se kao rad kod kuće i kao rad na daljinu.¹⁵ Ne postoji opšteprihvaćena definicija rada kod kuće, dok široko prihvaćena definicija rada na daljinu postoji samo na nivou Evropske unije. Ova činjenica posledica je pomenute slabe rasprostranjenosti ovih načina organizacije rada pre izbijanja pandemije Covid-a 19.

Međunarodna organizacija rada (MOR) je 1996. godine donela posebnu Konvenciju br. 177 o radu kod kuće (kao i Preporuku br. 184), koja se odlikuje skromnim brojem ratifikacija.¹⁶ U Konvenciji se pod radom kod kuće podrazumeva rad koji zaposleni obavlja: a) u svom domu ili u drugim prostorijama po svom izboru, osim na radnom mestu poslodavca, b) za naknadu i c) koji rezultira proizvodom ili uslugom određenom od strane poslodavca bez obzira na to ko obezbeđuje opremu, materijale ili druga korišćena sredstva za izradu proizvoda ili usluge.¹⁷

Dometi ovakvog definisanja pojma rada kod kuće bili su temelj sporenja, imajući u vidu pojavu novog načina organizacije rada koji je nastao krajem prošlog veka usled tehničkih inovacija i razvoja informacionih tehnologija – rada na daljinu.¹⁸ Tako je sa jedne strane iznet stav da ovako postavljen pojma rada kod kuće obuhvata i rad na daljinu,¹⁹ te da se pravila Konvencije br. 177 imaju primenjivati i na njega.²⁰ Nasuprot tome izneto je stanovište da, iako

¹⁵ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, 358.

¹⁶ International Labour Organization, Home Work Convention (No. 177). Geneva, 1996. Spisak ratifikacija dostupan na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322:NO. Konvenciju je do dana pisanja ovog rada ratifikovalo samo 13 država. Ipak, zanimljivo je ukazati da je u 2021. i 2022. godini, kao posledica novih okolnosti, došlo do novih ratifikacija, kojih nije bilo još od 2012. godine – konvenciju su ratifikovale Slovenija 14. aprila 2021, Antigua i Barbuda 28. jula 2021. i Kraljevina Španija 25. maja 2022., u kojoj će Konvencija stupiti na snagu 25. maja 2023. godine. Republika Srbija nije ratifikovala navedenu konvenciju.

¹⁷ International Labour Organization. Home Work Convention (No. 177). Geneva, 1996.

¹⁸ Eurofound and the International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 3: „Rad na daljinu postoji od 1970-ih godina, kada je nastao u oblasti informacione industrije u američkoj državi Kalifornija.“ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 319.

¹⁹ Lamond, D. (1997). *Defining telework: what is it exactly?*. Dostupno na: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly

²⁰ International Labour Organization. (1997). *Report of the Symposium on Multi-media Convergence*. Dostupno na: <https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma99325>

rad kod kuće i rad na daljinu imaju određene zajedničke karakteristike, ipak postoji jasna linija razlikovanja ova dva oblika rada, koja se ogleda u činjenici da rad na daljinu karakteriše povezanost zaposlenog i poslodavca putem elektronskih sredstava, dok kod rada kod kuće ovo ne mora biti slučaj.²¹ Prema našem mišljenju, prvi stav je prihvatljiviji, jer izneta definicija rada kod kuće ni na koji način ne isključuje rad koji se obavlja uz pomoć elektronskih sredstava, te obuhvata i onaj rad koji se obavlja i u drugim prostorijama koje nisu prostorije poslodavca, a ne samo u domu zaposlenog, te smatramo da rad na daljinu nije isključen iz ove definicije. Ovakav stav potvrdila je MOR: u dokumentu objavljenom 2021. godine, navodi se da je rad na daljinu očigledno obuhvaćen definicijom rada kod kuće iz navedene konvencije.²² U ovom dokumentu objašnjeno je da se pod radom kod kuće smatraju: a) rad kod kuće koji se obavlja radi proizvodnje dobara, b) rad na daljinu koji se obavlja uz pomoć informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT), kao i c) rad koji se obavlja putem digitalnih platformi.

Uprkos iznetom, imajući u vidu na kom stepenu razvoja su se informacione tehnologije nalazile u vreme donošenja navedene konvencije, jasno je da ova konvencija ne prepoznaje niti uređuje specifičnosti rada na daljinu u onom obliku u kome se on ispoljava danas, te da je u tom smislu, bez obzira kako posmatrali odnos rada kod kuće i rada na daljinu, neophodno da MOR posveti pažnju uređenju rada na daljinu u skladu sa tehnološkim razvojem do koga je došlo nakon usvajanja Konvencije o radu kod kuće.

Dok na nivou MOR ne postoji nijedan instrument koji na neposredan način uređuje rad na daljinu,²³ na nivou Evropske unije (EU), zaključen je Okvirni sporazum o radu na daljinu 2002. godine, koji uspostavlja standarde ugovaranja i primene ovog načina organizacije rada.²⁴ Ovaj sporazum rad na daljinu definiše kao

„...oblik organizovanja rada koji se obavlja korišćenjem informacionih tehnologija, u okviru radnog odnosa, kada se rad, koji se može obavljati u prostorijama poslodavca, redovno obavlja van ovih prostorija“.

8743402676/41ILO_INST:41ILO_V2. Predstavnik Francuske, Dominique Schalchl, izneo je ovom prilikom stav da o radu na daljinu treba raspravljati u okvirima postavljenim Konvencijom br. 177, u kojoj je rad na daljinu i posebno pomenut kao jedan od „post-industrijskih“ oblika rada kod kuće.

²¹ *Ibid.*

²² International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation, 18.

²³ Urdarević, B. (2021). Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1/2021, 210.

²⁴ UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

Ova definicija, dakle, obuhvata obavljanje rada na bilo kom mestu izvan prostorija poslodavca (uključujući i rad koji zaposleni obavlja u svom domu), ali isključivo ako se taj rad obavlja uz pomoć informacionih tehnologija.

Za potrebe ovog rada nećemo se baviti daljom analizom odnosa rada kod kuće i rada na daljinu, a pod izrazom rad van prostorija poslodavca smatraćemo rad kod kuće i rad na daljinu, kako su definisani Konvencijom MOR-a br. 177, odnosno Okvirnim sporazumom o radu na daljinu, bez obzira na prirodu njihovog međusobnog odnosa.

Zakon o radu Republike Srbije poznaje „radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca“ pod kojim podrazumeva rad od kuće i rad na daljinu,²⁵ ali ne sadrži definiciju nijednog od ovih pojmljiva. Sa druge strane, Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće, koji je donet kao vid pomoći poslodavcima u cilju lakšeg sprovođenja rada van njihovih prostorija u okolnostima pandemije Covid-a 19, definiše rad od kuće kao

„...korišćenje informacionih i komunikacionih tehnologija (stoni računar, prenosivi računar – laptop, pametni telefon i tablet) koje omogućavaju obavljanje poslova van prostorija poslodavca.“²⁶

Ovakva definicija je po mišljenju autorke preuska, jer se odnosi samo na rad koji se obavlja uz korišćenje modernih tehnologija. Sporno je na koji način je moguće pomiriti ovu definiciju sa podelom rada van prostorija poslodavca iz Zakona o radu, jer nije jasno šta bi se u slučaju prihvatanja ove definicije imalo smatrati radom na daljinu. Jasno je da je ovakva definicija pojma rada od kuće neodrživa, zato što iz svog opsega isključuje rad koji se obavlja bez korišćenja informacionih tehnologija (što je karakteristično za rad (k)od kuće), kao i zato što definiše rad od kuće na način na koji se u međunarodnom pravu tradicionalno definiše rad na daljinu, te u tom smislu ostavlja otvoreni problem definisanja rada na daljinu u domaćem pravu.

²⁵ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.

²⁶ Ministarstvo za rad, zapošljavanje i boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu. (2021). Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/%D0%92%D0%BE-%D0%B4%D0%B8%D1%87%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%D0%B4%20%D0%BA%D1%83%D1%9B%D0%B5.pdf>

SPECIFIČNOSTI RADA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA I UREĐENJE U REPUBLICI SRBIJI

Iako su u teoriji kroz veći deo istorije postojala razmimoilaženja u pogledu pitanja da li rad kod kuće, usled manjeg intenziteta podređenosti zaposlenog i manje mogućnosti kontrole rada od strane poslodavca,²⁷ predstavlja radni odnos ili ne, u domaćem pravu, kao i u većini evropskih država, odnos poslodavaca i zaposlenih koji posao obavljaju na ovaj način, smatra se radnim odnosom, a rad kod kuće samo posebnim načinom organizacije rada, odnosno načinom izvršavanja rada u okviru tog radnog odnosa.²⁸ Rad na daljinu, u smislu definicije sadržane u Okvirnom sporazumu o radu na daljinu, takođe predstavlja specifičan način organizacije rada, s obzirom na to da se ova definicija odnosi na rad koji se obavlja u okviru radnog odnosa.²⁹

S obzirom na izneto, jasno je da i radni odnos koji se ispoljava kroz obavljanje rada van prostorija poslodavca, bilo da se radi o radu kod kuće ili radu na daljinu, moraju da karakterišu ista obeležja koja inače karakterišu radni odnos u određenom pravnom sistemu.

Tako, obeležje dobrovoljnosti koje je neizostavno u radnom odnosu, mora postojati i u pogledu ugovaranja i izvršavanja rada van prostorija poslodavca. Zaposleni mora biti saglasan sa obavljanjem rada na ovaj način, ne samo u trenutku zasnivanja radnog odnosa, već i kasnije, tokom njegovog trajanja. U domaćem pravu, radni odnos koji podrazumeva obavljanje rada van prostorija poslodavca, zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, na isti način kao i radni odnos koji se zasniva radi obavljanja rada u prostorijama poslodavca. Takođe, ukoliko poslodavac ili zaposleni žele da u toku trajanja radnog odnosa izmene ugovoren način organizacije rada, tako da se ubuduće rad obavlja van poslodavčevih prostorija (ili obrnuto), moraće da zaključe aneks ugovora o radu.

U domaćem Zakonu o radu, nije na precizan način dat odgovor na pitanje da li odbijanje zaposlenog da potpiše aneks ugovora o radu koji se tiče

²⁷ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu, 314–317.

²⁸ Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savestovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani, 1–3. oktobar 2009*, 3. Suprotno smatra B. Lubarda: „Radnik nije u pravno podređenom položaju kao zaposleni, niti uživa takav stepen ekonomske samostalnosti koji bi ga kvalifikovao kao nezavisnog radnika (samozaposlenog lica), tako da se smatra da je radnik kod kuće u statusu slično-zaposlenog“ u: Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, 358.

²⁹ UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

prelaska na obavljanje rada van prostorija poslodavca, predstavlja opravdan otkazni razlog. Da li se, u ovom slučaju, radi o ponudi aneksa „radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca“, čije odbijanje bi predstavljalo osnov za otkaz ugovora o radu, ili ne? Prema jednom shvatanju iznetom u teoriji, ovde se ne radi o premeštaju zaposlenog u drugo mesto rada, već o ponudi aneksa „u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu“, čije odbijanje sa sobom ne može povući otkaz ugovora o radu.³⁰ Autorka ovog rada je saglasna sa iznetim stavom, naročito jer je ovakav smer razmišljanja u skladu sa Okvirnim sporazumom o radu na daljinu, koji garantuje da odbijanje potpisivanja ovakvog aneksa ugovora o radu ne može predstavljati razlog za raskid radnog odnosa od strane poslodavca.³¹ Ipak, bez obzira na stavove iznete u teoriji o ovom pitanju i rešenja usvojena u međunarodnom pravu, neophodno je, u cilju pravne sigurnosti, razjasniti ovo pitanje od strane domaćeg zakonodavnog organa u što skorijoj budućnosti.

U srpskom pravu ugovor o radu ili aneks ugovora o radu kojim se ugovara obavljanje rada van prostorija poslodavca mora sadržati, pored odredaba koje se odnose na svaki ugovor o radu, i posebne elemente propisane odredbama Zakona o radu.

S obzirom na specifičnost organizacije rada, poslodavac mora regulisati pitanje opreme koju će zaposleni koristiti za obavljanje rada. Ovu opremu po pravilu će obezbediti poslodavac, ali, za slučaj da opremu obezbeđuje zaposleni, poslodavac mora obezbediti naknadu troškova na ime upotrebe ove opreme.³² Pitanje naknade od strane poslodavca mora se regulisati i u pogledu drugih troškova povezanih sa obavljanjem rada – troškova električne energije, telefonske linije i drugih, u zavisnosti od konkretnih okolnosti i specifičnosti posla. Na žalost, domaći zakonski i podzakonski akti ne sadrže elemente za utvrđivanje visine ove naknade, niti eventualne minimalne iznose koje je poslodavac obavezan da isplaćuje u zavisnosti od vrste troškova, što otvara vrata zloupotrebama od strane poslodavaca, te je potrebno ovo pitanje detaljno regulisati u što skorijoj budućnosti.

Zaposlenom koji posao obavlja van prostorija poslodavca mora se garantovati isti nivo prava koji poslodavac obezbeđuje ostalim zaposlenima – na primer, osnovna zarada za rad zaposlenog koji na ovaj način izvršava svoje radne zadatke ne sme biti ugovoren u iznosu nižem od zarade koja je ugovorenja sa zaposlenima koji rade na istim poslovima u prostorijama poslodavca,

³⁰ Gligorić, S. (2021). Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65 (3), 484.

³¹ UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

³² Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savetovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani*, 1–3. oktobar 2009, 4.

odredbe o prekovremenom radu i radu noću moraju se primenjivati na sve zaposlene, pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta mora se obezbediti svim zaposlenima pod jednakim uslovima, itd.

Posebno delikatna pitanja u vezi sa garantovanjem prava ovim licima javljaju se u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, kao i u pogledu pomirenja poslodavčevog prava na nadzor nad radom zaposlenog, sa jedne, i prava na privatnost i nepovredivost stana zaposlenog, sa druge strane.

Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije ne sadrži posebne odredbe koje se tiču zaštite bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih koji posao obavljuju van prostorija poslodavca, te se na njih primenjuju opšta pravila ovog zakona koja važe za sve zaposlene. Ovakvim postupanjem domaći zakonodavac nije uvažio osobnosti rada van prostorija poslodavca u delu koji se tiče delotvorne zaštite zdravlja i bezbednosti na radu ove kategorije zaposlenih, a koja se ne može ostvariti prostom primenom opštih pravila na ove zaposlene.

Tako, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije propisuje obavezu poslodavca da sproveđe određene mere kojima će obezbediti i održavati neophodan nivo bezbednosti na radu: na primer, da osigura da oprema za rad nije štetna, ali i da proverava poštovanja preduzetih mera u određenim vremenskim intervalima. S obzirom na specifično mesto rada, jasno je da u ovom slučaju nedostaju odredbe koje bi ove obaveze bliže uredile – na primer, na koji način poslodavac garantuje bezbednost opreme za rad koju nije on obezbedio ili nad kojom on nema fizički nadzor? Takođe, na koji način i pod kojim uslovima poslodavac može vršiti proveru poštovanja navedenih mera kada zaposleni posao obavlja iz svog doma, ili u situacijama kada poslodavac i ne zna odakle zaposleni obavlja svoj rad? Pored toga, ovo pitanje dodatno usložnjava postojanje širokih ovlašćenja inspekcije rada koja ima pravo pregledanja prostorija u kojima se obavlja rad, ali u slučaju da zaposleni radi u svom domu, zbog Ustavne garantije nepovredivosti stana, ni poslodavac ni inspekcija rada ne bi mogli da izvrše nadzor bez saglasnosti zaposlenog.

Složeno pitanje predstavlja i vršenje nadzora nad obavljanjem rada zaposlenog, specijalno onih zaposlenih koji posao obavljuju u svom domu. Ovo je posledica činjenice da poslodavčeva nadzorna ovlašćenja imaju svoja ograničenja u pravu na privatnost zaposlenog i zabrani nesrazmernog zadiranja u njegov privatni život, usled čega se nadzor može sprovoditi samo u onoj meri koja je opravdana legitimnim interesima poslodavca, što nije uvek jednostavno utvrditi.³³

³³ International Labour Organization. (2021). *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-dgreports/-/-ddg_p/documents/publication /wcms_791858.pdf

Pitanje koje proizlazi iz navedenih obaveza i ovlašćenja vezanih za nadzor nad obavljanjem rada i poštovanjem mera bezbednosti na radu jeste na koji način pomiriti obavezu poslodavca (i inspekcije rada) koje se odnose na mesto rada, ako se ima u vidu neotuđivo pravo zaposlenog na privatnost koju uživa u svom stanu, i nepovredivost stana koja je garantovana Ustavom Republike Srbije.³⁴ Jasno je da je ovo pitanje neophodno urediti u što kraćem vremenskom roku zbog velikih opasnosti koje u sebi sadrži.

Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće imao je za cilj razjašnjenje pret-hodno iznetih dilema poslodavaca koja su se posebno pojavila nakon izbijanja pandemije Covid-a 19. Ipak, kroz ovaj dokument samo je ukazano na relevantne odredbe Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu i činjenicu da se one imaju primenjivati i na „rad od kuće“ (kako je on definisan u samom Vodiču), dok pitanju njihovog bližeg uređenja nije posvećena adekvatna pažnja.

STAVOVI ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Autorka je za potrebe ispitivanja stavova zaposlenih u vezi sa radom van prostorija poslodavca sprovedla anketu sa 40 ispitanika – zaposlenih koji su usled uvođenja vanrednog stanja u Republici Srbiji, počeli da obavljaju rad na ovaj način. Struktura ispitanika bila je sledeća: 75 % ispitanika bilo je ženskog pola, dok je 25 % ispitanika bilo muškog pola. Pritom je 65 % ispitanika bilo starosti između 25 i 34 godine, 25 % ispitanika bilo je starosti između 35 i 44 godine, 7,5 % između 45 i 54 godine, a 2,5 % između 55 i 64 godine.

Od svih ispitanika čak trideset dvoje (80 %) odgovorilo je da je pre uvođenja vanrednog stanja obavljalo rad isključivo u prostorijama poslodavca, dok je troje odgovorilo da je pre uvođenja vanrednog stanja radilo deo radnog vremena u prostorijama poslodavca.

Zabrinjavajući su odgovori ispitanika na pitanje da li je poslodavac, prilikom prelaska na obavljanje rada van njegovih prostorija, ponudio zaposlenom zaključenje aneksa ugovora o radu. Od 35 ispitanika koji su pre uvođenja vanrednog stanja radili isključivo u prostorijama poslodavca ili deo radnog vremena u prostorijama poslodavca, samo 20 % je odgovorilo na ovo pitanje sa „da“.

Na pitanje da li i dalje obavljaju rad van prostorija poslodavca, od svih ispitanika, njih 12 (30 %) odgovorilo je da rad obavlja isključivo van prostorija poslodavca, dok je 8 ispitanika (20 %) odgovorilo da deo radnog vremena radi

³⁴ Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.

u prostorijama poslodavca, a deo radnog vremena van njegovih prostorija. Iz ovih odgovora možemo primetiti da je značaj rada van prostorija poslodavca (u svom „čistom“ obliku ili u vidu nekog „mešovitog“ načina organizacije rada) i dalje visok, iako epidemiološka situacija u Republici Srbiji više ne zahteva sprovođenje ovakvog načina organizacije rada.

Od svih ispitanika 32,5% izjasnilo se da smatra da je produktivnost na radu veća kada posao obavlja van prostorija poslodavca, dok se 22,5% izjasnilo da smatra da im je produktivnost u ovom slučaju manja. Konačno, 30% ispitanika izjasnilo se da smatra da nema razlike u produktivnosti, dok je 15% ispitanika smatralo da ne može da se izjasni o ovom pitanju.

Na pitanje da li su uvideli neke od pozitivnih ili negativnih efekata rada van prostorija poslodavca, u odnosu na rad u prostorijama poslodavca, rezultati su bili sledeći: čak 64,1% ispitanika odgovorilo je da lakše usklađuje radne i privatne obaveze kada posao obavlja van prostorija poslodavca; 43,59% ispitanika odgovorilo je da ima više slobodnog vremena; 33,33% odgovorilo je da smatra da je produktivnost u radu bolja prilikom obavljanja rada van prostorija poslodavca. Sa druge strane, 51,28% zaposlenih-ispitanika odgovorilo je da je tokom obavljanja rada van prostorija poslodavca osećalo nedostatak odvojenosti poslovnog i privatnog života, dok je 33,33% odgovorilo da se osećalo izopšteno tokom obavljanja rada.

Na kraju, na poslednje i možda i najbitnije pitanje u anketi, koje je glasilo: Na osnovu dosadašnjeg iskustva, da li biste u budućnosti želeti da posao obavljate u prostorijama poslodavca ili van prostorija poslodavca, zaposleni-ispitanici odgovorili su na sledeći način: 35% izjasnilo se da bi želetelo da posao obavlja isključivo van prostorija poslodavca, 22,5% da bi želetelo da deo radnog vremena obavlja van, a deo u prostorijama poslodavca, dok je 42,5% odgovorilo da bi želetelo da posao obavlja isključivo u prostorijama poslodavca.

Smatramo da je korisno u ovom smislu pomenuti i rezultate ankete koju je tokom 2020. i 2021. godine sprovjela Evropska fondacija za unapređenje uslova života i rada (Eurofound) na nivou Evropske unije sa više od 86 hiljada ispitanika, a kako bismo rezultate iznete u ovom radu stavili u širi kontekst. Rezultati ovog istraživanja pokazali su da je 53% zaposlenih koji posao obavljaju van prostorija poslodavca, i to kod kuće, izjavilo da je zadovoljno obimom posla koji postiže da obavi, dok je čak 56,9% izjavilo da je sveukupno zadovoljno iskustvom rada kod kuće.³⁵

Ovi rezultati se u dobroj meri poklapaju i sa rezultatima dobijenim kroz anketu koju je autorka sprovjela, te je, uprkos malom uzorku, moguće zaključiti da se stavovi zaposlenih koji su počeli da obavljaju rad van prostorija

³⁵ Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19/working-teleworking>.

poslodavca usled pandemije izazvane Covid-om 19, kreću u sličnom smeru, jer postoji značajan procenat zaposlenih koji smatraju rad van prostorija poslodavca pozitivnim iskustvom. Na osnovu analize ovih odgovora može se, sa dozom opreza, izneti zaključak da su se stavovi određenog broja zaposlenih u ovom pogledu promenili, te da danas srećemo mnogo veći procenat onih koji su zainteresovani da u budućnosti obavljaju rad van prostorija poslodavca.

Što se tiče stavova poslodavaca, kako oni nisu učestvovali u anketi iz razloga opisanih u uvodu ovog rada, osvrnućemo se na rezultate ankete Organizacije za evropsku saradnju i razvoj (OECD), koja je sprovedena 2021. godine sa poslodavcima iz 25 zemalja.

Od svih poslodavaca koji su sprovodili rad van svojih prostorija tokom pandemije Covid-a 19, čak 63 % ocenilo je iskustvo rada van prostorija poslodavca kao pozitivno s aspekta poslovanja kompanije. Više od 60 % poslodavaca odgovorilo je da je, uprkos izazovima povezanim sa uvođenjem ovakvog načina organizacije rada, produktivnost zaposlenih porasla usled njegovog uvođenja.³⁶

Kada se posmatra projekcija budućeg značaja rada van prostorija poslodavca, rezultati navedenog istraživanja pokazali su da poslodavci smatraju da bi u budućnosti 42 % zaposlenih trebalo da obavlja posao na ovaj način, makar deo radnog vremena (i to 5 % zaposlenih isključivo van prostorija poslodavca, 22 % zaposlenih dva ili tri dana nedeljno, a ostali sa drugaćijim modalitetima obavljanja rada).³⁷

Kako u Srbiji do dana pisanja ovog rada nije sprovedeno istraživanje na nacionalnom nivou koje bi se bavilo analizom stavova zaposlenih i poslodavaca prema ovom načinu organizacije rada, ostaje neda da će anketa sprovedena za potrebe pisanja ovog rada biti korisna istraživačima koji u budućnosti budu odlučili da sprovedu ovakvo istraživanje.

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Sa porastom značaja rada van prostorija poslodavca, do koga je došlo usled izbijanja epidemije Covid-a 19, mnogi zaposleni i poslodavci imali su priliku da se iz prve ruke upoznaju sa ovim načinom organizacije rada. Mnoga istraživanja sprovedena su u poslednje dve godine upravo kako bi se

³⁶ Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing, 18.

³⁷ Ibid., 30.

ustanovilo da li su se stavovi zaposlenih i poslodavaca o ovom pitanju promenili u odnosu na period koji je prethodio nastupanju vanrednih zdravstvenih okolnosti, kada su ovi stavovi bili prevashodno negativnog karaktera.

Rezultati ankete sprovedene za potrebe ovog rada, pokazuju da je značajan broj zaposlenih koji su usled pandemije počeli da obavljaju posao van prostorija poslodavca, uvideo prednosti ovakvog načina organizacije rada, te da je veliki procenat njih zainteresovan da u budućnosti obavlja rad na ovaj način. Ako se ovi rezultati uporede sa stavovima zaposlenih koji su preovladavali pre pojave epidemije Covid-a 19, jasno je da su stavovi ove kategorije lica, prema radu van prostorija poslodavca, u značajnoj meri doživeli promene u pozitivnom smeru. Naravno, ovakvi rezultati moraju biti potvrđeni kroz sprovođenje istraživanja na sveobuhvatnijem uzorku, jer je značaj istraživanja sprovedenog za potrebe ovog rada ograničen skromnim brojem ispitanika.

Na osnovu rezultata sprovedene ankete, kao i iznetih rezultata sprovedenih istraživanja koja su za predmet imala stavove poslodavaca i zaposlenih na nivou Evropske unije, može se zaključiti da su stavovi ove dve kategorije lica prema radu van prostorija poslodavca, doživeli promenu ka pozitivnjem poimanju ovog načina organizacije rada i uočavanju njegovih povoljnijih efekata po poslovanje kompanija ali i život zaposlenih. U skladu sa ovakvim promenama, može se sa oprezom zaključiti da će rad van prostorija poslodavca u budućnosti uživati veći značaj od onoga koji je uživao pre izbijanja pandemije izazvane Covid-om 19.

Nesporno je da rad van prostorija poslodavca uživa veliki značaj od izbijanja pandemije Covid-a 19. Ukoliko se uz ovu činjenicu uzmu u obzir rezultati istraživanja izneti u ovom radu i zaključci u pogledu njegovog budućeg značaja, jasno je da je pitanjima na koje je ukazano neophodno posvetiti pažnju u što skorijoj budućnosti. Na osnovu svega iznetog očigledno je da je nivo uređenosti rada van prostorija poslodavca u našoj državi na nezavidnom nivou – Zakon o radu rad van prostorija poslodavca uređuje u svega dva člana, Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ne prepoznaje specifičnosti ovakvog načina organizacije rada, dok podzakonski akti doneti usled pandemije Covid-a 19 takođe ne uređuju ova pitanja na adekvatan način. U tom smislu, neophodna je aktivnost domaćeg zakonodavca kako bi ova pitanja bila uređena na adekvatniji način.

U ovom poduhvatu značajni mogu biti primeri evropskih država koje su, nakon prestanka vanrednih zdravstvenih okolnosti, već pristupile sveobuhvatnom uređenju ovog pitanja, a nakon što su uočeni istovrsni propusti kakvi postoje i u našoj državi, a na koje je ukazano u ovom radu.

LITERATURA

Monografije i članci

- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19/working-teleworking>
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office.
- Gligorić, S. (2021). Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65 (3).
- International Labour Organization. (2021). *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation.
- International Labour Organization. (2020). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Dostupno na: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (1997). Report of the Symposium on Multimedia Convergence. Dostupno na: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma9932587 43402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Beograd: Pravni fakultet univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Zbornik radova sa Savetovanja pravnika – Dvanaesti zlatiborski pravnički dani, 1–3. oktobar 2009.*
- Lamond, D. (1997). *Defining telework: what is it exactly?*. Dostupno na: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly
- Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet.
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in 21st century: An Evolutionary Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ministarstvo za rad, zapošljavanje i boračka i socijalna pitanja Republike Srbije, Uprava za bezbednost i zdravlje na radu. (2021). Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće. Dostupno na: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20>

%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%D0%B4%20%D0%BA%D1%8-
3%D1%9B%D0%B5.pdf

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštaitaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects. Dostupno na: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

Sanz de Miguel, P., Caprile, M., Arasanz, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

Urdarević, B. (2021). Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1/2021.

Domaći propisi

Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.

Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.

Strani propisi

International Labour Organization, Home Work Convention (No. 177). Geneva, 1996.

Spisak ratifikacija dostupan na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NONORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322:NO.

UNICE/UEAPME and CEEP, Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP. Brussels, 2002.

*Andrijana Ristić**
University of Belgrade
ORCID: 0009-0006-5239-6141

WORKING OUTSIDE THE EMPLOYER'S PREMISES Legal Regime and Organizational Challenges During and After the Pandemic of the Infectious Disease Covid-19**

ABSTRACT: The outbreak of the epidemic of the infectious disease Covid-19 has resulted in greater relevance for working outside an employer's premises all around the world. As, until then, this way of organizing work was not so frequent, due to the cautious attitude of employers and employees towards it, the regulation of this issue was not given adequate attention at the domestic and international levels. In this paper, the author will try to answer the question of whether the attitudes of employees and employers towards this manner of organizing work have changed after the emergence of extraordinary epidemiological circumstances and whether, as a result, it will become more frequent in the future. In addition, the author will try to determine whether work outside the employer's premises is adequately regulated in the Republic of Serbia, as well as whether and which issues need to be more comprehensively regulated in light of its increased importance. To obtain answers to the above-mentioned questions, the author conducted a survey with employees

* e-mail: andrijanaristic.adv@gmail.com, PhD student at the Faculty of Law, University of Belgrade, Bar Association of Belgrade.

** The paper was received on November 29, 2022, the revised version was delivered on January 18, 2023, and it was accepted for publishing on February 1, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*

who, due to the introduction of the state of emergency in the Republic of Serbia, began to work outside the employer's premises. The stated results will be evaluated in light of the results of surveys conducted at the level of the European Union, while the regulations regarding this way of organizing work will be considered via an analysis of laws and by-laws that regulate this issue in the Republic of Serbia.

Keywords: work outside the employer's premises, infectious disease Covid-19, workplace, work from home, remote work

INTRODUCTION

Work outside the employer's premises experienced an expansion due to the outbreak of the infectious disease *Covid-19* because it was identified as one of the few ways of reconciling economic stability and preserving public health, due to the introduction of measures to suppress the disease that occurred in most parts of the world. The attitudes of employees and employers towards this way of organizing work were mostly negative until the emergence of extraordinary epidemiological circumstances, which was one of the main reasons why it was not frequent in the past, despite the advantages it offered in the context of the increasing development of information technologies.

In this paper, the author will consider the specifics of work outside the employer's premises and try to answer the question of whether these specifics are adequately taken into account when arranging this way of organizing work in the Republic of Serbia. The second, and at the same time, the key question that the paper aims to answer, relates to the attitude of those employees and employers who, due to the pandemic of the infectious disease *Covid-19*, started working outside the employer's premises, towards this way of organizing work. The author will try to give a general answer to the question of whether the attitudes of employees and employers have changed in relation to the period that preceded the emergence of these extraordinary health circumstances.

To get an answer to the previous question, the author of the paper conducted an internet survey with 40 respondents – employees who started working outside the employer's premises due to the pandemic of the infectious disease *Covid-19*. Since in the Republic of Serbia, until the date of writing this paper, no comprehensive survey was conducted that would deal with the topic of the attitudes of employees and employers towards this way of organizing work, the results obtained will be evaluated in accordance with the results of similar surveys conducted at the level of the European Union, due to the

similarity of legal systems and the existence of appropriate research conducted within these frameworks. Given that the author was unable to conduct a survey with the second observed category – employers, due to less willingness by employers to cooperate and limited time and resources for research, this aspect will be observed exclusively through content analysis, namely the results of surveys conducted with employers in the territory of the European Union.

The paper is divided into five segments. To be able to provide adequate answers to the questions posed, and to adequately explain the results of the conducted survey, the first two segments deal with the concept of working outside the employer's premises and its development. The third segment includes an analysis of the specifics of work outside the employer's premises and an analysis of the regulation of this way of organizing work in the Republic of Serbia, on the basis of which the author will try to indicate whether and which issues need to be more adequately regulated in our country. In the fourth segment, the results of the conducted survey are presented and analyzed together with the results of surveys conducted with employees and employers at the level of the European Union, to present concluding considerations at the end of the paper.

THE DEVELOPMENT OF THE NOTION OF WORK OUTSIDE THE EMPLOYER'S PREMISES

From the earliest periods of the development of human society, man ensured the satisfaction of existential needs for himself and his family through work. Until the last century, work was done primarily within family households, whether it was production for one's own needs or work for an employer to earn a living.¹ However, due to the process of industrialization, this way of performing work began to suddenly lose its relevance and it was almost completely replaced by work at the employer's premises.² Thus, in terms of employment in the modern sense of the word, working at the employer's premises has become a standard way of organizing work.³

The development of information technologies in the second half of the last century led to a greater possibility of working outside the employer's

¹ International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm

² *Ibid.*

³ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 315.

premises, by using equipment with a screen.⁴ However, although when the notion first started developing it was expected that “at some point in the future all employees will work outside the employer’s premises,”⁵ the abandonment of the standard way of organizing work was very slow: the results of research by the International Labor Organization show that before the outbreak of the infectious disease *Covid-19*, only 2.9% of employees at the global level performed work outside the employer’s premises.⁶ This situation is a consequence of the stigma that existed on the part of employers and employees towards performing work outside the employer’s premises,⁷ as a result of which the motivation for introducing this way of work organization was absent, despite the advantages associated with it.

The main reason for the negative attitude of employees towards working outside the employer’s premises was the fear that through this way of performing work, due to isolation from other employees and the employer, they would be faced with a greater risk of discrimination and exploitation compared to those employees who perform work in the usual way.⁸ For a long time, employers feared that, by introducing this way of work organization, superiors would lose the level of supervisory authority they enjoyed over employees who were physically present during work and whose work they could directly monitor and supervise, which could result in a decreased volume and quality of the work performed. In addition, there was a fear that this way of doing work would be accompanied by an increase in costs associated with providing work equipment⁹ and other adequate conditions necessary for performing the given work.

⁴ Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Collection of papers from the Counseling of Lawyers – Twelfth Zlatibor Legal Days*, 1–3. October 2009, 12.

⁵ Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 3.

⁶ International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm. It should be added that the report itself additionally clarified that the stated percentage refers to persons who, within the framework of the employment relationship, performed their work exclusively or predominantly outside the employer’s premises, while the percentage of those who performed their work in this way, if the self-employed were also taken into account, totaled 7.9%.

⁷ Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing, 5.

⁸ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 323.

⁹ Messenger, J. C. (2019). *Telework in 21st century: An Evolutionary Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 40.

Work outside the employer's premises experienced its true expansion only with the outbreak of the pandemic of the infectious disease *Covid-19* and measures to prevent its spread in almost all countries of the world. With the introduction of these measures, especially those that included a ban on movement during the state of emergency, employees couldn't work at the employer's premises.

Working outside the employer's premises was identified as a way of reconciling economic activity and public health by state authorities and international organizations, which after the outbreak of the pandemic introduced recommendations to employers with the aim of encouraging the introduction of this way of organizing work.¹⁰ The International Labor Organization, as the highest international authority in the field of labor law, issued a document in May 2020 in which it pointed out to its members the advantages of non-standard ways of organizing work, such as remote work, as a mechanism for maintaining business activities while preserving the health of employees.¹¹

In the mentioned circumstances, most employers, to maintain the productivity of business continuity, were forced to consider conducting work outside their premises.¹² This led to a huge percentage of employees beginning to work in this way, while we witnessed that, for many reasons, this way of organizing work has retained great relevance to this day despite the end of the extraordinary health circumstances that led to its introduction.

In accordance with the modest importance it enjoyed before the outbreak of the infectious disease *Covid-19*, the regulation of work outside the employer's premises during the 20th and 21st centuries was not given enough attention in sources related to labor law of both Serbian and international origins and many disputable issues remained at the level of theoretical considerations. Also, research on the attitudes of employees and employers towards this way of organizing work, as well as the potential for its development in the future, remained sporadic and inconsistent.¹³ This situation was noticed only

¹⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*. Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

¹¹ International Labour Organization. (2020). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang--en/index.htm

¹² *Ibid.* "With the Covid-19 pandemic, the percentage of workers who have started to telecommute has grown tremendously, as companies have taken steps to make things easier in an effort to keep their businesses afloat."

¹³ Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštaitaitė, B. (2019). *Working from home: characteristics and outcomes of telework*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework

when working outside the employer's premises became more relevant and the center of attention of legislators and the public, which happened practically overnight. Because of this, many countries have started comprehensive reforms of this way of organizing work in the recent period.¹⁴

THE CONCEPT OF WORKING OUTSIDE THE EMPLOYER'S PREMISES

Work outside the employer's premises occurs as work at home and as remote work.¹⁵ There is no generally accepted definition of working at home, while a widely accepted definition of remote work exists only at the level of the European Union. This fact is a consequence of the mentioned low prevalence of these ways of organizing work before the outbreak of the pandemic of the infectious disease *Covid-19*.

In 1996, the International Labor Organization (ILO) adopted a special Convention no. 177 on work at home (as well as Recommendation No. 184), which is characterized by a modest number of ratifications.¹⁶ According to the convention, working at home means the employee performs work: a) in their own home or other premises of their choice, but not at the employer's premises, b) for remuneration and c) that results in a product or service specified by the employer, regardless of who provides the equipment, materials or other means used in the process of making the product or service.¹⁷

¹⁴ In the research conducted in 2021, it was determined that by March of that year, 5 member states of the European Union (Italy, Luxembourg, Latvia, Slovakia, and Spain) had already adopted legal changes concerning the regulation of work outside the employer's premises, while a significant number member states started to revise legal solutions (Austria, Belgium, Germany, Portugal, and others). According to: Sanz de Miguel, P., Caprile, M., Arasan, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work, 17.

¹⁵ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 358.

¹⁶ International Labour Organization, *Home Work Convention (No. 177)*, Geneva, 1996. List of ratifications available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLE_XPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322:NO. The Convention has been ratified by only 13 countries as of the writing of this paper. However, it is interesting to point out that in 2021 and 2022, as a result of new circumstances, there were new ratifications, which had not happened since 2012 - the convention was ratified by Slovenia on April 14, 2021, and Antigua and Barbuda on July 28, 2021, as well as the Kingdom of Spain on May 25, 2022, in which the Convention entered into force on May 25, 2023. The Republic of Serbia has not ratified the mentioned convention.

¹⁷ International Labour Organization, *Home Work Convention (No. 177)*, Geneva, 1996.

The scope of this definition of work at home was the basis of the dispute, bearing in mind the emergence of a new way of organizing work that arose at the end of the last century as a result of technical innovations and the development of information technologies, i.e. remote work.¹⁸ Thus, on the one hand, the opinion was expressed that the concept of working at home as defined in this way also includes remote work,¹⁹ and that the rules of Convention no. 177 have to apply to it as well.²⁰ In contrast, the opinion was expressed that, although working at home and remote work have certain common characteristics, there is still a clear line of distinction between these two forms of work, which is reflected in the fact that remote work is characterized by an employee and the employer being connected by the means of electronic solutions, while in the case of working at home, this doesn't have to be so.²¹ In the author's opinion, the first position is more acceptable, since the definition of work at home in no way excludes work that is performed by using electronic solutions, and it also includes work that is performed on premises other than the employer's premises, and not only at the employee's home, so the author believes that remote work is not excluded from this definition. This position was confirmed by the ILO: in a document published in 2021, it is stated that remote work is clearly covered by the definition of work at home from the mentioned convention.²² In this document, it is explained that work at home includes: a) work at home that is performed to produce goods, b) remote work that is performed with the help of information and communication technologies (ICT), as well as c) work that is performed via digital platforms.

Despite the above, bearing in mind the level of development of information technologies at the time of the adoption of the said convention, it is clear that this convention does not recognize or regulate the specifics of

¹⁸ Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 3: "Remote work has been around since the 1970s when it originated in the information industry in the US state of California.". Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 319.

¹⁹ Lamond, D. (1997). *Defining telework: what is it exactly?* Available at: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly

²⁰ International Labour Organization. (1997). *Report of the Symposium on Multimedia Convergence*. Available at: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma993258743402676/41ILO_INST:41ILO_V2. On this occasion, the representative of France, Dominique Schalchl, expressed the view that remote work should be discussed within the framework set by Convention no. 177, in which remote work is specifically mentioned as one of the "post-industrial" forms of work at home.

²¹ *Ibid.*

²² International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation, 18.

remote work in the form in which it is manifested today, and that in that sense, regardless of how one sees the relationship between work at home and remote work, the ILO must pay attention to the regulation of remote work following the technological development that occurred after the adoption of the Home Work Convention.

While at the ILO level, there is not a single instrument that directly regulates remote work,²³ at the level of the European Union (EU), the Framework Agreement on remote work was concluded in 2002, which establishes standards for contracting and applying this way of organizing work.²⁴ This agreement defines remote work as “a form of organizing work that is carried out using information technologies, within the framework of the employment relationship, when the work, which can be carried out at the employer’s premises, is regularly carried out outside these premises”. This definition, therefore, includes the performance of work at any place outside the employer’s premises (including the work that the employee performs in their own home), but only if that work is performed with the help of information technologies.

For the purposes of writing this paper, the author will not deal with further analysis of the relationship between work at home and remote work, and by the term work outside the employer’s premises, the author will consider work at home and remote work as defined by the ILO Convention no. 177, that is, the Framework Agreement on remote work, regardless of the nature of their mutual relationship.

The Labor Law of the Republic of Serbia recognizes an “employment relationship to perform work outside the employer’s premises”, which includes work from home and remote work,²⁵ but does not contain a definition of any of these terms. On the other hand, the Guide for Safe and Healthy Work from Home, which was adopted as a form of assistance to employers to facilitate work outside their premises in the circumstances of the *Covid-19* virus pandemic, defines work from home as “the use of information and communication technologies (desktop computer, portable computer – laptop, smartphone and tablet) that enable work to be performed outside the employer’s premises.”²⁶ In the opinion of the author, this definition is too narrow, because it refers only

²³ Urdarević, B. (2021). Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Collection of papers of the Faculty of Law in Novi Sad*, 1/2021, 210

²⁴ UNICE/UEAPME and CEEP, *Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP*, Brussels, 2002.

²⁵ Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – CC decision, 113/2017 and 95/2018 - authentic interpretation.

²⁶ Ministry of Labour, Employment and Veterans and Social Affairs of the Republic of Serbia, Directorate for Occupational Safety and Health. (2021). *A guide to safe and healthy working from home*. Available at: https://www.minrzs.gov.rs/_sites/default/files/2021-01/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%

to work that is performed with the use of modern technologies. It is debatable how this definition can be reconciled with the division of labor outside the employer's premises found in the Labor Law because it is not clear what would be considered remote work if this definition were accepted. It is clear that this definition of the concept of working from home is unsustainable because it excludes from its scope work performed without the use of information technologies (which is characteristic of working from home), as well as because it defines working from home in a way which is traditionally defined as remote work in international law, and in that sense leaves open the problem of defining remote work in Serbian law.

SPECIFICITIES OF WORK OUTSIDE THE EMPLOYER'S PREMISES AND ITS REGULATION IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Although throughout most of history, there have been disagreements regarding the question of whether working at home, due to the lower intensity of subordination of the employee and less possibility of work control by the employer,²⁷ constitutes an employment relationship or not, in Serbian law, as in most European countries, the relationship between employers and employees who perform work in this way, is considered an employment relationship, and working at home is only a special way of organizing work, that is, a way of performing work within that employment relationship.²⁸ Remote work, in terms of the definition contained in the Framework Agreement on remote work, is also a specific way of organizing work, given that this definition refers to work performed within the framework of an employment relationship.²⁹

D0% B1%D0% B5%D0% B4%D0% B0%D0% BD%20%D1%80%D0% B0%D0% B4%20%D0% BE%D0% B4%20%D0% BA%D1 %83%D1 %9B%D0% B5.pdf

²⁷ Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 314–317.

²⁸ Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Collection of papers from the Counseling of Lawyers – Twelfth Zlatibor Legal Days*, 1–3 October 2009, 3. B. Lubarda believes the opposite: “The worker is not in a legally subordinate position as an employee, nor does he enjoy such a degree of economic independence that would qualify him as an independent worker (self-employed person), so it is considered that the worker at home has the status of a similar employee.” in: Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprrava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade, 358.

²⁹ UNICE/UEAPME and CEEP, *Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP*, Brussels, 2002.

Given the above, it is clear that the employment relationship that is manifested through the performance of work outside the employer's premises, whether it is work at home or remote work, must be characterized by the same features that otherwise characterize the employment relationship in a certain legal system.

Thus, the feature of voluntariness, which is indispensable in an employment relationship, must also exist in terms of contracting and performing work outside the employer's premises. The employee must agree to perform work in this way, not only at the time of establishing the employment relationship but also later, during its duration. In Serbian law, an employment relationship that involves performing work outside the employer's premises is established by concluding an employment contract, in the same way as an employment relationship that is established for the purpose of performing work on the employer's premises. Also, if the employer or the employee wants to change the contracted way of organization of work during the duration of the employment relationship so that in the future the work is performed outside the employer's premises (or vice versa), they will have to conclude an annex to the employment contract.

In Serbian Labor Law, there is no precise answer to the question of whether the employee's refusal to sign the annex to the employment contract, which concerns the transition to performing work outside the employer's premises, is a justified reason for dismissal. In this case, is it about the offer of an annex "for transfer to another place of work with the same employer", the refusal of which would constitute grounds for the termination of the employment contract, or not? According to one understanding presented in the theory, this is not about moving the employee to another place of work, but about the offer of an annex "in other cases established by law, general act, and employment contract", the refusal of which cannot entail the termination of the employment contract.³⁰ The author of this paper agrees with the stated position, especially because this way of thinking is in accordance with the Framework Agreement on remote work, which guarantees that the refusal to sign such an annex to the employment contract cannot be a reason for termination of the employment relationship by the employer.³¹ Nevertheless, regardless of the positions expressed in theory on this issue and the solutions adopted in international law, it is necessary, for the purpose of legal certainty, to clarify this issue by the domestic legislative body in the near future.

³⁰ Gligorić, S. (2021). Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65 (3), 484.

³¹ UNICE/UEAPME and CEEP, *Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP*, Brussels, 2002.

In Serbian law, an employment contract or an annex to an employment contract that contracts the performance of work outside the employer's premises must contain, in addition to the provisions related to each employment contract, special elements prescribed by the provisions of the Labor Law.

Considering the specificity of work organization, the employer must regulate the issue of the equipment that the employee will use to perform the work. As a rule, this equipment will be provided by the employer, but, if the equipment is provided by the employee, the employer must provide reimbursement for the use of this equipment.³² The issue of compensation by the employer must also be regulated in terms of other costs associated with the performance of work – costs of electricity, telephone line, and others, depending on the specific circumstances and specifics of the job. Unfortunately, domestic laws and by-laws do not contain elements for determining the amount of this compensation, nor any possible minimum amounts that the employer is obliged to pay depending on the type of expenses, which opens the door to abuses by employers, so it is necessary to regulate this issue in detail as soon as possible.

An employee who performs work outside the employer's premises must be guaranteed the same level of rights that the employer provides to other employees – for example, the basic salary for the work of an employee who performs his work tasks in this way must not be contracted in an amount lower than the salary that is contracted to employees who work on the same jobs at the employer's premises, provisions on overtime and night work must be applied to all employees, the right to maternity leave and leave from work for child care must be provided to all employees under equal conditions, etc.

Especially delicate issues related to guaranteeing the rights of these persons arise in terms of safety and health at work, as well as in terms of reconciling the employer's right to supervise the employee's work, on the one hand, and the right to privacy and inviolability of the employee's home, on the other.

The Law on Safety and Health at Work of the Republic of Serbia does not contain special provisions regarding the protection of safety and health at work of employees who perform their work outside the employer's premises, and the general rules of this law that apply to all employees are applied to them. This indicates that the domestic legislator did not take into account the peculiarities of working outside the employer's premises in the part that concerns the effective protection of health and safety at work for this category of employees, and simply applying general rules to these employees is not enough to assure the effective protection of health and safety of this category of employees.

³² Kovacević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Collection of papers from the Counseling of Lawyers – Twelfth Zlatibor Legal Days*, 1–3 October, 2009, 4.

Thus, the Law on Safety and Health at Work of the Republic of Serbia prescribes the employer's obligation to implement certain measures to ensure and maintain the necessary level of safety at work: for example, to ensure that work equipment is not harmful, but also to check compliance with the measures undertaken in certain time intervals. Considering the specific place of work, it is clear that in this case there are no provisions that would regulate these obligations more closely – for example, how does the employer guarantee the safety of work equipment that he did not provide, or over which he does not have physical control? Also, in what way and under what conditions can the employer check compliance with the above measures when the employee performs work from his home, or in situations where the employer does not even know where the employee performs his work? In addition, this issue is further complicated by the existence of the broad jurisdiction of the labor inspection, which has the right to inspect the premises where work is carried out, but if the employee works in their home, due to the Constitutional guarantee of the inviolability of the apartment, neither the employer nor the labor inspection would be able to carry out supervision without the consent of the employee.

A complex issue is the supervision of the performance of the employee's work, especially in the case of those employees who do their work at home. This is a consequence of the fact that the employer's supervisory powers have their limitations in the employee's right to privacy and the prohibition of disproportionate intrusion into his private life, as a result of which supervision can only be carried out to the extent justified by the legitimate interests of the employer, which is not always easy to determine.³³

The question arising from the aforementioned obligations and powers related to the supervision of the performance of work and compliance with safety measures at work is how to reconcile the employer's obligation (and that of the labor inspection) related to the workplace, if one takes into account the employee's inalienable right to privacy that they enjoy in their apartment, and the inviolability of the apartment, which is guaranteed by the Constitution of the Republic of Serbia.³⁴ It is clear that this issue must be resolved as soon as possible due to the great dangers it entails.

The Guide to safe and healthy working from home was aimed at clarifying the aforementioned dilemmas of employers that have arisen especially after the outbreak of the pandemic of the infectious disease *Covid-19*. However,

³³ International Labour Organization. (2021). *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

³⁴ Constitution of the Republic of Serbia, *Official Gazette of the RS*, no. 98/2006.

through this document, only the relevant provisions of the Labor Law and the Law on Safety and Health at Work have been pointed out, together with the fact that they should also be applied to “work from home” (as defined in the Guide itself), while adequate attention was not paid to the issue of their closer regulation.

ATTITUDES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

For the purpose of examining employees’ attitudes regarding working outside the employer’s premises, the author conducted a survey with 40 respondents – employees who, due to the introduction of the state of emergency in the Republic of Serbia, had began to work in this way. The structure of the respondents was as follows: 75% of the respondents were female, while 25% of the respondents were male. At the same time, 65% of the respondents were between the ages of 25–34, 25% of the respondents were between the ages of 35–44, 7.5% between the ages of 45–54, and 2.5% between the ages of 55–64.

Of all respondents, as many as thirty-two (80%) answered that before the introduction of the state of emergency, they worked exclusively at the employer’s premises, while three answered that before the introduction of the state of emergency, they worked part of the working time at the employer’s premises.

The respondents’ answers to the question of whether the employer, when moving to work outside his premises, offered the employee an annex to the employment contract are worrying. Of the 35 respondents who, before the introduction of the state of emergency, worked exclusively on the employer’s premises or spent part of the working time on the employer’s premises, only 20% answered this question with “yes”.

When asked whether they still work outside the employer’s premises, 12 of them (30%) answered that they work exclusively outside the employer’s premises, while 8 respondents (20%) answered that part of their working time they work on the employer’s premises and part of the working time outside its premises. From these answers, it can be noted that working outside the employer’s premises (in its “pure” form or in the form of some “mixed” way of organizing work) is still highly relevant, although the epidemiological situation in the Republic of Serbia no longer requires the implementation of this way of organizing work.

Out of all the respondents, 32.5% stated that they believe that productivity at work is higher when they perform work outside the employer’s premises, while 22.5% stated that they believe that their productivity is lower in this case. Finally, 30% of the respondents declared that they believe that there is

no difference in productivity, while 15% of the respondents believed that they could not declare themselves on this issue.

When asked if they saw some positive or negative effects of working outside the employer's premises, compared to working on the employer's premises, the results were as follows: as many as 64.1% of respondents answered that it is easier to balance work and private obligations when the work is done outside the employer's premises; 43.59% of respondents answered that they have more free time; 33.33% answered that they believe that work productivity is better when working outside the employer's premises. On the other hand, 51.28% of the employees-respondents answered that during the performance of work outside the employer's premises, they felt a lack of separation between business and private life, while 33.33% answered that they felt ostracized during the performance of work.

Finally, the last and perhaps the most important question in the survey, which read “Based on your experience so far, would you like to do your work at the employer's premises or outside the employer's premises in the future”, the employee-respondents answered as follows: 35 % stated that they would like to conduct the work exclusively outside the employer's premises, 22.50% that they would like to do part of the working time outside and part of the time at the employer's premises, while 42.5% answered that they would like to conduct the work exclusively at the premises employer.

The author believes that it is useful to mention the results of the survey conducted in 2020 and 2021 by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) at the level of the European Union with more than 86 thousand respondents, to place results presented in this paper in a wider context. The results of this research showed that 53% of employees who work outside the employer's premises, specifically at home, said they were satisfied with the amount of work they were able to do, while as many as 56.9% said they were overall satisfied with the experience of working at home.³⁵

These results coincide to a good extent with the results obtained through the survey conducted by the author, and despite the small sample, it is possible to conclude that the attitudes of employees who started working outside the employer's premises due to the infectious disease *Covid-19* are moving in a similar direction because there is a significant percentage of employees who consider working outside the employer's premises a positive experience. Based on the analysis of these responses, it can be cautiously concluded that the attitudes of a certain number of employees have changed in this regard and

³⁵ Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19/working-teleworking>.

that today we meet a much larger percentage of those who are interested in working outside the employer's premises in the future.

As for the attitudes of employers, as they did not participate in the survey for the reasons described in the introduction of this paper, we will refer to the results of the survey of the Organization for European Cooperation and Development (OECD), which was conducted in 2021 with employers from 25 countries.

Of all the employers who organized work outside their premises during the pandemic of the infectious disease *Covid-19*, as many as 63% rated working outside the employer's premises as a positive experience from the aspect of the company's operations. More than 60% of employers answered that, despite the challenges associated with the introduction of this way of work organization, the productivity of employees increased as a result of its introduction.³⁶

When looking at the projection of the future relevance of working outside the employer's premises, the results of the aforementioned research showed that employers believe that in the future 42% of employees should perform work in this way at least part of the working time (5% of employees exclusively outside the employer's premises, 22% of employees should work in this way two or three days a week, and the rest with different working modalities).³⁷

Since in Serbia until the date of writing this paper, no research was conducted at the national level that would deal with the analysis of the attitudes of employees and employers towards this way of organizing work, there remains the hope that the survey conducted for the purposes of writing this paper may be useful to researchers who decide in the future to conduct such research.

CONCLUDING CONSIDERATIONS

With the growing relevance of working outside the employer's premises, which occurred due to the outbreak of the epidemic of the infectious disease *Covid-19*, many employees and employers had the opportunity to experience this way of organizing work. Large quantities of research have been conducted in the last two years precisely to establish whether the attitudes of employees and employers on this issue have changed compared to the period preceding the emergence of extraordinary health circumstances when these attitudes were predominantly negative.

³⁶ Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing, 18.

³⁷ *Ibid.*, 30.

The results of the survey conducted for the purposes of writing this paper, presented in the fourth segment of the paper, show that a significant number of employees who, due to the pandemic, began to perform work outside the employer's premises, saw the advantages of this way of organizing work, and that a large percentage of them are interested in performing work in this way in the future. If these results are compared with the attitudes of employees that prevailed before the outbreak of the infectious disease *Covid-19*, it is clear that the attitudes of this category of persons towards working outside the employer's premises have significantly changed in a positive direction. Of course, such results must be confirmed by conducting research on a more comprehensive sample, because the significance of the research conducted for the purposes of this paper is limited by the modest number of respondents.

Based on the results of the conducted survey, as well as on the presented results of the conducted research, which had as the subject the attitudes of employers and employees at the level of the European Union, it can be concluded that the attitudes of these two categories of persons towards working outside the employer's premises have experienced a change towards a more positive understanding of this way of organization of work and towards understanding its favourable effects on the company's operations and the lives of employees. In line with these changes, it can be cautiously concluded that working outside the employer's premises will have greater relevance in the future than it did before the outbreak of the infectious disease *Covid-19*.

It is indisputable that work outside the employer's premises has become of great significance since the outbreak of the pandemic of the infectious disease *Covid-19*. If, along with this fact, the results of the research presented in this paper and the conclusions regarding its future importance are taken into account, it is clear that the issues pointed out in the third segment of this paper must be given attention in the near future. Based on everything stated, it is obvious that the level of regulation of work outside the employer's premises in Serbia is at an unenviable level – the Labor Law regulates work outside the employer's premises in only two articles, the Law on Occupational Safety and Health does not recognize the specifics of this way of organizing work, while the by-laws adopted as a result of the pandemic of the infectious disease *Covid-19* also do not adequately regulate these issues. In this sense, activity of the domestic legislator is necessary to regulate these issues more adequately.

Examples of European countries that, after the end of these extraordinary health-related circumstances, have already begun to comprehensively regulate this issue after observing the same kinds of deficiencies that exist in our country, deficiencies that have been pointed out in this paper, can be significant to this endeavor.

BIBLIOGRAPHY

Monographs and articles

- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, L., Losma, F., Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post Covid-19: results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD Publishing.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19 dataset*. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Covid-19/working-teleworking>
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office.
- Gligorić, S. (2021). Pravni režim rada od kuće u domaćem i međunarodnom pravu. *Strani pravni život*, 65 (3).
- International Labour Organization. (2021). *Teleworking arrangements during the Covid-19 crisis and beyond*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: International Labour Organisation.
- International Labour Organization. (2020). *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (2020). *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm
- International Labour Organization. (1997). *Report of the Symposium on Multimedia Convergence*. Available at: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma9932587 43402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade.
- Kovačević, Lj. (2009). Rad na daljinu – pravni aspekti. *Collection of papers from the Counseling of Lawyers - Twelfth Zlatibor Legal Days*, 1–3. October 2009.
- Lamond, D. (1997). *Defining telework: what is it exactly?* Available at: https://www.academia.edu/20588605/Defining_Telework_What_is_it_Exactly
- Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade.
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in 21st century: An Evolutionary Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Ministry of Labour, Employment and Veterans and Social Affairs of the Republic of Serbia, Directorate for Occupational Safety and Health. (2021). *Vodič za bezbedan i zdrav rad od kuće*. Available at: <https://www.minrzs.gov.rs/sites/default/files/2021-01/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20>

%D1%80%D0%B0%D0%B4%20%D0%BE%D0%B4%20%D0%BA%D1%8-
3%D1%9B%D0%B5.pdf

Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., Goštaitaitė, B. (2019). *Working from home: characteristics and outcomes of telework*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/330325371_Working_from_home_characteristics_and_outcomes_of_telework

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Teleworking in the COVID-19 Pandemic: Trends and Prospects*. Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

Sanz de Miguel, P., Caprile, M., Arasanz, J. (2021). *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

Urdarević, B. (2021). Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada. *Collection of papers of the Faculty of Law in Novi Sad, 1/2021.*

Domestic regulations

Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – CC decision, 113/2017 and 95/2018 - authentic interpretation. Constitution of the Republic of Serbia, *Official Gazette of the RS*, no. 98/2006.

Foreign regulations

International Labour Organization, *Home Work Convention (No. 177)*, Geneva, 1996. List of ratifications available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322:NO.

UNICE/UEAPME and CEEP, *Framework agreement on telework concluded by UNICE/UEAPME and CEEP*, Brussels, 2002.

Оригинални научни рад
DOI: 10.5937/gakv95-41546
UDC 331.642:331.644.7]:349(497.11)

Милица Миловић*

Универзитет у Приштини

ORCID: 0000-0001-6879-0625

ОДНОС ДИСЦИПЛИНСКОГ И ОТКАЗНОГ ПОСТУПКА У РАДНОМ ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

САЖЕТАК: У радном праву Републике Србије, у општем режиму радног односа, институт дисциплинске одговорности уређен је у оквиру института престанка радног односа, тј. законским одредбама о отказу уговора о раду због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине. Међутим, утврђивање одговорности запослених за најозбиљније повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине у поступку давања отказа уговора о раду не може бити задовољавајуће решење. Пре свега стога што меродавни прописи не уређују, чак ни на нивоу начела, дисциплински поступак већ се у отказном поступку утврђује одговорност за повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине и изриче дисциплинска мера. С обзиром на то да су механизми који ограничавају злоупотребе послодавчевих дисциплинских овлашћења знатно ослабљени, ауторка у раду указује на неопходност преиспитивања концепције дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка. Иако дисциплински и отказни поступак имају извесне сличности, то су два различита радноправна института са другачијим циљевима. Применом нормативноправног и упоредноправног

* e-mail: milica.midzovic@pr.ac.rs, асистент на Правном факултету Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици.

** Рад је примљен 3. 12. 2022, изменењена верзија рада достављена је 3. 3. 2023, а прихваћен је за објављивање 15. 3. 2023. године.

метода, анализирањем резултата добијених путем емпиријског истраживања и судске праксе, ауторка ће у раду изложити уочене проблеме везане за тренутно регулисање наведених института и предложити могућа решења *de lege ferenda*.

Кључне речи: повреда радне обавезе, непоштовање радне дисциплине, дисциплинска одговорност, дисциплински поступак, отказни поступак

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Општи и посебан режим радног односа садрже различите системе правних норми којим се регулише радна дисциплина и уређује дисциплинска одговорност на раду и у вези са радом, као и поступак утврђивања дисциплинске одговорности и изрицање санкција за повреду исте. Док су у посебном режиму радног односа дисциплинска одговорност и дисциплински поступак уређени посебним законима (*lex specialis*), као посебан правни институт, у општем режиму радног односа регулисани су Законом о раду¹ и то, у оквиру института престанка радног односа. Поставља се питање: Да ли је овом институту посвећено довољно пажње од стране законодавца? Да ли је ова област уређена у мери у којој је то потребно или су запослени у општем режиму радног односа остали ускраћени за адекватну заштиту? Одговори на ова питања, пре свега, захтевају концептуалну анализу појма дисциплинске одговорности, дисциплинског и отказног поступка, као и нормативноправно, упоредноправно и емпиријско истраживање чије ће резултате ауторка у раду изложити.

Рад је конципиран у три дела. У првом и другом делу рада изложен је теоријскоправни оквир наведених института уз посебну пажњу посвећену њиховом међусобном односу. Поређење раније законске регулативе са позитивноправним одредбама доприноси потпунијем разумевању предметне проблематике уз указивање на решења упоредног права као могућу инспирацију за унапређење домаћег законодавства. Трећи, најбитнији део рада, односи се на емпиријска истраживања чији је циљ да се допринесе потпуном разумевању потребе да се адекватно уреде институти дисциплинског и отказног поступка. Методи попут продубљеног интервјуја, анализа интернет анкете и судских пресуда ће бити коришћени како би дали одређене закључке који се тичу постављене хипотезе да

¹ V.: чл. 179. и 179а Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука Уставног суда и 113/2017. и 98/2018. – аутентично тумачење.

утврђивање одговорности запослених за најозбиљније повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине у поступку давања отказа уговора о раду није одговарајуће решење. У циљу заштите права запослених и поштовања начела *in favor labore* неопходно је да дође до измена и допуне законских одредаба и детаљнијег регулисања предметних института. Обрада једне овакве теме може имати даљи допринос у иницирању усвајања адекватније регулативе, где се указивањем на поједине недостатке и пропусте у позитивноправном оквиру, позивањем на упоредно радно право и резултате добијене емпиријским истраживањем, предложе и одговарајућа решења *de lege ferenda*.

КОНЦЕПЦИЈА ДИСЦИПЛИНСКЕ ОДГОВОРНОСТИ И ДИСЦИПЛИНСКОГ ПОСТУПКА У ДОМАЋЕМ РАДНОМ ПРАВУ

Радно право је од својих почетака било концентрисано на успостављање статуса запослености као кључног фактора око којег су се развијала права запослених, са циљем да се на тај начин изравнају економска и социјална неједнакост у радном односу, својствене тој грани права.² Неједнакост између запосленог и послодавца постоји по самој природи радног односа и она се налази међу битним елементима радног односа и сматра се кључним критеријумом за одређивање тога да ли се неко лице налази у радном односу.³ Иако је рад као централна и најзначајнија активност како за појединца, тако и за друштво, превасходно заснована на слободи, она у себи садржи димензију дисциплине и присиле. Стога, подређеност запосленог послодавцу подразумева да послодавац на различите начине, директно или индиректно, контролише начин, садржај, време, услове и друге аспекте обављања рада, користећи поред нормативне и управљачке, и своју дисциплинску власт.⁴ Међу-

² У Белгијској теорији радно право се дефинише као скуп норми којима се уређује подређени рад, рад под влашћу послодавца. V.: Humblet, P., Rigaux, M. (2004). *Sous la direction de Apercu du droit du travail Belge*. Bruxelles, 15.

³ Јашаревић, С. (2015). Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада. *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*. 49 (3), 1066.

⁴ Како је битно обележје индивидуалног радног односа лично подређени рад постоји и читав низ дефиниција које подразумевају да радно право јесте скуп норми које уређују уговорни рад под влашћу послодавца. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relation in transition. *American Sociological Review*, 74 (1), 341.

тим, неопходно је указати на то да вршење дисциплинске власти може бити злоупотребљено и коришћено као својеврстан притисак послодавца на запосленог, стога би у циљу спречавања злопотребе требало предузети одређене нормативноправне механизме. Ако је рад основ опстанка човека и друштвене заједнице, онда је дисциплинска одговорност есенцијалан и један од најзначајнијих видова одговорности а дисциплинска власт послодавца – сегмент који би правним нормама требало да буде регулисан на одговарајући начин. Ранијим радноправним законодавством поменути институти били су детаљније регулисани, међутим, позитивноправно законодавство у том погледу има одређена одступања и чини се да постоји неопходност њихове реформе.

Развој концепта дисциплинске одговорности у домаћем радном праву

Дисциплинска одговорност као посебна врста правне одговорности постоји у свим институцијама како би се обезбедило поштовање унутрашњег реда и поретка и омогућило функционисање процеса рада.⁵ Она се заснива на повреди посебних правила понашања, која су резултат потребе радне дисциплине, којих би запослени требало да се придржава на раду и у вези са радом. Међутим, према Основном Закону о радним односима из 1965. године,⁶ радна дисциплина није била регулисана. Разлог томе било је јачање самоуправљања радника у радној заједници која инспирише и законодавца да укида све што има епитет дисциплинског: репресије, казне. Он уводи систем са моралним дејством, где репресију замењује свест о добровољном извршавању радних дужности. Након Закона о радним односима из 1967. године и Закона о међусобним односима радника у удруженом раду, тек Закон о удруженом раду⁷ враћа у радно законодавство појам радне дисциплине и атрибут „дисциплински” као префикс за одговорност, поступак, органе и мере. Исти случај био је и са касније усвојеним законима у области радног односа јер се сматрало да су се дисциплинска овлашћења вршила у име друштва и државе.⁸ Временом долази до реафирмације уговорне природе радног односа, која се базира на схватању да кажњавање запосленог за повреде радних обавеза пред-

⁵ Riviero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. P.U.F. Paris, 198.

⁶ Службени лист СФРЈ, бр. 17/65.

⁷ Службени лист СФРЈ, 1976.

⁸ Ковачевић, Љ. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 510.

ставља један аспект послодавчеве власти која извире из уговора о раду. Према овој концепцији, послодавац би требало да кажњава запослене само у оној мери у којој има право да организује њихов рад.⁹ Међутим, послодавци се не устежу да врше много већи фактички утицај на запослене него што их право на то овлашћује, што захтева одговарајућу законску реакцију.¹⁰ Иако је то од великог значаја, позитивноправни Закон о раду не уређује изричito радну дисциплину, нити послодавци стварају такве услове рада (средства мотивације, стимуланси рада) који омогућавају да се запослени у раду добровољно подвргне радној дисциплини.¹¹

У односу на посебан режим радног односа, у ком је ова материја детаљно регулисана, закључује се да су запослени у општем режиму радног односа доведени у неповољнији положај у односу на државне службенике који уживају низ гарантија у дисциплинском поступку. Наиме, ранијим радноправним законодавством Републике Србије дисциплинска одговорност у општем режиму радних односа била је детаљно регулисана. Прецизније речено, последњи закон о раду који је садржао комплетне материјалне и процедуралне норме о дисциплинској одговорности и утврђивању исте био је Закон о радним односима из 1996. године. Тај напуштени концепт, „класично дисциплинско суђење за дисциплинско дело“, први пут је доведен у питање доношењем Закона о раду из 2001. године, јер у њему није постојала ниједна одредба о дисциплинској одговорности запослених. Таква концепција примењена је и приликом доношења Закона о раду 2005. године. И последњим изменама и допунама тог закона од 2014. године ствари су незнатно промењене.¹² Све наведено има за резултат да се новијим законодавством пракса утврђивања дисциплинске одговорности знатно смањује па се утврђивање дисциплинске одговорности и вођење дисциплинског поступка своди на

⁹ Savatier, S. (1982). *Pouvoir patrimonial et direction des personnes. Droit social*, 3; Treu, T. (2007). *Labour law and industrial relations in Italy*. Kluwer Law International Alphen aan den Rijn, 70.

¹⁰ Ковачевић, Љ. (2014). Кључне новине Закона о раду и њихов *ratio legis*. *Право и привреда*, 10–12/LII, 190.

¹¹ Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*, knjiga prva. Radni odnosi II. Zagreb: Narodne novine, 578.

¹² Ковачевић, Љ. (2008). Дисциплинска власт послодавца и њене границе, *Право и привреда*, vol. 45, бр. 5–8/2008, 1059; Према Закону о удруженом раду (1976) за утврђивање дисциплинске одговорности била је надлежна дисциплинска комисија а у другом степену, у поступку по приговору, другостепена дисциплинска комисија. Постојала је умешаност и учешће синдиката у дисциплинском поступку. Као једна од хипотеза у овом раду, која је и раније потврђена од стране многих аутора у домаћем радном праву, јесте и непостојање интерне заштите као и потребе за њеним враћањем као и двостепености у одлучивању.

скраћени поступак, сумиран у тзв. отказном поступку.¹³ Насупрот томе, Закон о државним службеницима садржи бројне одредбе посвећене дисциплинској одговорности државних службеника и правила „класичног дисциплинског поступка“ као и процедурална правила кроз која се одвија „дисциплинско суђење“ за дисциплинско дело. Осим тога, њиме су уређена и процесна питања која се односе на правила покретања и вођења дисциплинског поступка, упис дисциплинске казне у кадровску евиденцију и њено брисање.¹⁴ Закон се такође „бави“ утврђивањем услова дисциплинске одговорности запослених, уређујући дисциплински поступак, гарантујући запосленима минимум процесних права, као што су право на одбрану, право на правно средство, помоћ синдиката итд.

Концепт дисциплинског поступка у домаћем радном праву

Дисциплински поступак као својеврсни *due process of law* у материји дисциплинског радног права, треба да пружи заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно од злоупотреба дисциплинских овлашћења дисциплинског органа.¹⁵ Као поступак у ком се утврђује одговорност запосленог, дисциплински поступак би требало да подразумева: упознавање запослених са правилама поступка (нпр. објављивањем правила у просторијама послодавца)¹⁶, стварање услова за делотворно остваривање њиховог права на одбрану, право на приговор и обавезу достављања упозорења синдикату¹⁷ и утврђивање кратких рокова за покретање дисциплинског поступка и изрицање дисциплинских мера. Ниједно од наведених права није „у потпуности“ уређено српским позитивноправним Законом о раду, будући да се законодавац није упустио у

¹³ Ковачевић Перић, С. (2020). Одговорност у радном односу – особености дисциплинске одговорности у општем и посебном режиму радних односа. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, (89), 285.

¹⁴ Чл. 107. и даље, Закон о државним службеницима. *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 54/2007, 65/2007, 116/2008 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022.

¹⁵ Wedderburn, L. (1987). *The Worker and the Law*. London: Penguin Books, 191. Нав. према: Лубарда, Б. (2020). *Радно право, расправа о досијејанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду. Центар за издаваштво и информисање, 657.

¹⁶ International Labour Conference. 67th Session. (1981). *Report VIII (1). Termination of employment at the initiative of the employer*. Geneva: International Labour Office, 31.

¹⁷ Заштита запослених треба да буде примат зато је веома битна улога удружења запослених. V.: Adlercreutz, A., Nystrom, B. (2015). *Sweden*. The Hague: Wolters Kluwer, 30.

уређивање дисциплинског поступка.¹⁸ Стиче се утисак да је према важећим одредбама Закона о раду, дисциплински поступак сведен на отказни поступак у ком се запосленом изричу дисциплинске мере.¹⁹ Важећи Закон о раду не спомиње чак ни захтев за покретање дисциплинског поступка, већ само упозорење које у писменом облику треба доставити запосленом.²⁰ Фактички, постоји један скраћени дисциплински поступак који се своди на процедуралну обавезу послодавца да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана да се изјасни, као и на обавезу послодавца да размотри мишљење синдиката, уколико га запослени достави. Стoga отказни поступак можемо да квалификујемо као „специфичан дисциплински поступак“. Резимирајући изложено, треба подвучи да Закон о раду из 2005. године утврђује изричito поступак отказа уговора о раду од стране послодавца, али не уређује дисциплинску одговорност, дисциплински поступак, дисциплинске мере, органе и друга битна питања везана за ове институте.²¹ Упркос критикама које су упућиване ранијим прописима о дисциплинској одговорности, тако прописан поступак пружао је виши ниво заштите запослених у општем режиму радних

¹⁸ „Дисциплински поступци су засновани на идеји да санкција дисциплинског отказа не треба да буде примењена ако није праћена поступком који треба да осигура то да радник има право да се брани и да санкција буде сразмерна његовом понашању“. International Labour Conference. 82nd Session. (1995). *Protection against unjustified dismissal*. Geneva: International Labour Office, ст. 152. у: Ковачевић, Ј. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 511.

¹⁹ Ковачевић, Ј. (2012). Престанак радног односа као дисциплинска мера у општем режиму радних односа. *Казнена реакција у Србији*. Други део. Правни факултет Универзитета у Београду, 225; Ковачевић Перић, С. (2016). Отказ од стране послодавца. *Право и привреда*, 4–6, 643.

²⁰ Ивошевић, М. (2013). Отказ уговора о раду од стране послодавца. Зборник радова *Заштита права у областима рада*. Београд, 319; Лубарда, Б. (2020). *Радно право, расправа о досијојанству на раду и социјалном дијалогу*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду. Центар за издаваштво и информисање, 660.

²¹ Уставни суд је, оцењујући законитост одредба колективних уговора о раду и правилника о раду којима су уређена питања дисциплинске одговорности, заузео став да се општим актима не могу уређивати дисциплинска одговорност, органи и мере, с обзиром да закон за то није оставил могућности. Одлука Уставног суда РС, ГУ-213/2004 од 23. јуна 2005, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005. и Одлука Уставног суда РС, ГУ-494/2004 од 14. јула 2005, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005. Међутим, наведено схватање УС је значило својење дисциплинске власти послодавца на његову власт отпуштања. С обзиром на то да је у пракси постојала потреба за механизмима који би спречили злоупотребу послодавчевих дисциплинских овлашћења, законодавац новелом из 2014. године „потврђује да дисциплинска одговорност“ постоји. V.: Ковачевић, Ј. (2015). *Op. cit.*, 511.

односа. Тренутно законско решење отвара питање усклађености са међународним стандардима рада, право на одбрану запосленог и могућност вођења расправе пред дисциплинским органом.²² У складу са наведеним, сходно Конвенцији МОР бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца,²³ чињенице о отказном разлогу морају бити ваљане (чл. 4), оправдане, а да би се дошло до таквог квалитета чињеница послодавац је морао применити неки поступак за утврђивање њихове истинитости. Евидентно је да је законодавац нормама о достављању писаног упозорења и разматрању мишљења синдиката задовољио „доњи праг“ стандарда из чл. 4. Конвенције бр. 158/1982, и у два правна корака симплификовао цео један заокружени систем потпуније регулисаног дисциплинског поступка, класичног поступка какав је до 2000-их познавало наше радноправно законодавство.²⁴ Али, са друге стране, нису прописана основна начела дисциплинског поступка, ограничено је учешће запосленог, нису му пружене неопходне процесне гаранције, а велика мана је и недостатак двостепености која би омогућила интерну заштиту код послодавца, каква постоји у посебном режиму радних односа. Конкретно, Закон о државним службеницима регулише експлицитно дисциплинску одговорност државних службеника и са материјалног и процесног аспекта – регулише институт дисциплинске одговорности, регулише дисциплински поступак који се одвија пред дисциплинским органом, кроз фазе: покретање поступка, вођење поступка, усмену расправу, записник, двостепеност одлучивања, право на жалбу, удаљење са рада, изрицање санкције, потом и евидентију изречених санкција, брисање истих и сл. Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде дужности застарева протеком једне године од покретања дисциплинског поступка, а за теже повреде дужности протеком две године од покретања дисциплинског поступка. Како је већ речено, дисциплински поступак води се према одредбама Закона о државним службеницима, Закона о полицији, Закона о Војсци а на питања која њиме нису уређена наведеним законима, примењује се Закон о општем управном поступку.

²² В.: Чл. 4. и 7. Конвенције бр. 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори* број 4/84. и 7/91; посебној заштити запослених доприноси и пракса Европског суда за људска права проширујући домен примене чл. 6. о праву на правично суђење. В.: Sanders, A. (2010). Article 6 and workplace disciplinary procedures. *Industrial Law Journal*, No 2, Oxford, 172.

²³ *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/84.

²⁴ Ковачевић Перић, С. (2020). Одговорност у радном односу – особености дисциплинске одговорности у општем и посебном режиму радних односа. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, (89), 291.

**ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ОТКАЗНОГ ПОСТУПКА
У РАДНОМ ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
И ОДАБРАНИМ СТРАНИМ ДРЖАВАМА**

**Дисциплински разлози за престанак радног односа
у домаћем праву**

У домаћем радном праву радни однос најчешће престаје због дисциплинских разлога и то: повреда радних обавеза и непоштовања радне дисциплине. Али отказ као најтежа дисциплинска санкција би требало да буде резервисан само за повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине које су такве тежине и са таквим последицама да оправдавају престанак радног односа.²⁵ Наиме, да би се отказ уговора о раду спровео на прописан начин, он мора бити не само оправдан већ и законит. Сходно поменутој Конвенцији МОР бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, чињенице о отказном разлогу морају бити оправдане, чemu претходи и поступак утврђивања њихове истинитости.²⁶ Утврђивање постојања отказних разлога због понашања запосленог и повреде радне дисциплине се врши у оквиру отказног поступка што представља својеврстан „сумарни дисциплински поступак“.²⁷ Закононадавац као да је напустио уређивање дисциплинске одговорности и поступка због настојања да суду препусти решавање спорова и да се сфера рада ослободи од компликованог, дугог и скупог дисциплинског поступка.²⁸ Поступак

²⁵ Ненадић, Б., Безбрдица, Р. (2006). Дисциплинска одговорност у Закону о раду и општим актима послодавца. *Правни информатор*, Београд, 6, 50; Урдаревић, Б. (2014). Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења. *Радно и социјално право*, 1/XVIII, 199.

Ковачевић, Љ. (2014). Скривљено понашање запосленог и отказ уговора о раду – разграничење повреде радне обавезе од сличних разлога. *Казнена реакција у Србији*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 227; Радне обавезе се не могу одређивати произвољно од стране послодавца. Banderet, M. E. (1986). Discipline at a work place: A comparative study of work and practice – The sources and substance of disciplinary law. *International Labour Review*, Vol. 125, 3, 262.

²⁶ Ковачевић Перић, С. (2020). Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, LIX/86, 128; Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J. P. (2011). *Switzerland*. The Hague: Walters Kluwers, 148.

²⁷ Ивошевић, З. (2012). Отказ уговора о раду од стране послодавца. *Зборник радова Защитнића права у областима рада*. Београд, 185; „Непоштовање радне дисциплине је општа клаузула по којој сваки акт недисциплине може довести до отказа уговора о раду”, пресуда Врховног касационог суда РС, Рев. 406/06 од 13. 7. 2006. године.

²⁸ Ковачевић, Љ. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у спрском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 512.

који се води пре изрицања отказа и дисциплинске мере није уређен потпуно. Одредбе се односе само на упозорење, обавештење пре отказа због недовољног рада или неспособности, изрицање дисциплинске мере и мишљење синдиката.²⁹ А циљ заштите би требало да буде ограничавање самовоље послодавца која доводи до отпуштања запослених и губитка запослења.³⁰ Зато је неопходно обезбедити адекватну заштиту и спектар правних средстава која запослени може употребити у циљу остварења повређених права.³¹

У упоредном праву се јављају решења којима се послодавцу препушта да правилником о раду или радним споразумом предвиди дисциплинске санкције (и самим тим отказ остави као *ultima ratio*.) О томе је дужан да обавести запослене и добије сагласност савета запослених. На тај начин битно се ограничава дисциплинска власт послодавца и он је губи ако се са дисциплинском санкцијом не сложи савет запослених (у том случају о дисциплинској одговорности запосленог одлучује арбитражно веће).³² Из овога произилази да удружења запослених имају велики значај у заштити запосленог. Можда и домаће радно право треба да иде у том правцу с обзиром на чињеницу да одлука синдиката (коју запослени може приложити у изјашњењу на упозорење пред отказ уговора о раду) није обавезујућа према послодавцу.³³

²⁹ Чл. 180, Закон о раду; Ивошевић, З. (2016). Престанак радног односа. Зборник радова *Најзначајније новине у прописима о раду и то основу рада*, Београд, 200.

³⁰ Симоновић, Д. (2009). *Раднотравна читанка*. Београд: Службени гласник, 23; Хармонизација са радним правом Европске уније има за циљ флексибилизацију радног права која, између остalog, подразумева и лакше запошљавање и отпуштање запослених. Иако све наведено подразумева и развијање заштите једнакости и достојанства на раду, права запослених у основи нису у потпуности заштићена. В.: Јашаревић, С. (2013). Хармонизација радног права Србије са правом ЕУ у светлу искустава Мађарске и других земаља у транзицији. *Хармонизација српској и мађарској права са правом Европске уније*. Нови Сад, 294.

³¹ Ковачевић Перић, С., Обрадовић, Г. (2014). Субординација и дисциплинска власт послодавца. *Право и привреда, часопис за привреднотравну теорију и праксу*, 7–9. Београд, 429.

³² Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International, 92–93.

³³ Стојановић, М. (2007). *Радни спорови*. Крагујевац, 93.

ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ О ОДНОСУ ДИСЦИПЛИНСКОГ И ОТКАЗНОГ ПОСТУПКА

У току истраживачког процеса као изабрани метод коришћени су продубљени интервју и интернет анкета. Продубљени интервју као метод садржи питања општијег карактера, те је подобан за прикупљање података за квалитативну обраду. Посебно је од значаја интервју са питањима формулисаним на такав начин да омогућавају респондентима да слободно препричају своја искуства и запажања о предметној теми, све у циљу омогућавања истраживачу да створи једну почетну слику и основу за даља и свеобухватнија истраживања која захтевају капацитете недоступне самосталном истраживачу.³⁴ Са друге стране, с обзиром на то да је за предмет истраживања битан став не само стручне већ и шире јавности, као метод је коришћена и интернет анкета са питањима затвореног типа. Анализиране су и одлуке Уставног суда и пресуде Врховног касационог суда како би се створила „права“ слика о проблему на које наше судство, преоптрећено споровима због сумарног – дисциплинског поступка, наилази.

Резултати анализе продубљених интервјуја

Судија Трифуновић, као дугогодишњи председник Врховног касационог суда, пре свега истиче:

„Иако постоји доста мишљења теоретичара која иду у прилог ставу да дисциплински поступак не би требало да буде уређен у оквиру института престанка радног односа, личног сам става да дисциплински и отказни поступак не треба раздвајати. Све је то у основи дисциплински поступак. Њиме се предвиђа упозорење, могућност одбране, обавезна одлука и образложение, докази, чињенице, застарелост и све што је саставни део поступка. Са друге стране, његови недостаци као што су сумарност поступка, изостанак расправе и евентуални недостаци образложение, могу бити отклоњени у судском или другом алтернативном поступку.”

³⁴ Првенствено је интервјујисан Предраг Трифуновић, вишедеценијски судија Врховног касационог суда, у пензији. Са својим радом и дугогодишњим искуством он је једна од најрелевантнијих особа која је дала одговоре на питања везана за предмет истраживања. Интервјујисан је и Ивица Лазовић, директор Агенције за мирно решавање радних спорова РС, који је дао одговоре на питања везана за стање у пракси и проценат мирног решавања радних спорова у случају престанка радног односа. Затим је интервјујисана госпођа Желька Јоргих Ђокић као дугогодишња стручна сарадница у Савезу самосталних синдиката Војводине која је дала одговоре на питања из перспективе синдиката. Коначно, госпођа Светлана Будимчевић из Уније послодаваца Србије која је ауторки приближила ставове послодаваца о важећем правном оквиру и његовој практичној примени у области дисциплинске одговорности запослених.

Сама „потврда“ судије да се одређена питања која нису уређена законском регулативом могу решавати пред судом, ставља до знања да је једини начин заштите одређених права и решења одређених питања – обраћање суду.³⁵ Да ли би до овога дошло да је законска регулатива ових института подељена и потпунија? Посебно, уколико би се у радноправно законодавство имплементирала обавезна интерна заштита, двостепеност, уколико би се приступило посредовању, мирењу и начинима мирнијег решавања спорова који настају између послодавца и запосленог. У вези са одређеним случајевима праксе упоредног права³⁶ и у домаћем радном праву можемо поставити питање да ли су дисциплинске санкције сразмерне тежини повреда радних обавеза за које се изричу³⁷ – и оно што је од одлучујуће важности, да ли је запослени имао могућност да се брани? Нужно је указати на неопходност постојања сразмерности и оправданости приликом изрицања дисциплинских санкција, посебно отказа као најтеже дисциплинске санкције.

Директорка сектора за правне послове и социјални дијалог Уније послодаваца Србије је мишљења да би Законом о раду требало начелно уредити дисциплински поступак.

„Уколико би позитивноправне одредбе читало и тумачио неки послодавац који није осетљив за радно право, он би сваки дисциплински прекрај могао да изједначи са отказом. Са друге стране, наши послодавци сматрају да им претерано нормирање може у многим ситуацијама везати руке. Иако, када је колективно преговарање у току, став послодаваца некада не даје доволно простора за изменама и допунама закона, сматрам да би детаљније нормирање наведених института доста помогло и послодавцима.“³⁸

³⁵ Судија истиче да је чак 60 % спорова који се решавају пред Врховним касационим судом из области радног односа. Али како он, тако и интервјуисана представница Уније послодаваца Србије, имају позитиван став о решавању спорова пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова.

³⁶ У немачком праву, у случају *Barbare Emme (2009)* када је због присвајања флашица које су остављали послодавчеви клијенти у вредности од 1,3 евра и пуњења мобилног телефона у пословној просторији послодавца дошло до отказа, Савезни суд Немачке је то оценио као оправдани разлог за отказ због дисциплинских разлога. V.: Radé, Ch. (1997). *Droit du travail et responsabilité civile*. L.G.D.J., Paris, 11.

³⁷ Посебно је битан шири каталог дисциплинских мера, не би ли се створили услови за прогресивно кажњавање и индивидуализацију дисциплинских мера. V.: Лубарда, Б. (2001). Дисциплинска одговорност и хармонизација права. *Право и привреда*, 5–8, 249.

³⁸ Она такође истиче да послодавац улаже капитал и има право да контролише запослене. „Ми имамо неке одредбе које то регулишу али оне нису на прави начин и до краја уређене. Свакако да је то пропуст и уколико направимо паралелу између

С друге стране, стручна сарадница у Савезу самосталних синдиката Војводине истиче да:

„С обзиром на то да сам била део синдиката приликом одређених измена, послодавци су ти на чију иницијативу је 'избрисан' дисциплински поступак. Они су сматрали да је то за њих додатно администрирање и папирологија. Посебно због олакшаног отпуштања које је тада постојало због пропадања фирмама и приватизације. То је као да су сами себи направили клопку. По мом мишљењу суд заиста треба да буде последње средство.³⁹ До тада треба да буду исцрпљени сви механизми који доприносе решавању спора. Мислим да би добро решење било формирање радних судова како би се смањио притисак на судове опште надлежности. Не морају то бити класични радни судови, у неким државама постоје добри модели где поред судије у решавању спора учествују и представници послодавца и запослених.⁴⁰ У Србији би, такође, требало подигнути права радника, јер постоји синдикална инфраструктура која то омогућава.“⁴¹

Директор АМРПС-а је присталица тога да изостанак одредби о дисциплинској одговорности и поступку може проузроковати велике проблеме.

„Јако је проблематично, и са логичког и са правног аспекта, када имате лоше и непотпуне одредбе. Чак и делимични покушаји да се то реши често не заврше добро у пракси, тако да стварају више проблема него користи. Често казна буде превише строга, долази до затварања тог

општег и посебног режима радних односа, можемо доћи до закључка да су запослени у општем режиму радних односа дискриминисани.“

³⁹ Посебно због психолошког притиска који се изврши над запосленим када му се достави упозорење о отказу уговора о раду. Чак и да отказ не наступи, страх и неизвесност који постоје у том међувремену су недопустиви. „Сигурност запослења подразумева стварање и примену одређених инструмената који доприносе очувању радног односа, тако да његов престанак буде последња опција.“ В.: Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлоги за отказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, 18; Blanpain, R. (2012). *Belgium*. The Hague: Wolters Kluwer, 50.

⁴⁰ У развијеним земљама синдикати и раднички савети као и удружења која штите запосленог заиста својој делатности „посвећују доста пажње“. Hasselbalch, O. (2019). *Denmark*. The Hague: Wolters Kluwer, 228.

⁴¹ Чл. 181, Закона о раду. Оно што је проблем у пракси јесте и изостанак обавезе послодавца да синдикату чији је запослени члан достави на мишљење упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду. Уместо тога, потврђено је ново правило да „запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан“⁴². Ако је мишљење синдиката приложено, послодавац је дужан да га размотри, што је важно, будући да и сама ова обавеза може представљати какву-такву брану отпуштању запослених без ваљаног отказног разлога. V.: Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1044/2012, од 6. новембра 2013. године.

радног места, кажњавају се запослени мимо неких правних очекиваних и пожељних процедура, кроз неки поступак и одмеравање казне. Тако да сам ја више присталица тога да то буде нормирано, а да уз то иде неформални разговор код послодавца.”

Отказ уговора о раду је врло чест као последица нарушеног односа између послодавца и запослених, а пред AMPPC то су врло ретки спорови. Запослени се често обраћају Агенцији али, са друге стране, не постоји сагласност од стране послодавца да се тај спор реши мирним путем. Послодавци су најчешће свесни своје кривице приликом отказа уговора о раду и зато одбијају да се он реши мирним путем. С тим у вези треба имати у виду да је 2020. године пред AMPPC-а покренуто 100 поступака од којих је за чак 95 спорова изостала сагласност послодавца. Иако временом све више расте поверење у рад Агенције, да би јој се део радноправних спорова делегирао, потенцијално решење је обавезан покушај мирног решавања насталог спора, пре обраћања суду.

Резултати анализе судске праксе

У домаћој судској пракси афирмисан је став да је незаконит отказ уговора о раду на иницијативу послодавца у ком је изостало навођење чињеничног основа за отказ или изостало писмено упозорење упућено запосленом.⁴² У судској пракси су донете и пресуде које се односе на чињеницу да је писано упозорење, као део процедуре отказа уговора о раду, због разлога везаних за понашање запосленог, нужан услов законитог престанка радног односа по том основу.⁴³

Оцена законитости решења којим је запосленом отказан уговор о раду подразумева:⁴⁴

„Престанак радног односа је законит, ако је запослени, због учињене повреде радне обавезе, пре давања отказа саслушан и ако му је омогућено да се брани и изјасни о постојању овог разлога за отказ уговора о раду.“⁴⁵

⁴² Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5508/10. од 14. јула 2010. године; Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1688/2018, 12. 2. 2020. година.

⁴³ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5700/11. од 18. јануара 2012.

⁴⁴ Према Конвенцији Међународне организације рада бр. 158, која се примењује и на све запослене у РС, на иницијативу послодавца, запосленом не може престати радни однос због разлога везаних за његово понашање или његов рад, пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода. V.: Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 6227/10. од 15. 12. 2010. године.

⁴⁵ Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 1216/03. од 4. 12. 2003. године.

Такође, послодавац може дати запосленом отказ у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.⁴⁶ Дакле, послодавац је дужан да откаже уговор о раду у складу са роковима из ове одредбе, при чему су рокови из ове одредбе дефинисани као рокови преклузивног карактера.⁴⁷

Судска пракса и постојећи прописи наводе на закључак да је извршен својеврстан *in favorem laboratoris* одговорности запослених у државним органима у односу на запослене код послодавца у предузећима. Фаворизација се огледа пре свега у предвиђању класичног дисциплинског поступка уз учешће субјеката поступка у расправи. Затим, повреде радних обавеза се деле на лакше и теже, чиме се степенује одговорност и омогућава индивидуализација казне. Појачану заштиту пружа и могућност степеновања заштите права, најпре интерном, путем приговора унутар државног органа, а потом екстерном. То је уједно и преседан у одступању од начела јединствености система радног односа али и полазна тачка и хипотеза од које може кренути реформа радног законодавства када је у питању заштита запослених у општем режиму радног односа.

Такође, врло је битан утицај одлука Уставног суда на правни поредак, где се као особено ограничење појављује дејство система заштите људских права под окриљем Европског суда за људска права. То је значајно и за заштиту права запослених у Републици Србији. Имајући у виду немали број случајева повреде права на правично суђење, посебно у делу који се тиче повреде права на суђење у разумном року.⁴⁸

Резултати анализе интернет анкете

У циљу утврђивања распрострањености, узрока и постојања злоупотреба овлашћења послодавца приликом вођења дисциплинског односно отказног поступка, ауторка овог рада је спровела интернет анкету међу

⁴⁶ Сентенција из пресуде Врховног касационог суда Рев2 213/2019. од 20. 2. 2019. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 10. 12. 2019. године. Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 872/10. од 23. јуна 2010; али мишљење је многих теоретичара да би ти рокови требало да буду краћи.

⁴⁷ Судска пракса Врховног касационог суда, Рев2 1393/2014, повреда радне обавезе.

⁴⁸ *Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije*, у: Darja Senčur Peček (ur.): „Teorija in praksa, pravo in življenje: liber amicorum Etelka Korpič-Horvat“, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta / Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija / Pomurska akademtska znanstvena unija (PAZU), Maribor, 2018, 129.

сто испитаника. Предметном анкетом су такође обухваћена и питања информисаности запослених о методама заштите својих права и ставови о позитивноправној законској регулативи. Испитаници су били претежно запослене особе 53 %, 16 % ангажованих по основу уговора ван радног односа, али је одређен број испитаника био тренутно незапослен 12 %, студент 16 % и предузетник 6 %.⁴⁹

Иако је сваки од сто испитаника знао да ступањем на рад мора поштовати радну дисциплину и организацију рада успостављену од стране послодавца, 29 % њих је одговорило да непоштовање радне дисциплине није свако понашање које је у супротности са налозима послодавца.⁵⁰ Према одговорима 21,3 % испитаника је била изречена нека дисциплинска санкција. Према 16,3 % је то била мера удаљења са рада без накнаде зараде, према 19,4 % новчана казна а према 22,6 % је била изречена опомена под најавом отказа. Чак 19,4 % испитаника је одговорило да је било у ситуацији да им незаконито престане радни однос а 19,3 % да им је био изречен отказ без поштовања правила отказног поступка. Високи проценат испитаника, 83 % је одговорило да зна да је упозорење елемент који претходи отказу, 54 % респондената је одговорило да се у току утврђивања дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка закazuје расправа, док је 67 % одговорило да се запосленом омогућава право на саслушање. Иако битни елементи сумарног дисциплинског поступка у општем радном режиму представљају упозорење, изјашњење запосленог и одлуку послодавца, његова мана може бити и недостатак интерне заштите (двостепености).⁵¹ Реформа ка којој треба тежити је да послодавац запосленом треба да омогући саслушање, уколико запослени то захтева. Законске одредбе којима се регулише дисциплински и отказни поступак треба унапредити у циљу свеобухватније заштите права на рад и успостављања правичнијег односа између запосленог и послодавца и са том тврђњом се слаже 67 % испитаника.

⁴⁹ Испитана су лица оба пола, 57 % испитаника је било женског пола, док је мушки пола било 43 %, различитих старосних група, образовних и професионалних профиле (право 50 %, економија 8 %, трговина 8 % и друго), који су одабрани по систему „случајног узорка“.

⁵⁰ Чак 31 % респондената је одговорило да запослени одговара за повреду радне дисциплине која није унапред прописана законом, колективним уговором или уговором о раду, што говори о недовољној информисаности запослених и других субјеката.

⁵¹ Трифуновић, П. (2016). Дисциплински поступак у општем радном режиму – неопходност промена. *Правни информатор*, 3, 8; у том случају одлуку о одговорности запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине би доносило колегијално тело састављено од представника запослених и представника послодавца.

ЗАКЉУЧАК

Када је у питању реформа радноправног законодавства и одређене измене које је потребно издејствовати у погледу уређивања дисциплинског и отказног поступка у општем режиму радног односа, чињеница је да није потребно много норми да би се постигао жељени циљ у овој области. Оне би само требало да буду адекватне, конзистентне и доволно поуздане у пружању заштите легитимних интереса обеју страна радног односа. На основу спроведеног истраживања долази се до закључка да би заиста требало тежити изменама и допунама Закона о раду. Можда и, усуђујем се рећи, писања новог Закона о раду који би „санирао“ све пропусте и који би више одговарао потребама на тржишту рада. Када је у питању посебан режим радног односа државних службеника, ситуација је знатно боља јер је Законом о државним службеницима покушано стварање заокруженог система дисциплинске одговорности. Закон садржи бројне одредбе којима се уређује дисциплинска одговорност у посебном режиму радних односа, покретање поступка, вођење поступка, усмена расправа, записник, двостепеност одлучивања, право на жалбу, удаљење са рада, изрицање санкције, потом и евидентију изречених санкција, бришење истих итд.

Са друге стране у општем режиму радног односа регулисање дисциплинске одговорности и дисциплинског поступка је знатно окрњено. Тежња радног права треба да буде веће нормирање без улажења у концепт политике, либерализма и сталних промена на тржишту рада, јер заштита радних права би требало да је приоритет. Због великог броја предмета који се налази пред судовима и стварања здравих односа на раду и у вези са радом, било би корисно у општи режим радног односа вратити институт интерне заштите и двостепености, нарочито када се ради о престанку радног односа као најтежој санкцији. Ако не у потпуности, онда код послодаваца који запошљавају већи број запослених. Такође је кључно омогућавање потпунијег права запосленог на одбрану у складу са међународним стандардима рада уз преклuzивне рокове о покретању поступка који би се могли скратити упола са шест месеци и годину дана. Значајно за област радног права би било и формирање радноправних, специјализованих судова по угледу на наш некадашњи систем суда удруженог рада, као и по угледу на судове у Енглеској, Француској, Немачкој.

Такође, улога синдиката и удружења запослених у заштити запослених би требало да је јача. Конкретно, према одредбама Закона о раду о отказном поступку, одговор синдиката на упозорење о отказу уговора о раду није обавезујућ иако је према ранијим одредбама послодавац имао

обавезу да о разлозима за давање отказа обавести синдикат као неког ко је колективни представник запосленог. С обзиром на то да то сада није случај, јасно је да се позитивноправним решењима утиче на слабљење позиције удружења запослених. Резултати спроведеног истраживања доводе до закључка да синдикати заиста могу имати већу улогу и значај приликом заштите права запослених, на чemu се може и треба радити кроз едукацију и подизање свести о значају рада синдиката. Такође, ауторка своје мишљење приказа ставу да би Унија послодаваца Србије, Удружења послодаваца, Привредна комора Србије, запослени у службама за људске ресурсе и други на страни послодавца, који учествују у преговорима о изменама и допунама Закона о раду, заиста требало да ураде анализу потреба и знају у ком правцу измена треба ићи. Пракса је показала да је недопустиво да недовољна нормирањем одређених института буде науштрб права запослених и да услед тога њихов положај у радноправном односу слаби.

ЛИТЕРАТУРА

- Adlercreutz, A., Nystrom, B. (2015). *Sweden*. Wolters Kluwer. The Hague.
- Балтић, А., Деспотовић, М. (1981). *Основи радног права Југославије, систем са-моуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада*. Београд: Савремена администрација.
- Banderet, M. E. (1986). Discipline at a work place: A comparative study of work and practice – The sources and substance of disciplinary law. *International Labour Review*, No. 3.
- Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J. P. /2011/ *Switzerland*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Blanpain, R. (2012). *Belgium*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Bronstein, A. (2009). *International Labour Organization – International and Comparative Labour Law Current Challenges*. Geneva: Palgrave MacMillan.
- Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International.
- Ивошевић, З. (2016). Престанак радног односа. *Најзначајније новине у прописима о раду и њој основу рада*, ред. Зоран Ивошевић. Београд.
- Ивошевић, З. (2012). Отказ уговора о раду од стране послодавца. *Заштитна права у области рада*, ред. Зоран Ивошевић. Београд.
- Ивошевић, М. (2013). Отказ уговора о раду од стране послодавца. *Заштитна права у области рада*, ред. Зоран Ивошевић. Београд.
- Јашаревић, С. (2015). Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада. *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*. 49 (3), 1066. 1053–1068.

- Јашаревић, С. (2013). Хармонизација радног права Србије са правом ЕУ у светлу искуства Мађарске и других земаља у транзицији. *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, ур. Сенад Јашаревић. Правни факултет у Новом Саду, 285–301.
- Јовановић, П. (2012). *Радно право*. Центар за издавачку делатност Правног факултета Универзитета у Новом Саду.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relation in transition. *American Sociological Review*. 74 (1), 341–365.
- Kovačević, Lj. (2018). Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije, у: Darja Senčur Peček (yp.), „Teorija in praksa, pravo in življenje: liber amicorum Etelka Korpič-Horvat“. Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta (Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija) Pomurska akademска znanstvena unija (PAZU). Maribor.
- Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлоги за оtkaz ugovora o radu*. Центар за издаваштво и информисање. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.
- Ковачевић, Љ. (2015). Уређивање дисциплинске одговорности у оквиру института престанка радног односа, особено номотехничко или концепцијско решење у српском Закону о раду. *Правна ријеч*, 42, XII, 507–528.
- Ковачевић, Љ. (2014). Кључне новине Закона о раду и њихов *ratio legis*. *Право и привреда*, 10–12, (LI), 181–194.
- Ковачевић, Љ. (2014). Искривљено понашање запосленог и отказ уговора о раду – разграничење повреде радне обавезе од сличних разлога. *Казнена реакција у Србији*, ур. Ђорђе Игњатовић. Правни факултет Универзитета у Београду, 213–239.
- Ковачевић, Љ. (2013). *Правна субординација у радном односу и њене границе*. Центар за издаваштво и информисање. Правни факултет Универзитета у Београду.
- Ковачевић, Љ. (2012). Престанак радног односа као дисциплинска мера у општем режиму радних односа. *Казнена реакција у Србији*, ур. Ђорђе Игњатовић. Правни факултет Универзитета у Београду, 219–244.
- Ковачевић Перић, С., Обрадовић, Г. (2014). Субординација и дисциплинска власт послодавца. *Право и привреда*. Београд, 486–499.
- Ковачевић Перић С. (2016). Отказ од стране послодавца. *Право и привреда*, бр. 4–6, 641–650.
- Ковачевић Перић, С. (2020) Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*. 86, LIX, 125–138.
- Лубарда, Б. (2020). *Радно право, расправа о доспојанству на раду и социјалном дијалогу*. Правни факултет Универзитета у Београду: Центар за издаваштво и информисање.
- Лубарда, Б. (2012). *Радно право, расправа о доспојанству на раду и социјалном дијалогу*. Правни факултет Универзитета у Београду: Центар за издаваштво и информисање.
- Лубарда, Б. (2001). Дисциплинска одговорност и хармонизација права. *Право и привреда*, бр. 5–8. Београд.

- Ненадић, Б., Безбрадица, Р. (2006). Дисциплинска одговорност у Закону о раду и општем актима послодавца. *Правни информатор*, 6.
- Radé, C. (1997). *Droit du travail et responsabilité civile*. Paris: L.G.D.J.
- Riviero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. Paris, P.U.F.
- Savatier, J. (1982). Pouvoir patrimonial et direction des personnes. *Droit social*, No.1. Paris.
- Sanders, A. (2010). Article 6 and workplace disciplinary procedures. *Industrial Law Journal*. No. 2. Oxford.
- Симоновић, Д. (2009). *Раднотравна чишћанка*. Београд: Службени гласник.
- Стојановић, М. (2007). *Радни саборови*. Крагујевац: Family Press.
- Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*. Zagreb: Narodne novine.
- Treu, T. (2007). *Labour law and industrial relations in Italy*. Kluwer Law International. Alphen aan den Rijn.
- Трифуновић, П. (2016). Дисциплински поступак у општем радном режиму – неопходност промена. *Правни информатор*, бр. 3. Београд.
- Урдаревић, Б. (2014). Дисциплинска одговорност запослених у светлу нових законских решења. *Радно и социјално право*, бр. 1, XVIII. Београд.
- Hasselbalch, O. (2019). *Denmar*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Humblet, P., Rigaux, M. (2004). *Sous la direction de Aperçu du droit du travail Belge*. Bruxelles.

Судске пресуде

- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5508/10. од 14. 6. 2010. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 6227/10. од 15. 12. 2010. године.
- Пресуда Апелационог суда у Нишу, Гж1. 872/10. од 23. 6. 2010. године.
- Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5700/11. од 18. 1. 2012.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев. 1216/03. од 4. 12. 2003. године.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев2. 1044/2012. од 6. 11. 2013. године.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2. 213/2019. од 20. 2. 2019, утврђена на седници Грађанског одељења од 10. 12. 2019. године.
- Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1688/2018, 12. 2. 2020. година.
- Судска пракса Врховног касационог суда, Рев 2 1393/2014, повреда радне обавезе.

Остали извори

- Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*. Geneva, 1989.
- International Labour Conference. 67th Session. *Report VIII (I). Termination of employment at the initiative of the employer*. Geneva, 1981.
- International Labour Conference, 82nd Session, *Protection against unjustified dismissal*. Geneva, 1995.
- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001. и 73/2001.
- Закон о основама радних односа, *Службени лист CPJ*, бр. 29/96. и 51/99.

Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – одлука Уставног суда и 113/2017. и 98/2018. – аутентично тумачење.

Закон о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 54/2007, 65/2007, 116/2008 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022.

Одлука Уставног суда Републике Србије, ГУ – 213/2004. од 23. јуна 2005. године, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005.

Одлука Уставног суда Републике Србије, ГУ – 94/2004. од 14. јула 2005. године, *Службени гласник РС*, бр. 68/2005.

Основни Закон о радним односима, *Службени лист СФРЈ* бр. 17/65.

Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, број 4/84.

Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 62/2010.

Конвенција број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, број 4/84. и 7/91.

Међународни пакт о грађанским и политичким правима, усвојен Резолуцијом 2200A (XXI) Генералне скупштине 16. децембра 1966. године, ступио на снагу 23. марта 1976. године.

Универзална декларација о правима човека, усвојена и проглашена Резолуцијом Уједињених нација 217 (III), од 10. децембра 1948. године.

Устав Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, *Службени лист СФРЈ*, година XXX, број 9, Београд, 21. фебруар 1974.

Устав Савезне Републике Југославије, *Службени лист СФРЈ*, година I, број 1/92, 1992.

*Milica Midžović**
University of Pristina
ORCID: 0000-0001-6879-0625

THE RELATIONSHIP BETWEEN DISCIPLINARY AND DISMISSAL PROCEDURES IN THE LABOR LAW OF THE REPUBLIC OF SERBIA**

ABSTRACT: In the labor law of the Republic of Serbia, in the general employment regime, the institute of disciplinary liability is regulated within the institute of termination of employment, i.e., legal provisions on termination of employment contracts due to violation of work obligations and non-compliance with work discipline. However, the process of establishing employees' liability for severe breaches of work obligations and failure to adhere to work discipline during the employment contract termination notice period may not constitute an adequate solution. Firstly, this is due to the relevant regulations not addressing, even at a fundamental level, the specifics of the disciplinary procedure. Instead, they establish liability for work obligation breaches and failure to comply with work discipline within the termination procedure, where disciplinary actions are also determined and applied. Given that the mechanisms that limit the abuse of the employer's disciplinary powers are significantly weakened, the author points out the necessity of re-examining the concept of disciplinary liability and disciplinary

* e-mail: milica.midzovic@pr.ac.rs. Teaching assistant at the Faculty of Law of the University in Pristina in Kosovska Mitrovica.

** The paper was received on December 3, 2022, the revised version was delivered on March 3, 2023, and it was accepted for publishing on March 15, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*.

procedure. Although disciplinary and dismissal procedures have certain similarities, they are two distinct labor law institutes with different objectives. By applying the normative and comparative legal methods, and analyzing the results obtained through empirical research and case law, the author will present the observed problems related to the current regulation of these institutes and propose potential solutions *de lege ferenda*.

Keywords: breach of work obligation, non-compliance with work discipline, disciplinary liability, disciplinary procedure, dismissal procedure

INTRODUCTORY REMARKS

The general and special regimes of the employment relationship encompass distinct systems of legal norms governing work discipline and disciplinary liability, both within and related to the workplace. This includes procedures for establishing disciplinary liability and imposing sanctions for violations. While in the special employment regime, disciplinary liability and procedure are governed by specific laws (*lex specialis*) as a separate legal institute, in the general regime, these are regulated by the Labor Law¹ within the framework of employment termination. This raises questions about the legislator's focus on this institute. Is this field sufficiently regulated, or are employees under the general employment regime lacking proper protection? Answering these questions requires a conceptual analysis of disciplinary liability, disciplinary and dismissal procedures, and comprehensive normative legal, comparative legal, and empirical research, the findings of which the author will detail in the paper.

The paper is structured in three sections. The first and second sections explore the theoretical and legal framework of the discussed institutes, focusing on their interrelationship. Comparing past legal regulations with current legal provisions enriches the understanding of the subject matter, suggesting that comparative law may inspire improvements in domestic legislation. The third and most crucial section revolves around empirical research aimed at thoroughly comprehending the necessity of properly regulating disciplinary and dismissal procedures. Techniques such as detailed interviews, analysis of online surveys, and examination of case law will help conclude the hypothesis that determining employee liability for severe work obligation breaches and work discipline violations in the termination process is not an effective

¹ See: Art. 179 and 179a of the Labor Law, *Official Gazette of the RS*, no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – decision of the Constitutional Court and 113/2017. and 98/2018. – authentic interpretation.

solution. To safeguard employee rights and uphold the principles of *in favor labore*, it's imperative to revise and elaborate on the legal provisions, ensuring more comprehensive regulation of these institutes. Addressing this topic may further contribute to the adoption of more suitable regulations, where highlighting specific flaws and oversights in the positive legal framework, referencing comparative labor law, and utilizing empirical research findings, appropriate solutions are proposed *de lege ferenda*.

THE CONCEPT OF DISCIPLINARY LIABILITY AND DISCIPLINARY PROCEDURE IN DOMESTIC LABOR LAW

From the beginning, labor law has been focused on establishing employment status as a pivotal factor around which employee rights evolved, aiming to level the inherent economic and social inequalities in employment relationships characteristic of this branch of law.² The intrinsic inequality between employee and employer is an essential element and fundamental to the employment relationship, serving as a key criterion for determining an individual's employment status.³ While work, central and crucial for both the individual and society, is primarily based on freedom, it inherently involves aspects of discipline and coercion. Consequently, an employee's subordination to the employer implies that the employer, whether directly or indirectly, controls various aspects of work performance, such as the manner, content, timing, and conditions, utilizing not only normative and managerial powers but also disciplinary authority.⁴ However, it's important to note that the exercise of this disciplinary authority is susceptible to misuse and could be employed as a form of pressure on employees. To prevent such abuse, the implementation of certain normative and legal mechanisms is necessary. Given that work is fundamental to human and societal survival, disciplinary liability becomes a vital and significant form of liability, and the employer's disciplinary authority – a

² In the Belgian theory, labor law is defined as a set of norms governing subordinate work, work under the authority of the employer. See: Humbert, P., Rigaux, M. (2004). sous la direction de, *Apercu du droit du travail Belge*. Brussels, 15.

³ Jašarević, S. (2015). Uređenje radnog odnosa u Srbiji u kontekstu novih okolnosti u svetu rada. *Zbornik radova Pravnog fakultata Univerziteta u Novom Sadu*. 49 (3), 10 66.

⁴ As personal subordinate work is a key characteristic of an individual employment relationship, there exists a range of definitions suggesting that labor law comprises a set of norms regulating contractual work under the authority of the employer. Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relation in transition. *American Sociological Review*, 74 (1), 341.

segment requiring appropriate regulation through legal norms. Earlier labor law legislation addressed these institutes more thoroughly. However, current positive legal legislation exhibits some deviations, indicating a need for reform in this area.

Development of the Concept of Disciplinary Liability in Domestic Labor Law

Disciplinary liability, a unique form of legal liability, is integral in all institutions to ensure adherence to internal order and facilitate the work process.⁵ It is based on the violation of special rules of conduct, which are the result of the need for work discipline, which employees should adhere to at work and in connection with work. It arises from breaches of specific behavioral rules, born from the necessity of work discipline, which employees are expected to follow at work and in relation to their work. However, under the Basic Law on Labor Relations of 1965⁶, work discipline wasn't regulated, reflecting an era that emphasized the strengthening of workers' self-management within the workforce, inspiring lawmakers to abolish elements associated with discipline, such as repression and punishment. Instead, a system with moral implications was introduced, where the concept of repression was replaced by the awareness of voluntarily fulfilling work duties. Following the Employment Relations Act of 1967 and the Law on Mutual Relations of Workers in Associated Labor, it was only with the Law on Associated Labor⁷ that the concept of work discipline, along with the attribute "disciplinary" as a prefix for liability, procedures, bodies, and measures, was reintroduced into labor legislation. This approach also applied to subsequent labor-related laws, under the belief that disciplinary powers were exercised on behalf of society and the state.⁸ Over time, there was a resurgence of the contractual nature of employment relationships, predicated on the notion that penalizing employees for work obligation breaches is one facet of the employer's power, derived from the employment contract. This concept implies that employers should only discipline employees to the same extent as they have the authority

⁵ Riviero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. P.U.F. Paris, 198.

⁶ *Official Gazette of the SFRY*, no. 17/65.

⁷ *Official Gazette of the SFRY*, 1976.

⁸ Kovačević, Lj. (2015). Urediranje disciplinske odgovornosti u okviru instituta pre-stanka radnog odnosa, osobeno nomotehničko ili konceptualno rešenje u srpskom Zakonu o radu. *Pravna Riječ*, 42. XII, 510.

to organize their work.⁹ However, employers do not shy away from exerting much greater factual influence on employees than their right authorizes them, which requires an appropriate legal response.¹⁰ Despite its significance, the current positive Labor Law does not explicitly regulate work discipline, nor do employers establish work conditions (such as motivational tools and work incentives) that would encourage employees to voluntarily submit to work discipline.¹¹

Regarding the special employment regime, where this subject is thoroughly regulated, it is evident that employees under the general employment regime are at a disadvantage compared to civil servants who benefit from numerous guarantees in the disciplinary process. Specifically, previous labor laws in the Republic of Serbia detailed disciplinary liability within the general employment regime. More accurately, the last labor law that encompassed complete substantive and procedural standards for disciplinary liability and its establishment was the Labor Relations Act of 1996. This abandoned notion, the “classic disciplinary trial for a disciplinary offense,” was first questioned with the enactment of the Labor Law in 2001, as it lacked any clauses about the disciplinary liability of employees. This approach continued with the adoption of the Labor Law in 2005. Even the latest amendments to this law in 2014 have made only minor changes.¹² Consequently, newer legislation has substantially reduced the practice of managing disciplinary liability, leading to the determination of disciplinary liability and the execution of disciplinary proceedings being condensed into an abridged process, encapsulated in what is known as the termination procedure.¹³ In contrast, the Law on Civil Servants includes many provisions focused on the disciplinary liability of civil

⁹ Savatier, S. (1982). Pouvoir patrimonial et direction des personnes. *Droit social*, 3; Treu, T. (2007). *Labor law and industrial relations in Italy*. Kluwer Law International Alphen aan den Rijn, 70.

¹⁰ Kovačević, Lj. (2014). Ključne novine Zakona o radu i njihov *ratio legis*. *Pravo i privreda*. 10 – 12/ LII, 190.

¹¹ Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo* – book one. Labor relations II. Zagreb: *Narodne novine*, 578.

¹² Kovačević, Lj. (2008). *Disciplinska vlast poslodavca i njene granice*, Pravo i privreda, vol. 45, no. 5–8/2008, 1059; According to the Law on Joint Labor (1976), the disciplinary commission was responsible for establishing disciplinary liability, and in the second instance, in the complaint procedure, the appellate disciplinary commission. The involvement and participation of the trade union in the disciplinary procedure were present. One of the hypotheses in this paper, which has been previously confirmed by many authors in domestic labor law, is the absence of internal protection and the need for its reinstatement, as well as the two-instance decision-making process.

¹³ Kovačević Perić, S. (2020). Odgovornost u radnom odnosu – osobnosti disciplinske odgovornosti u opštem i posebnom režimu radnih odnosa. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, (89), 285.

servants and the principles of the “classical disciplinary process,” along with procedural rules governing the “disciplinary trial” for a disciplinary offense. It also addresses procedural matters concerning the initiation and execution of disciplinary proceedings, the recording of disciplinary sanctions in personnel files, and their removal.¹⁴ The law also “deals” with defining the conditions for employees’ disciplinary liability, organizing the disciplinary process and ensuring employees’ basic procedural rights, such as the right to defense, right to legal recourse, union support, etc.

The Concept of Disciplinary Procedure in Domestic Labor Law

The disciplinary procedure, seen as a form of due process of law within the scope of disciplinary labor law, should aim to protect employees from unlawful actions by employers, or abuses of power by disciplinary authorities.¹⁵ This procedure, which determines the liability of an employee, should include: acquainting employees with procedural rules (for instance, by posting these rules at the employer’s premises)¹⁶, creating conditions for effectively exercising their right to defend and to object, and ensuring the obligation to issue a warning to the trade union¹⁷, as well as establishing brief deadlines for initiating disciplinary proceedings and for imposing disciplinary measures. None of these rights is comprehensively regulated by the current Serbian Labor Law, as the legislator has not specifically addressed the regulation of the disciplinary process.¹⁸ It appears that under the current provisions of the Labor Law, the disciplinary process has been reduced to a termination proce-

¹⁴ Art. 107 et seq., Law on Civil Servants. *Official Gazette of the RS*, no. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 54/2007, 65/2007, 116/2008 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022.

¹⁵ Wedderburn, L. (1987). *The Worker and the Law*. London: Penguin Books, 191. Nav. according to: Lubarda, B. (2020). *Radno pravo, rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade. Center for publishing and information, 657.

¹⁶ International Labor Conference. 67 th Session. (1981). *Report VIII (1). Termination of employment at the initiative of the employer*. Geneva: International Labor Office, 31.

¹⁷ The protection of employees should be a priority, hence the significant role of employee associations. See: Adlercreutz, A., Nystrom, B. (2015). *Sweden*. The Hague: Wolters Kluwer, 30.

¹⁸ “Disciplinary procedures are founded on the principle that the sanction of disciplinary dismissal should not be imposed unless accompanied by a procedure that ensures the employee’s right to defense and that the sanction is proportionate to their behavior.” International Labour Conference. 82nd Session. (1995). *Protection against unjustified dismissal*. Geneva: International Labor Office, st. 152. in: Kovačević, Lj. (2015).

dure where disciplinary measures are imposed on employees.¹⁹ The existing Labor Law does not even mention the requirement to initiate disciplinary proceedings but only refers to a written warning that must be delivered to the employee.²⁰ Essentially, there is an abbreviated disciplinary process which is the employer's procedural duty to provide a written warning to the employee about the reasons for terminating the employment contract before its termination, giving them an eight-day period to respond, as well as the employer's obligation to consider the union's opinion, if provided by the employee.

Therefore, the termination procedure can be characterized as a "specific disciplinary procedure." To summarize, the 2005 Labor Law explicitly outlines the process for an employer to terminate an employment contract but does not address disciplinary liability, disciplinary procedures, disciplinary measures, relevant authorities, or other critical aspects associated with these concepts.²¹ Despite criticisms aimed at previous rules governing disciplinary liability, such regulations offered greater protection for employees under the general labor relations regime. The current legal framework raises questions about compliance with international labor standards, the employee's right to defense, and the possibility of conducting hearings before a disciplinary body.²² In line

Uređivanje disciplinske odgovornosti u okviru instituta prestanka radnog odnosa, osobeno nomotehničko ili koncepcijsko rešenje u srpskom Zakonu o radu. *Pravna riječ*. 42. XII, 511.

¹⁹ Kovačević, Lj. (2012). T Prestanak radnog odnosa kao disciplinska mera u opštem režimu radnih odnosa. Thematic monograph *Kaznena reakcija u Srbiji*. Second part. Faculty of Law, University of Belgrade, 225; Kovačević Perić, S. (2016). Otkaz od strane poslodavca. *Pravo i privreda*. 4–6, 643.

²⁰ Ivošević, M. (2013). Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Collection of papers *Zaštita prava u oblasti rada*. Belgrade, 319; Lubarda, B. (2020). *Radno pravo, rasprrava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade. Center for publishing and information, 660.

²¹ "The Constitutional Court, when assessing the legality of provisions in collective labor agreements and work regulations related to disciplinary liability, held that general acts cannot regulate disciplinary liability, bodies, and measures, as the law does not provide for such possibilities." Decision of the Constitutional Court of the RS, IU – 213/2004 of June 23, 2005, *Official Gazette of the RS*, no. 68/2005. and Decision of the Constitutional Court of the RS, I U – 494/2004 of July 14, 2005, *Official Gazette of the RS*, no. 68/2005. However, this interpretation by the Constitutional Court effectively reduced the employer's disciplinary authority to just the power of dismissal. Recognizing the practical need for mechanisms to prevent abuse of the employer's disciplinary powers, the 2014 legislative amendment "confirms that disciplinary liability" exists. See: Kovačević, Lj. Uređivanje disciplinske odgovornosti u okviru instituta prestanka radnog odnosa – osobeno nomotehničko ili koncepcijsko rešenje u srpskom Zakonu o radu. *Op. cit.*, 511.

²² See. Article 4 and 7 of Convention No. 158 on Termination of Employment at the Employer's Initiative, *Official Gazette of SFRY – International Agreements* No. 4/84 and 7/91; The practice of the European Court of Human Rights also contributes to the special

with this, according to ILO Convention No. 158 on the termination of employment at the initiative of the employer²³, the grounds for termination must be valid (Article 4) and justified. For these reasons to be considered as such, the employer must have implemented a procedure to verify their truthfulness. It's apparent that the legislator, by the norms on issuing written warnings and considering union opinions, meets the «minimum threshold» of standards set by Article 4 of Convention No. 158/1982. This approach significantly simplifies the more comprehensive system of disciplinary procedures that were familiar to our labor law until the 2000s.²⁴ However, the basic principles of disciplinary procedures are not stipulated, employee participation is limited, necessary procedural guarantees are not provided, and a significant shortcoming is the absence of a two-instance system that would allow for internal protection by the employer, as is available in the special labor relations regime. Specifically, the Law on Civil Servants explicitly regulates the disciplinary liability of civil servants from both substantive and procedural aspects – it establishes the framework for disciplinary liability and outlines the disciplinary process conducted before a disciplinary body. This process includes several stages: the initiation of the procedure, the management of the process, oral hearings, record-keeping, two-instance decision-making, the right to appeal, suspension from duty, imposing sanctions, and then the recording and eventual removal of these sanctions, etc. The statute of limitations for conducting disciplinary proceedings for minor duty breaches is one year from the initiation of the procedure, while for more severe breaches, it is two years. As previously stated, the disciplinary procedure is conducted under the guidelines of the Law on Civil Servants, supplemented by the Law on Police, the Law on the Army, and, for issues not addressed in these specific laws, the Law on General Administrative Procedure is applied.

protection of employees by expanding the scope of application of Art. 6 on the right to a fair trial. See: Sanders, A. (2010). Article 6 and workplace disciplinary procedures. *Industrial Law Journal*. No. 2. Oxford, 172.

²³ Official Gazette of the SFRY - International Agreements, no. 4/84.

²⁴ Kovačević Perić, S. (2020). Odgovornost u radnom odnosu – osobenosti disciplinske odgovornosti u opštem i posebnom režimu radnih odnosa. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, (89), 291.

THEORETICAL FRAMEWORK OF THE DISMISSAL PROCEDURE IN THE LABOR LAW OF THE REPUBLIC OF SERBIA AND SELECTED FOREIGN COUNTRIES

Termination of Employment in Domestic Law on Disciplinary Grounds

In domestic labor law, the employment relationship most often ends on disciplinary grounds, namely: violation of work obligations and non-compliance with work discipline. However, dismissal, as the most severe disciplinary sanction, should be reserved only for such serious violations of work obligations and breaches of work discipline that justify terminating the employment relationship.²⁵ For the termination of an employment contract to be executed properly, it must be not only justified but also lawful. According to ILO Convention No. 158 on the termination of the employment relationship at the employer's initiative, the reasons for termination must be justified, a determination which requires a procedure to ascertain their truthfulness.²⁶ The identification of grounds for dismissal based on the employee's conduct and breach of work discipline occurs within the dismissal procedure, which functions as a form of "summary disciplinary procedure."²⁷ The legislator appears to have forsaken the regulation of disciplinary liability and procedure in an effort to leave dispute resolutions to the courts and to alleviate the workplace from complex, lengthy, and costly disciplinary procedures.²⁸ The process

²⁵ Nenadić, B., Bezbradica, R. (2006). Disciplinska odgovornost u Zakonu o radu i opštim aktima poslodavca. *Pravni informator*. Beograd. 6, 50; Urdarević, B. (2014). Disciplinska odgovornost zaposlenih u svetlu novih zakonskih rešenja. *Radno i socijalno pravo*. 1/ XVIII, 199.

Kovačević, Lj. (2014). Skriviljeno ponašanje zaposlenog i otkaz ugovora o radu – razgraničenje povrede radne obaveze od sličnih razlog. Thematic monograph. *Kaznena reakcija u Srbiji*. Belgrade: Law Faculty of the University of Belgrade, 227; Work duties cannot be determined arbitrarily by the employer. Banderet, M. E. (1986). Discipline at a workplace: A comparative study of work and practice – The sources and substance of disciplinary law. *International Labor Review*. Vol. 125, 3. 262.

²⁶ Kovačević Perić, S. (2020). Uloga sindikata u postupku otkaza ugovora o radu. *Zbornik radova Pravnog fakultata Univerziteta u Novom Sadu*. LIX /86, 128; Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J. P. (2011). *Switzerland*. The Hague: Walters Kluwers, 148.

²⁷ Ivošević, Z. (2012). Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. Collection of papers *Zaštita prava u oblasti rada*. Belgrade, 1 85; "Non-observance of labor discipline is a general clause under which any act of indiscipline may lead to termination of the employment contract", Verdict of the Supreme Court of Cassation of the RS, Rev. 406/06 of 13 July 2006.

²⁸ Kovačević, Lj. Uredivanje disciplinske odgovornosti u okviru instituta prestanka radnog odnosa, osobeno nomotehničko ili koncepcijsko rešenje u srpskom Zakonu o radu. *Op. cit.*, 512.

conducted prior to announcing dismissal and disciplinary measures is not thoroughly regulated. The existing provisions only refer to warnings, notices before dismissal for insufficient performance or incapacity, the imposition of disciplinary actions, and the union's opinion.²⁹ The objective of protection should be to limit the employer's arbitrariness, which can lead to employee dismissals and job losses.³⁰ Therefore, it is crucial to ensure adequate protection and provide a range of legal tools for employees to assert their violated rights.³¹

In comparative law, there are approaches where employers are allowed to establish disciplinary sanctions through work regulations or employment agreements (thereby reserving dismissal as an *ultima ratio*). Employers are required to inform employees about these regulations and obtain the approval of the employees' council. This significantly restricts the employer's disciplinary authority, which is lost if the employees' council disagrees with the disciplinary sanction (in such cases, the employee's disciplinary liability is decided by an arbitration panel).³² This indicates the significant role of employee associations in protecting employees. Given this, perhaps domestic labor law should consider a similar approach, especially since the union's decision (which an employee may include in their response to a pre-dismissal warning) is not binding for the employer.³³

EMPIRICAL RESEARCH ON THE RELATIONSHIP OF DISCIPLINARY AND DISMISSAL PROCEDURES

During the research process, an in-depth interview and an internet survey were used as the chosen method. The in-depth interview, as a method, includes more general questions and is well-suited for gathering data for qualitative

²⁹ Art. 180, Labor Law; Ivošević, Z. (2016). *Prestanak radnog odnosa*. Collection of papers *Najznačajnije novine u propisima o radu i na osnovu rada*. Belgrade, 200.

³⁰ Simonović, D. (2009). *Radnopravna čitanka*. Belgrade: "Official Gazette of RS", 23; The aim of harmonizing with the labor law of the European Union is to increase flexibility in labor law, which includes, among other aspects, simplifying the hiring and firing of employees. However, despite these changes implying the development of protection for equality and dignity at work, the rights of employees are not fully safeguarded. See. Jašarević, S. (2013). Harmonizacija radnog prava Srbije sa pravom EU u svetlu iskustva Madarske i drugih zemalja u tranziciji. Thematic collection *Harmonizacija srpskog i madarskog prava sa pravom Evropske Unije*. Novi Sad, 294.

³¹ Kovačević Perić, S., Obradović, G. (2014). Subordinacija i disciplinska vlast po-slodavca. *Pravo i privreda, Časopis za privrednopravnu teoriju i praksu*. 7–9. Beograd, 429.

³² Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labor Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International, 92 – 93.

³³ Stojanović, M. (2007). *Radni sporovi*. Kragujevac, 93.

analysis. Particularly important are interviews with questions designed to allow respondents to freely share their experiences and insights on the subject. This is intended to enable researchers to form an initial understanding and a foundation for more comprehensive research that demands resources beyond the reach of independent researchers.³⁴ On the other hand, considering the relevance of the views of both professionals and the wider public for the research topic, online surveys with close-ended questions were also employed. Decisions of the Constitutional Court and verdicts of the Supreme Court of Cassation were analyzed to develop a “real” picture of the challenges faced by our judiciary, which is burdened with disputes due to summary – disciplinary proceedings.

Results of the Analysis of In-depth Interviews

Judge Trifunović, the long-standing president of the Supreme Court of Cassation, initially emphasizes:

“Despite the existence of many theoretical opinions favoring the view that disciplinary procedures should not be regulated within the institute of employment termination, I personally believe that disciplinary and dismissal procedures should not be separated. All of this is basically a disciplinary procedure. It includes provisions for a warning, the opportunity for defense, mandatory decisions and justifications, evidence, facts, statutes of limitations, and all other integral parts of the procedure. However, its shortcomings, such as the summary nature of the procedure, lack of discussion, and possible flaws in the explanations, can be rectified in a court or another alternative legal process.”

The judge’s “affirmation” that certain unregulated legal issues can be resolved in court indicates that resorting to the judicial system is the sole method for protecting certain rights and resolving specific issues.³⁵ Would this be

³⁴ Primarily interviewed was Predrag Trifunović, a retired multi-decade judge of the Supreme Court of Cassation. With his extensive experience, he is one of the most relevant individuals providing insights related to the research topic. Ivica Lazović, director of the Agency for Peaceful Resolution of Labor Disputes of the RS, was also interviewed, providing information on the state of practice and the percentage of peacefully resolved labor disputes in cases of employment termination. Additionally, Mrs. Željka Jorgić Đokić, a long-time professional associate at the Association of Independent Trade Unions of Vojvodina, provided answers from the perspective of the trade union. Finally, Mrs. Svetlana Budimčević from the Union of Employers of Serbia shared employers' views on the existing legal framework and its practical application in the area of employees' disciplinary liability.

³⁵ The judge emphasizes that as many as 60 % of the cases resolved by the Supreme Court of Cassation are related to employment. Both he and the representative of the Union

necessary if the legal regulations of these institutes were more divided and comprehensive? Particularly, if labor law legislation incorporated mandatory internal protection and a two-instance system, and if approaches such as mediation, conciliation, and other peaceful dispute-resolution methods were considered between employers and employees. In the context of certain cases of comparative legal practice³⁶ and domestic labor law, we can question whether disciplinary sanctions are proportionate to the severity of the work obligation breaches for which they are imposed³⁷ – and critically, whether the employee had an opportunity to defend themselves. It is imperative to stress the need for proportionality and justification when imposing disciplinary sanctions, especially dismissal, the most severe of these sanctions.

The director of the sector for legal affairs and social dialogue of the Union of Serbian Employers believes that the Labor Law should fundamentally regulate the disciplinary procedure.

“If positive legal provisions were read and interpreted by an employer who is not acquainted with labor law, he might equate any disciplinary offense with dismissal. On the other hand, our employers think that excessive regulation can restrict them in many situations. Although, during collective bargaining, the stance of employers sometimes doesn’t allow much room for legal changes and amendments, I believe that a more detailed regulation of these institutes would greatly assist employers.”³⁸

A professional associate in the association of independent unions of Vojvodina notes:

“Considering my involvement in the union during certain changes, it was the employers who initiated the “removal” of the disciplinary procedure. They saw it as additional administration and paperwork, particularly during

of Employers of Serbia interviewed express a positive view on resolving disputes through the Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes.

³⁶ In German law, in the case of *Barbara Emme* (2009) where she was dismissed for misappropriating bottles left by the employer's clients, valued at 1.3 euros, and for charging her mobile phone in the employer's business premises, the Federal Court of Germany deemed it a justified reason for dismissal on disciplinary grounds. See. Radé, Ch. (1997). *Droit du travail et responsabilité civile*. LGDJ, Paris, 11.

³⁷ Particularly important is the broader catalog of disciplinary measures, which aims to create conditions for progressive punishment and individualization of disciplinary measures. See.: Lubarda, B. (2001). *Disciplinska odgovornost i harmonizacija prava. Pravo i privreda*. 5–8, 249.

³⁸ She also highlights that the employer invests capital and has the right to oversee employees. “We have some provisions that regulate this, but they are not properly and completely organized. This is certainly an oversight, and if we make a comparison between the general and special regimes of labor relations, we can conclude that employees in the general labor relations regime face discrimination.”

the easy dismissal phase due to the collapse of companies and privatization. It is like they set a trap for themselves. In my view, the court should really be the last resort.³⁹ Until then, all mechanisms contributing to dispute resolution should be exhausted. It is my opinion that forming labor courts would be a good solution to alleviate the burden on general jurisdiction courts. These don't have to be conventional labor courts; some countries have effective models where, besides judges, representatives of employers and employees also participate in resolving disputes.⁴⁰ In Serbia, there should also be an elevation of workers' rights, as there is a trade union infrastructure that enables this."⁴¹

The director of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes advocates that the lack of provisions on disciplinary liability and procedure can lead to significant problems.

"It's very problematic, both logically and legally, when you have poor and incomplete provisions. Even partial attempts to address these issues often don't end well in practice, creating more problems than benefits. Penalties are often too harsh, leading to the closure of the workplace, with employees being punished beyond legally expected and desirable procedures, through some process of penalty assessment. Therefore, I favor standardizing these procedures, coupled with informal discussions at the employer's initiative."

Termination of employment contracts is common due to strained relationships between employers and employees, but such disputes are rare before the RAPSLD. Employees frequently approach the Agency, yet there is often no consensus from employers to resolve these disputes amicably. Employers, aware of their faults in terminating employment contracts, tend to reject

³⁹ Particularly because of the psychological pressure exerted on an employee when they receive a warning about the termination of their employment contract. Even if dismissal does not occur, the fear and uncertainty experienced in the meantime are unacceptable. 'Employment security involves the creation and implementation of certain instruments that contribute to preserving the employment relationship, ensuring that its termination is a last resort.' See: Kovačević, Lj. (2016). *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Belgrade: Faculty of Law, University of Belgrade. Center for Publishing and Information, 18; Blanpain, R. (2012). *Belgium*. The Hague: Wolters Kluwer, 50.

⁴⁰ In developed countries, trade unions and workers' councils, as well as associations that protect employees, really "pay a lot of attention" to their activities. Hasselbalch O., (2019). *Denmark*. The Hague: Wolters Kluwer, 228.

⁴¹ Art. 181 of the Labor Law. A practical issue is the lack of an employer's obligation to submit to the employee's trade union a warning about the existence of reasons for employment contract termination. Instead, it has been established that "the employee may submit the trade union's opinion along with their statement." If the trade union's opinion is provided, the employer must consider it. This is significant, as this requirement can act as a barrier against unjustified employee dismissals. See: Verdict of the Supreme Court of Cassation, Rev2. 1044/2012, dated November 6, 2013.

peaceful resolution methods. Related to this, it should be noted that in 2020, 100 cases were initiated before RAPSLD, with employer consent missing in as many as 95 disputes. Although confidence in the Agency's work is increasing, a potential solution is mandating an attempt to amicably resolve disputes before resorting to legal proceedings.

Results of the Analysis of Case Law

In local case law, it is affirmed that the termination of an employment contract initiated by the employer is illegal if it lacks a factual basis for the termination or if a written warning to the employee is missing.⁴² Additionally, there have been verdicts stating that a written warning, as a part of the employment contract termination process due to reasons pertaining to the employee's behavior, is an essential condition for legally terminating the employment relationship on these grounds.⁴³

The assessment of the legality of a decision to terminate an employee's employment contract implies:⁴⁴

“The termination of the employment relationship is legal if the employee, for breaching a work obligation, was heard before the dismissal and was provided an opportunity to defend themselves and state their case regarding the reason for the employment contract termination.”⁴⁵

Additionally, the employer may terminate the employee within six months from becoming aware of the facts constituting the grounds for dismissal, or within one year from the occurrence of such facts.⁴⁶ Therefore, the employer is obligated to terminate the employment contract in accordance with these time frames, which are defined as preclusive deadlines.⁴⁷

⁴² Verdict of the Appellate Court in Belgrade Gž1. 5508/10 of July 14, 2010; Verdict of the Supreme Court of Cassation, Rev2 1688/2018, of February 12, 2020.

⁴³ Verdict of the Appellate Court in Belgrade Gž1. 5700/11 of January 18, 2012.

⁴⁴ According to the International Labour Organization's Convention No. 158, which applies to all employees in the RS, an employee's employment cannot be terminated by the employer for reasons related to their behavior or performance before they are given an opportunity to defend themselves against the allegations. See. Verdict of the Appellate Court in Belgrade Gž1. 6227/10 of December 15, 2010.

⁴⁵ Verdict of the Supreme Court of Cassation, Rev. 1216/03 of December 4, 2003.

⁴⁶ The sentence from the verdict of the Supreme Court of Cassation Rev2 213/2019 of February 20, 2019, established on the sessions of the Civil department on December 10, 2019; Verdict of the Appellate Court in Niš, Gž 1. 872/10. of June 23, 2010; However, many theorists believe that these timeframes should be shorter.

⁴⁷ Case Law of the Supreme Court of Cassation, Rev. 2 1393/2014, breach of work obligation.

The case law and existing regulations suggest that a particular *in favorem laboratoris* approach has been applied to the liability of employees in state bodies compared to those working for private companies. The favoritism primarily manifests in the establishment of a classic disciplinary procedure involving the participation of the subjects of the procedure in discussions. Furthermore, breaches of work obligations are categorized into minor and major, allowing for a gradation of liability and enabling the individualization of punishment. Enhanced protection is also offered through the gradation of rights protection, initially internally through complaints within the state body, followed by external means. This represents a precedent in deviating from the principle of uniformity in the employment relationship system and serves as a starting point and hypothesis for potential reforms in labor legislation concerning the protection of employees under the general employment regime.

Additionally, the impact of Constitutional Court decisions on the legal system is significant, with the human rights protection system under the European Court of Human Rights presenting a notable limitation. This is crucial for protecting employees' rights in Serbia, considering the substantial number of cases where the right to a fair trial has been violated. This is especially true when it comes to the timeliness of trials.⁴⁸

Results of the Internet Survey Analysis

In order to determine the prevalence, causes, and existence of abuses of the employer's authority during disciplinary or termination proceedings, the author of this paper conducted an internet survey among 100 respondents. The survey also covered issues related to employees' awareness of methods to protect their rights and their attitudes toward positive legal regulations. Respondents were predominantly employed individuals 53 %, 16 % were under a contract outside the employment relationship, while a certain number of respondents were currently unemployed 12 %, students 16 %, and entrepreneurs 6 %.⁴⁹

⁴⁸ *Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije*, in: Darja Sencur Peček (ed.), "Theory in practice, law and life: *liber amicorum* Etelka Korpič-Horvat", Univerza v Maribor, Pravna Faculty/Institution Dr. Šiftarjeva foundation/ Pomurska akademska znanstvena unija (PAZU), Maribor, 2018, 129.

⁴⁹ Individuals of both genders were surveyed, with 57 % of respondents being female and 43 % male, across various age groups, educational, and professional profiles (law 50 %, economics 8 %, trade 8 %, and others), selected through a "random sample" system.

Although every one of the hundred respondents knew that upon starting work, they must respect the work discipline and organization established by the employer, 29 % of them answered that not respecting work discipline is not synonymous with every behavior that is contrary to the employer's orders.⁵⁰ According to the responses, disciplinary sanctions were imposed on 21.3 % of respondents. For 16.3 %, it was a measure of removal from work without wage compensation, for 19.4 % a monetary fine, and for 22.6 %, it was a warning with a notice of potential dismissal. As many as 19.4 % of respondents reported being in situations where their employment was terminated illegally, and 19.3 % were dismissed without adherence to proper termination procedures. A significant percentage of respondents, 83 %, acknowledged that a warning is a precursor to dismissal. During the assessment of disciplinary liability and proceedings, 54 % of respondents noted that a hearing is scheduled, while 67 % indicated that employees are granted the right to a hearing. Although the warning, the employee's statement, and the employer's decision are key elements of the summary disciplinary procedure in the general work regime, a notable flaw is the lack of internal protection (two-instance approach).⁵¹ The reform to strive for is that employers should provide a hearing if requested by the employee. Legal provisions governing disciplinary and dismissal procedures should be enhanced to more comprehensively protect the right to work and establish a fairer relationship between the employee and employer, a sentiment agreed upon by 67 % of respondents.

CONCLUSION

Regarding the reform of labor law legislation and certain necessary changes in the regulation of disciplinary and termination procedures within the general employment relationship regime, it is a fact that a plethora of norms is not required to achieve the desired goal in this area. These norms should not only be adequate and consistent but also sufficiently reliable in safeguarding the legitimate interests of both parties in the employment relationship. Based

⁵⁰ As many as 31 % of respondents indicated that employees are held responsible for violations of work discipline not previously defined by law, collective agreements, or employment contracts, highlighting the lack of adequate information among employees and other parties involved.

⁵¹ Trifunović, P. (2016). Disciplinski postupak u opštem radnom režimu – neophodnost promena. *Pravni informator*. 3, 8; In such cases, a collegial body, comprising representatives of both employees and the employer, would be responsible for deciding on the employee's accountability for breaching work obligations or failing to adhere to work discipline.

on the conducted research, it is concluded that there is indeed a need to strive for amendments and supplements to the Labor Law. Perhaps, and I dare say, the drafting of a new Labor Law is warranted, one that would “remedy” all oversights and be more in tune with the needs of the labor market. In the case of the special employment regime for civil servants, the situation is markedly better. The Law on Civil Servants has attempted to establish a comprehensive system of disciplinary liability. This law includes numerous provisions that regulate disciplinary liability in a special regime of labor relations, including the initiation of proceedings, the conduct of proceedings, oral hearings, taking minutes, two-instance decision-making, the right to appeal, removal from work, the imposition of sanctions, and then the recording and deletion of these sanctions, among other aspects.

On the other hand, in the general employment relationship regime, the regulation of disciplinary liability and procedures is significantly diminished. The objective of labor law should aim for greater standardization while avoiding entanglement in the realms of politics, liberalism, and the constant changes in the labor market, as protecting labor rights ought to be a priority. Considering the large number of cases before the courts and the need to foster healthy relationships at work and in matters related to work, it would be beneficial to reintroduce the concept of internal protection and a two-instance system in the general employment regime, particularly regarding the termination of employment, which is the most severe sanction. This should apply, if not universally, then at least to employers with a larger workforce. It is also essential to ensure a more comprehensive right of defense for employees in line with international labor standards, including shorter preclusive deadlines for initiating proceedings, potentially reducing them from six months to one year. Additionally, establishing specialized labor law courts, drawing inspiration from our former system of joint labor courts and models in countries like England, France, and Germany, would be significantly beneficial for the field of labor law.

Additionally, the role of trade unions and employee associations in protecting employees should be strengthened. Specifically, according to the provisions of the Labor Law on termination procedures, the union’s response to a termination warning is not binding, even though earlier provisions required employers to inform the union, as the collective representative of the employee, about the reasons for termination. Now that this is no longer the case, it is evident that current legal solutions contribute to the weakening of employee associations’ positions. The findings of the conducted research suggest that trade unions can indeed play a larger role in protecting employees’ rights, an effort that should be supported through education and raising awareness about the significance of union work. Moreover, the author leans towards the viewpoint that the Union of Employers of Serbia, Employers’

Associations, the Chamber of Commerce of Serbia, human resources personnel, and other representatives on the employer's side, who are involved in negotiations regarding amendments to the Labor Law, should conduct a thorough needs analysis to understand the direction of necessary changes. The practice has shown that it is unacceptable for the insufficient standardization of certain institutions to compromise employee rights, consequently weakening their position in the labor law relationship.

BIBLIOGRAPHY

- Adlercreutz, A., Nystrom, B. (2015). *Sweden*. Wolters Kluwer. The Hague.
- Baltić, A., Despotović, M. (1981). *Osnovi radnog prava Jugoslavije sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa i osnovni problem socijologije rada*. Belgrade: Contemporary Administration.
- Banderet, M. E. (1986). Discipline at a work place: A comparative study of work and practice – The sources and substance of disciplinary law. *International Labor Review*, No. 3.
- Berenstein, A., Mahon, P., Dunand, J.P. (2011) *Switzerland*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Blancpain, R. (2012). *Belgium*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Bronstein, A. (2009). *International Labour Organization - International and Comparative Labour Law Current Challenges*. Geneva: Palgrave MacMillan.
- Ivošević, Z. (2016). Discontinuation of employment. *Najznačajnije novine u propisima o radu i po osnovu rada*. editor Zoran Ivošević. Belgrade.
- Ivošević, Z. (2012). Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. *Zaštita prava u oblasti rada*, editor Zoran Ivošević. Belgrade.
- Ivošević, M. (2013). Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca. *Zaštita prava u oblasti rada*, editor Zoran Ivošević. Belgrade.
- Humblet, P., Rigaux, M. (2004). sous la direction de, *Apercu du droit du travail Belge*. Brussels.
- Hasselbalch, O. (2019). *Denmark*. The Hague: Wolters Kluwer.
- Jašarević, S. (2015). Uređenje radnog odnosa u Srbiji u kontekstu novih okolnosti u svetu rada. *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu*. 49 (3), 1066. 1053–1068.
- Jašarević, S. (2013). Harmonizacija radnog prava Srbije sa pravom EU u svetu iskustava Mađarske i drugih zemalja u tranziciji. *Harmonizacija srpskog i mađarskog prava sa pravom Evropske Unije*, edited by Senad Jašarević. Faculty of Law in Novi Sad, 285–301.
- Jovanović, P. (2012). *Radno pravo*. Center for publishing activities of the Faculty of Law, University of Novi Sad.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. 74 (1), 341–365.

- Kovačević, Lj. (2018). Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije, in: Darja Senčur Peček (ed.), “Theory and practice, law and life: *liber amicorum* Etelka Korpič-Horvat“. University of Maribor, Faculty of Law (Institute Dr. Šiftarjev Foundation) Pomurska akademska znanstvena unija (PAZU). Maribor.
- Kovačević, Lj. (2016). *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Center for publishing and information. Faculty of Law, University of Belgrade. Belgrade.
- Kovačević, Lj. (2015). Uređivanje disciplinske odgovornosti u okviru instituta pre-stanka radnog odnosa, osobeno nomotehničko ili konceptualno rešenje u srpskom Zakonu o radu. *Pravna Riječ*, 42. XII, 507–528.
- Kovačević, Lj. (2014). Ključne novine Zakona o radu i njihov *ratio legis*. *Pravo i privreda*, 10–12, (LI), 181–194.
- Kovačević, Lj. (2014). Skriviljeno ponašanje zaposlenog i otkaz ugovora o radu – razgraničenje povrede radne obaveze od sličnih razloga. *Kaznena reakcija u Srbiji*, edited by Đorđe Ignjatović. Faculty of Law, University of Belgrade, 213–239.
- Kovačević, Lj. (2013). *Pravna subordinacija u random odnosu i njene granice*. Center for publishing and information. Faculty of Law, University of Belgrade.
- Kovačević, Lj. (2012). Prestanak radnog odnosa kao disciplinska mera u opštem režimu radnih odnosa. *Kaznena reakcija u Srbiji*. editor Đorđe Ignjatović. Faculty of Law, University of Belgrade, 219–244.
- Kovačević Perić, S. (2020) Uloga sindikata u postupku otkaza ugovora o radu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*. 86, LIX, 125–138.
- Kovačević Perić, S. (2016). Otkaz od strane poslodavca. *Pravo i privreda*, no. 4–6, 641–650.
- Kovačević Perić, S., Obradović, G. (2014). Subordinacija i disciplinska vlast poslodavca. *Pravo i privreda*. Belgrade, 486–499.
- Lubarda, B. (2020). *Radno pravo, rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom di-jalogu*. Center for publishing and information. Faculty of Law, University of Belgrade.
- Lubarda, B. (2012). *Radno pravo, rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom di-jalogu*. Center for Publishing and Information. Faculty of Law, University of Belgrade.
- Lubarda, B. (2001). Disciplinska odgovornost i harmonizacija prava. *Pravo i privreda*, no. 5–8. Belgrade.
- Nenadić, B., Bezbradica, R. (2006). Disciplinska odgovornost u Zakonu o radu i opštim aktima poslodavca. *Pravni informator*, 6.
- Radé, S. (1997). *Droit du travail et responsabilité civile*. Paris: LGDJ
- Riviero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*. Paris, PUF
- Savatier, J. (1982). Pouvoir patrimonial et direction des personnes. *Droit social*. No.1. Paris.
- Sanders, A. (2010). Article 6 and workplace disciplinary procedures. *Industrial Law Journal*. No. 2, Oxford.

- Simonović, D. (2009). *Radnopravna čitanka*. “Official Gazette of RS”. Belgrade.
- Stojanović, M. (2007). *Radni sporovi*. Kragujevac: Family Press.
- Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*. Zagreb: Narodne novine.
- Treu, T. (2007). *Labor law and industrial relations in Italy*. Kluwer Law International. Alphen aan den Rijn.
- Trifunović, P. (2016). Disciplinski postupak u opštem radnom režimu - neophodnost promena. *Pravni informator*, no. 3. Belgrade.
- Weiss, M., Schmidt, M. (2008). *Labor Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International.
- Urdarević, B. (2014). Disciplinska odgovornost zaposlenih u svetu novih zakonskih rešenja. *Radno i socijalno pravo*, no. 1, XVIII. Belgrade.

Case Law

- Verdict of the Appellate Court in Belgrade Gžl. 5508/10 dated 14 June 2010.
- Verdict of the Appellate Court in Belgrade Gžl. 6227/10 dated December 15, 2010.
- Verdict of the Appellate Court in Niš, Gžl. 872/10 dated 6/23/2010
- Verdict of the Appellate Court in Belgrade Gžl. 5700/11 dated 18 January 2012
- Verdict of the Supreme Court of Cassation, Rev. 1216/03 dated 4 December 2003.
- Verdict of the Supreme Court of Cassation, Rev2. 1044/2012 dated November 6, 2013.
- Verdict of the Supreme Court of Cassation Rev2. 213/2019 dated February 20, 2019,
determined at the meeting of the Civil Department dated December 10, 2019.
- Verdict of the Supreme Court of Cassation, Rev2 1688/2018, February 12, 2020.
- Case Law of the Supreme Court of Cassation, Rev2. 1393/2014, breach of work obligation.

Other Sources

- Conciliation and Arbitration Procedures in Labor Disputes*. Geneva, 1989.
- International Labor Conference. 67th Session. *Report VIII (1). Termination of employment at the initiative of the employer*. Geneva, 1981.
- International Labor Conference, 82nd Session, *Protection against unjustified dismissal*. Geneva, 1995.
- Labor law. *Official Gazette of the RS*, no. 70/2001. and 73/2001.
- Law on the Basics of Labor Relations. *Official Gazette of the FRY*, no. 29/96. and 51/99.
- Labor law. *Official Gazette of the RS*, no. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014,
13/2017. -decision of the Constitutional Court and 113/2017. and 98/2018. -authentic interpretation.
- Law on Prevention of Abuse at Work. *Official Gazette of the RS*, no. 36/2010.
- Law on Civil Servants, *Official Gazette of the RS*, no. 79/2005, 81/2005, 83/2005,
54/2007, 65/2007, 116/2008 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020,
142/2022.
- Decision of the Constitutional Court of the Republic of Serbia. IU – 213/2004 dated
June 23, 2005, *Official Gazette of the RS*, no. 68/2005.

Decision of the Constitutional Court of the Republic of Serbia. IU – 94/2004 dated July 14, 2005, *Official Gazette of the RS*, no. 68/2005.

Basic Law on Labor Relations. *Official Gazette of the SFRY* no. 17/65.

Recommendation no. 166 on the termination of the employment relationship at the initiative of the employer, *Official Gazette of the SFRY - International Agreements*, number 4/84.

Rulebook on the rules of behavior of employers and employees in relation to prevention and protection against abuse at work. *Official Gazette of the RS*, no. 62/2010.

Convention No. 158 on termination of employment at the initiative of the employer. *Official Gazette of the SFRY - International Agreements*, number 4/84. and 7/91.

International Covenant on Civil and Political Rights. adopted by Resolution 2200A (XXI) of the General Assembly on December 16, 1966, entered into force on March 23, 1976.

The Universal Declaration of Human Rights. adopted and proclaimed by United Nations Resolution 217 (III), dated December 10, 1948.

Constitution of the Socialist Federal Republic of Yugoslavia. *Official Gazette of the SFRY*, year XXX, number 9, Belgrade, February 21, 1974.

Constitution of the Federal Republic of Yugoslavia. *Official Gazette of the SFRY*, year I, number 1/92, 1992.

*Jovana Rajić Čalić**
Institut za uporedno pravo u Beogradu
ORCID: 0000-0003-4658-3451

ZNAČAJ PRINCIPA JEDNAKOG TRETMANA MUŠKARACA I ŽENA U PRAVU EVROPSKE UNIJE**

SAŽETAK: Pitanje jednakog tretmana muškaraca i žena predstavlja nepresušnu temu za istraživanje, a kako je problem diskriminacije po osnovu pola usko povezan sa uspostavljanjem jednakog tretmana, to u istraživanje ove teme treba krenuti sa nadnacionalnog nivoa, kakav je sistem prava u Evropskoj uniji. Nastanak i razvoj prinicipa jednakog tretmana u okviru zajednice evropskih država tekao je postepeno, uz ostavljanje prostora za dodatna usavršavanja. Normativni okvir koji je postavljen, ipak, nije bio praćen i praktičnim promenama u pružanju jednakih šansi ženama prilikom zapošljavanja i na radu, te se naučnici i dalje bave fenomenom platnog jaza, segregacijom poslova, staklenog plafona i problemom uskladišavanja porodičnog i profesionalnog života, kao posledicom nejednakog položaja muškaraca i žena u društvu.

U radu su proučeni nastanak i razvoj prinicipa jednakog tretmana u okviru Evropske unije, uz početnu hipotezu da ni sadašnji normativni okvir nije u stanju da predupredi posledice diskriminacije po osnovu pola koje postoji u praksi.

Ključne riječi: jednak tretman, rodna ravnopravnost, pravo Evropske unije, zabrana diskriminacije

* e-mail: j.rajic@iup.rs, pravnik, istraživač saradnik u Institutu za uporedno pravo u Beogradu.

** Rad je primljen 22. 9. 2022, izmenjena verzija rada dostavljena je 25. 1. 2023, a prihvaćen je za objavlјivanje 1. 2. 2023. godine.

UVOD

Uspostavljanje jednakog tretmana muškaraca i žena od važnosti je za funkcionisanje svakog društva, a vrednost ovog načela time je veća što neki od autora, poput Hepla (Hepple), smatraju da se „u srcu pojma dostojanstvenog rada nalazi jednakost“¹. S toga je ovo načelo zauzimalo značajno mesto u normiranju u okviru brojnih organizacija. Jedna od njih svakako je Međunarodna organizacija rada, za čije standarde Valtikos smatra da su značajno doprineli uspostavljanju jednakih mogućnosti i ukidanju nejednakog postupanja.²

Osnove principa rodne ravnopravnosti postavila je Međunarodna organizacija rada, čije temelje čini načelo jednakosti,³ donevši niz značajnih konvencija koje su bile usmerene ka zaštiti posebno osetljivih kategorija. Načelo jednakog postupanja je, kako Kovačević upućuje, ušlo na „mala vrata“, kroz zahtev za obezbeđivanjem jednakog plaćanja muškog i ženskog rada.⁴ Iako su se prve intervencije desile na polju zaštite žena kao slabijeg pola, uobličavanje principa jednakosti desilo se tek usvajanjem Konvencije br. 100 o jednakoj plaćenosti muškaraca i žena, koja, između ostalog, predstavlja najšire prihvaćen dokument.⁵ Pored pomenute konvencije koja je doneta 1951. godine, podjedanku važnost u uspostavljanju rodno neutralne politike imaju i Konvencija br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, kao i Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu radnika sa porodičnim obavezama. Reljanović ističe važnost standarda definisanih u okviru MOR u oblasti zabrane diskriminacije, od kojih mnoga imaju karakter univerzalnih, te da i Evropska unija poziva na saradnju država u okviru ove organizacije, u cilju većeg broja ratifikovanih konvencija.⁶

¹ Hepple, B. (2001). „Equality and empowerment for decent work“. *International labour review*, vol. 140, no. 1, 5.

² Valticos, N. (1979). *International Labour Law*. Boston: Cambridge University Press, 104.

³ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1008.

⁴ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

⁵ Brković, R., Vučinić, D. (2020). „Equal opportunities and treatment in employment and occupation“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, br. 87/2020, 170.

⁶ Reljanović, M. (2012). „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“. *Strani pravni život*, br. 3/2012, 93.

RAZVOJ ZABRANE RODNE DISKRIMINACIJE U PRAVU EU

Rodna ravnopravnost predstavlja jednu od najznačajnijih tekovina Evropske unije i princip koji je proglašen u osnivačkim aktima, a čiji se sadržaj i dalje razvija. Važno je naglasiti da se načelo jednakog tretmana muškaraca i žena u Evropskoj uniji nije razvijalo neposredno kao takvo, već je razvoj tekao poštovanjem principa jednakosti za jednak rad muškaraca i žena. Razlozi za takvu formulaciju nisu slučajni i bili su uslovjeni ekonomskim interesima, tačnije potrebom pojedinih država da spreče nelojalnu konkurenčiju kroz troškove koje mogu imati poslodavci koji poštuju princip jednakosti zarade za jednak rad.⁷ Pomenuto načelo je svoje mesto našlo u Ugovoru o osnivanju Evropske ekonomske zajednice,⁸ a kasnije i u Ugovoru o funkcionisanju Evropske unije.⁹ Promene nastaju odlukom Evropskog suda pravde u predmetu *Defrenne*,¹⁰ koji je ovom principu dao socijalni značaj, kroz promociju zabrane diskriminacije između muškaraca i žena, zbog čega je ekonomski kontekst ovog načela ostao u drugom planu.

Temelji principa jednakog tretmana postavljeni su samim osnivanjem zajednice, tačnije potpisivanjem Osnivačkog ugovora u Rimu 1957. godine, kojim su se države ugovornice obavezale da obezbede jednaku zaradu za jednak rad, kako je to formulisano čl. 119.¹¹ Potpisivanjem Ugovora u Amsterdamu 1997. godine, ovaj princip proglašen je kao jedan od ciljeva Evropske unije, uz obavezu da se primenjuje u svim društvenim sferama i na svim nivoima.¹² Pored toga što je čl. 141. razrađen koncept rada jednakosti, ovo načelo je Ugovorom iz Amsterdama postalo obaveza u funkcionisanju svih organa i organizacija u okviru zajednice evropskih država, samim tim i obligatori princip za države članice. Tako je nastao i termin *gender mainstreaming* (main – glavni, stream – tok), koji doslovno znači uvođenje principa rodne ravnopravnosti u glavne tokove.¹³ Značaj ovog dokumenta još je veći ako imamo na umu da su se tada prvi put iskristalisale mere afir-

⁷ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1019.

⁸ Treaty establishing the European Economic Community, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>, čl. 119.

⁹ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, http://www.azzk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionisanju_EU.pdf, čl. 157, st. 1.

¹⁰ *Defrenne v. Sabene*, br. 43/75 od 8. 4. 1976. godine.

¹¹ Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneta u nacionalno pravo*. Luksemburg: Evropska komisija, 14.

¹² Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340, čl. 2.

¹³ Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Beograd: Udruženje tužilaca i zamjenika javnih tužilaca Republike Srbije, 5.

mativne politike, kao nužnost u cilju jednakog uključivanja žena kao manje zastupljenog pola u zapošljavanju i napredovanju. U teoriji prava Evropske unije navodi se čl. 13. kao revolucionarni, jer dozvoljava donošenje akata radi sprečavanja i otklanjanja diskriminacije.¹⁴ Efekti ove odredbe dalekosežni su, jer su na tim temeljima donete direktive koje su odigrale značajnu ulogu na polju antidiskriminacije. Važnost potписанog ugovora primećuje i Bernard (Catherine Barnard), koja ističe da je proklamacijom u ovom ugovoru princip jednakog plaćenosti dobio prošireno shvatanje.¹⁵ Osnivačkim ugovorom princip jednakog plaćenosti primenjivao se samo na poslove koji su bili isti, odnosno uporedivi, uz jasno zanemarivanje činjenice da poslovi ne moraju biti formalno isti, ali da proizvode jednaku vrednost za poslodavca, zbog čega zaposleni koji ih obavljuju zaslužuju da budu plaćeni isto. Tako je od potpisivanja Ugovora u Amsterdamu princip jednakog zarade obuhvatao i rad jednakog vrednosti, što je zahtevalo dublje promišljanje o poslovima koji se upoređuju. To smatramo svojevrsnom evolucijom prava u okviru Evropske unije, čime se pitanje jednakog tretmana proširuje. Matijević i Čorić ukazuju na posredan značaj Ugovora potписанog u Maastrichtu 1992. godine, čime je zabrana diskriminacije potvrdila svoj značaj u okviru *acquis communautaire*.¹⁶ Zabrana diskriminacije sastavni je deo i ugovora potписанog u Lisabonu.¹⁷

ZABRANA RODNE DISKRIMINACIJE KROZ DIREKTIVE EVROPSKE UNIJE I PRAKSU EVROPSKIH SUDOVA

Premda je princip zabrane diskriminacije po osnovu pola definisan u osnivačkim aktima, potreba za konkretizacijom i razradom ovog načela ne prestaje. Bernard smatra da aktuelnosti pitanja jednakog tretmana muškaraca i žena doprinosi nepostojanju jednakih šansi u pristupu tržištu rada, zbog čega je više nezaposlenih žena nego muškaraca, kao i zbog nejednakosti šansi na

¹⁴ „Savet može jednoglasnom odlukom, na osnovu predloga Komisije i nakon konsultovanja Evropskog parlamenta, preduzeti odgovarajuće mere radi borbe protiv diksriminacije zasnovane na razlikama na osnovu pola, rase ili etničkog porekla, veroispovesti ili ubeđenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije. Ove odluke ne mogu uticati na druge odredbe ovog ugovora i moraju poštovati obim nadležnosti sa kojima raspolaže zajednica,“, citirano prema: Matijević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mере у оквиру Европске уније“, 50 година Европске уније (ur. Jovan Čirić). Beograd: Institut za uporedno pravo, 102.

¹⁵ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 263.

¹⁶ Matijević, M., Čorić, V. (2007). *Op. cit.*, 103.

¹⁷ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, OJ C 306, čl. 19.

tržištu rada usled čega su žene uglavnom angažovane u okviru atipičnih poslova.¹⁸ To svakako treba povezati sa većom zastupljenosću žena u neplaćenim aktivnostima u kući, sa preuzimanjem glavne uloge u čuvanju dece i članova porodice kojima je potrebna nega, što rezultira prihvatanjem manje plaćenih poslova ili poslova sa nepunim radnim vremenom, te pristajanjem na nižu zaradu, a posledično i na nižu penziju.

Prva konkretizacija načela jednakog postupanja muškaraca i žena nastupila je donošenjem Direktive o jednakoj plaćenosti 75/117/EZ.¹⁹ Proistekla iz Ugovora o Evropskoj zajednici iz 1957. godine, cilj Direktive bio je utvrđivanje principa jednakе zarade za rad jednakе vrednosti. Sprovodenju tog principa trebalo je da pomogne obaveza klasifikacije radnih mesta, koja bi dovela do klasifikacije zarada. Boljem razmevanju Direktive doprinela je delatnost Evropskog suda pravde i slučaj *43/75 Defrenne v. Sabena*.²⁰ Ambiciozni ciljevi ove direktive imali su dug put do implementacije, a kao jedan od problema u primeni javilo se široko tumačenje termina zarada.²¹ Odgovori su pronađeni u sudskej praksi Suda pravde Evropske unije koji je iskristalisa svoj stav da zarada iz radnog odnosa, pored osnovne zarade za izvršeni rad, podrazumeva i dodatke za izvršeni prekovremeni rad, bonuse, dnevnice ostvarene na službenim putovanjima, uključujući i otpremnine. Time se, u stvari, diskriminacija između muškaraca i žena u pogledu zarada proširila i na naknade i bonuse. U vezi sa ostvarivanjem zarade ostale su brojne nedoumice, koje tekst Direktive nije razrešio. U tom smislu, valja ukazati na jedan od značajnijih slučajeva Evropskog suda pravde u vezi sa potrebom da se pojasni da nejednaka zarada zaposlenih koji rade nepuno radno vreme u odnosu na zaradu onih koji rade puno radno vreme ne predstavlja diskriminaciju, što je potvrđeno presudom u

¹⁸ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 253.

¹⁹ Council Directive 75/117/EEC, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>, pristupljeno: 30. 9. 2021.

Pomena radi, profesor Jovanović izvore prava u Evropskoj uniji deli na one koji se odnose na jednak tretman muškaraca i žena u procesu zapošljavanja, gde ima na umu Direktive 76/207/EZ i 2000/78/EZ, zatim na one koji se staraju o obezbeđivanju jednakog tretmana dok traje zaposlenost, kao i prilikom prestanka radnog odnosa, u smislu kategorizovanja otkasnih razloga, kao nedopuštenih koji se odnose na trudnoću, materinstvo, porodiljsko odsustvo, što pronalazimo u Povelji o osnovnim pravima EU; citirano prema: Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2011, 146.

²⁰ *Defrenne v. Sabena*, Judgment of the Court of 8 April 1976. Sud je potvrdio princip jednakog plaćanja za rad jednakе vrednosti muškaraca i žena, jer je u suprotnom posredi neposredna diskriminacija po osnovu pola. Razlike mogu postojati samo ako je razlog objektivan, te da se temelji na različitim kvalifikacijama, uslovima rada i prirodi posla.

²¹ Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Beograd: Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, 12.

slučaju 96/80 *Jenkins vs. Kingsgate*.²² U skladu sa principom *pro rata temporis*, Sud, doista, nije mogao da pronađe elemente neposredne diskriminacije. Međutim, Sud je napomenuo da o nejednakom tretmanu možemo govoriti ukoliko poslodavac zapošljava žene, koje u većem procentu rade nepuno radno vreme u odnosu na muškarce sa punim radnim vremenom.²³ Na tim temeljima su ustanovljeni koreni za prepoznavanje posredne diskriminacije godinama kasnije, premda ne treba zaboraviti ni presudu u predmetu *Bilka-Kaufhaus*, donetu mnogo ranije, koja je svojevrsni pionir u proklamovanju zabrane diskriminacije.²⁴

Pionirska formulisana, ubrzo je dopunjena već naredne godine donošenjem Direktive 76/207/EEZ o sprovođenju jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja i uslova rada.²⁵ Jedna od novina koju donosi pomenuta Direktiva ogleda se u proširivanju zabranjenih osnova diskriminacije pa je, pored pola, zabranjeno vršiti diskriminaciju po osnovu porodičnog i bračnog stanja. Uz ponovnu proklamaciju jednakog tretmana u svim vrstama profesionalne orijentacije i prekvalifikacije, ova direktiva je samo produbila pitanja rodne diskriminacije i tako stvorila osnov za donošenje nove Direktive 2002/73/EZ.²⁶ Ovim doku-

²² Judgment of the Court of 31 March 1981.

²³ Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Beograd: Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, 13. Slično je Sud zaključio razmatrajući pitanje dodatnih zarada u predmetu 109/88 *Danfoss*. Kako je Sud ustanovio parametre za sticanje dodatne zarade u vidu pokretljivosti tela, obučenosti i dužine staža, našao je da žene mogu biti stavljene u nepovoljan položaj u odnosu na kriterijum pokretljivosti zbog rodnih uloga koje se pripisuju ženi, koja pored poslovne ima i glavnu ulogu u domaćinstvu, što umanjuje njenu mogućnost da se prilagođava mestu i vremenu rada.

²⁴ *Bilka-Kaufhaus GmbH*, Case C-170/84. Predmet se ticao nepovoljnog položaja zaposlenih sa nepunim radnim vremenom, koje su uglavnom činile žene u odnosu na položaj zaposlenih koji su radili na neodređeno vreme, što je rezultiralo nepovolnjim položajem žena prilikom sticanja prava na starosnu penziju.

²⁵ Directive 76/207/EEC on implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, dostupna na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/701c4f4-6cb7-4899-b44b-b1eb65fe2953/language-en>

²⁶ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>, pristupljeno: 8. 9. 2022.

Napomenimo još i Direktivu 79/7/EEZ o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene iz domena socijalnog osiguranja, Direktivu 86/613/EEZ o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pojedinih oblastima poput poljoprivrede, uz proklamovanje principa jednakosti i u sferi samozaposlenih muškaraca i žena, Direktivu 92/85/EEZ

mentom je posebno naglašeno da se neće smatrati diskriminacijom ukoliko se za obavljanje određenog posla zahteva pol samo onda kada je to određeno prirodom posla, a predviđene su i mere afirmativne politike, jer je povlašćeni tretman proklamovan za trudnice i majke u radnom odnosu. Uz to, predviđen je poseban korpus njihovih prava, pa će trudnice moći da uživaju pravo da odsustvuju sa posla radi prenatalnih pregleda, uz zabranu otpuštanja na početku trudnoće, kao i poštedu rada noću. Postavljeni ciljevi bili su ambiciozni, ako uzmemo u obzir neke od sudskeh odluka donetih pre donošenja ove direktive.²⁷

Sa razvojem komunitarnog prava, razvijao se i princip jednakog tretmana muškaraca i žena, tako što je dobio primenu u drugim, važnim sferama.²⁸ Tako je usledilo preciziranje postojećih direktiva u oblasti rada i zapošljavanja donošenjem nove Direktive 2006/54/EZ.²⁹ Ovo je, u stvari, sveobuhvatna Direktiva, doneta sa ciljem da objedini do tad proklamovane principe jednakog

o poboljšanju položaja zdravila trudnica, porodilja i dojilja, Direktivi 96/34/EZ o roditeljskom odsustvu uz posebno proklamovano pravo da se roditelj nakon korišćenja porodiljskog odsustva vrati na posao i ima posebnu zaštitu od otkaza. Na kraju, dopuna svih direktiva jeste i Direktiva 97/80/EZ o teretu dokazivanja u slučaju diskriminacije na osnovu pola.

²⁷ Najviše pažnje privukao je slučaj „muških babica“. Sud je u predmetu 165/82 *Commission v. United Kingdom*, Judgment of the Court of 17 October 1995. godine, zauzeo stav da nema mesta diskriminaciji u zapošljavanju samo ženskih osoba na radno mesto babice, s obzirom na visok nivo senzitivnosti potreban za obavljanje tog posla. Da nema suprotnosti sa komunitarnim pravom, Sud je doneo pomenuti zaključak ukazujući na osobeni odnos pacijentkinje i babice, pri čemu je posebnu osećajnost osobe postavio kao ključni činilac za obavljanje posla babice. Time je Sud, vodeći se sopstvenim rezonovanjem rodnih uloga, lišio muškarce senzitivnosti za obavljanje ovog posla, premda u istoj životnoj situaciji učestvuje i ginekolog, koji može biti i muškog pola jer priroda njegovog posla nije određena polom. Zbog toga ovakvo rezonovanje stava Suda smatramo prilično upitnim.

Sporno je bilo i zauzimanje stava u predmetu S-450/93 *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Judgment of the Court of 17 October 1995. godine, kada je Sud smatrao da su odredbe propisa u Nemačkoj, koje pružaju prvenstvo u napredovanju na radu manje zastupljenog pola na rukovodećim mestima istih kvalifikacija kao afirmativnu meru, u stvari odstupanje od principa jednakog tretmana. Time je zanemareno prisustvo žena u značajno manjem procentu u odnosu na muškarce. Možemo konstatovati da se ovom odlukom pravo Evropske unije vratilo korak unazad.

²⁸ Potreba da se princip rodne ravnopravnosti proširi i na druge sfere, pored oblasti rada, dovele je do donošenja Direktive 2004/113/EZ radi postizanja rodne jednakosti muškaraca i žena u pružanju dobara i usluga. Preuzimaju se definicije neposredne i posredne diskriminacije, a primena ovog propisa proširena je na oblast socijalnog osiguranja. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>, pristupljeno: 1. 10. 2021.

²⁹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>, pristupljeno: 19. 9. 2022.

tretmana u različitim sferama.³⁰ Tako Nilsen (Ruth Nielsen) ističe da je cilj donošenja ove direktive bio u stvari sistematizacija pitanja koja se tiču rodne ravnopravnosti, kako bi Direktiva bila primenljivija,³¹ dok Bernard smatra da je sveobuhvatna direktiva uvek bolje rešenje zbog urodnjavanja javne politike.³² Važnost ove direktive vidljiva je na polju pomirenja profesionalnih i privatnih obaveza i uspostavljanja jednakosti muškaraca i žena kao roditelja, jer se predviđa poseban vid odsustva radi nege deteta, tzv. roditeljsko odsustvo (engl. *parental leave*) kojim se može koristiti i otac deteta, pored do tada postojećeg prava na porodiljsko odsustvo. Ovim se samo predvidela mogućnost za očeve da se koriste ovim odsustvom, dok će se na posebno očinsko odustvo sačekati nešto više od decenije. Kovačević ukazuje na to da je ova sveobuhvatna direktiva uticala i na progresivno shvatanje Evropskog suda pravde u pogledu načela jednakog tretmana.³³ To se odnosi na shvatanje neposredne diskriminacije na osnovu pola, koje konzumira i neopravdano pravljenje razlike na osnovu kriterijuma koji su vezani za pol radnika, poput trudnoće ili rođenja deteta.³⁴ Takvo rezonovanje Suda dragoceno je bilo u prepoznavanju prava iz korpusa materinstva i njihove međusobne povezanosti sa diskriminacijom po osnovu pola. To je Evropski sud pravde potvrđio u predmetu *Dekker*,³⁵ smatrajući diskriminaciju po osnovu trudnoće diskriminacijom po osnovu pola, s obzirom na to da je jedino ženama, po prirodi stvari, omogućeno da rađaju. Slično je odlučio i u predmetu *Hertz*,³⁶ stvorivši svojevrsan proaktivni pristup

³⁰ Mulder, J. (2018). „Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)“. *International and European Labour Law* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier). Hart Nomos Beck, 549.

³¹ Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer, 30.

³² Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 259.

³³ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1021.

³⁴ Presuda u predmetu C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, od 8. 11. 1990. godine. Isto tako, Sud je zauzeo isti stav povodom nejednakog tretiranja koji je neposredno ili posredno povezan sa trudnoćom u predmetu Case C-32/93, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd*, ECJ, od 14. 7. 1994. godine, kao i zbog neobnavljanja ugovora na određeno vreme zbog trudnoće u predmetu Case C-438/99, *Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*, ECJ, od 4. 10. 2001. godine.

³⁵ C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, od 8. 11. 1990. godine.

³⁶ CJEU, C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*, 8 November 1990.

kada je posredi diskriminacija po osnovu materinstva.³⁷ Ne treba zaboraviti ni na predmet u praksi Evropskog suda za ljudska prava *Zarb Adami*³⁸ gde je zakonska odredba propisivala mogućnost da osobe sa porodičnim obavezama mogu biti izuzete od obaveze porotništva, što je dovelo do nejednake zastupljenosti polova pri malteškim sudovima, u korist muškaraca. Pored pomenutog, Direktiva prvi put uvodi pravo na odsustvo i za usvajanje dece, te su ovakve odredbe nesumnjivo uticale na izmenu zakonodavstva zemalja članica, dok će praksa pokazati uticaj na zabranu diskriminacije zaposlenih roditelja prilikom vraćanja na posao, što je bila jedna od namera donosioca Direktive. Pomak je uočen i u pitanju definisanja posredne diskriminacije, s obzirom na to da se više ne zahteva da kvantitativan kriterijum bude u vidu određenog procenta osoba koji je doveden u položaj neravnopravnog tretmana zbog, naizgled, neutralne norme, kriterijuma ili prakse.³⁹ Ovakvu definiciju treba smatrati pomakom, imajući u vidu da je olakšano dokazivanje posredne diskriminacije.

Možemo se složiti sa Bernard da je princip jednakog tretmana pokretač promena u pravu EU,⁴⁰ a to potvrđuje i nedavno doneta Direktiva 2019/1158 o pomirenju profesionalnog i porodičnog života roditelja i negovatelja.⁴¹ Uspostavljanje balansa između porodičnog i profesionalnog života smatra se važnim segmentom principa jednakog tretmana, zbog čega je u teoriji formiran izraz *work-life balance*.⁴² Nemogućnost usklađivanja porodičnog i privatnog života se, između ostalog, negativno odražava i na decu koja pate zbog nedovoljnog posvećivanja pažnje.⁴³ Tu su i posledice na ekonomskom planu države s obzirom na to da ekonomisti upozoravaju da je došlo do pada BDP-a po glavi stanovnika u Evropskoj uniji za 10 %, što bi se moglo ublažiti većim uključivanjem muškaraca u sferu neplaćenog rada u cilju smanjenja disproporcije

³⁷ Masselot, A., Caracciolo di torela, E., Burri, S. (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood*. European commission, 6.

³⁸ *Zarb Adami v. Malta*, app. no. 17209/02, od 2. 6. 2006. godine.

³⁹ Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer, 36.

⁴⁰ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 253.

⁴¹ Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>, pristupljeno 14. 7. 2022.

⁴² Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London, 252.

⁴³ Gvero, S. (2019). „Pravo na odsustvo sa rada radi brige o djetetu – neophodnost izmjene normativnog pristupa“. *Pravo i privreda*, br. 1–3, 2019, 142–143.

sa zastupljenošću žena u porodičnim obavezama.⁴⁴ Najznačajniji doprinos ove direktive ogleda se u jasnom formulisanju očinskog odsustva (engl. *paternity leave*), za koje Ćiregato (Elisa Chieregato) kaže da je to pravo na čije se utvrđivanje dugo čekalo.⁴⁵ Proklamacije koje sadrži ova direktiva su značajne, od kojih treba promenuti 10 plaćenih radnih dana za očeve da bi se starali o detetu, i to pravo koje se daje drugom „ekvivalentnom roditelju“, što upućuje na pionirski normirano pravo roditeljima iz istopolnih zajednica i usvojitelje,⁴⁶ zatim pravo na fleksibilno obavljanje posla dok dete navrši osam godina, kao i zabrana otkaza za vreme korišćenja odsustva. Ne samo da su donošenjem ove direktive očevi izašli iz senke zaposlenih sa porodičnim dužnostima, već se pokušalo razbijanje stereotipa da je uloga majke u odgajanju dece prirodna i neotudiva. Pomak treba videti i u uočavanju činjenice da postoje članovi porodice koji zahtevaju negu, bez koje ne mogu funkcionisati, te da se podrška u vidu posebnog korpusa prava mora pružiti onim zaposlenima koji se o njima staraju. Ipak, najznačajniji doprinos ove direktive vidimo u podsticaju zaposlenih u državama članicama EU da uspostave ravnotežu između porodičnog i profesionalnog života.

Evropska realnost – raskorak između legislative i prakse

Čini se da prikazani normativni okvir pruža dobru osnovu za postizanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, posebno u sferi rada. Ipak, statistike ukazuju da stanje rodne ravnopravnosti ne odgovara analiziranim politikama i usvojenim propisima. Pre svega, na tržištu rada u zemljama Evropske unije primetna je manja zastupljenost žena u odnosu na muškarce, pri čemu je njihova karijera stabilnija i trajnija.⁴⁷ Nejednaka zastupljenost žena na tržištu rada bila je jedan od razloga za formiranje segregacije poslova. Tako su nastali poslovi u kojima preovladava muška radna snaga i oni u kojima žene

⁴⁴ Udruženje poslodavaca Slovenije (2017). *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, regionalni pregled i smjernice*. Beograd: Work Family balance, 13.

⁴⁵ Chieregato, E. (2020). „A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158“. *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 36, issue I, 8.

⁴⁶ Cafala, L. (2020). „The transposition of Directive 2019/1158 in Italy: unresolved issues and complex solution“. *Revue de droit compare du travail et de la securite sociale*, no. 4/2020, 84.

⁴⁷ Istraživanje se odnosi na žene sa jednim detetom do 12 godina, starosti 25–64 godine koje su manje zastupljene u odnosu na muškarce, čija karijera traje 37,9 godina u odnosu na 29 godina koliko u proseku traje karijera žene; citirano prema: Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 16.

dominiraju. Konsekventno, veća je zastupljenost žena u poslovima koji nisu tipično muški poput posla nastavnika, u oblasti prava, socijalne zaštite i društvenih nauka uopšte, dok oblasti inženjerstva, poljoprivrede, građevinarstva u Evropskoj uniji u stvari predstavljaju svet muškaraca.⁴⁸

Pored manje zastupljenosti žena, nejednakost šansi za muškarce i žene na evropskom tržištu rada uslovile su i primetan rodni jaz u zaradama. Premda se od principa jednakih zarada krenulo u formiranje antidiskriminacijskog zakonodavstva u Evropskoj uniji još Ugovorom o osnivanju, istraživanja ukazuju da žene u pomenutoj zajednici ostvaruju u proseku 16% manju zaradu od svojih muških kolega za isti posao.⁴⁹ Razloga za ovakvu situaciju je više. Autori na prvom mestu ističu disbalans u raspodeli porodičnih obaveza, u kojima primat ima žena, koja se češće koristi pravom da radi nepuno radno vreme. U želji da na ovakav način pomiri porodične i poslovne obaveze, žene svesno pristaju na manji mesečni prihod, koji će decenijama kasnije rezultirati nižom penzijom. Istraživanja ukazuju na viši procenat majki sa decom starosti 25–64 godina, koje rade skraćeno radno vreme u odnosu na one bez dece, a ovaj procenat je viši i od procenta očeva koji koriste ovaj modalitet radnog vremena kao način da kombinuju posao i porodične dužnosti, kojih je samo 4%.⁵⁰ Zato se ističe da se karijera žena mnogo češće prekida zbog majčinske uloge, nego što je to slučaj sa karijerom muškog roditelja.⁵¹ Nejednakost šansi za muškarce i žene implikuje društvene probleme poput problema usklajivanja porodičnog i privatnog života. Pored toga što uskraćivanje vremena za porodicu na psihološkom planu prouzrokuje stres, depresiju, smanjuje motivaciju za rad i uopšte pogoršava zdravlje i efikasnost zaposlenog,⁵² današnja zakonodavstva, uključujući i nadnacionalno pravo Evropske unije, imaju problem u pronalaženju adekvatnog načina za usklajivanje ovih važnih životnih sfera.

Pod uticajem patrijarhalnih stavova, savremena društva se nisu odrekla majčinske uloge kao glavne, dok se u ocu i dalje vidi jedini izdržavalac porodice (*breadwinner*). Time kontinuirano opstaje diskriminacija po osnovu materinstva, zbog čega se neretko dešava da žene budu isključene od

⁴⁸ Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission, 5.

⁴⁹ International trade union confederation report, *The decent work agenda: a gender perspective*. Brussels, 2009, 15.

⁵⁰ Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 16.

⁵¹ Schulze, E., Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (European Parliament 2015), 72.

⁵² Buddhapriya, S. (2009). „Work-family challenges and their impact on career decisions: a study of Indian woman professionals“. *Vikalpa*, vol. 34, no. 1, 33.

obavljanja određenih obaveza.⁵³ Rođenjem deteta formira se prirodna veza između majke i deteta, zbog čega je tradicionalno uvreženo mišljenje da je jedino na majci da se koristi pravom na odsustvo radi nege deteta. Posledično, svega 2 % očeva u Evropskoj uniji se koristi ovim pravom.⁵⁴ S toga se podrazumeva majčino odsustvo sa posla rođenjem deteta i dolazi do skoro nezaobilaznih prekida u karijeri koji su prethodno pomenuti. Na ovaj način se žena isključuje iz procesa rada, ali i iz usavršavanja, koje utiče na puno ostvarivanje njenih intelektualnih kapaciteta, što pruža osnovu nekim autorima da govore o opravdanosti pravljenja razlike u zaradama muškaraca i žena za rad jednakve vrednosti.⁵⁵ Nejednake šanse za muškarce i žene na poslovnom planu reflektuju se i na nejednakost u raspodeli kućnih poslova. Podaci govore u prilog činjenici da žene u Evropskoj uniji provode 18 sati na nedeljnem nivou u kućnim poslovima, dok muškarci provode tri puta manje.⁵⁶ Izlazak žena na tržište rada i doprinos kućnom budžetu nije uticao na smanjenje kućnih obaveza žene, već je, naprotiv, uslovio stvaranje dodatnog tereta obaveza.

Pored pomenutog, autori ističu da razlike nejednakih zarada za rad iste vrednosti između muškaraca i žena može biti pojašnjen i tradicijom u izboru zanimanja muškaraca i žena.⁵⁷ Ovo treba povezati sa segregacijom zanimanja koja formira tzv. „muška“ i „ženska“ zanimanja, te da su ova potonja po prirodi stvari manje plaćena. Tome treba dodati i mogućnost za prekovremeni rad, samim tim i veću zaradu ostvarenu na kraju meseca, koja je ustupljena muškarcima, što se može smatrati posledicom neravnomerne podele porodičnih poslova. U tom smislu, postoje stavovi da su žene zbog ovakvih uloga manje zastupljene u poslovima koji podrazumevaju prekovremeni rad, poput

⁵³ Dobra ilustracija je već pomenuti slučaj *The Zarb Adami Case*, u kome je Evropski sud za ljudska prava utvrdio da je odredba Malteškog zakona diskriminatorna koja podrazumeva mogućnost isključenja od građanske dužnosti sudije porotnika onih osoba koje imaju porodične dužnosti, a koje u većini slučajeva čine žene, citirano prema: Etinski, R. (2013). „Indirektna diskriminacija u sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 1/2013, 59–60.

⁵⁴ Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 49.

⁵⁵ Wood, G. R., Corcoran, E. M., Courant, N. P. (1993). „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries“. *Journal of Labor Economics*, 417–441. Pomenuti autori smatraju da žena, nakon porodaja, ima smanjeni intelektualni kapacitet za rad, zbog čega joj, kao posledica, sledi manje plaćena radna pozicija.

⁵⁶ Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission, 18.

⁵⁷ Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneta u nacionalno pravo*. Luksemburg: Evropska komisija, 14.

posla menadžera.⁵⁸ Šta više, ima autora koji smatraju da se sa ovakvih poslova potiskuju žene koje imaju porodične obaveze, jer im one predstavljaju prepreku da učestvuju na sastancima nakon radnog vremena, što se smatra delom radne obaveze.⁵⁹ Tu su i stereotipi da žene nisu za takav posao, zbog nedostatka posvećenosti.⁶⁰ Ovakve teorijske stavove prati statistika koja ukazuje da je na nivou Evropske unije manje od 10 % žena koje su menadžeri, a da je taj procenat još niži kada su u pitanju najviše zarade u korporaciji.⁶¹ S pravom se zaključuje da su visoke pozicije na radnom mestu i zapošljavanje žena u obrnutoj proporciji, te da je ideo žena sve manji kako se na hijerarhiji radnih mesta povećavaju ona koja su više plaćena.⁶²

Sa pomenutim treba povezati efekte nepružanja jednakih šansi za muškarce i žene u radnom odnosu, koji su vidljivi i kroz mogućnost napredovanja. Nepoštovanje rodno jednakih politika udruženo je sa stereotipima da je priroda zaposlenog muškarca liderska i da su oni sposobniji, zbog čega samo jedna žena zauzima jedno od tri najplaćenijih pozicija u kompanijama u državama članicama.⁶³ U vezi sa tim treba pomenuti i teoriju staklenog plafona (*glass ceiling*), u vidu prepreka, nevidljivih i na prvi pogled nepostojećih za žene koje žele da napreduju u svom poslu, ali istovremeno dovoljno čvrstih koje ih sprečavaju u tome. Sa takvom vrstom prepreka suočavaju se samo žene u radnom odnosu onda kada žele svojim radom da napreduju na više pozicije, koje su bolje plaćene, ali im je zbog nejednakosti šansi na radu dozvoljeno napredovanje samo do određenog nivoa.

Da je nejednakost u zaradi muškaraca i žena za isti posao evropska stvarnost, ukazuje i organizovanje „Dana jednakе plate“, sa ciljem da se ukaže na borbu žena da dostignu svoje muške kolege obavljujući posao iste vrednosti.⁶⁴

⁵⁸ Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London, 262.

⁵⁹ De Spiegelaere, S., Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. European trade union institute, 65.

⁶⁰ *Gender and career development*. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007, 25.

⁶¹ Meyerson, E. D., Fletcher, K. J. „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“. *Harvard Business Review*, no. R00107, 127.

⁶² *Gender and career development*, European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007, 25.

⁶³ Mullally, S. (2003). „Beyond the limits of non-discrimination: promoting gender equality“. *Equality in diversity* (eds. Cathryn Costello, Elis Barry). University of Leicester, 295.

⁶⁴ European Commission, Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192, pristupljeno: 5. 10. 2021.

Pomenuti dan se organizuje svake godine i obeležava se u državama članicama onog dana kada žene zaista uspeju da se izjednače sa zaradom svojih muških kolega obavljujući isti posao, počev od 1. januara. Premda je zakonodavni okvir za pružanje jednakih šansi jasan i implementiran u državama članicama, podaci ukazuju da je „Dan jednakih plata“ u 2019. godini postignut tek 5. novembra na nivou Evropske unije, što su poražavajuće činjenice, koje ukazuju na to da je ženi potrebno gotovo 11 meseci da bi prihodovale isto kao i muškarci na radnom mestu. U obzir treba uzeti progres pojedinih država, pa tako je ovaj dan u Španiji u pomenutoj godini ostvaren 22. februara, tri dana kasnije u Austriji, prema dostupnim podacima Evropske komisije.

URUŠAVANJE RODNIH ODNOŠA ZA VREME PANDEMIJE COVID-a 19 Primer nekih zemalja Evropske unije

Istraživanje rodnih odnosa učinjeno je u svetlu preduzetih mera za sprečavanje širenja Covid-a 19 u prvim mesecima pandemije, a na osnovu statističkih podataka određenih zemalja koje čine zajednicu Evropske unije. Zatvaranje vaspitno-obrazovnih ustanova i radnih mesta uz prelazak na rad od kuće dodatno su uticali na već postojeći neravnopravni odnos muškarca i žene. Takva situacija uslovila je potrebu za drugačijom organizacijom porodica širom sveta. Pored toga, žene su bile više pogodjene pandemijom zbog toga što su zastupljenije u sektorima rada u kojima su predstavljale zaposlene u prvoj liniji.⁶⁵ Zbog socijalne izolacije, roditelji u velikom broju zemalja Evropske unije se nisu mogli oslanjati na pomoć starijih u čuvanju dece, te je ovu obavezu trebalo uskladiti sa obavljanjem posla, uz potrebu da bar jedan od roditelja radi od kuće. Prvi rezultati istraživanja dolaze iz Španije i Italije, iz zemalja koje su u prvom talasu pandemije najviše bile pogodjene posledicama virusa. Najveći deo kućnih poslova u ovim državama preuzele su žene.⁶⁶ Pre-

⁶⁵ International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*, Geneva, 2020, 6. O položaju zaposlenih u prvoj liniji pročitati više u: Rajić Čalić, J. (2021). „Pravni položaj zaposlenih u prvoj liniji za vreme vanrednog stanja usled pandemije virusa Kovid 19 u Srbiji“, *Pandemija Kovida 19: pravni izazovi i odgovori*. Beograd: Institut za uporedno pravo, 15–113.

⁶⁶ Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html, pristupljeno: 7. 10. 2021.

zumanjem obaveza u domaćinstvu od strane onog roditelja koji je pristao da radi od kuće, navodi na zaključak da je na taj način produbljena već postojeća rodna neravnopravnost između muškaraca i žena. U pomenutim zemljama, taj dodatni teret preuzele su žene, koje su radile od kuće, starale se o deci i radile kućne poslove. To posebno ističu autori u Italiji, ukazujući na povećanje sati koje su žene provodile obavljajući kućne poslove i u čuvanju dece, u odnosu na period pre „zaključavanja“ (*lockdown*).⁶⁷ Istraživanje je takođe pokazalo da je visok procenat muškaraca koji je nastavio da radi na svom radnom mestu, u odnosu na veći procenat majki koji je pristao da radi od kuće. Posebno zabrinjavaju uporedni podaci van država koje čine EU, u Ujedinjenom Kraljevstvu, SAD, Kini i Japanu, koji pokazuju da su se žene u velikom procentu suočile sa nezaposlenošću, kao posledicom smanjenja tražnje za radnom snagom na tržištu rada i da su imale problem da se reintegrišu na tržište rada.⁶⁸ Promene na tržištu rada i nedostatak radnih mesta mogu se dodatno negativno odraziti na zapošljavanje žena, povećati njeno angažovanje u kućnim poslovima i staranju o deci, te produbiti rodni jaz, zbog čega ne čudi apel Međunarodne organizacije rada da sve mere za sprečavanje širenja virusa moraju biti uskladene sa politikom rodne ravnopravnosti.⁶⁹

ZAKLJUČAK

Možemo zaključiti da je razvoj evropskog zakonodavstva tekao uzlaznom putanjom kada je princip jednakog tretmana u pitanju. Ipak, čini se da normativni okvir nije praćen uspehom prilikom implementacije prava, odnosno, kako Kovačević rezonuje, nije praćen „jednakim kvalitetom radnog angažovanja muškaraca i žena“, zbog čega su pobrojane manifestacije nejednakog tretmana još uvek prisutne.⁷⁰ S pravom se zaključuje da nije moguće

⁶⁷ Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html (Pristupljeno: 7. 10. 2021).

⁶⁸ Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Van den Broek-Altenburg, E., Jamison, C. J., Papageorge, W. N. (2020). *Unequal Consequences of COVID-19 across Age and Income: Representative Evidence from Six Countries*, (IZA Institute for labour economics 2020), 10.

⁶⁹ International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*. Geneva, 2020, 18.

⁷⁰ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1061.

rešiti probleme u društvu prostim donošenjem zakona, odnosno „legalnim fetišizmom“,⁷¹ što se čini posebno u slučaju zabrane diskriminacije po osnovu pola. Evropski standardi predstavljaju minimalne uslove kojima bi države ugovornice trebalo da se vode u normiranju nacionalnih odredbi. Neke od njih su otišle korak dalje. Tako, uočljiv je pozitivan trend antidiskriminatorskog zakonodavstva u nordijskim zemljama, pa se može ukazati na primer Švedske koja je osnovala specijalizovanog ombudsmana za rodnu ravnopravnost, što treba smatrati korisnim primerom zakonodavne politike koji su sledile Danska i Norveška.⁷² Pored navedenog, u Švedskoj poslodavac ima obavezu sproveđenja aktivne politike rodne ravnopravnosti, pa ako njegov kolektiv broji više od 10 članova u obavezi je da donese „godišnji plan jednakosti“ koji podrazumeva procenu o jednakoj zaradi zaposlenih muškaraca i žena na radnom mestu, uzimajući u obzir sistematizaciju radnih mesta.⁷³ Posebnu podršku u realizaciji ovih planova u zemljama Severne Evrope pružaju sindikati, u kojima se vidi društveni pokretač promena i stožer poštovanja ljudskih prava uopšte, kao i principa jednakosti. Jačanje sindikata, kao socijalnih partnera, može poslužiti kao dobar primer ostalim državama članicama, kroz čiju delatnost je moguće rešiti neke od značajnih problema u društvu.

Ipak, ono što smatramo važnim za uspostavljanje principa jednakog tretmana odnosi se na prepoznavanje potreba koje imaju muškarci prilikom uspostavljanja jednakog tretmana. Premda je, kada govorimo o očuvanju principa rodne ravnopravnosti, sva pažnja usmerena na žene, koje se najčešće i susreću sa diskriminacijom na radu, slažemo se sa onim autorima koji predlažu da je potrebno, pored uvažavanja potreba žena, zavrediti i potrebe muškaraca, pogotovo u svetu prava očeva na porodiljsko odsustvo, odnosno priznavanja očevima uloge koje imaju u porodičnim dužnostima.⁷⁴ Delimo mišljenje da je za razvoj principa jednakog tretmana, uopšte i u Evropskoj uniji, nužno obratiti pažnju na osobene potrebe muškaraca, umesto da se koncept zaštite žena proširi.⁷⁵

⁷¹ Jašarević, S. (2014). „Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije“, *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, 50.

⁷² Bell, M. (2002). *Anti-discrimination law and European union*. New York: Oxford University press, 199–200.

⁷³ Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2011, 148.

⁷⁴ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1061.

⁷⁵ Grgurev, I. (2014). „Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtevima tržišta“. *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, 150.

LITERATURA

- Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, Beograd.
- Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University Press.
- Bell, M. (2002). *Anti-discrimination law and European Union*. New York: Oxford University Press.
- Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Van den Broek-Altenburg, E., Jamison, C. J., Papa-george, W. N. (2020). *Unequal Consequences of COVID-19 across Age and Income: Representative Evidence from Six Countries*, (IZA Institute of Labour Economics 2020).
- Brković, R., Vučinić, D. (2020). „Equal opportunities and treatment in employment and occupation“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, no. 87/2020.
- Buddhapriya, S. (2009). „Work-family challenges and their impact on career decisions: a study of Indian woman professionals“. *Vikalpa*, vol. 34, no. 1.
- Cafala, L. (2020). „The transposition of Directive 2019/1158 in Italy: unresolved issues and complex solution“. *Revue de droit compare du travail et de la securite sociale*, no. 4/2020.
- Chieregato, E. (2020). „A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158“. *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 36, issue I.
- Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament.
- De Spiegelaere, S., Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. European trade union institute.
- Etinski, R. (2013). „Indirektna diskriminacija u sudskej praksi Evropskog suda za ljudska prava“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 1/2013.
- Gvero, S. (2019). „Pravo na odsustvo sa rada radi brige o djetetu – neophodnost izmijene normativnog pristupa“. *Pravo i privreda*, no. 1–3, 2019;
- Grgurev, I. (2014). „Diskriminacija trudnih radnika: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtevima tržišta“. *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb.
- Hepple, B. (2001). „Equality and empowerment for decent work“. *International labour review*, vol. 140, no.1.
- International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*, Geneva, 2020.
- International trade union confederation report, *The decent work agenda: a gender perspective*, Brussels, 2009.
- Jašarević, S. (2014). „Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije“, *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb.
- Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principi zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 3/2011.

- Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London.
- Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Masselot, A., Caracciolo di torela, E., Burri, S. (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood*. European commission.
- Matijević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mere u okviru Evropske unije“, 50 godina Evropske unije (ur. Jovan Ćirić). Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Meyerson, E. D., Fletcher, K. J. „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“. *Harvard Business Review*, no. R00107.
- Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission.
- Mullally, S. (2003). „Beyond the limits of non-discrimination: promoting gender equality“. *Equality in diversity* (eds. Cathryn Costello, Elis Barry), University of Leicester.
- Mulder, J. (2018). „Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)“. *International and European Labour Law* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier). Hart Nomos Beck.
- Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer.
- Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila EU o rođnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneta u nacionalno pravo*. Luksemburg: Evropska komisija.
- Rajić Ćalić, J. (2021). „Pravni položaj zaposlenih u prvoj liniji za vreme vanrednog stanja usled pandemije virusa Kovid 19 u Srbiji“, *Pandemija Kovida 19: pravni izazovi i odgovori*. Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Reljanović, M. (2012). „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“. *Strani pravni život*, br. 3/2012.
- Schulze, E., Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (European Parliament 2015).
- Udruženje poslodavaca Slovenije (2017). *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, regionalni pregled i smjernice*. Beograd: Work Family balance.
- Valticos, N. (1979). *International Labour Law*. Boston: Cambridge University Press.
- Wood, G. R., Corcoran, E. M., Courant, N. P. (1993). „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries“. *Journal of Labor Economics*, 11 (3);
- *** *Gender and career development*. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007;

Izvori prava

Treaty establishing the European Economic Community, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>

Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, http://www.azzk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionalisanju_EU.pdf

Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340.

Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, OJ C 306.

Council Directive 75/117/EEC, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>

Directive 76/207/EEC on implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, dostupna na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/701c4ff4-6cb7-4899-b44b-b1eb65fe2953/language-en>

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

European Commission, Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html, pristupljeno: 7. 10. 2021.

Sudske presude

Presude Evropskog suda pravde

Defrenne v. Sabene, br. 43/75, od 8. 4. 1976. godine.

Jenkins vs. Kingsgate, br. 96/80, od 31. 3. 1981. godine.

Bilka-Kaufhaus GmbH, Case C-170/84, od 13. 5. 1986. godine.

Commission v. United Kingdom, br. 165/82, od 17. 10. 1995. godine.

Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, br. S-450/93, od 17. 10. 1985. godine.

C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, od 8. 11. 1990. godine.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, br. CJEU, C-179/88, od 8. 10. 1990. godine.

Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios, br. Case C-438/99, od 4. 10. 2001. godine.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, CJEU, C-179/88, od 8. 11. 1990. godine.

Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd, br. Case C-32/93, od 14. 7. 1994. godine.

Presuda Evropskog suda za ljudska prava

Zarb Adami v. Malta, app. no. 17209/02, od 2. 6. 2006. godine.

*Jovana Rajić Čalić**
Institute of Comparative Law in Belgrade
ORCID: 0000-0003-4658-3451

THE IMPORTANCE OF THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT OF MEN AND WOMEN IN EUROPEAN UNION LAW**

ABSTRACT: The issue of equal treatment of men and women represents an inexhaustible topic for research. Since the problem of gender-based discrimination is closely related to the establishment of equal treatment, the investigation of this topic should begin at the supranational level, as is the system of law in the European Union. The origin and development of the principle of equal treatment within the community of European states was gradual, leaving room for further refinements. However, the normative framework that was set was not accompanied by practical changes in providing equal opportunities for women in employment and at work, hence scholars continue to deal with the phenomenon of the gender pay gap, job segregation, the glass ceiling, and the problem of reconciling family and professional life, as a consequence of the unequal position of men and women in society.

This paper examines the origin and development of the principle of equal treatment within the European Union, with the initial hypothesis that even the current normative framework is not capable

* e-mail: j.rajic@iup.rs, Research associate at the Institute of Comparative Law in Belgrade

** The paper was received on September 22, 2022, the revised version was delivered on January 25, 2023, and it was accepted for publishing on February 1, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*.

of preventing the consequences of gender-based discrimination that exist in practice.

Keywords: equal treatment, gender equality, European Union law, prohibition of discrimination

INTRODUCTION

The establishment of equal treatment for men and women is important for the functioning of any society, and the value of this principle is even greater considering some authors, like Hepple, believe that “at the heart of the concept of decent work lies equality.”² Therefore, this principle has held a significant place in the standard-setting within numerous organizations. One such organization is the International Labour Organization, whose standards Valticos believes have significantly contributed to the establishment of equal opportunities and the elimination of unequal treatment.³

The foundations of the principle of gender equality were laid by the International Labour Organization, which is based on the principle of equality,⁴ having adopted a series of significant conventions aimed at protecting particularly vulnerable categories. The principle of equal treatment entered through the “back door,” as Kovačević points out, with the demand for ensuring equal pay for work of equal value by men and women.⁵ Although the first interventions occurred in the field of protecting women as the weaker gender, the shaping of the principle of equal remuneration only took place with the adoption of Convention No. 100 on Equal Remuneration for Men and Women, which, among other things, represents the most widely accepted document.⁶ In addition to the aforementioned convention adopted in 1951, Convention No. 111 concerning discrimination in respect of employment and occupation, as well as Convention No. 156 on equal opportunities and treatment of workers with family responsibilities, also play an equally important role in establishing a gender-neutral policy. Reljanović emphasizes the importance of the standards defined within the ILO in the area of discrimination prohibition, many of

² Hepple, B. (2001). „Equality and empowerment for decent work“. *International labour review*, vol. 140, no. 1, 5.

³ Valticos, N. (1979). *International Labour Law*. Boston: Cambridge University Press, 104.

⁴ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of Law of the University of Belgrade, 1008.

⁵ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of Law of the University of Belgrade.

⁶ Brković, R., Vučinić, D. (2020). “Equal opportunities and treatment in employment and occupation“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, no. 87/2020, 170.

which have a universal character, and notes that the European Union calls for cooperation among states within this organization, aiming for a greater number of ratified conventions.⁷

Development of the Prohibition of Gender Discrimination in EU Law

Gender equality represents one of the most significant achievements of the European Union and is a principle proclaimed in its founding acts, which continues to evolve. It is important to emphasize that the principle of equal treatment of men and women in the European Union did not develop immediately as such, but evolved through adherence to the principle of equal pay for equal work between men and women. The reasons for such a formulation were not random and were conditioned by economic interests, specifically the need of certain states to prevent unfair competition through the costs that could be incurred by employers who respect the principle of equal pay for equal work.⁸ This principle found its place in the Treaty establishing the European Economic Community⁹ and later in the Treaty on the Functioning of the European Union.¹⁰ Changes occurred with the decision of the European Court of Justice in the case of *Defrenne*¹¹, which gave this principle a social significance, promoting the prohibition of discrimination between men and women, thereby relegating the economic context of this principle to the background.

The foundations of the principle of equal treatment were laid with the establishment of the community, specifically with the signing of the Treaty of Rome in 1957, which committed the contracting states to ensure equal pay for equal work, as formulated in Article 119.¹² With the signing of the Treaty of Amsterdam in 1997, this principle was proclaimed as one of the goals of the European Union, with the obligation to apply it in all societal spheres and at

⁷ Reljanović, M. (2012). „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“. *Strani pravni život*, no. 3/2012, 93.

⁸ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of Law of the University of Belgrade, 1019.

⁹ Treaty establishing the European Economic Community, available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>, article 119.

¹⁰ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, http://www.azzk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionisanju_EU.pdf, article 157, point 1.

¹¹ *Defrenne v. Sabene*, no. 43/75 April 8, 1976.

¹² Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila o EU rodnoj ravnopravnosti: kako su ona preneta u nacionalno pravo*. Luxembourg: European Commission, 14.

all levels.¹³ Besides the detailed concept of work of equal value in Article 141, the principle by the Treaty of Amsterdam became a mandatory function of all bodies and organizations within the community of European states, and thus a compulsory principle for member states. This led to the creation of the term *gender mainstreaming*, which literally means the integration of the principle of gender equality into the main currents.¹⁴ The significance of this document is even greater considering that it was the first time affirmative action measures were crystallized as necessary to ensure the equal inclusion of women as the less represented gender in employment and advancement. In the theory of European Union law, Article 13 is referred to as revolutionary because it allows the adoption of acts to prevent and combat discrimination.¹⁵ The effects of this provision are far-reaching, as directives that have played a significant role in the field of anti-discrimination have been adopted on these foundations. The importance of the signed Treaty is also noted by Catherine Barnard, who points out that the proclamation in this treaty gave the principle of equal pay an extended understanding.¹⁶ The founding treaty applied the principle of equal pay only to jobs that were the same or comparable, blatantly ignoring the fact that jobs do not have to be formally the same but produce equal value for the employer, and therefore employees performing them deserve to be paid the same. Thus, since the signing of the Treaty of Amsterdam, the principle of equal pay encompassed work of equal value, which required a deeper reflection on the jobs being compared. This is considered a kind of evolution of law within the European Union, thereby expanding the issue of equal treatment. Matijević and Čorić point to the indirect significance of the Treaty signed in Maastricht in 1992, which confirmed the importance of the prohibition of discrimination within the *acquis communautaire*.¹⁷ The prohibition of discrimination is also an integral part of the Treaty of Lisbon.¹⁸

¹³ Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340, article 2.

¹⁴ Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Belgrade: Prosecutors Association of Serbia, 5.

¹⁵ „The Council may, by unanimous decision, on the proposal of the Commission and after consulting the European Parliament, take appropriate measures to combat discrimination based on gender, race or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation. These decisions must not affect other provisions of this Treaty and must respect the scope of competencies available to the Community.“, quoted according to: Matijević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mere u okviru Evropske unije“, 50 godina Evropske unije (ed. Jovan Čirić). Belgrade: Institute of Comparative Law, 102.

¹⁶ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 263.

¹⁷ Matijević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mere u okviru Evropske unije“, 50 godina Evropske unije (ed. Jovan Čirić). Belgrade: Institute of Comparative Law, 103.

¹⁸ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, OJ C 306, Article 19.

Prohibition of Gender Discrimination through European Union Directives and the Practice of European Courts

Although the principle of non-discrimination based on gender is defined in the founding acts, the need for concretization and elaboration of this principle continues. Barnard believes that the lack of equal opportunities in access to the labor market contributes to the current issues of equal treatment of men and women, resulting in higher unemployment among women than men, as well as inequality of opportunities in the labor market, leading to women generally being engaged in atypical jobs.¹⁹ This is certainly linked to the greater representation of women in unpaid domestic activities, taking on the main role in childcare and care for family members in need, which results in accepting lower-paid jobs or part-time work, and consequently lower earnings and pensions.

The first concretization of the principle of equal treatment of men and women occurred with the adoption of Directive 75/117/EEC on equal pay²⁰. Stemming from the Treaty of the European Community of 1957, the Directive aimed to establish the principle of equal pay for work of equal value. To facilitate the implementation of this principle, it was necessary to classify jobs, which would lead to wage classification. The European Court of Justice's activities and the case *43/75 Defrenne v. Sabena*²¹ contributed to a better understanding of the Directive. The ambitious goals of this directive had a long path to implementation, and one of the problems in its application was the broad interpretation of the term wages.²² Answers were found in the case law of the Court of Justice of the European Union, which clarified that wages

¹⁹ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 253.

²⁰ Council Directive 75/117/EEC, available at <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML> (Accessed on September 30, 2021).

For example, Professor Jovanović categorizes the sources of law in the European Union into those that pertain to equal treatment of men and women in the employment process, where he considers Directives 76/207/EEC and 2000/78/EC, and then those that ensure equal treatment during employment, as well as upon termination of employment, in terms of categorizing reasons for dismissal as impermissible that relate to pregnancy, maternity, maternity leave, which is found in the Charter of Fundamental Rights of the EU; cited according to: Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principi zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 3/2011, 146.

²¹ *Defrenne v. Sabena*, Judgment of the Court of April 8, 1976. The Court affirmed the principle of equal pay for men and women for work of equal value, as otherwise it constitutes direct discrimination based on gender. Differences can only exist if there is an objective reason, and that it is based on different qualifications, working conditions, and the nature of the job.

²² Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Belgrade: Prosecutors Association of Serbia, 12.

from an employment relationship include not only the basic pay for work performed but also allowances for overtime, bonuses, per diems on business trips, including severance payments, thus extending the discrimination between men and women regarding wages to allowances and bonuses. Numerous uncertainties remained regarding earnings that the Directive's text did not resolve. In this regard, the European Court of Justice's significant case regarding the need to clarify that unequal pay for part-time employees in relation to full-time employees does not constitute discrimination, as confirmed in the ruling of case 96/80 *Jenkins vs. Kingsgate*.²³ According to the principle of *pro rata temporis*, the Court indeed could not find elements of direct discrimination. However, the Court noted that unequal treatment could be discussed if the employer employs women, who work part-time to a greater extent than men who work full-time.²⁴ This laid the foundation for recognizing indirect discrimination years later, although the ruling in the *Bilka-Kaufhaus* case, decided much earlier, is a pioneer in proclaiming the prohibition of discrimination.²⁵

Pioneeringly formulated, it was soon complemented the following year by the adoption of Directive 76/207/EEC on the implementation of equal treatment for men and women with regard to employment, vocational training and promotion, and working conditions.²⁶ One of the novelties introduced by this Directive is the expansion of prohibited bases for discrimination, including discrimination based on family and marital status besides gender. With the re-proclamation of equal treatment in all types of professional orientation and retraining, this directive only deepened issues of gender discrimination, thus creating the basis for the adoption of new Directive 2002/73/EC.²⁷ This docu-

²³ Judgment of the Court of March 31, 1981.

²⁴ Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravноправност у Европској унији, законодавство и судска практика*. Belgrade: Prosecutors Association of Serbia, 13. Similarly, the Court concluded while considering the issue of additional earnings in case 109/88 *Danfoss*. As the Court established parameters for acquiring additional earnings in the form of physical mobility, training, and experience, it found that women could be placed at a disadvantage in relation to the criterion of mobility due to gender roles assigned to women, who, in addition to their professional role, also have a primary role in the household, which reduces their ability to adapt to the place and time of work.

²⁵ *Bilka-Kaufhaus GmbH*, Case C-170/84. The case concerned the disadvantageous position of part-time employees, who were predominantly women, compared to the position of full-time employees, resulting in a disadvantageous situation for women in acquiring rights to old-age pensions.

²⁶ Directive 76/207/EEC on implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, available at <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/701c4ff4-6cb7-4899-b44b-b1eb65fe2953/language-en>

²⁷ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the

ment emphasized that it would not be considered discrimination if a particular job requires a specific gender only when it is determined by the nature of the job, and it provided for affirmative action measures since privileged treatment was proclaimed for pregnant women and mothers in employment. In addition, a special corpus of their rights was envisioned, allowing pregnant women to enjoy the right to take time off for prenatal exams, with a prohibition of dismissal at the beginning of pregnancy, as well as exemption from night work. The goals set were ambitious, considering some of the judicial decisions made before the adoption of this directive.²⁸

With the development of community law, the principle of equal treatment of men and women also developed, gaining application in other important spheres.²⁹ This led to the specification of existing directives in the field of work

principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073> (Accessed on September 8, 2022).

It is also worth mentioning Directive 79/7/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in the field of social security, Directive 86/613/EEC on equal treatment of men and women in certain areas such as agriculture, with the proclamation of the principle of equality also in the sphere of self-employed men and women, Directive 92/85/EEC on improving the health and safety of pregnant workers, mothers who have recently given birth and women who are breastfeeding, Directive 96/34/EC on parental leave with a specifically proclaimed right for a parent to return to work after its use and special protection from dismissal. Finally, complementing all these directives is Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of gender-based discrimination.

²⁸ The case that attracted the most attention was the 'male midwives' case. In the case 165/82 *Commission v. United Kingdom*, Judgment of the Court of 17 October 1995, the Court took the position that there is no place for discrimination in employing only women for the position of a midwife, considering the high level of sensitivity required for the job. Finding no contradiction with Community law, the Court reached this conclusion by pointing out the unique relationship between the patient and the midwife, where the special sensitivity of the person was set as a key factor for performing the midwife's job. In doing so, the Court, guided by its own reasoning on gender roles, deprived men of the sensitivity required for this job, although a gynecologist, who can also be male, participates in the same life situation, as the nature of his job is not determined by gender. Therefore, we consider the Court's reasoning in this stance to be quite questionable.

The stance taken in the case S-450/93 *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Judgment of the Court of 17 October 1995, was also contentious. The Court considered that the provisions of German law, which give priority in career advancement to the less represented gender in managerial positions of equal qualification as an affirmative action, were actually a deviation from the principle of equal treatment. This ignored the significantly lower percentage of women compared to men in such positions. We can conclude that this decision represented a step backward for European Union law.

²⁹ The need to extend the principle of gender equality to other spheres, beyond the field of work, led to the adoption of Directive 2004/113/EC to achieve gender equality between men and women in the provision of goods and services. Definitions of direct and indirect discrimination are adopted, and the application of this

and employment by adopting the new Directive 2006/54/EC.³⁰ This is, in fact, a comprehensive Directive, adopted with the aim of consolidating the principles of equal treatment proclaimed in different spheres.³¹ Nielsen highlights that the goal of adopting this directive was actually to systematize issues related to gender equality to make the Directive more applicable,³² while Barnard believes that a comprehensive directive is always a better solution due to the incorporation of public policy.³³ The importance of this directive is evident in the field of reconciling professional and private obligations and establishing equality of men and women as parents, as it provides for a special form of leave for child care, so-called parental leave, which can be used by the child's father, in addition to the existing right to maternity leave. This only anticipated the possibility for fathers to use this leave, while special paternity leave would wait a little over a decade. Kovačević indicates that this comprehensive directive also influenced the progressive understanding of the European Court of Justice regarding the principle of equal treatment.³⁴ This relates to the understanding of direct discrimination based on gender, which encompasses unjustifiable differences based on criteria related to the gender of the worker, such as pregnancy or childbirth.³⁵ Such reasoning by the Court was valuable in recognizing rights from the corpus of motherhood and their interconnection with discrimination based on gender. The European Court of Justice confirmed

regulation is extended to the field of social security. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32004L0113> (Accessed on October 1, 2021).

³⁰ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> (Accessed on September 19, 2022).

³¹ Mulder, J. (2018). „Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)“. *International and European Labour Law* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier). Hart Nomos Beck, 549.

³² Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer, 30.

³³ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 259.

³⁴ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of law of the University of Belgrade, 1021.

³⁵ Judgment in case C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, of November 8, 1990. Similarly, the Court took the same stance regarding unequal treatment directly or indirectly related to pregnancy in the case of Case C-32/93, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd*, ECJ, dated 14 July 1994, as well as due to non-renewal of a fixed-term contract because of pregnancy in the case of Case C-438/99, *Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*, ECJ, dated 4 October 2001.

this in the *Dekker* case³⁶, considering discrimination based on pregnancy as discrimination based on gender, given that only women, by nature, can give birth. Similarly, it decided in the *Hertz* case³⁷, creating a proactive approach when it comes to discrimination based on motherhood.³⁸ The European Court of Human Rights case *Zarb Adami*³⁹ should not be forgotten, where the legal provision allowed people with family obligations to be exempted from jury duty, leading to unequal gender representation at Maltese courts in favor of men. In addition to the above, the Directive first introduced the right to leave for adopting children, and such provisions undoubtedly affected the amendment of the legislation of member states, while practice will show the impact on the prohibition of discrimination against employed parents when returning to work, which was one of the intentions of the Directive's authors. A shift was also observed in the definition of indirect discrimination, as it no longer requires a quantitative criterion in the form of a certain percentage of people who are put at a disadvantage due to an ostensibly neutral norm, criterion, or practice.⁴⁰ Such a definition should be considered a step forward, given that it facilitates the proof of indirect discrimination.

We can agree with Barnard that the principle of equal treatment is a driver of change in EU law,⁴¹ as confirmed by the recently adopted Directive 2019/1158 on reconciling the professional and family lives of parents and caregivers.⁴² Establishing a balance between family and professional life is considered an important segment of the principle of equal treatment, hence the term work-life balance has been formed in theory.⁴³ The inability to reconcile family and private life negatively reflects on children, who suffer from

³⁶ C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, November 8, 1990.

³⁷ CJEU, C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*, November 8, 1990

³⁸ Masselot, A., Caracciolo di torela, E., Burri, S. (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood*. European commission, 6.

³⁹ *Zarb Adami v. Malta*, app. no. 17209/02, of June 2, 2006.

⁴⁰ Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer, 36.

⁴¹ Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 253.

⁴² Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (Accessed on July 17, 2022).

⁴³ Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London, 252.

insufficient attention.⁴⁴ There are also consequences for the state's economic plan, as economists warn that there has been a 10% drop in GDP per capita in the European Union, which could be mitigated by involving men more in the sphere of unpaid work to reduce the disparity with women's representation in family obligations.⁴⁵ The most significant contribution of this directive is the clear formulation of paternity leave, which Chieregato says is a right that has been long awaited.⁴⁶ The proclamations contained in this directive are significant, including 10 paid working days for fathers to care for a child, and the right given to the other "equivalent parent," which refers to the pioneeringly regulated right of parents from same-sex communities and adopters,⁴⁷ then the right to flexible work until the child turns eight, as well as the prohibition of dismissal while using leave. Not only have fathers emerged from the shadow of employees with family duties with the adoption of this directive, but an attempt has been made to break the stereotype that the mother's role in raising children is natural and inalienable. The shift should also be seen in recognizing the fact that there are family members who require care, without which they cannot function, and that support in the form of a special corpus of rights must be provided to those employees who care for them. However, the most significant contribution of this directive is seen in encouraging employees in EU member states to establish a balance between family and professional life.

EUROPEAN REALITY – THE GAP BETWEEN LEGISLATION AND PRACTICE

The normative framework presented appears to provide a solid foundation for achieving equal opportunities for men and women, especially in the realm of work. However, statistics indicate that the state of gender equality does not correspond to the analyzed policies and adopted regulations. Firstly, in the labor market of the countries of the European Union, there is a noticeable

⁴⁴ Gvero, S. (2019). „Pravo na odsustvo sa rada radi brige o djetetu – neophodnost izmjene normativnog pristupa“. *Pravo i privreda*, no. 1–3, 2019, 142–143.

⁴⁵ Employers Association of Slovenia (2017). *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, regionalni pregled i smjernice*. Belgrade: Work Family balance, 13.

⁴⁶ Chieregato, E. (2020). „A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158“. *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 36, issue I, 8.

⁴⁷ Cafala, L. (2020). „The transposition of Directive 2019/1158 in Italy: unresolved issues and complex solution“. *Revue de droit compare du travail et de la securite sociale*, no. 4/2020, 84.

underrepresentation of women compared to men, with women having more stable and enduring careers.⁴⁸ This unequal representation of women in the labor market has been one of the reasons for job segregation. As a result, there are jobs predominantly held by male workers and those dominated by women. Consequently, women are more represented in jobs that are not typically male, such as teaching, law, social protection, and social sciences in general, while fields like engineering, agriculture, and construction in the European Union are essentially a man's world.⁴⁹

Beyond the underrepresentation of women, inequalities in opportunities for men and women in the European labor market have also led to a noticeable gender pay gap. Although the principle of equal pay formed the basis for anti-discrimination legislation in the European Union, starting with the founding Treaty, research indicates that women in this community earn on average 16% less than their male counterparts for the same job.⁵⁰ There are multiple reasons for this situation. Authors primarily point out the imbalance in the distribution of family responsibilities, predominantly borne by women, who more often choose to work part-time to reconcile family and professional obligations. In doing so, women consciously accept lower monthly income, which decades later results in lower pensions. Research shows a higher percentage of mothers aged 25-64 working part-time compared to those without children, and this percentage is also higher than that of fathers who use this working arrangement to combine job and family duties, which is only 4%.⁵¹ Hence, it is emphasized that women's careers are much more frequently interrupted due to motherhood than is the case with the career of a male parent.⁵² The inequality of opportunities for men and women implies social problems such as the challenge of reconciling family and private life. In addition to causing psychological stress, depression, reduced work motivation, and generally

⁴⁸ The research relates to women with one child up to 12 years of age, aged 25–64, who are less represented compared to men, whose careers last 37.9 years compared to the average career duration of 29 years for women; cited according to: Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 16.

⁴⁹ Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission, 5.

⁵⁰ International trade union confederation report, *The decent work agenda: a gender perspective*. Brussels, 2009, 15.

⁵¹ Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 16.

⁵² Schulze, E., Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (European Parliament 2015), 72.

deteriorating health and efficiency of employees,⁵³ today's legislations, including supranational European Union law, struggle to find an adequate way to balance these important life spheres.

Influenced by patriarchal attitudes, modern societies have not abandoned the role of motherhood as the primary one, while the father is still seen as the sole breadwinner. This perpetuates discrimination based on motherhood, often resulting in women being excluded from performing certain tasks.⁵⁴ The birth of a child naturally forms a bond between mother and child, which is why it is traditionally believed that it is solely the mother's responsibility to take leave for child care. Consequently, only 2% of fathers in the European Union make use of this right.⁵⁵ Therefore, maternal absence from work upon the birth of a child leads to almost unavoidable career interruptions as mentioned earlier. This way, women are excluded not only from the labor process but also from further education, affecting the full realization of their intellectual capacities, providing some authors the basis to argue the justification of making a difference in the wages of men and women for work of equal value.⁵⁶ The unequal chances for men and women on a professional level are also reflected in the inequality in the distribution of household chores. Data supports the fact that women in the European Union spend 18 hours per week on domestic chores, while men spend three times less.⁵⁷ Women entering the labor market and contributing to the household budget has not reduced their domestic responsibilities but has, on the contrary, created an additional burden of obligations.

Additionally, authors highlight that the differences in unequal pay for work of equal value between men and women can also be explained by

⁵³ Buddhapriya, S. (2009). „Work-family challenges and their impact on career decisions: a study of Indian woman professionals“. *Vikalpa*, vol. 34, no. 1, 33.

⁵⁴ A good illustration is the already mentioned case of *Zarb Adami*, in which the European Court of Human Rights determined that a provision of Maltese law is discriminatory, allowing for the exclusion from the civic duty of jury service of those persons who have family responsibilities, which in most cases are women; cited according to: Etinski, R. (2013). „Indirektna diskriminacija u sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 1/2013, 59-60.

⁵⁵ Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 49.

⁵⁶ Wood, G. R., Corcoran, E. M., Courant, N. P. (1993). „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries“. *Journal of Labor Economics*, 417–441. The mentioned authors believe that a woman, after giving birth, has a reduced intellectual capacity for work, which results in her being assigned a lower-paying job position.

⁵⁷ Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission, 18.

traditions in the occupational choices of men and women.⁵⁸ This is connected to job segregation that creates so-called “male” and “female” occupations, with the latter naturally being less paid. This is further compounded by the opportunity for overtime work, and consequently higher earnings at the end of the month, which is more available to men, a situation that can be considered a result of the uneven distribution of family chores. In this context, there are views that women, due to such roles, are less represented in jobs that involve overtime work, such as managerial positions.⁵⁹ Furthermore, some authors believe that women with family responsibilities are pushed out of such jobs because these responsibilities prevent them from participating in after-hours meetings, which are considered part of the job.⁶⁰ There are also stereotypes that women are not suited for such jobs due to a lack of commitment.⁶¹ These theoretical positions are supported by statistics showing that less than 10% of managers in the European Union are women, and this percentage is even lower when it comes to the highest earnings in corporations.⁶² It is rightly concluded that high positions in the workplace and the employment of women are inversely proportional, with the share of women decreasing as one moves up the hierarchy to higher-paid positions.⁶³

The effects of not providing equal chances for men and women in employment, which are also visible through the possibility of advancement, should be connected to the aforementioned issues. The disregard for gender-equal policies, combined with stereotypes that the nature of employed men is leadership-oriented and that they are more capable, results in only one woman occupying one of the three highest-paid positions in companies in member states.⁶⁴ In this regard, the theory of the glass ceiling should be mentioned, representing barriers that are invisible and seemingly non-existent to women

⁵⁸ Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila o EU rođnoj ravnopravnosti: kako su ona preneta u nacionalno pravo*. Luxembourg: European Commission, 14.

⁵⁹ Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London, 262.

⁶⁰ De Spieghelaere, S., Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. European trade union institute, 65.

⁶¹ *Gender and career development*. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007, 25.

⁶² Meyerson, E. D., Fletcher, K. J. „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“. *Harvard Business Review*, no. R00107, 127.

⁶³ *Gender and career development*, European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007, 25.

⁶⁴ Mullally, S. (2003). „Beyond the limits of non-discrimination: promoting gender equality“. *Equality in diversity* (eds. Cathryn Costello, Elis Barry). University of Leicester, 295.

who want to advance in their jobs but are simultaneously solid enough to prevent them from doing so. Women in employment face such barriers when they seek to advance to higher positions, which are better paid, but due to inequality of opportunities at work, they are only allowed to advance up to a certain level. The organization of “Equal Pay Day” indicates the reality of wage inequality between men and women for the same job in Europe, aiming to highlight the struggle of women to catch up to their male colleagues by performing work of equal value.⁶⁵ This day is organized annually and is marked in the member states on the day when women finally manage to equal the earnings of their male colleagues for the same job, starting from January 1st. Although the legislative framework for providing equal opportunities is clear and implemented in member states, data indicates that “Equal Pay Day” in 2019 was only reached on November 5th at the European Union level, which are disheartening facts that show a woman needs almost 11 months to earn the same as men in the workplace. The progress of certain countries should be taken into account; for instance, in Spain, this day was achieved on February 22nd of the mentioned year, and three days later in Austria, according to data available from the European Commission.

THE EROSION OF GENDER RELATIONS DURING THE CORONAVIRUS PANDEMIC – EXAMPLES FROM SOME EU COUNTRIES

Gender relations were examined in light of measures taken to prevent the spread of the coronavirus in the first months of the pandemic, based on statistical data from certain countries of the European Union. The closing of educational institutions and workplaces, along with the shift to working from home, further influenced the already unequal relationship between men and women. This situation necessitated a different organization of families worldwide. Additionally, women were more affected by the pandemic because they were overrepresented in front-line job sectors.⁶⁶ Due to social isolation, parents in many EU countries could not rely on older family members for

⁶⁵ European Commission, Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192 (Accessed on October 5, 2021).

⁶⁶ International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*, Geneva, 2020, 6. For more about the position of frontline employees, see: Rajić Čalić, J. (2021). „Pravni položaj zaposlenih u prvoj liniji za vreme vanrednog stanja usled pandemije virusa Kovid 19 u Srbiji“, *Pandemija Kovida 19: pravni izazovi i odgovori*. Belgrade: Institute of Comparative Law, 15–113.

childcare, necessitating a balance between work duties and at least one parent working from home. Initial research results come from Spain and Italy, countries that were most affected by the virus in the first wave of the pandemic. In these states, women took on the bulk of domestic responsibilities.⁶⁷ The assumption of household duties by the parent who agreed to work from home suggests that this situation deepened the existing gender inequality between men and women. In these countries, women, working from home, caring for children, and doing housework, bore this additional burden. This is especially emphasized by authors in Italy, noting the increase in hours women spent on household chores and childcare compared to the period before the lockdown.⁶⁸ The research also showed that a high percentage of men continued to work at their workplace, compared to a higher percentage of mothers who agreed to work from home. Particularly concerning are comparative data outside the EU states, in the United Kingdom, the USA, China, and Japan, which show that women faced unemployment to a large extent, as a result of reduced labor market demand, and they had difficulty reintegrating into the labor market.⁶⁹ Changes in the labor market and the lack of jobs could further negatively affect women's employment, increase their involvement in household chores and childcare, and deepen the gender gap, which is why the International Labour Organization's call for all measures to prevent the virus from spreading must be aligned with gender equality policies is unsurprising.⁷⁰

CONCLUSION

We can conclude that the development of European legislation has been on an upward trajectory concerning the principle of equal treatment. However, it seems that the normative framework has not been followed by success in implementing rights, or, as Kovačević reasons, it has not been accompanied by

⁶⁷ Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html (Accessed on October 7, 2021).

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Van den Broek-Altenburg, E., Jamison, C. J., Papageorge, W. N. (2020). *Unequal Consequences of COVID-19 across Age and Income: Representative Evidence from Six Countries*, (IZA Institute for labour economics 2020), 10.

⁷⁰ International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*. Geneva, 2020, 18.

“equal quality of men and women’s work engagement,” which is why the listed manifestations of unequal treatment are still present.⁷¹ It is rightly concluded that societal problems cannot be solved merely by enacting laws, or by “legal fetishism”,⁷² which seems particularly the case with the prohibition of discrimination based on gender. European standards represent minimal conditions that contracting states should follow in standardizing national provisions. Some have gone further. For instance, a positive trend in anti-discrimination legislation is noticeable in Nordic countries, such as Sweden, which has established a specialized ombudsman for gender equality, a useful example of legislative policy followed by Denmark and Norway.⁷³ In Sweden, an employer with a collective of more than ten members is obliged to adopt an “annual equality plan,” which involves assessing equal pay for male and female employees at the workplace, considering the systematization of job positions.⁷⁴ Unions in Northern European countries provide special support in the implementation of these plans, seen as a social catalyst for change and a cornerstone of respect for human rights and equality principles. Strengthening unions, as social partners, can serve as a good example for other member states, whose activities can solve some significant societal problems.

Nevertheless, what we consider important for establishing the principle of equal treatment relates to recognizing the needs men have when establishing equal treatment. Although when discussing the preservation of the principle of gender equality, attention is mainly focused on women, who most often encounter discrimination at work, we agree with those authors who propose that in addition to valuing women’s needs, men’s needs should also be considered, especially in light of fathers’ rights to parental leave, recognizing the role they have in family duties.⁷⁵ We share the opinion that for the development of the principle of equal treatment, in general and in the European Union, it is necessary to pay attention to the specific needs of men, instead of expanding the concept of protecting women.⁷⁶

⁷¹ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of Law of the University of Belgrade, 1061.

⁷² Jašarević, S. (2014). „Antidiskrimaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije”, *Perspektive antidiskrimacijskog prava* (ed. Željko Potočnjak, Ivana Grurev, Andrea Grgić). Zagreb: University of Zagreb – Faculty of Law, 50.

⁷³ Bell, M. (2002). *Anti-discrimination law and European union*. New York: Oxford University press, 199–200.

⁷⁴ Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principi zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 3/2011, 148.

⁷⁵ Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of Law of the University of Belgrade, 1061.

⁷⁶ Grgurev, I. (2014). „Diskriminacija trudnih radnika: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtevima tržišta“. *Perspektive antidiskrimacijskog prava* (ed. Željko

BIBLIOGRAPHY

- Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Belgrade: Prosecutors Association of Serbia.
- Association of Employers of Slovenia (2017). *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, regionalni pregled i smjernice*. Belgrade: Work Family balance.
- Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University Press.
- Bell, M. (2002). *Anti-discrimination law and European Union*. New York: Oxford University Press.
- Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Van den Broek-Altenburg, E., Jamison, C. J., Papageorge, W. N. (2020). *Unequal Consequences of COVID-19 across Age and Income: Representative Evidence from Six Countries*, (IZA Institute of Labour Economics 2020).
- Brković, R., Vučinić, D. (2020). „Equal opportunities and treatment in employment and occupation“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, no. 87/2020.
- Buddhapriya, S. (2009). „Work-family challenges and their impact on career decisions: a study of Indian woman professionals“. *Vikalpa*, vol. 34, no. 1.
- Cafala, L. (2020). „The transposition of Directive 2019/1158 in Italy: unresolved issues and complex solution“. *Revue de droit compare du travail et de la securite sociale*, no. 4/2020.
- Chieregato, E. (2020). „A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158“. *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 36, issue I.
- Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament.
- De Spiegelaere, S., Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. European trade union institute.
- Etinski, R. (2013). „Indirektna diskriminacija u sudskej praksi Evropskog suda za ljudska prava“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 1/2013.
- Gvero, S. (2019). „Pravo na odsustvo sa rada radi brige o djetetu – neophodnost izmene normativnog pristupa“. *Pravo i privreda*, no. 1–3, 2019;
- Grgurev, I. (2014). „Diskriminacija trudnih radnika: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtevima tržišta“. *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ed. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: University of Zagreb – Faculty of Law.
- Hepple, B. (2001). „Equality and empowerment for decent work“. *International labour review*, vol. 140, no.1.
- International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*, Geneva, 2020.
- International trade union confederation report, *The decent work agenda: a gender perspective*, Brussels, 2009.

Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: University of Zagreb – Faculty of Law, 150.

- Jašarević, S. (2014). „Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije”, *Perspektive antidiskrimacijskog prava* (ed. Željko Potocnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: University of Zagreb – Faculty of Law.
- Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principi zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 3/2011.
- Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London.
- Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Belgrade: Faculty of Law of the University of Belgrade.
- Masselot, A., Caracciolo di torela, E., Burri, S. (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood*. European Commission.
- Matijević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mere u okviru Evropske unije“, 50 godina Evropske unije (ed. Jovan Čirić). Belgrade: Institute of Comparative Law.
- Meyerson, E. D., Fletcher, K. J. „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“. *Harvard Business Review*, no. R00107.
- Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission.
- Mullally, S. (2003). „Beyond the limits of non-discrimination: promoting gender equality“. *Equality in diversity* (eds. Cathryn Costello, Elis Barry), University of Leicester.
- Mulder, J. (2018). „Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)“. *International and European Labour Law* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier). Hart Nomos Beck.
- Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer.
- Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila o EU rođnoj ravnopravnosti: kako su ona preneta u nacionalno pravo*. Luxembourg: European Commission.
- Rajić Ćalić, J. (2021). „Pravni položaj zaposlenih u prvoj liniji za vreme vanrednog stanja usled pandemije virusa Kovid 19 u Srbiji“, *Pandemija Kovida 19: pravni izazovi i odgovori*. Begrade: Institute of Comparative Law.
- Reljanović, M. (2012). „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“. *Strani pravni život*, no. 3/2012.
- Schulze, E., Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (European Parliament 2015).
- Valticos, N. (1979). *International Labour Law*. Boston: Cambridge University Press.
- Wood, G. R., Corcoran, E. M., Courant, N. P. (1993). „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries“. *Journal of Labor Economics*, 11 (3);

*** *Gender and career development*. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007;

Sources of Law

Treaty establishing the European Economic Community, Available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>

Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, http://www.azzk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionsanju_EU.pdf

Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340;

Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, OJ C 306;

Council Directive 75/117/EEC, Available at <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>

Directive 76/207/EEC on implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, Available at <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/701c4ff4-6cb7-4899-b44b-b1eb65fe2953/language-en>

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, Available at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

European Commission, Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html (Accessed on October 7, 2021).

Case Law

Judgments of the European Court of Justice

Defrenne v. Sabene, no. 43/75 of April 8, 1976.

Jenkins vs. Kingsgate, no. 96/80, of March 31, 1981.

Bilka-Kaufhaus GmbH, Case C-170/84, of May 5, 1986.

Commission v. United Kingdom, no. 165/82, of October 17, 1995.

Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, no. S-450/93, of October 17, 1985.

C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, of November 8, 1990.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, no. CJEU, C-179/88, of October 8, 1990.

Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios, no. Case C-438/99, of October 10, 2001.

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, CJEU, C-179/88, of November 8, 1990.

Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd, no. Case C-32/93, of July 14, 1994.

Judgment of the European Court of Human Rights

Zarb Adami v. Malta, app. no. 17209/02, of June 2, 2006.

Оригинални научни рад
DOI: 10.5937/gakv95-37527
UDC 343.53:615.012]:343.21(497.6)

*Филип Новаковић**

Институција омбудсмана
за људска права Босне и Херцеговине
ORCID: 0000-0001-9979-5824

**МАТЕРИЈАЛНО КРИВИЧНО ПРАВО
MEDICRIME КОНВЕНЦИЈЕ И КРИВИЧНО
ЗАКОНОДАВСТВО БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ
Однос склада и несклада****

САЖЕТАК: Трговина кривотвореним медицинским производима растућа је глобална криминална индустрија (нарочито у домену организованог криминалитета), која представља велику пријетњу физичким лицима, односно пациентима, али и здравственим системима. Циркулација и продаја кривотворених медицинских производа врши се нерегулисаним каналима (покрај цесте, на тржници, путем интернета, па чак и у баровима, ноћним клубовима и пекарама). Конвенција Вијећа Европе о кривотворењу медицинских производа и сличним кажњивим дјелима, која укључују пријетње јавном здрављу, представља први међународни уговор такве врсте, односно међународни инструмент који успоставља правни оквир за борбу против производње и трговине кривотвореним медицинским производима и против овог криминалног, црног тржишта. Њиме се предвиђа криминализација одређених дјела, предвиђају посебне одредбе везане за кривични поступак, штите права жртава кри-

* e-mail: filipnovakovic.pl@gmail.com

** Рад је примљен 20. 4. 2022, изменењена верзија рада достављена је 30. 1. 2023, а прихваћен је за објављивање 30. 1. 2023. године.

вичних дјела и унапређује национална и међународна сарадња у кривичним стварима.

Кључне речи: кривотворени медицински производи, транснационални криминалитет, забрана дискриминације, одговорност правних лица, Вијеће Европе

УВОД

Савремене пријетње јавном здрављу, засноване на кривотвореним медицинским производима и сличним кажњивим дјелима, постале су глобалне. Производња и трговина кривотвореним медицинским производима представљају криминалну индустрију вриједну више милијарди. На тај начин ствара се велика пријетња за несметано функционисање система здравствене заштите великог броја држава. Ова појава се нарочито повезује с дјелатностима организованог криминалитета, због чињенице да је казнена политика веома блага, а да се остварује велики профит у односу на друге криминалне дјелатности.

Конвенција Вијећа Европе о кривотворењу медицинских производа и сличним кажњивим дјелима који укључују пријетње јавном здрављу¹ (у даљем тексту: Mediccrime конвенција – Конвенција), усвојена је 8. децембра 2010. године и успоставља правни оквир за свјетску борбу против фалсификованих, односно кривотворених медицинских производа и сличних кривичних дјела, и то усредсређујући се на следеће: осигуравање криминализације одређених дјела, заштита права жртава кривичних дјела утврђених Конвенцијом и промицање националне и међународне сарадње. Босна и Херцеговина је Конвенцију потписала крајем 2015. (4. децембра), ратификовала 18. септембра 2020, а званично се примјењује од 1. јануара 2021. године.

Циљ овог рада јесте да понуди одговоре на следећа питања: 1) да ли је Босна и Херцеговина извршила обавезе преузете овом Конвенцијом, 2) да ли је инкриминисала одређене радње као кривична дјела и 3) да ли се одређени институти општег дијела кривичног законодавства Босне и Херцеговине поклапају са садржином Конвенције.

¹ Овдје је важно напоменути да пријеводи Конвенције на домаће језике користе термин „фармацеутски“ уместо „медицински“ производи. Који је разлог тако, усушујемо се рећи, апсолутно нетачног пријевода (сходно томе да је пуни назив Конвенције на енглеском језику, који је, поред француског, службени језик на коме је састављена Конвенција, и он гласи: Council of Europe Convention on the counterfeiting of medical products and similar crimes involving threats to public health), остаје нам само да нагађамо.

ШТА ЈЕ MEDICRIME КОНВЕНЦИЈА И ЗАШТО ЈЕ ДО ЊЕ ДОШЛО?

С обзиром на уносан карактер, кривотворење медицинских производа и слична кривична дјела нова су глобална пријетња с којом се суочава међународна заједница. Слаба контрола криминалних мрежа производње и трговине кривотвореном робом олакшава убацивање тих кривотворених медицинских производа у легални ланац снабдјевања и њихову продају као аутентичних производа. Непрозирност ових мрежа отежава борбу против ових нових облика друштвено опасног понашања.²

Конвенцијом се тежи заштитити прије свега живота грађана држава чланица Вијећа Европе, јавног здравља, интегритета здравственог система, те продубљењу међународне сарадње и пружања међународне правне помоћи. Аутори Конвенције су одлучили да се не баве питањем заштите права интелектуалног власништва (што је предмет других међународних инструмената) него само утврђивања одговарајућег правног оквира за прилагођавање националног материјалног и процесног кривичног права у погледу пружања адекватног одговора на све већу пријетњу од кривотворених медицинских производа (као и питањем јачања међународне правне помоћи у кривичним стварима). С тим у вези Конвенцију можемо подијелити у неколико дијелова: 1) уводни дио (садржи циљ, предмет, основне принципе и дефиниције појмова), 2) материјално кривично право, 3) кривично процесно право, 4) национална и међународна правна помоћ у кривичним стварима, 5) заштита жртава кривичних дјела и 6) праћење провођења, однос са другим међународним споразумима, измјене и допуне и отказивање. Ми ћемо се у раду освртати само на дијелове који садрже материју супстанцијалног кривичног права.

Тако су земље чланице Вијећа Европе закључиле да је нужно приступити кривичноправном одговору на ову глобалну пријетњу, те су управо из тог разлога приступили изради међународног инструмента који ће представљати ваљану основу за даљу борбу против кривотворења лијекова и медицинских производа те сродним друштвено опасним делимима. Сврха и циљ Конвенције јесте:

- а) инкриминација одређених дјела,
- б) заштита права жртава и
- в) промоција националне и међународне кривичноправне помоћи.

² Alarcón-Jiménez, O. (2015). The Medicrime Convention: Fighting Against Counterfeit Medicine. *Eurohealth International*, 21(4), 24.

Зарад праћења извршења сврхе и циља Конвенције предвиђено је формирање посебног механизма, посебног тијела (с тим у вези данас постоји Комитет странака коме у раду неће бити посвећена нарочита пажња).³ Аутори Конвенције се нису бавили заштитом права интелектуалног власништва из разлога што се сматрало да су иста права већ адекватно заштићена националним и међународним прописима, при чему не доводе у питање гоњење лица зарад повреде тих права. Основна идеја водила аутора Конвенције била је заштита живота и здравља људи путем инкриминације одређених понашања.

Примјена Конвенције је ограничена на лијекове и друге медицинске производе који се користе у људској и ветеринарској медицини.

Након расправе због посебног регулаторног приступа у погледу одређивања медицинских производа, а за разлику од ситуације у вези с лијековима, посебан *ad hoc* одбор одлучио је да укључи медицинске уређаје у подручје примјене Конвенције, због очитих опасности за јавно здравље које представљају такви уређаји. У складу са тим укључени су дијелови, материјали и прибор намењени за употребу у производњи или заједно с медицинским уређајима. *Ad hoc* одбор одлучио је да не укључи повезане али различите категорије хране, козметике и биоцида у подручје примјене Конвенције, али не искључујући да би те категорије производа могле постати предмет додатних протокола у будућности.⁴

Данас је Конвенцију ратификовало (и ступила је на снагу у) 15 држава чланица Вијећа Европе и четири државе које нису чланице ове регионалне међународне организације – Гвинеја, Буркина Фасо, Бенин и Белорусија, док су позване Чиле, Конго, Канада, Јапан и друге (што ову Конвенцију чини нарочито интересантном). Питање зашто остале државе чланице Вијећа Европе нису приступиле Конвенцији отвара многа друга питања међусобног односа између држава и постојања различитих интереса, чиме се ми у раду нећемо бавити.

³ V.: чл. 1. и 23–25. Конвенције.

⁴ V.: Terzić, S., Šandor, K., Andrišić, M., Žarković, I., Vujnović, A., Perak Junaković, E., Vretenar Špigelksi, K., Sinković, S., Pehnec, M., Fajdić, D. (2020). Konvencija Vijeća Europe o krivotvoreњu farmaceutskih proizvoda i sličnim kažnjivim djelima koja uključuju prijetnje javnom zdravlju. *Veterinarska stanica*, 51 (1), 3; Keitel, S. (2012). The Medicrime Convention: criminalizing the falsification of medicines and similar crimes. *Generics and Biosimilars Initiative Journal*, 1 (3–4), 139.

**МАТЕРИЈАЛНО КРИВИЧНО ПРАВО
– РЈЕШЕЊА ИЗ КОНВЕНЦИЈЕ И РЈЕШЕЊА
У ПРАВУ БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ**

Кривична дјела

Поглавље II Конвенције садржи одредбе о материјалном кривичном праву (кривичним дјелима и неким институтима општег дијела кривичног права). У њему описана дјела сматрају се толико опасним за јавно здравље да ће се чланови ове Конвенције примјењивати и у случајевима када је откринута само потенцијална пријетња јавном здрављу, а није настала стварна физичка или психичка штета жртвама. У пракси, то значи да надлежна тијела за провођење закона странке неће морати доказивати да је одређено понашање учиниоца дјела довело до стварне штете јавном здрављу или здрављу појединца, све док предметно понашање спада у једну или више категорија кривичних дјела наведених у чл. 5–8. Конвенције. Конвенција предвиђа следећа кривична дјела: 1) Производња кривотворина, 2) Испорука, нуђење испоруке и трговина кривотворинама, 3) Кривотворење докумената и 4) Слична кривична дјела која укључују пријетње јавном здрављу.

Босна и Херцеговина је сложена држава која своју специфичну административну структуру добија 1995. године потписивањем Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини (General Framework Agreement for Peace in Bosnia and Herzegovina) чији је Анекс IV trenутно важећи Устав Босне и Херцеговине. Та сложена државноправна структура као своју посљедицу има извјесну подјелу (законодавне) надлежности између државе, два ентитета и једног дистрикта. Исправа је материјално кривично право било у искључивој надлежности ентитета (РС и ФБиХ), односно Дистрикта Брчко, све до доношења државног кривичног закона којим се регулише одређени спектар друштвено неприхватљивих понашања. Заштита јавног здравља, заправо инкриминација друштвено-опасних дјела која штете јавном здрављу и здрављу појединца, повјерена је сва четири законодавна тијела у Босни и Херцеговини. Резултат тога су четири кривична закона (заправо три закона и један законик) који регулишу материју кривичног материјалног права.

Производња кривотворина представља намјерну производњу кривотворених медицинских и фармацеутских производа, њиховних активних твари, помоћних твари, дијелова, материјала и прибора који се користе у медицинске сврхе, као и намјерно погоршање квалитета легитимних медицинских (фармацеутских) производа. Дакле, ради се о *delicta communis omnium*, односно о кривичном дјелу које може извршити

свако лице (не траже се нека посебна својства извршиоца дјела), дјело је могуће извршити само са умишљајем, а радња извршења је алтернативно одређена. Конвенција се не бави прописивањем кривичних санкција, те је то остављено искључиво на волју држава. Кривични закон Босне и Херцеговине⁵ (у даљем тексту: КЗ БиХ) у свом посебном дијелу не садржи групу кривичних дјела која се односе на она која вријеђају или угрожавају јавно здравље. Међутим, постоје одређена кривчна дјела под која се могу барем посредно подвести под инкриминације из чл. 5. Конвенције. То је нпр. кривично дјело Уношење опасних материја у Босну и Херцеговину.⁶ У бићу овог кривичног дјела наводи се да ће се онај ко противно прописима Босне и Херцеговине унесе у Босну и Херцеговину за живот или здравље људи штетне радиоактивне или друге опасне материје или отпадке, казнити новчаном казном или казном затвора до три године. Затим, уочавамо кривично дјело из чл. 213. КЗ БиХ (Недопуштена производња), у чијем се првом ставу наводи да ће онај ко произведе или преради робу чија је производња или прерађивање забрањено прописима Босне и Херцеговине или међународним правом, ако таквим дјелом није учињено друго кривично дјело за које је прописана тежа казна, казниће се новчаном казном или казном затвора до једне године. Одређене елементе можемо уочити у кривичном дјелу из чл. 214. (Кријумчарење), где се у трећем ставу наводи да ће казном затвора од једне до десет година бити кажњен онај ко

„...преко царинске линије пренесе предмете, робу или супстанце који су опасни по живот или здравље људи или представљају опасност за јавну безбедност...“.

Кривични законик Републике Српске⁷ (у даљем тексту: КЗ РС) у свом посебном дијелу садржи групу кривичних дјела против здравља људи.⁸ Кривичном дјелу из чл. 5 Конвенције најсличније је дјело из чл. 202. КЗ РС (Производња и стављање у промет производа штетних за лијечење). Наиме, у чл. 202, ст. 1. наводи се да ће се казном затвора од двије године и новчаном казном казнити лице које производи, продаје или на други начин ставља у промет лијекове или друга средства за лијечење која су штетна за здравље. Можемо казати да постоје сличности, али се не ради о идентитету норме када је у питању чл. 5. Конвенције. Сматрамо да под

⁵ Службени гласник БиХ, бр. 3/2003, 32/2003. – испр., 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 53/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015. и 35/2018.

⁶ Чл. 166. КЗ БиХ.

⁷ Службени гласник РС, бр. 64/2017, 104/2018. – одлука УС, 15/2021. и 89/2021.

⁸ V.: Главу XVII КЗ РС.

ову инкриминацију не можемо подвести ништа друго до кривотворене лијекове, твари и друге материјале од којих се лијекови чине. Поред овог кривичног дјела, интересантно нам је и кривично дјело из чл. 377. КЗ РС (Производања штетних средстава за лијечење животиња). Наиме, по овој инкриминацији онај ко произведе ради продаје или стави у промет средство за лијечење или за спречавање заразе код животиња, које су опасне за њихов живот или здравље, казниће се казном затвора од шест мјесеци до три године. И овдје видимо одређене сличности. Напослијетку, ваља напоменути да КЗ РС познаје кривично дјело Уношење опасних материја у Републику Српску,⁹ чије је биће идентично са бићем из претходно поменутог кривичног дјела из чл. 166. КЗ БиХ. У вези са претходно наведеним, налазимо да не постоји потпуно поклапање са КЗ РС, те да исти треба мијенити у мјери која је то потреба како би се постигла хармонизација са Конвенцијом у погледу чл. 5. Кривични закон Федерације Босне и Херцеговине¹⁰ (у даљем тексту: КЗ ФБиХ), као и КЗ РС посједује посебну групу кривичних дјела против здравља људи,¹¹ али не садржи инкриминације сличне чл. 5. Конвенције (изузев чл. 160, односно кривичног дјела Уношење опасних материја у Федерацију Босне и Херцеговине), тако да сматрамо да КЗ ФБиХ треба измијенити, односно надопунити у смислу одредби чл. 5. Конвенције. Кривични закон Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине¹² (у даљем тексту: КЗ БДБиХ), као и ентитетски закони садржи посебну групу кривичних дјела против здравља људи (Глава XXI), но као КЗ ФБиХ, нема кривичних дјела које можемо идентификовати са инкриминацијом из чл. 5. Конвенције (изузев, опет, кривичног дјела Уношење опасних материја у Брчко Дистрикт Босне и Херцеговине из чл. 159).

Испорука, нуђење испоруке и трговина кривотворинама јесте кривично дјело предвиђено чл. 6. Medicrime конвенције, а које се односи на намјерну испоруку, нуђење испоруке, укључујући посредовање, трговање, складиштење, увоз и извоз кривотворених медицинских и фармацеутских производа, активних твари, помоћних твари, саставних дијелова, материјала и прибора. Ради се о кривичном дјелу код којег се не траже посебна својства учиниоца, које може бити учињено само умишљајно, а чија је радња извршења алтернативно одређена. Изрази „испорука“ и „нуђење испоруке“ нису у Конвенцији посебно дефинисани, али се подразумијева да покривају, у свом најширем смислу, радње посредовања, набаве,

⁹ Чл. 387. КЗ РС.

¹⁰ Службене новине Федерације БиХ, бр. 36/2003, 21/2004. – испр., 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016. и 75/2017.

¹¹ Вид. Главу XXI КЗ ФБиХ.

¹² Службени Гласник Брчко Дистрикта БиХ, бр. 19/2020. – пречишћени текст.

продаје, даривања или бесплатног нуђења, као и промовисање (укупљујући оглашавање ових производа). „Нуђење испоруке“ представља посебан облик кривичног дјела и њега треба разликовати од „покушаја испоруке“ (о чему ће касније бити говора). И напоследијетку, термин „трговина кривотворинама“ (Конвенција садржи појам *trafficking*) треба разумијевати у смислу продаје, држања у залихама ради продаје, те увоз и извоз. Закони који регулишу материју кривичног материјалног права у Босни и Херцеговини садрже кривична дјела која се ограничено могу идентификовати са претходном инкриминацијом (и то само КЗ БиХ, када говоримо о кривичном дјелу Кријумчарење из чл. 214, тако да постоји одређени дуг босанскохерцеговачког законодавца према овом међународном инструменту).

Кривоћворење документа јесте кривично дјело чијим извршењем учинилац намјерно (дакле, умишљајно) израђује лажна документа или преправља, односно изменjuјe права документа.¹³ Ради се о кривичном дјелу које може извршити било ко, облик виности је увијек умишљај (директни или евентуални), а радња извршења се састоји у изради лажних документа или изменjeni правих. Дакле, ово кривично дјело се може извршити израдом лажног документа испочетка или незаконитом изменom или промјенom документа с обзиром на његов садржај и/или изглед. У оба случаја циљ је заварати особу која чита или гледа документ да повјерије да је медицински производ, активна твар, помоћна твар, дио, материјал или додатак, уз који документ иде, легитиман и да није кривotворина. Појам „документ“ врло је широк и неодређен. Он не обухвата само потврде и сличне документе који се користе у трgovини, већ и пакирања и означавање медицинских производа, као и текстове на интернетским страницама које су посебно дизајниране да прате дотични производ.¹⁴ Кривични закони у Босни и Херцеговини (изузев КЗ БиХ) садрже кривична дјела која се односе на кривоћворење документа, па су самим тим потпуно усклађена са чл. 7. Конвенције. КЗ РС предвиђа кривично дјело Фалсификовање исправа.¹⁵ Наиме, ово кривично дјело чини онај ко направи лажну исправу или преиначи праву исправу у намјери да се таква употребијеби као права, или ко такву исправу употребијеби као праву, или је прибави ради употребе. Такођер, чл. 350. КЗ РС казнит ће се и онај ко израђује, набавља, посједује, продаје или даје на употребу

¹³ Чл. 7. Конвенције.

¹⁴ V.: шире Стојановић, З. (2020). Фалсификовање исправе у црногорском кривичном праву. *Studio Iuridica Montenegrina*, 2(II)/2020, 7–37.

¹⁵ V.: чл. 347. КЗ РС.

средства за фалсификовање исправа.¹⁶ КЗ ФБиХ садржи кривично дјело Кривотворење исправа¹⁷ чије је биће идентично са бићем кривичног дјела из чл. 347. КЗ РС. Исто је и са КЗ БДБиХ.¹⁸

Слична кривична дјела која укључују пријеђиње јавном здрављу покрива сва друга друштвено опасна понашања која представљају пријетњу по јавно здравље. У Конвенцији се под овим дјелом наводи: 1) производња, складиштење за испоруку, увоз, извоз, испорука, нуђење испоруке или стављање у промет (лијекова без дозволе, када је такво одобрење потребно према унутрашњем праву странке, или медицинских производа који не одговарају захтјевима предвиђених прописима у случајевима у којима такав захтев постоји према унутрашњем праву странке) и 2) комерцијално кориштење изворних докумената изван оквира онога за што су били намијењени у легалном снабдјевном ланцу медицинских и фармацеутских производа, како је то одређено интерним правом странке (чл. 8. Конвенције). Овом одредбом се покривају одређена кажњива дјела која се могу сматрати сличним кривотворењу медицинских производа из разлога што представљају озбиљну пријетњу по јавно и индивидуално здравље.

Дјела описана у чл. 5–8. Конвенције кажњива су само ако су почињена са намјером, дакле са умишљајем (било директним, било евентуалним), док је нехатно извршење ових кривичних дјела потпуно искључено. Умишљај се тумачи у складу са контекстом који има у домаћем праву странке. По својој природи готово сва кривична дјела из чл. 5–8. Конвенције су транснационалног карактера, односно ради се о кривичним дјелима која се могу повезати са најмање два кривична законодавства.¹⁹

Кривичне санкције

Одредбе чл. 12. Конвенције уско су везане са одредбама чл. 5–8. Наиме, чл. 12. се тиче кривичних санкција за учиниоце наведених кривичних дјела. Наравно, то не треба разумијевати као одређивање конкретне санкције за свако кривично дјело. Овај члан обавезује странке да своје

¹⁶ Бабић, М., Марковић, И. (2018). *Кривично право: Посебни дио*. Бања Лука: Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, 304–315.

¹⁷ В.: чл. 373. КЗ ФБиХ.

¹⁸ Чл. 367. КЗ БДБиХ предвиђа кривично дјело Кривотворење исправа.

¹⁹ В.: Симовић, М. Н., Благојевић М., Симовић В. М. (2013). *Међународно кривично право*. Источно Сарајево: Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, 19; Софтић, С. (2013). Транснационално кривично право. *Правна мисао*, 1–2/2013, 7–24.

законодавно дјеловање у складе са озбиљношћу кривичних дјела и са степеном друштвене штетности, односно опасности, и да предвиде санкције које су „учинковите, сразмјерне тежине дјела и одвраћајуће“.²⁰ Оно што Конвенција одређује јесте врста санкције, односно казне. Државе су за кривична дјела из чл. 5–8. Конвенције дужне предвидјети казну затвора од најмање једне године или тежу казну. Такођер, чл. 12. предвиђа да санкција мора бити таква да кривично дјело чини екстрадибилним (у складу са Европском конвенцијом о изруччењу). Као алтернативу казни затвора, државе могу предвидјети новчану казну, али која мора бити такве природе да се испуни сврха кажњавања у складу са домаћим законодавством. Државе могу, поред казни, предвидјети и друге мјере као што су: а) привремена или трајна забрана обављања пословне дјелатности, б) стављање под судски надзор и ц) судски налог за ликвидацију.²¹ Очito је да наведене мјере представљају санкције које се односе на правна лица. Важећи кривични закони у Босни и Херцеговини предвиђају готово идентичне санкције за правна лица (изузев стављања под судски надзор, вид. чл. 131. и 137. КЗ БиХ, чл. 111. и 116. КЗ РС, чл. 135. и 141. КЗ ФБиХ и чл. 135. и 141. КЗ БДБиХ). Напослијетку, свака држава треба да предузме све потребне законодавне и друге мјере како би: 1) омогућила заплијену и одузимање медицинских и фармацеутских производа, активних твари, помоћних твари, саставних дијелова, материјала и прибора те роба, докумената и других инструмената кориштених у почињењу кажњивих дјела утврђених у складу са Конвенцијом или ради олакшавања почињења истих и имовинске користи остварене почињењем кажњивих дјела или имовине чија вриједност одговара таквој имовинској користи, 2) омогућила уништавање одузетих медицинских и фармацеутских производа, активних твари, помоћних твари, саставних дијелова, материјала и прибора који су предмет кажњивог дијела утврђеног у складу са Конвенцијом и 3) предузела одговарајуће мјере као одговор на кажњиво дјело, с циљем спречавања будућих кажњивих дјела.²² Питање одузимање имовине кориштене за извршење кривичног дјела или имовине која је настала кривичним дјелом позитивним законодавством у Босни и Херцеговини је регулисана на један квалитетан начин и у складу са овом Конвенцијом.²³

²⁰ Чл. 12/1 Конвенције.

²¹ Чл. 12/a/I-II Конвенције.

²² Чл. 12/b-ц Конвенције.

²³ V.: чл. 110–112. КЗ БиХ, чл. 83–85. КЗ РС, чл. 114–116. КЗ ФБиХ и чл. 114–116. КЗ БДБиХ, Јованевић, Д., Икановић, В. (2016). *Кривично процесно право Републике Српске*. Бања Лука: Паневропски универзитет „Апеирон“, 317–318, и: Марковић, И. (2010). Одузимање имовинске користи. *Српска правна мисао*, 16 (42–43), 73–82.

Стадијуми остварења кривичног дјела и саучесништво

Питање саучесништва и покушаја посебно је обрађено чл. 9. Конвенције. Наиме, креатори Конвенције жељели су да утврде посебна, додатна кривична дјела која се односе на подстрекавање или помагање, као и покушај. Конвенција иступа са захтјевом да странке утврде посебна кривична дјела помагања и подстрекавања кривичних дјела наведених у чл. 5–8. Већина, заправо готово све странке питање саучесништва уређују општим дијелом својих материјалних кривичних закона, па се намеће питање оправданости овог захтјева. Можда оправдање можемо пронаћи у томе да се посебно истакне кажњавање за подстрекавање и/или помагање унутар норми које се тичу инкриминације кривичних дјела предвиђених Конвенцијом приликом усклађивања националних кривичних права. Подстрекач и помагач ће бити одговорни онда када на њиховој страни уочимо постојање субјективне компоненте, односно намјере за извршење, односно остварење тог кривичног дјела.²⁴ Тиме концепт саучесништва у Конвенцији одговара схватању заступљеном у босанскохерцеговачком кривичном праву.²⁵ У погледу покушаја извршења кривичних дјела из чл. 5–8. Конвенције, њени аутори су предвидјeli посебно кажњавање за покушај (заправо, истакнуто је да се покушај ових кривичних дјела инкриминише, али у том случају се поставља сврха одређених института општег дијела кривичног права). Тумачење покушаја кривичног дјела остављено је у надлежности домаћег права, те се Конвенција тиме детаљно не бави. Једино што Конвенција садржи јесте захтјев да државе нарочито цијене разлику између покушаја кривичног дјела и, како се наводи у Преамбули Конвенције, „пуких припремних радњи које не оправдавају кажњавање“.

Управо због мало озбиљнијег задирања у кривичноправни суверенитет државе, Конвенција је оставила могућност да странке ставе резерве на одредбе које се односе на покушај, кривично дјело предвиђено чл. 7. (Кривотворење докумената) и чл. 8. (Слична кривична дјела која укључују пријетње јавном здрављу), због евентуалних разлика у правним системима странака.

²⁴ Чл. 9/1. Конвенције.

²⁵ V.: Бабић, М., Марковић И. (2019). *Кривично право: Оштитни дио*. Бања Лука: Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, 286–290. Вид. шире Јовашевић, Д. (2019). Подстрекавање у кривичном праву. *Правна ријеч: Часопис за правну теорију и практику*, 60/2019, 33–59; Васиљевић, Д. (2016). Саизвршилаштво и теорија власти над дјелом – (mit) tatherenschafteslehre. *Српска правна мисао*, 22 (49), 227–244; Јовашевић, Д. (2019). Саизвршилаштво у кривичном праву. *Правна ријеч: Часопис за правну теорију и практику*, 64/2021, 527–558.

Ius puniendi

Интересантно је да се Конвенција дотакла и питања надлежности држава у погледу примјене њиховог права на кажњавање. Тако се посебно истиче да су државе дужне осигурати примјену свог материјалног кривичног права усклађеног са Конвенцијом на: а) њеном државном територију, б) на броду који плови под заставом те странке, ц) на летјелици регистрованој по националним прописима странке и д) од стране држављанина странке или лица које има пребивалиште или боравиште на територији странке.²⁶ Дакле, овдје се просто говори о територијалној надлежности државе у погледу примјене њеног права на кажњавање (*ius puniendi*). Такођер, свака странка је у обавези да се постара за установљавање своје надлежности у случајевима када је жртва неког од кривичних дјела предвиђених овом Конвенцијом њен држављанин или лице које има пребивалиште, односно боравиште на територији странке. Оправдање за уношење ове одребе видимо у томе да је једна од основних функција кривичног права управо она заштитна. Држава путем кривичноправних механизама штити своје држављане (али и лица која се налазе на њеном територију) од друштвено опасних понашања других лица. Поред тога, држава је у обавези да процесуира учиниоце кривичних дјела предвиђених Конвенцијом, односно да установи своју надлежност и онда када не постоји могућност изручења држави у којој је дјело извршено или чији је држављанин био жртва тог дјела.²⁷

Одговорност правних лица

Конвенција прати савремени тренд признавања, како се наводи, „корпоративне одговорности“, односно одговорности правних лица за кривична дјела. Аутори Конвенције су сматрали да, због тежине кривичних дјела у подручју медицинског криминала, треба укључити одговорност правних лица. Интенција творца Конвенције је била да се сва правна лица (мислећи примарно на привредна друштва, али и на друга правна лица, нпр. фондације, савезе, друштва, удружења и слично) треба да одговарају за она кривична дјела која изврше овлаштена лица тих правних лица, а уколико кривична дјела учине злоупотребом правног лица, или је то учинила како би за то правно лице прибавила одређену материјалну корист. Физичко лице у правном лицу може извршити кривично дјело

²⁶ Чл. 10/1. Конвенције.

²⁷ Чл. 10/3. Конвенције.

дјелујући самостално или као дио управног тијела правног лица и то на основу: 1) овлаштења за заступање правног, 2) овлаштења за доношење одлука у име правног лица и 3) овлаштења за провођење контроле (надзора) унутар правног лица.²⁸

Конвенција, дакле, прописује услове чијим ће испуњењем правно лице бити одговорно. Ради се о четири следећа условия: 1) мора доћи до извршења једног од кривичних дјела предвиђених Конвенцијом, 2) кривично дјело мора бити извршено у корист правног лица, 3) лице на руководећој позицији мора извршити кривично дјело (било да га само изврши, било подстрекавањем и помагањем) и 4) лице на руководећој позицији мора дјеловати у оквиру својих овласти (било да представља правно лице, доноси одлуке или врши надзор) и при томе се мора доказати да је лице дјеловало у оквиру својих овлаштења. Сва четири условия кумулативно морају бити испуњена како би дошло до одговорности правног лица. Осим тога, правно лице може бити одговорно иако лице на руководећој позицији није учинило кривично дјело, већ друго лице које дјелује и ради у оквирима правног лица. Наиме, у овом случају се ради о запосленима или пуномоћницима правног лица који дјелују у границама својих овлаштења. Наравно, и у овом случају морају бити испуњени кумулативно постављени услови: а) дјело мора извршити запослено лице или пуномоћник правног лица, б) дјело мора бити учињено у корист правног лица и ц) извршење кривичног дјела је дошло пропустом руководећег лица при надзору запосленика или пуномоћника (у овом контексту треба одредбу тумачити као непредузимање потребних, разумних радњи којима би се запослени или пуномоћник спрјечио у извршењу кривичног дјела у име правног лица, а те радње и кораке цијени у зависности од конкретног случаја).²⁹

Кривично право Босне и Херцеговине је реформама из 2003. године увело одговорност правног лица у законе који регулишу материјално кривично законодавство (у КЗ БиХ, КЗ РС, КЗ ФБиХ и КЗ БДБиХ). Прихваћен је концепт да правна лица могу бити одговорна само онда када је кривично дјело учинио учинилац у име, за рачун или у корист правног лица. Као основе одговорности правног лица у босанскохерцеговачком праву видимо: 1) када смисао учињеног кривичног дјела произилази из закључка или одлуке, налога или одобрења руководећих или надзорних

²⁸ Чл. 11/1/а–ц Конвенције.

²⁹ Чл. 11/2 Конвенције. Вид. шире Стојановић, З. (2010). Одговорност правних лица за кривична дјела. *Излагање учесника Семинара о одговорносћи правних лица за кривична дјела и њраћењу, одузимању и повраћају добара*. Управа за антикорупцијску иницијативу. Колашин, 21–24. октобар 2009. године; Шупут, Ј. (2009). Одговорност правних лица за кривична дела. *Странни правни живот*, 1/2009, 169 и 189.

органа правног лица, 2) или када су руководећи или надзорни органи правног лица утицали на починиоца или му омогућили да учини кривично дјело, 3) или када правно лице располаже с противправно оствареном имовинском користи или користи предмете настале кривичним дјелом и 4) или када су руководећи или надзорни органи правног лица пропустили дужни надзор над законитошћу рада радника.³⁰

Отежавајуће околности

Конвенција обавезује странке да своје материјално кривично право ускладе са чл. 13. Конвенције који се тиче отежавајућих околности. Приликом одмјеравања казне учиниоцу кривичних дјела из чл. 5–8. Конвенције као отежавајуће околности могу се узети у обзир следеће: 1) кажњиво дјело је узроковало смрт или нарушавање физичког или менталног здравља жртве, 2) кажњиво дјело су починиле особе које су злоупотријебиле повјерење које им је дато у својству стручњака (нпр. љекара, фармацеута) 3) кажњиво дјело су починиле особе које су злоупотријебиле повјерење које им је дато као произвођачима и испоручитељима медицинских и фармацеутских производа, 4) кажњива дјела испоруке и нуђења испоруке почињена су приближавањем средствима широке дистрибуције, као што су информацијски системи, укључујући и интернет, 5) кажњиво дјело је почињено у оквиру злочиначке организације и 6) починитељ је већ раније осуђиван за кажњива дјела исте природе.³¹ Важно је напоменути да се као отежавајућа околност неће узети она која се већ као таква налази у инкриминацији дјела. Националним судовима је остављено на одлучивање да ли ће нешто од наведеног одредити као отежавајућу околност у зависности од сваког конкретног случаја, али суд није у обавези да их примјењује (сходно томе да на тлу Европе имамо неколико различитих концепата о отежавајућим околностима, а постоје и битне разлике у правним системима и њиховим основним принципима).

Одредбама чл. 13. Конвенције регулисано је питање отежавајућих околности. Од држава се тражи да своје национално законодавство ускладе са овим одредбама Конвенције, односно да унесу посебно предвиђене отежавајуће околности које треба (али се не мора) узети у обизр

³⁰ В.: чл. 124. КЗ БиХ, чл. 105. КЗ РС, чл. 128. КЗ ФБиХ и чл. 128. КЗ БД БиХ; Симовић, М. Н., Јовашевић, Д., Симовић, В. М. (2016). *Привредно казнено право*. Источно Сарајево: Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, 37–38; Икановић, В. (2012). *Одговорност правних лица за кривична дјела*. Бања Лука: Међународно удружење научних радника – AIS, 248–255.

³¹ Чл. 13. Конвенције.

приликом одмјеравања казне за учиниоце дјела од стране националних судова (Конвенција користи термин „могу узети у обзир“). Суду државе чланице остављена је могућност да учиниоца дјела строже казне уколико је: а) извршење кривичног дјела наступила смрт или озбиљно нарушење (физичког и психичког) здравља физичког лица, б) кривично дјело извршено од стране професионалца или стручњака које је злоупотријебило повјерење које им је у том својству дато, ц) кривично дјело извршено злоупотребом повјерења од стране произвођача или дистрибутера, д) кривична дјела испоруке и нуђења испоруке извршено примјеном средстава широке дистрибуције, као што су информацијски системи, укључујући и интернет, е) кривично дјело извршено од стране злочиначке организације и ф) учинилац дјела већ осуђиван за кривична дјела исте природе (чл. 13. Конвенције). Ове отежавајуће околности се могу узети у обзир само онда када већ нису посебно предвиђене као отежавајуће околности за извршена кривична дјела у законима странака. Прва отежавајућа околност односи се на повреду најзначајније правнозаштићене вриједности, односно људског живота. Уколико је противправним дјеловањем неког лица (извршењем кривичних дјела из чл. 5–8. Конвенције) наступила смрт физичког лица, или је резултат употребе кривотворених медицинских и фармацеутских производа озбиљно нарушење физичког, али и психичког, здравља физичког лица, учинилац дјела се може теже казнити. Наравно, национални судови су у обавези да утврде постојање узрочно-посљедичне везе између наступиле посљедице и употребе кривотворених медицинских производа. Друга отежавајућа околност се односи на злоупотребу повјерења које је дато учиниоцу дјела од стране жртава, односно повјерења које је пасивни субјект имао у његове професионалне, стручне капацитете. Примарно се овдје мисли на извршење кривичних дјела од стране лекара, фармацеута и другог медицинског особља (иако, нису искључене и друге професије). Трећа отежавајућа околност је да су кривично дјело починиле особе злоупотребом повјерења које им је указано као произвођачима и добављачима (сматрамо да исту не треба даље појашњавати). Четврта отежавајућа околност је када су кривична дјела испоруке и нуђења испоруке извршена кориштењем дистрибуције великих размјера, укључујући системе информационе технологије (овдје се примарно узима на дистрибуцију/продају, углавном јефтиних, кривотворених лијекова и других медицинских средстава путем интернета, што потпомаже лакшем ширењу ове кривотворене робе у свим дијеловима свијета, а учиниоцима дјела који користе интернет странице путем којих врше рекламирање и продају производа је јако тешко ући у траг). Пета отежавајућа околност је извршење кривичног дјела од стране злочиначке организације (*criminal organisation*),

односно организоване криминалне групе формиране посебно за вршење тешких кривичних дјела ради стицања профита, односно материјалне користи, моћи и утицаја. Аутори Конвенције су истакли да злочиначку организацију треба тумачити у смислу одредаба Конвенције Уједињених нација о сузбијању транснационалног организованог криминалитета које организовану криминалну групу дефинише као „структурисану групу од три или више лица, која постоји дужи временски период ради континуираног вршења тешких кривичних дјела предвиђених овом Конвенцијом, с циљем да оствари, директно или индиректно, финансијску или другу материјалну корист“.³² Посљедња, односно шеста отежавајућа околност односи се на рецидивизам, односно повратништво. Истиче се да лица која се враћају извршењу истих или истоврсних кривичних дјела треба да буду строже кажњена (што представља основ националне политике сузбијања криминалитета сваке државе, или би бар требало да буде тако).

Кривотворење медицинских и других производа и њихова продаја растуће је криминално тржиште (индустрија) транснационалних организованих криминалних група. Неријетко се дашава да чланови криминалне организације (или појединци – учниоци кривичних дјела) буду осуђени за кривична дјела у двије или више држава. Национална права предвиђају теже санкције за повратнике, о чему је већ било говора. Међутим, намеће се питање да ли ће се лице сматрати рецидивистом уколико је правноснажно осуђен у једној, а суди му се у другој држави за то исто кривично дјело предвиђено Medicrime конвенцијом? Традиционална правна теорија стоји на становишту да се пријашње пресуде страних судова не узимају у обзир приликом одмјеравања казне из разлога што је кривично право примарно национално право (јер постоје значајне разлике у кривичним правима различитих земаља) и кривичне пресуде су, по правилу, везане за државу у којој је лицу суђено. Традиционална схватања се интернационализацијом криминалитета морају у већој или мањој мјери заобићи, јер само интернационални одговор може сузбити интернационални криминал. Временом, међународна заједница је усвојила низ инструмената којима интернационализује кривично право (нпр. већ поменута Конвенција УН о транснационалном организованом криминалитету, затим Конвенција о кибернетичком криминалу из 2001. године, Њујоршка конвенција о опојним дрогама из 1961. године и друге). Неки од тих инструмената садрже принципе о међународном поврату. Наиме, у свом чл. 36. Њујоршка конвенција о опојним дрогама предвиђа да национални судови морају узети стране пресуде у обзир када се ради о поновним учниоцима кривичних

³² Мијалковић, С., Бајагић, М. (2012). *Организовани криминал и тероризам.* Београд: Криминалистичко-полицијска академија, 26.

дјела у вези са опојним дрогама (наравно, у складу са уставноправним системом и националним законима). С тим у вези, Medicrime конвенција предвиђа да национални судови приликом одмјеравања казне треба да узму у обзир све (правноснажне) одлуке страних судова уколико би по домаћем закону то резултовало строжом казном за учиниоца. То би даље значило да ће суд приликом процјењивања свих околности случаја при доношењу своје одлуке узети у обзир све правноснажно осуђујуће или ослобађајуће пресуде страних судова, као и друге одлуке које су судови доносили током кривичног поступка.³³ У објашњењима оваквог става аутора Конвенције наводи се да ово не производи никакву позитивну обавезу судовима и тужилаштвима држава да предузму било какве кораке како би сазнали да ли је лице осуђивано или да ли се против њега водила истрага у другој држави поводом кривичних дјела предвиђених Конвенцијом, јер тако није изричito прописано.³⁴ Међутим, судови и тужилаштва држава које су уједно и странке Европске конвенције о пружању правне помоћи у кривичним стварима имају овлаштење да траже од страних правосудних тијела податке који су релевантни за истрагу коју проводе, односно за сами кривични поступак. У том случају, ако постоји вјероватноћа да се лице бавило транснационалним кривичним дјелима, судови и тужилаштва имају обавезу то испитати.

ЗАКЉУЧАК

Конвенција Вијећа Европе о кривотворењу медицинских (фармацеутских) производа и сличним кажњивим дјелима представља вриједан инструмент са правног становишта јер пружа релативно квалитетан правни оквир за заштиту најрањивијих друштвених група, односно пацијената и корисника медицинских средстава (што се посебно видјело за вријеме пандемије Covid-a 19). Овим међународним инструментом детаљно је предвиђена адекватна међународна сарадња између држава, односно странака Конвенције, као и између држава и међународних организација (нпр. Вијећа Европе, СЗО). Установљен је оквир за сарадњу и координацију националних и међунаордних тијела која се баве питањима правосуђа, сигурности и здравствене заштите. Кривотворени медицински производи (лијекови, активне твари, помоћне ствари, медицинска средства, прибор и друго) могу довести до озбиљних посљедица по живот

³³ Чл. 14. Конвенције.

³⁴ *Explanatory Report CoE* 2011.

и здравље већег броја људи. Њихов резултат може бити од попуњавања болничких капацитета једне земље због нарушења здравља грађана па до губитка живота. Конвенција која је у раду представљена јесте јединствени одговор на ову пријетњу која је досегла глобалне размјере.

Конвенција је отворена за све: државе чланице Вијећа Европе, државе посматратаче, Европску унију па и државе нечланице. До сада је Конвенцију ратификовало и почело „примјењивати“ 18 држава (што је, усуђујемо се казати, поражавајући број сходно томе да само Вијеће Европе има 47 држава чланица), од чега 15 чланица Вијећа Европе и 4 државе нечланице. Босна и Херцеговина је Конвенцији приступила 2015. године, ратификовала је 2020., а званично је почела важити почетком 2021. године. Приступањем овом важном међународном споразуму, Босна и Херцеговина је преузела одређене обавезе. Те обавезе се односе на инкриминацију одређених дјела (уколико таква већ не постоје у националном праву), прилагођавање кривичног процесног права одредбама Конвенције, унапређивање међународне правне помоћи, те заштита жртава кривичних дјела предвиђених Конвенцијом. Сада смо у 2022. години, пандемија Covid-a 19 се приближава крају, а Босна и Херцеговина још није испунила (потпуно) своје обавезе према међународном праву. Пандемија која је захватила свет прије нешто више од двије године показала нам је да су механизми које предвиђа Mediccrime конвенција итекако потребни. Без обзира на специфичну државноправну структуру, гломазан административни систем и сукоб око подјеле надлежности, измјене које Конвенција захтјева од Босне и Херцеговине су релативно мале, тако да претходно наведено не може бити изговор за изbjегавање заштите најрањивијих група у нашем друштву – пацијената и оних који су принуђени да употребљавају неку врсту медицинског производа. Ово представља само један аспект ријешења проблема, а то је кривичноправни. Други аспекти који се односе на омогућавање грађанима приступ легитимним медицинским производима и средствима представља нешто око чега би се могло расправљати. Напослијетку, Конвенција представља основ за ширу разраду једне релативно нове, али све више диференциране области – медицинског кривичног/казненог права.

Кривично право (или права) Босне и Херцеговине је у великој мјери усклађено са Конвенцијом. Додуше, постоје одређени недостаци који могу бити надомјештени релативно малом интервенцијом законодавца. КЗ БиХ задовољава стандарде предвиђене Конвенцијом у свом општем и посебном дијелу, док, с друге стране, ентитетски закони и закон Дистрикта Брчко не познају одређене инкриминације у посебном дијелу, иако је општи дио закона усаглашен са конвенцијским стандардима (а можда

чак и бољи). Сматрамо да би одговор кривичноправног система БиХ био далеко бољи када би ентитети и Дистрикт предвидјели инкриминацију кријумчарења у својим законима која би покрила чл. 6. Конвенције. С друге стране, законодавци ентитета и Дистрикта треба да консултују чл. 5, како би приближили бића поједињих кривичних дјела са инкриминацијом садржаном у том члану Конвенције. У погледу кривичног дјела Кривотворење докумената из чл. 7. Конвенције, закључак који можемо извести говори да ентитетски закони и закон БД потпуно задовољавају конвенцијске стандарде, док такву инкриминацију не садржи КЗ БиХ. Сматрамо док таква постоји у ентитетским законима и закону Дистрикта, у контексту Конвенције, тренутно нема потребе исту предвидјети државним законом, иако је та опција могућа у будућности (уколико се пракса пред надлежним органима ентитета и Дистрикта не покаже адекватном).

ЛИТЕРАТУРА

Монографије, уџбеници и чланци

- Alarcón-Jiménez, O. (2015). *The Medicrime Convention: Fighting Against Counterfeit Medicine*. Eurohealth International, 21(4), 24–27.
- Babić, M., Marković I. (2019). *Krivično pravo: Opšti dio*. Banja Luka: Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci.
- Babić, M., Marković, I. (2018). *Krivično pravo: Posebni dio*. Banja Luka: Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci.
- Vasiljević, D. (2016). Saizvršilaštvo i teorija vlasti nad djelom – (mit)tatherschaftslehre. *Srpska pravna misao*, 22 (49), 227–244.
- Ikanović, V. (2012). *Odgovornost pravnih lica za krivična djela*. Banja Luka: Međunarodno udruženje naučnih radnika – AIS, 248–255.
- Jackson, G., Patel S., Khan, S. (2012). Assessing the problem of counterfeit medications in the United Kingdom. *International Journal of Clinical Practice*, 66(3), 241–250. Доступно на: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1742-1241.2011.02826.x>, приступљено 24. 2. 2022.
- Јовашевић, Д. (2019). Подстрекавање у кривичном праву. *Правна ријеч: Часопис за правну теорију и праксу*, 60/2019, 33–59.
- Јовашевић, Д. (2019). Саизвршилаштво у кривичном праву. *Правна ријеч: Часопис за правну теорију и праксу*, 64/2021, 527–558.
- Jovašević D., Ikanović V. (2016). *Krivično procesno pravo Republike Srpske*. Banja Luka: Panevropski univerzitet „Apeiron“.
- Keitel, S. (2012). The Medicrime Convention: criminalizing the falsification of medicines and similar crimes. *Generics and Biosimilars Initiative Journal*, 1 (3–4), 138–141.

- Марковић, И. (2010). Одузимање имовинске користи. *Српска правна мисао*, 16 (42–43), 73–82.
- Marochini, M. (2013). Vijeće Europe i pravo na zdravstvenu zaštitu: Da li je Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava odgovarajući instrument za zaštitu prava na zdravstvenu zaštitu. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 34 (2), 729–760.
- Mijalković, S., Bajagić, M. (2012). *Organizovani kriminal i terorizam*. Beograd: Kriminalističko-policijska akademija.
- Simović, M. N., Blagojević M., Simović V. M. (2013). *Međunarodno krivično pravo*. Istočno Sarajevo: Pravni fakultet u Istočnom Sarajevu.
- Симовић, М. Н., Јовашевић, Д., Симовић, В. М. (2016). *Привредно казнено право*. Источно Сарајево: Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву.
- Софтић, С. (2013). Транснационално кривично право. *Правна мисао*, 1–2/2013, 7–24.
- Stojanović, Z. (2020). Falsifikovanje isprave u crnogorskom krivičnom pravu. *Studio Iuridica Montenegrina*, 2(II)/2020, 7–37.
- Стојановић, З. (2010). Одговорност правних лица за кривична дјела. *Излађање учесника Семинара о одговорности правних лица за кривична дјела и праћењу, одузимању и побраћају добара*, Управа за антикорупцијску иницијативу, Колашин, 21–24. октобар 2009. године.
- Терзић, С., Шандор, К., Андришић, М., Жарковић, И., Вујновић, А., Перак Јунаковић, Е., Вртенар Шпигелски, К., Синковић, С., Пехнец, М., Фајдић, Д. (2020). Конвенција Вијећа Еуропе о кривотворењу фармацеутских производа и сличним кажњивим дјелима која укључују пријетње јавном здрављу. *Већеринарска станица*, 51(1), 1–4. Доступно на: <https://doi.org/10.46419/vs.51.1.2>, приступљено 24. 2. 2022.
- Шупут, Ј. (2009). Одговорност правних лица за кривична дела. *Старији правни живот*, 1/2009, 169–189.

Правни извори

- Council of Europe Convention on the counterfeiting of medical products and similar crimes involving threats to public health, Moscow, 28. X 2011, *Council of Europe Treaty Series – No. 211*.
- Кривични закон Босне и Херцеговине 2003. *Службени гласник Босне и Херцеговине*, бр. 3/2003, 32/2003. – испр., 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 55/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015, 40/2015, 35/2018. и 46/2021.
- Кривични законик Републике Српске 2017. *Службени гласник Републике Српске*, бр. 64/2017, 104/2018. – одлука Уставног суда, 15/2021. и 89/2021
- Кривични закон Федерације Босне и Херцеговине 2003. *Службене новине Федерације Босне и Херцеговине*, бр. 36/2003, 21/2004. – испр., 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016. и 75/2017.
- Кривични закон Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине 2020. *Службени гласник Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине*, бр. 19/2020. – пречишћени текст.

Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom, no. 9214/80, 9473/81, 9474/81,
ESLJP 1985.

Интернет извори

Action plan, Warsaw Summit, CM(2005)80 final 17 May 2005. Доступно на: https://www.coe.int/t/dcr/summit/20050517_plan_action_en.asp, приступљено: 2. 3. 2022.

Explanatory Report to the Council of Europe Convention on the counterfeiting of medical products and similar crimes involving threats to public health, Moscow, 28. X 2011, Council of Europe Treaty Series – No. 211. Доступно на: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=211>, приступљено: 5. 3. 2022.

MEDICRIME Convention, official website, <https://www.coe.int/en/web/medicrime/home>, приступљено: 2. 3. 2022.

Single Convention on Narcotic Drugs, United Nations, 1961. Доступно на: https://www.unodc.org/pdf/convention_1961_en.pdf, приступљено: 8. 3. 2022.

Preporuka za primjenu Medicrime konvencije u kontekstu pandemije bolesti COVID-19 od 8. aprila 2020 godine, Vijeće Evrope, Komitet ministara. Доступно на: <https://rm.coe.int/cop-medicrime-covid19-cro/16809f4c25>, приступљено: 24. 2. 2022.

*Filip Novaković**
The Institution of Human Rights
Ombudsman of Bosnia and Herzegovina
ORCID: 0000-0001-9979-5824

SUBSTANTIVE CRIMINAL LAW OF THE MEDICRIME CONVENTION AND THE CRIMINAL LEGISLATURE OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

The Ratio of Harmony and Disharmony**

ABSTRACT: The trade in counterfeit medical products is a growing global crime industry (especially in the domain of organized crime), which represents a big threat to natural persons, i.e., patients, but also to healthcare systems. The circulation and sale of counterfeit medical products takes place through unregulated channels (on the side of the road, in a marketplace, online, or even in bars, nightclubs or bakeries). The Convention of the Council of Europe on counterfeit medical products and other illegal acts that include threats to public health represents the first international agreement of that kind, that is, an international instrument that establishes a legal framework for the fight against this criminal black market. It criminalizes certain actions, prescribes certain provisions related to the criminal justice procedure, protects the rights of victims and improves national and international cooperation in criminal justice matters.

* e-mail: filipnovakovic.pl@gmail.com

** The paper was received on April 20, 2022, the revised version was delivered on January 30, 2023, and it was accepted for publishing on January 30, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*.

Keywords: counterfeit medical products, transnational crime, prohibition against discrimination, the responsibilities of legal persons, Council of Europe

INTRODUCTION

Contemporary threats to public health, based on counterfeit medical products and similar illegal acts have become global. The production and trade in counterfeit medical products is a billion dollar criminal industry. At the same time it creates a large threat for the undisturbed functioning of the healthcare systems of a large number of countries. The phenomenon is especially connected to the activities of organized crime due to the fact that the penal policies are very lenient, while at the same time these activities generate large profits compared to other types of crime.

The Convention of the Council of Europe on counterfeit medical products and other criminal acts involving threats to public health¹ (hereinafter: MEDICRIME Convention or Convention) was adopted on December 8, 2010, and it established a legal framework for the global fight against counterfeit or forged medical products and other similar crimes by focusing on the following: ensuring the criminalization of certain actions, the protection of the rights of victims of crimes established in the Convention and on the promotion of national and international cooperation. Bosnia and Herzegovina signed the Convention at the end of 2015 (November 4) and ratified it on September 18, 2020, while it has been in full application since January 1, 2021.

The goal of this article is to provide answers to the following questions: (1) has Bosnia and Herzegovina carried out the obligations accepted in this convention, (2) has it incriminated particular actions as felonies and (3) do specific institutes of the general part of the criminal justice legislation of Bosnia and Herzegovina match the contents of the Convention.

¹ It is important to note here that the translations of the Convention into the languages of Bosnia use the term “pharmaceutical” instead of “medical” products. What the reason behind this, we dare say, completely inaccurate translation (given the fact that full title of the Convention in the English language, which is, alongside French, the official language of the Convention, reads: Council of Europe Convention on the counterfeiting of medical products and similar crimes involving threats to public health) is open to interpretation.

WHAT IS THE MEDICRIME CONVENTION AND WHY HAS IT BEEN ADOPTED?

Given their lucrative character, the counterfeiting of medical products and similar crimes are a new global threat that the international community faces. The low degree of control over criminal production networks facilitates the infiltration of those counterfeit medical products into the legal supply chain and their marketing as authentic products. The lack of transparency of these networks makes it more difficult to fight against these new forms of socially dangerous behaviors.²

The Convention seeks to protect the lives of the citizens of the countries that are the members of the Council of Europe, public health, the integrity of the legal system, as well as bolster international cooperation and the provision of international legal assistance. The authors of the Convention decided not to tackle the question of the legal protection of intellectual property (which is the subject of other international instruments) and to focus only on establishing the legal framework for the adoption of national material and procedural law when it comes to the provision of an adequate response to the growing threat of counterfeit medical products (as well as the question of strengthening international legal assistance in criminal justice matters). In that regard, the Convention can be divided into several parts: (1) the introduction (contains the goal, subject matter, fundamental principles and definitions of terms), (2) material criminal law, (3) criminal procedural law, (4) national and international legal assistance in criminal matters, (5) the protection of the victims of criminal actions and (6) monitoring the implementation, the relation with other international agreements, amendments and cancellations. We will focus only on the parts that relate to the matters of substantial criminal law.

In this way, member states of the Council of Europe concluded that it is necessary to approach a criminal justice response to this global threat, which is why they started to develop an international instrument that will represent a suitable basis for further fights against counterfeiting medicines and medical products as well as other related socially dangerous actions. The purpose and goal of the Convention is:

- (a) incrimination of certain actions,
- (b) the protection of the rights of victims and
- (c) the promotion of national and international assistance in criminal justice matters.

² Alarcón-Jiménez, O. (2015). The MEDICRIME Convention: Fighting Against Counterfeit Medicine. *Eurohealth International*, 21(4), 24.

For the purposes of monitoring the implementation of the aims and goals of the Convention, the formation of a special mechanism or body was prescribed (in this regard, today, there is a Committee of Parties that will not be addressed in this article).³ The authors of the Convention did not tackle the protection of intellectual property rights because they believed that those rights were already adequately protected in national and international regulations, thus they do not question the prosecution of individuals who violate those rights. The guiding idea for the authors of the Convention was to protect human life and health by incriminating certain actions.

The application of the Convention was restricted to medicines and other medical products which are used in human and veterinary medicine.

Following a special discussion owing to a specific regulatory approach when it comes to defining medical products and in contrast to the situation with pharmaceuticals, a special *ad hoc* committee decided to include medical devices in the scope of the application of the Convention given the obvious dangers for public health that such devices can cause. In accordance with that, parts, materials and equipment needed to produce or use medical devices were also included. The *ad hoc* committee decided not to include the related but different categories such as food, cosmetics, and biocides into the scope of the Convention but did not exclude the possibility that those categories might become the subject of special protocols in the future.⁴

Until the present moment, the Convention has been ratified (and implemented) in 15 member states of the Council of Europe and 4 countries that are not members of this regional international organization - Guinea, Burkina Faso, Benin and Belarus, while countries such as Chile, Congo, Canada, Japan and others have been invited to join (which makes this Convention especially interesting). The question why the remaining member states of the Council of Europe have not joined the Convention opens many other questions about the mutual relations among these countries and the existence of various interests, which will not be addressed in this article.

³ See: Article 1 and Articles 23–25 of the Convention.

⁴ See: Terzić, S., Šandor, K., Andrišić, M., Žarković, I., Vujnović, A., Perak Junaković, E., Vretenar Spigelski, K., Sinković, S., Pehnec, M., Fajdić, D. (2020). Konvencija Vijeća Europe o krivotvorenu farmaceutskih proizvoda i sličnim kažnjivim djelima koja uključuju prijetnje javnom zdravlju. *Veterinary Station*, 51(1), 3; Keitel, S. (2012). The MEDICRIME Convention: criminalizing the falsification of medicines and similar crimes. *Generics and Biosimilars Initiative Journal*, 1(3–4), 139.

SUBSTANTIVE CRIMINAL LAW – THE SOLUTIONS FROM THE CONVENTION AND THE SOLUTIONS IN THE LEGISLATURE OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

Felonies

Chapter 2 of the Convention contains the provisions on the substantive criminal law (felonies and some institutions of the general part of criminal law). The acts described in this chapter are considered so dangerous for public health that the articles of the Convention will be applied even in cases when only a potential threat to public health was discovered without causing real physical or psychological damage to the victims. In practice, this means that the authorized bodies responsible for implementing the law will not be tasked with proving that a particular behavior on the part of the offender resulted in real damage to the public health or the health of an individual as long as the behavior in question falls into one or more categories of criminal acts listed in articles 5 to 8 of the Convention. The Convention prescribes the following felonies: (1) the production of counterfeit goods, (2) distribution, marketing or trade in counterfeit goods, (3) forging documents and (4) similar crimes that include threats to public health.

Bosnia and Herzegovina is a complex country which received its special administrative structure in 1995 following the adoption of the *General Framework Agreement for Peace in Bosnia and Herzegovina* whose Annex IIb is the current Constitution of Bosnia and Herzegovina. This complex government and legal structure results in a specific division of (legislative) authority between the state, two entities and one district. Initially, substantive criminal law was exclusively under the jurisdiction of the entities (Republic of Srpska and the Federation of Bosnia and Herzegovina) and the Brčko District until the adoption of the state criminal law which regulates a certain set of socially unacceptable behaviors. The protection of public health and the incrimination of socially dangerous actions that damage public health and the health of individuals was entrusted to all four legislative bodies in Bosnia and Herzegovina. The consequences of this were four criminal laws (i.e., three laws and one code) which regulate the matters of substantive criminal law.

The production of counterfeit goods represents intentional production of counterfeit medical and pharmaceutical products, their active substances, auxiliary substances, parts, materials and equipment used for medical purposes as well as the deliberate reduction of the quality of legitimate medical (pharmaceutical) goods. Therefore, this is an example of *delicta communis omnium* or a crime that can be committed by anyone (special characteristics of offenders are not prescribed). The crime can be committed only in a premeditated

manner while the criminal action has alternative definitions. The Convention does not prescribe criminal sanctions, and this aspect was left to the discretion of individual signatory countries. The Criminal Law of Bosnia and Herzegovina⁵ (hereinafter: CLB&H) does not contain a group of crimes defined by the common feature of damaging or threatening public health. However, there are certain actions that can be at least indirectly subsumed under the incriminations from Article 5 of the Convention. One example is the crime of smuggling dangerous substances into Bosnia and Herzegovina.⁶ The description of this crime states that the person who, contrary to the laws and regulations of Bosnia and Herzegovina smuggled into Bosnia and Herzegovina harmful radioactive or other substances and waste products that can damage human life or health will be punished with a fine or with up to three years of imprisonment. Next, we observe a crime from Article 214 of CLB&H (illegal production) whose first paragraph states that the person who produces or processes goods whose production or processing are prohibited in the laws and regulations of Bosnia and Herzegovina or international law, if such an act does not constitute another crime that include a stricter penalty, will be punished with a fine or with up to one year of imprisonment. Certain elements can be observed in the crime from Article 214 (smuggling) whose paragraph 3 states that a penalty of between one and ten years of imprisonment will be issued to the person who “crosses the state border while carrying objects, goods or substances which pose a threat to the life and *health of human beings* or public safety...”. The Criminal Code of the Republic of Srpska⁷ (hereinafter: CCRS), in its specific part, contains a group of crimes against human health.⁸ The felony described in Article 5 of the Convention is most similar to the crime described in Article 202 Paragraph 1 of the CCRS (production and trafficking in products that are harmful for a treatment process). Namely, in Article 202, Paragraph 1, it is stated that a penalty of two years of imprisonment and a fine will be issued to the person who produces, sells or in some other way trafficks in medicines or other means of treatment which are harmful to human health. We can say that there are similarities between these descriptions of criminal acts, but it cannot be argued that the norm is identical to the Convention. We are of the view that this incrimination cannot comprise anything other than counterfeit medicines, substances or other materials that are used to produce pharmaceuti-

⁵ Official Gazette of Bosnia and Herzegovina, no. 3/2003, 32/2003 – amd., 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 55/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015, 40/2015, 35/2018 and 46/2021.

⁶ Article 166 of the CCB&H.

⁷ Official Gazette of the Republic of Srpska, no. 64/2017, 104/2018 – decision of the Constitutional Court, 15/2021 and 89/2021.

⁸ See: Chapter 17 CCRS.

cals. In addition to this crime, we are also interested in the felony from Article 377 of the CCRS (the production of harmful substances for treating animals). Namely, according to this incrimination, the person who produces, sells or trafficks in means of treatment or preventing contagion in animals that are dangerous for animal life or health will receive a penalty of between six months and three years or imprisonment. Here too we can observe certain similarities. Finally, it is worth pointing out that the CCRS recognizes the crime of smuggling dangerous substances into the Republic of Srpska,⁹ whose essence is identical to the essence of the abovementioned crime from Article 166 of the CLB&H. All of this suggests that there is no complete match between these pieces of legislation, and consequently, they should be amended to the degree that is necessary to harmonize them with the Convention in relation to Article 5. The CLB&H,¹⁰ like the CCRS, contains a special group of crimes against human health,¹¹ but it does not contain incriminations similar to Article 5 of the Convention (apart from Article 160, i.e., the crime of smuggling dangerous substances into the Federation of Bosnia and Herzegovina), which is why we believe that the CLB&H should be amended or supplemented in the sense of the provisions of Article 5 of the Convention. The Criminal Law of the Brčko District of Bosnia and Herzegovina¹² (hereinafter: the CCBDB&H), like the laws of the two entities, contains a special group of crimes against human health (Chapter XXI), but, like the CLB&H, it does not contain crimes that can be identified with the incrimination from Article 5 of the Convention (apart from, again, the crime of smuggling dangerous substances into the Brčko District of Bosnia and Herzegovina from Article 159).

Supplying, offering to supply and trafficking in counterfeits is a crime defined in Article 6 of the MEDICRIME Convention, which refers to intentional supply, offers of supply, including mediation, trade, warehousing, import and export of counterfeit medical and pharmaceutical products, active substances, auxiliary substances, component parts, materials and equipment. This is a crime that does not necessitate some special characteristics of the offender and it can be committed only in a premeditated manner, but the action that constitutes the crime has alternative definitions. The expressions “supplying” and “offering to supply” are not specifically defined in the Convention, but it is understood that they cover, in their broadest sense, actions

⁹ Article 387 CCRS

¹⁰ *Official Papers of the Federation of Bosnia and Herzegovina*, no. 36/2003, 21/2004 – amd., 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016. and 75/2017.

¹¹ See: Chapter 21 CCFB&H.

¹² *Official Gazette of the Brčko District of Bosnia and Herzegovina*, no. 19/2020 – proofread.

of mediation, procurement, sales, gifting or offering without remuneration as well as promoting (including the advertising of these products). “Offering to supply” represents a special form of a criminal act which should be distinguished from “an attempt to supply” (which will be addressed at a later point). Finally, the term “trafficking in counterfeits” should be understood in the sense of selling, stockpiling for the purpose of selling, as well as import and export. The laws that regulate the material of substantive criminal law in Bosnia and Herzegovina contain criminal acts which can be partially identified with the abovementioned incrimination (this applies only to the CLB&H in relation to the crime of smuggling from Article 214 and in that sense the lawmakers of B&H owe a certain debt to this international instrument).

Falsification of documents is a crime in which the perpetrator purposefully (i.e., in a premeditated fashion) creates false documents or alters and changes real documents.¹³ This is a crime that can in principle be committed by any person while the form of guilt is always premediation (direct or eventual), while the criminal action consists of the creation of false documents or alteration of real ones. Therefore, this crime can be committed either by forging a completely new false document or by altering a document in relation to its content and/or appearance. In both cases the purpose is to mislead the person who reads or looks at the document into believing that the medical product, active substance, auxiliary substance, part, material or equipment that the document accompanies is authentic and not counterfeit. The term “document” is very broad and underdetermined. It does not encompass only certificates and other documents that are used in trading but also packaging and labels on medical products as well as texts on web pages which are specifically designed to accompany the product in question.¹⁴ Criminal laws in Bosnia and Herzegovina (apart from the CLB&H) contain crimes that are related to forging documents and in this regard they are fully harmonized with Article 7 of the Convention. The CCRS defines the crime of falsification of documents.¹⁵ Namely, this crime is committed by a person who creates a false document or alters a real one with the intention of using this document instead of a real one as well as by the person who uses such a document as a real one or obtains it for the purpose of using it. Also, Article 350 of the CCRS states that those individuals who create, obtain, possess, sell or procure means for falsifying documents are also punishable under this law.¹⁶ The CLB&H con-

¹³ Article 7 of the Convention.

¹⁴ For more details, see: Stojanović, Z. (2020). Falsifikovanje isprave u crnogorskem krivičnom pravu. *STUDIA IURIDICA MONTENEGRINA*, 2(II)/2020, 7–37.

¹⁵ See: Article 347 CCRS.

¹⁶ Babić, M., Marković, I. (2018). *Krivično pravo, Posebni dio*. Banja Luka: Faculty of Law, University of Banja Luka, 304–315.

tains a crime of falsifying documents¹⁷ whose description is identical to the description of the crime from Article 347 of the CCRS. The same applies to the CLBDB&H.¹⁸

Similar crimes involving threats to public health covers all other socially dangerous behaviors that represent threats to public health. Under this title, the Convention lists: 1) the production, stockpiling for the purpose of supplying, import, export, offering to supply or trafficking (medicines without permission when such a permission is required according to the national legislature of a signatory party or medical products which do not meet the requirements stated in the regulations in cases in which such requirements exist under the national legislature of the signatory party) and 2) commercial use of authentic documents outside the scope for which they were intended in a legal supply chain of medical and pharmaceutical products as defined in the national legislature of the signatory party (Article 8 of the Convention). This provision covers certain crimes that can be considered akin to counterfeiting medical products for the reason that they represent a serious threat for public and individual health.

Crimes described in Articles 5–8 of the Convention are punishable only if they are committed intentionally, i.e., in a premeditated fashion (either directly or eventually), while the possibility of committing these crimes out of negligence is not completely excluded. The component of premeditation is interpreted in the context that it has in the national legislature of the signatory party. Almost all crimes from Articles 5–8 of the Convention are transnational in nature, i.e., these are crimes that can be associated with at least two criminal legislatures.¹⁹

Criminal penalties

The provisions of Article 12 of the Convention are closely linked with the provisions from Article 5–8. Namely, Article 12 is concerned with criminal sanctions for the perpetrators of the listed crimes. Of course, this should not be understood as the statement of a concrete sanction for each crime. This article obliges the signatory parties to adjust their national legislatures to the seriousness of these crimes and the degree of social harm or danger that they can create and to define sanctions which are “effective, proportionate and

¹⁷ See: Article 373 CCFB&H.

¹⁸ Article 367 CLBDB&H defines the crime of Counterfeiting documents.

¹⁹ See: Simović, M. N., Blagojević M., Simović V. M. (2013). *Međunarodno krivično pravo*. East Sarajevo: Faculty of Law in East Sarajevo, 19, and Softić, S. (2013). *Transnacionalno krivično pravo*. *Legal thought*, 1–2/2013, 7–24.

dissuasive".²⁰ What the convention defines is the type of sanction or penalty. The signatory countries are obliged to implement penalties of at least one year of imprisonment for the crimes from Articles 5 to 8. Also, Article 12 prescribes that a sanction must be such that it makes the crime conducive to extradition (in accordance with the European Convention on Extradition). The alternative to the penalty of imprisonment that countries can implement is a fine, but a fine that is of a sufficient size as to fulfill the purpose of punishment in accordance with the domestic law. Apart from penalties, countries can prescribe other measures such as: a) temporary or permanent prohibitions on exercising certain business activities, b) placement under court ordered surveillance and c) a court order for the dissolution of a company.²¹ It is apparent that these measures represent the penalties that apply to legal persons. The existing criminal laws of Bosnia and Herzegovina prescribe virtually identical penalties for legal persons (apart from placement under court ordered surveillance, see Articles 131 and 137 of the CLB&H, Articles 111 and 116 of the CCRS, Articles 135 and 141 of the CLFB&H and Articles 135 and 141 of the CLBDB&H). Finally, every country should undertake all the necessary legislative and other measures in order to: 1) enable the seizure and confiscation of medical and pharmaceutical products, active substances, auxiliary substances, component parts, materials and equipment, as well as documents and other instruments used to commit illicit activities established in accordance with the Convention or to assist another person in committing such acts or financial gain realized by committing illicit activities or assets whose value matches that financial gain, 2) enable the destruction of seized medical and pharmaceutical products, active substances, auxiliary substances, component parts, materials and equipment which serve as the object of a criminal act established in accordance with the Convention and 3) undertake the appropriate measures in response to the punishable act with the aim of preventing future punishable acts.²² The question of the seizure of assets used for committing a crime or assets that were obtained by committing a crime is appropriately regulated in the current legislature of Bosnia and Herzegovina in accordance with this Convention.²³

²⁰ Article 12/1 of the Convention.

²¹ Article 12/a/i-ii of the Convention.

²² Article 12/b-c of the Convention.

²³ See: Articles 110-112 CCB&G, Articles 83-85 CCRS, Article 114-116 CCFB&H and Articles 114-116. CC BDB&H, and Jovašević D., Ikanović V. (2016). *Krivično procesno pravo Republike Srpske*. Banja Luka: PanEuropean University "Apeiron", 317-318, and Marković, I. (2010). *Oduzimanje imovinske koristi*. *Serbian Legal Thought*, 16 (42-43), 73-82.

Stages in felony commission and the status of an accomplice

The question of the status of an accomplice and attempt at a crime are specifically addressed in Article 9 of the Convention. Namely, the authors of the Convention wanted to establish special and separate crimes that are related to incitement or assistance as well as attempt. The Convention requires the parties to establish special crimes related to assistance and incitement to commit the crimes described in Articles 5-8. The majority (in fact almost all) signatory parties regulate the question of the status of an accomplice in the general parts of their substantive criminal laws, which raises the question of the justification of this demand. The justification could perhaps be found in the motivation to place emphasis on the need to penalize incitement and/or complicity as part of the norms that concern the criminalization of the actions described in the Convention in the process of the harmonization of national criminal laws. An abetter or an accomplice will be responsible when the presence of a subjective component or intention to commit a crime is established on their part.²⁴ In this sense, the concept of an accomplice matches the one in the criminal legislature of Bosnia and Herzegovina.²⁵ When it comes to the attempt to commit a crime from Articles 5 to 8 of the Convention, its authors prescribed special punishment for attempt (actually, it was stated that an attempt at these crimes should be criminalized as well but this requirement clashes with the purpose of certain institutes of the general part of criminal law). The interpretation of the attempt at committing a crime was left within the purview of domestic law, and the Convention does not deal with it in detail. The only thing that the Convention contains is the demand from the states to be able to attach significance to the difference between an attempt at committing a crime and, as stated in the Preamble to the Convention, “mere preparatory actions that do not justify punishment”.

Precisely because of this significant incursion into the criminal justice sovereignty of signatory countries, the Convention left open the possibility for the signatory countries to place reservations against the provisions that are related to the attempt at committing a crime, a felony defined in Article 7 (counterfeiting documents) and Article 8 (similar crimes that involve threats

²⁴ Article 9/1 of the Convention.

²⁵ See: Babić, M., Marković I. (2019). *Krivično pravo, Opšti dio*. Banja Luka: Faculty of Law, University of Banja Luka, 286–290. For more details, see: Jovašević, D. (2019). Podstrekavanje u krivičnom pravu. *Legal word: A Journal of Legal Theory and Practice*, 60/2019, 33–59; Vasiljević, D. (2016). Saizvršilaštvo i teorija vlasti nad djelom – (mit)tatherschaftslehre. *Serbian Legal Thought*, 22 (49), 227–244; Jovašević, D. (2019). Saizvršilaštvo u krivičnom pravu. *Legal word: A Journal of Legal Theory and Practice*, 64/2021, 527–558.

to public health), due to potential differences in the legal systems of the signatory countries.

Ius puniendi

It is interesting that the Convention touched upon the question of the jurisdiction of the states in view of the application of their rights to punishment. Thereby, it is emphasized that the countries are obliged to secure the application of their substantive criminal law made compatible with the Convention to: a) their state territory, b) ships that sail under the flag of the country in question, c) aircrafts registered under the regulations of the signatory country, and d) the legal citizens of the signatory country or persons who have registered temporary or permanent residence on the territory of the signatory country.²⁶ Therefore, this is simply a matter of territorial jurisdiction of a country in relation to the application of its right to punishment (*ius puniendi*). Also, each party is obliged to ensure the establishment of its jurisdiction in cases when the victim of one of the crimes defined in this Convention is its legal citizen or a person with a registered permanent or temporary residence on the territory of the signatory country. The justification for the introduction of this provision can be found in the fact that one of the primary functions of criminal law is precisely the protective one. By means of criminal law mechanisms, the state protects its citizens (but also persons who find themselves on the territory of the country) from socially harmful behavior of other persons. In addition, the state is obliged to process the perpetrators of criminal actions defined in the Convention, i.e., to establish its jurisdiction even when there is no possibility of extradition to the country in which the crime was committed or whose citizen was the victim of the crime.²⁷

The responsibility of legal persons

The Convention follows the contemporary trend of the recognition of, as it is stated “corporate responsibility”, i.e., the responsibility of legal persons for criminal actions. The authors of the Convention were of the view that due to the seriousness of the crimes in the realm of medical crime, one should include the responsibility of legal persons. The intention of the creators of the Convention was that all legal persons (meaning primarily corporations but

²⁶ Article 10/1 of the Convention.

²⁷ Article 10/3 of the Convention.

also other legal persons such as foundations, alliances, societies, associations, etc.) should be held responsible for crimes that are committed by the authorized persons inside those organizations, and if they commit crimes through the misuse of the legal person in question or in order to acquire certain material benefits for that legal person. Natural persons in a legal person can commit a crime as lone actors or as parts of governing bodies inside a legal person on the basis of: (1) an authorization to represent the legal person, (2) an authorization to make decisions on behalf of the legal person, (3) an authorization to carry out supervision (monitoring) within a legal person.²⁸

The Convention, therefore, prescribes the conditions, whose fulfillment makes the legal person responsible for a crime. These are the following four conditions: (1) one of the crimes defined in the Convention must be committed, (2) the crime in question must be committed for the benefit of the legal person, (3) a person in a decision-making position must be the perpetrator of a crime (regardless of whether they actually carried out the crime or they incited or aided another person in committing the crime) and (4) a person in a decision-making position must act in the domain of their authorities (whether they represented the legal person, were responsible for decision-making or carried out monitoring and supervision) and in addition, it must be proven that the person acted within their authority. All four conditions must be fulfilled cumulatively in order to make the legal person responsible for the crime. What is more, a legal person can be held responsible even if a person in a decision-making position did not commit a crime but another person who works for the legal person did. Namely, this case concerns the employees or legal representatives of the legal person who are acting within the domain of their authorization. Of course, in this case the following conditions have to obtain cumulatively: (a) the crime must be committed by an employee or a legal representative of the legal person, (b) the crime must be committed for the benefit of the legal person, (c) the criminal activity must have occurred due to a mistake on the part of a person in a leadership position or on the part of a person responsible for the supervision or monitoring of employees or legal representatives (in this context, the provision should be interpreted as the failure of due diligence that would prevent the employee or representative from committing the crime on behalf of the legal person and these responsibilities and steps are evaluated on a case-by-case basis).²⁹

²⁸ Article 11/1/a-c of the Convention.

²⁹ Article 11/2 of the Convention. For more details, see: Stojanović, Z. (2010). Odgovornost pravnih lica za krivična djela. Presentations of the participants of the *Seminar o odgovornosti pravnih lica za krivična djela i praćenju, oduzimanje i povraćaju dobara*, Kolašin: Office of the Anti-Corruption Initiative, October 21–24, 2009, and Šuput, J. (2009). Odgovornost pravnih lica za krivična dela. *Foreign Legal Life*, 1/2009, 169–189.

The criminal law of Bosnia and Herzegovina has been expanded to include the responsibility of legal persons during the reforms from 2003 in the form of the laws that regulate substantive criminal legislation (CCB&H, CCRS, CCFB&H and CCBDB&H). The concept that a legal person can be responsible only when the crime was committed on behalf or for the benefit of the legal person. We see the following elements as the basis of criminal responsibility of legal persons in the legislation of Bosnia and Herzegovina: (1) when the essence of a committed crime stems from a conclusion, decision, order or permission of the leadership or supervisory bodies in a legal person, (2) or when the leadership or supervisory bodies of a legal person impacted a person or enabled them to commit the crime, (3) or when the legal person makes use of illegally acquired assets or utilizes instruments that were created in a criminal manner and (4) when the leadership or supervisory bodies in a legal person failed to apply due diligence over the legality of their employees' work.³⁰

Aggravating circumstances

The Convention obliges the signatory parties to adjust their substantive criminal law with Article 13 of the Convention which concerns the aggravating circumstances. Upon deciding on the punishment for the perpetrator of a crime from Articles 5–8 of the Convention, the following aggravating circumstances can be taken into account: 1) the illicit act resulted in death or damage to the victim's physical or mental health, 2) the illicit act was committed by persons who abused the victim's trust given to them as experts (e.g. physicians, pharmacists), 3) the illicit act was committed by persons who abused the victim's trust given to them as producers of medical or pharmaceutical products, 4) a criminal act of supplying or offering to supply was committed by reporting to means of wider distribution such as information systems, including the internet, 5) the crime was committed through a criminal organization and 6) the perpetrator was already sentenced for crimes of the same nature.³¹ It is important to state that circumstances that are included in the definition of the crime will not be taken as aggravating circumstances. National courts are allowed to decide whether they will include a particular element as an aggravating circumstance on a case-by-case basis but the court is not obliged to

³⁰ See Article 124 CCB&H, Article 105 CCRS, Article 128 CCFB&H and Article 128 CCBDB&H and Simović, M. N., Jovašević, D., Simović, V. M. (2016). *Privredno kazneno pravo*. East Sarajevo: Faculty of Law, University of East Sarajevo, 37-38 and Ikanović, V. (2012). *Odgovornost pravnih lica za krivična djela*. Banja Luka: International Association of Academic Workers – AIS, 248–255.

³¹ Article 13 of the Convention.

apply them (consequently, across Europe, there are several difference concepts related to the aggravating circumstances and there are significant differences in legal systems and their basic principles).

The provisions from Article 13 of the Convention regulate the question of aggravating circumstances. The signatory countries are expected to adjust their national legislations in accordance with these provisions of the Convention, i.e. to introduce specifically defined aggravating circumstances that should (but do not have to) be taken into account upon determining a punishment for the perpetrator of a crime on the part of national courts (the Convention uses the phrase “can take into account”). A court from a signatory country is allowed to punish a perpetrator of a crime more severely if a) the committed crime resulted in death or serious damage to physical and mental health of a physical person, b) the crime was committed by professionals or experts who have abused the trust given to them based on their status, c) a crime was committed through the abuse of trust by a producer or supplier, d) crimes of supplying and offering to supply were committed through the use of the means of wide distribution, such as information systems, including the internet, e) the crime was committed by a criminal organization and f) the perpetrator of the crime has previously been sentenced for the crimes of the same kind (Article 13 of the Convention). The aggravating circumstances can be taken into account only when they are not especially prescribed as aggravated circumstances for crimes defined in the legislatures of the signatory members. The first aggravating circumstance relates to the violation of the most significant value protected by law, namely, human life. If an illegal act committed by a person (by committing a crime from Articles 5-8 of the Convention) resulted in death of a natural person or the consequence of the use of counterfeit medical and pharmaceutical products was a serious damage to the physical but also psychological health of a natural person, the perpetrator can be punished more severely. Of course, national courts are obliged to determine the existence of a causal relationship between the consequence that occurred and the use of counterfeit medical products. The second aggravating circumstance refers to the abuse of trust given to the perpetrator by the victims or the trust that a passive subject had in their professional capacities and expertise. This is primarily concerned with the crimes committed by physicians, pharmacists and other medical staff (even though other professions are not excluded). The third aggravating circumstance is that the crime was committed through the abuse of trust given to the perpetrators as producers and suppliers (we are of the view that this circumstance does not need to be clarified further). The fourth aggravating circumstance is when the crime of supplying and offering to supply was committed through the use of large scale distribution, including information technology systems (this primarily refers to

the distribution/sale of mostly cheap, counterfeit medicine and other medical products via the internet which contributes to the easier spread of counterfeit goods in all parts of the world and the perpetrators of these crimes who use web pages to advertise and sell their products can easily be traced and identified). The fifth aggravating circumstance is the commission of a crime on the part of a criminal organization, i.e. an organized criminal group formed specifically to carry out serious crimes for profit, i.e. for material gain, power and influence. The authors of the Convention emphasized that a criminal organization should be interpreted in the sense of the provisions of organized crime which define an organized criminal group as a “structured group consisting of three or more people which has existed for a longer period of time in order to engage in repeated criminal activities described in the Convention with the goal of obtaining, directly or indirectly, financial or other form of gain”.³² The sixth and final aggravating circumstance is linked to recidivism, or repeated criminal activity. It is emphasized that persons who return to the same crimes or crimes of the same kind should be punished more severely (which represents the basis for a national policy of suppressing crime existing in any state, or this at least should be the case).

Counterfeiting medical and other products and their sale is a growing criminal market (industry) populated by transnational organized criminal groups. It happens quite frequently that members of a criminal organization (or individuals – perpetrators of crimes) are sentenced for criminal activities in two or more countries. National legislatures prescribe more severe sanctions for repeated felons, which has already been discussed. However, the question is whether a person will be considered a repeated felony if they have been officially sentenced for a crime in one country while being tried for the same crime described in the Medicrime Convention. Traditional legal theory stands at the position that the previous sentences of foreign courts should not be taken into account upon weighing a sentence because criminal law is primarily national law (because there are significant differences in criminal laws of different countries) and criminal sentences are, as a rule, tied to the country in which the person was tried. Traditional considerations should be avoided to a smaller or lesser degree because of the internationalization of crime which can receive a proper response only through an international effort. Over time, the international community has adopted an array of instruments which internationalize criminal law (e.g. the UN Convention on Transnational Organized Crime, the Convention on Cybercrime from 2001, the New York Convention on Narcotic Drugs from 1961 and others). Some of those instruments contain

³² Mijalković, S., Bajagić, M. (2012). *Organizovani kriminal i terorizam*. Belgrade: University of Criminal Investigation and Police Studies, 26.

principles on international extradition. Namely, in Article 36 of the New York Convention on Narcotic Drugs, it is prescribed that national courts must take into account foreign sentences when it comes to repeated felons (of course, in accordance with their constitutional and legal systems and national laws). In relation to this, the MEDICRIME Convention prescribes that national courts should take into account all enforceable decisions of foreign courts upon weighing a sentence if according to domestic laws doing so would result in a more severe punishment. This would further entail that the court will take into account convictions or acquittals of foreign courts as well as other decisions which the courts made during criminal procedures.³³ In the explanations of this position on the part of the authors of the Convention, it is stated that this does not produce a positive obligation for the courts and prosecutors of the signatory countries to undertake steps of any kind in order to establish whether a person has been sentenced or if there is a criminal investigation against them in some other country in relation to the crimes described in the Convention because this is not explicitly prescribed.³⁴ However, courts and prosecutors of the signatory countries which are simultaneously signatories of the European Convention on Mutual Assistance in Criminal Matters are entitled to request data from foreign legal bodies which are relevant for the investigation that they are carrying out, i.e. for the criminal procedure itself. In that case, if there is a probability that a person has engaged in transnational crimes, courts and prosecutors have the obligation to investigate that.

CONCLUSION

The Convention of the Council of Europe on the Counterfeiting of Medical (Pharmaceutical) Products and Similar Crimes represents a valuable instrument from the legal standpoint because it provides a solid legal framework for the protection of the most vulnerable social groups or patients and users of medical equipment (which was especially obvious during the COVID-19 pandemic). This international instrument prescribes adequate international cooperation among the signatory members as well as between countries and international organizations (Council of Europe, WHO). A framework for co-ordinating national and international bodies which are concerned with legal, security and healthcare matters was established. Counterfeit medical products (drugs, active substances, auxiliary substances, medical equipment, supplies, etc.) can lead to serious consequences for human life and health. Their

³³ Article 14 of the Convention.

³⁴ *Explanatory Report CoE* 2011.

consequences can range from the filling up of hospital capacities of a particular country due to damages done to the health of its citizens up to the loss of life. The Convention that has been presented in this article is a unified response to this threat that has reached global proportions.

The Convention is open to all parties: members of the Council of Europe, observers in the Council of Europe, the European Union, as well as non-members. Up to the present moment, the Convention has been ratified and implemented in 19 countries (which is, we dare say, a disappointing number given the fact that the Council of Europe has 47 members), which breaks down into 15 members of the European Council and 4 non-members. Bosnia and Herzegovina adopted the Convention in 2015 and ratified it in 2020, while it officially came into power towards the beginning of 2021. By adopting this important international agreement, Bosnia and Herzegovina has undertaken certain obligations. These obligations are related to the incrimination of certain actions (if such incriminations do not exist in the national legal tradition), the adjustment of the criminal procedural law to the provisions of the Convention, the improvement of international legal assistance and the protection of the victims of crimes defined in the Convention. We are now in 2022 and the COVID-19 pandemic is approaching its end, but Bosnia and Herzegovina has not yet fulfilled (completely) its obligations under international law. The pandemic that had encompassed the world a little over two years ago has shown us that the mechanisms prescribed in the MEDICRIME Convention are absolutely necessary. Regardless of its particular state structure, an oversized administrative system and a conflict about the distribution of authority, the changes that the Convention requires of Bosnia and Herzegovina are relatively small, which is why the above mentioned circumstances cannot be the excuse for avoiding to protect the most vulnerable groups in the society - patients and those who have to use some type of medical product. This represents only the criminal legal aspect of the solution to this problem. Other aspects are related to allowing citizens access to legitimate medical products and equipment and this can be the subject of a debate. Finally, the Convention represents the foundation for a broader development of one relatively new but increasingly differentiated area - medical criminal and penal law.

The criminal law (or laws) of Bosnia and Herzegovina has, to a large extent, been made compatible with the Convention. Nonetheless, there are certain shortcomings that can be overcome with relatively small legislative interventions. The CCB&H satisfies the standards prescribed in the Convention in its general and specific parts, while, on the other hand, the laws of the two entities and Brčko District do not contain certain incriminations in their specific parts even though the general parts of the law are compatible with the standards of the Convention (and are perhaps even better). We believe that

the response of the criminal justice system of Bosnia and Herzegovina would be much better if the entities and Brčko District included the incrimination of smuggling into their laws in order to cover Article 6 of the Convention. On the other hand, the legislators of the entities and Brčko District should consult Article 5 in order to make the substances of certain crimes closer to the incrimination contained in Article of the Convention. When it comes to the crime of counterfeiting documents from Article 7 of the Convention, the conclusion that we can reach suggests that the laws of the entities and the law of Brčko District meet all the standards of the Convention, while the CCB&H does not contain such an incrimination. We are of the view that as long as this incrimination exists in the laws of the two entities and Brčko District in the context of the Convention, there is no need to prescribe it in the federal law even though such an option could be considered in the future (if court practice before the authorized bodies of the two entities and Brčko District does not produce adequate results).

BIBLIOGRAPHY

Monographs, textbooks, and articles

- Alarcón-Jiménez, O. (2015). The MEDICRIME Convention: Fighting Against Counterfeit Medicine. *Eurohealth International*, 21(4), 24–27.
- Babić, M., Marković I. (2019). *Krivično pravo, Opšti dio*. Banja Luka: Faculty of Law, University of Banja Luka.
- Babić, M., Marković, I. (2018). *Krivično pravo, Posebni dio*. Banja Luka: Faculty of Law, University of Banja Luka.
- Ikanović, V. (2012). *Odgovornost pravnih lica za krivična djela*. Banja Luka: International Association of Academic Workers – AIS, 248–255.
- Jackson, G., Patel S., Khan, S. (2012). Assessing the problem of counterfeit medications in the United Kingdom. *International Journal of Clinical Practice*, 66(3), 241–250. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1742-1241.2011.02826.x>, (retrieved on 24. 2. 2022).
- Jovašević D., Ikanović V. (2016). *Krivično procesno pravo Republike Srpske*. Banja Luka: PanEuropean University “Apeiron”.
- Jovašević, D. (2019). Podstrekavanje u krivičnom pravu. *Legal word: A Journal of Legal Theory and Practice*, 60/2019, 33–59.
- Jovašević, D. (2019). Saizvršilaštvo u krivičnom pravu. *Legal word: A Journal of Legal Theory and Practice*, 64/2021, 527–558.
- Keitel, S. (2012). The MEDICRIME Convention: criminalizing the falsification of medicines and similar crimes. *Generics and Biosimilars Initiative Journal*, 1(3–4), 138–141.

- Marković, I. (2010). Oduzimanje imovinske koristi. *Serbian Legal Thought*, 16(42–43), 73–82.
- Marochini, M. (2013). Vijeće Europe i pravo na zdravstvenu zaštitu – da li je Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava odgovarajući instrument za zaštitu prava na zdravstvenu zaštitu. *Collected Papers of the Faculty of Law of the University of Rijeka*, 34(2), 729–760.
- Mijalković, S., Bajagić, M. (2012). *Organizovani kriminal i terorizam*. Belgrade: University of Criminal Investigation and Police Studies.
- Simović, M. N., Blagojević M., Simović V. M. (2013). *Međunarodno krivično pravo*. East Sarajevo: Faculty of Law in East Sarajevo.
- Simović, M. N., Jovašević, D., Simović, V. M. (2016). *Privredno kazneno pravo*. East Sarajevo: Faculty of Law, University of East Sarajevo.
- Softić, S. (2013). Transnacionalno krivično pravo. *Legal thought*, 1–2/2013, 7–24.
- Stojanović, Z. (2010). Odgovornost pravnih lica za krivična djela. Presentations of participants of the Seminar o odgovornosti pravnih lica za krivična djela i praćenju, oduzimanje i povraćaju dobara. Kolašin: Office of the Anti-Corruption Initiative, October 21–24, 2009
- Stojanović, Z. (2020). Falsifikovanje isprave u crnogorskom krivičnom pravu. *STUDIA IURIDICA MONTENEGRINA*, 2(II)/2020, 7–37.
- Šuput, J. (2009). Odgovornost pravnih lica za krivična dela. *Foreign Legal Life*, 1/2009, 169–189.
- Terzić, S., Šandor, K., Andrišić, M., Žarković, I., Vujnović, A., Perak Junaković, E., Vretenar Spigelski, K., Sinković, S., Pehnec, M., Fajdić, D. (2020). Konvencija Vijeća Europe o krivotvorenju farmaceutskih proizvoda i sličnim kažnjivim djelima koja uključuju prijetnje javnom zdravlju. *Veterinary Station*, 51(1), 1–4. Available at: <https://doi.org/10.46419/vs.51.1.2>, (retrieved on February 24, 2022).
- Vasiljević, D. (2016). Saizvršilaštvo i teorija vlasti nad djelom – (mit)tatherschaftslehre. *Serbian Legal Thought*, 22 (49), 227–244..

Legal sources

- Council of Europe Convention on the counterfeiting of medical products and similar crimes involving threats to public health, Moscow, 28. X 2011, *Council of Europe Treaty Series – no. 211*.
- Criminal Law of Bosnia and Herzegovina 2003, *Official Gazette of Bosnia and Herzegovina*, no. 3/2003, 32/2003 – amd., 37/2003, 54/2004, 61/2004, 30/2005, 53/2006, 55/2006, 8/2010, 47/2014, 22/2015, 40/2015, 35/2018 and 46/2021.
- Criminal Code of the Republic of Srpska 2017, *Official Gazette of the Republic of Srpska*, no. 64/2017, 104/2018 – decision of the Constitutional Court, 15/2021 and 89/2021.
- Criminal Code of the Federation of Bosnia and Herzegovina 2003, *Official Papers of the Federation of Bosnia and Herzegovina*, no. 36/2003, 21/2004 – amd., 69/2004, 18/2005, 42/2010, 42/2011, 59/2014, 76/2014, 46/2016. and 75/2017.

Criminal Code of the Brčko District of Bosnia and Herzegovina 2020, *Official Gazette of the Brčko District of Bosnia and Herzegovina*, no. 19/2020 – proofread.

Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom, no. 9214/80, 9473/81, 9474/81, ECHR 1985.

Online sources

Council of Europe. (2005). *Action plan, Warsaw Summit, CM(2005)80 final 17 May 2005*. Available at: https://www.coe.int/t/dcr/summit/20050517_plan_action_en.asp, (retrieved on March 2, 2022).

Explanatory Report to the Council of Europe Convention on the counterfeiting of medical products and similar crimes involving threats to public health, Moscow, 28. X 2011, *Council of Europe Treaty Series – No. 211*. Available at: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=211>, (retrieved on March 5, 2022).

Council of Europe. (2011). *MEDICRIME Convention*. Available at: <https://www.coe.int/en/web/medicrime/home>, (retrieved on March 2, 2022).

United Nations. (1961). *Single Convention on Narcotic Drugs*. Available at: https://www.unodc.org/pdf/convention_1961_en.pdf, (retrieved on March 8, 2022).

Council of Europe, Committee of Ministers. (2020). *Preporuka za primjenu Konvencije MEDICRIME u kontekstu pandemije COVID-19 od 8. aprila 2020 godine*. Available at: <https://rm.coe.int/cop-medicrime-covid19-cro/16809f4c25>, (retrieved on February 24, 2022).

Originalni naučni rad
DOI: 10.5937/gakv95-40606
UDC 347.73:336.148(497.11)

*Stefan Milić**

Pravni fakultet Univerziteta u Nišu
ORCID: 0009-0009-1004-2224

**UPRAVNA, INSTITUCIONALNA
I POLITIČKA KONTROLA BUDŽETA
Teorijski aspekt uz kratak osvrt
na neka pozitivnopravna rešenja Republike Srbije ****

SAŽETAK: Savremena država ima značajnu ulogu u obezbeđivanju opštih dobara kako bi njihovo korišćenje omogućila svim svojim stanovnicima. Država mora da obezbedi određene prihode kako bi mogla da obavlja tu funkciju. Institucija koja najbolje oslikava na koji način država privreduje i kako usmerava svoje prihode jeste budžet. Imajući u vidu da se u budžetu detaljno prikazuju finansijski planovi za određeni naredni period, vrlo je značajna procedura donošenja i kontrole budžeta. Da bi se obezbedilo da se prihodi koje država finansijski privreduje usmere na način kako bi građani imali najviše koriste, mora postojati efikasan mehanizam kontrole donošenja i sprovodenja budžeta. Kontrolu budžeta mogu vršiti organi uprave, nezavisni organi i parlament kao telo koje usvaja budžet i završni račun budžeta. Tako će predmet analize ovog rada biti upravna, institucionalna i politička kontrola budžeta. Kod ove tri vrste kontrole autor će se ukratko osvrnuti i na neka pozitivnopravna rešenja Srbije. Upravna kontrola je zasnovana na hijerarhijskom

* e-mail: milic.stefan069@gmail.com, student na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu.

** Rad je primljen 11. 10. 2022. godine, a prihvaćen je za objavljivanje 17. 1. 2023. godine.

principu, institucionalnu vrše nezavisne revizorske institucije, dok političku vrši parlament kao najviše predstavničko telo.

Ključne reči: budžet, kontrola budžeta, parlament, upravna kontrola budžeta, državna revizorska institucija

UVOD

Kontrola predstavlja upravljačku aktivnost ocenjivanja i upoređivanja planiranog i stvarnog poslovanja s ciljem preuzimanja korektivnih radnji kada su one potrebne.¹ Budžetska kontrola predstavlja društveni odnos između vrišioca kontrole i kontrolisanog povodom zakonitog i pravilnog upravljanja budžetskim sredstvima, pri čemu su kontrolorom poverena određena pravna ovlašćenja.² Kontrola budžeta je potrebna u svim fazama budžetske procedure, koja obuhvata: pripremu i izradu budžeta; usvajanje budžeta i izvršavanje budžeta.³ Savremena budžetska kontrola podrazumeva jedan sistem koji čine skup mera, postupaka i metoda kontrole, sa ciljem da se obezbedi zaštita od nezakonitog i neracionalnog trošenja budžetskih sredstava.⁴ Dakle, budžetska kontrola ima zadatak da obezbeđuje nadzor nad pravilnim i zakonitim izvršenjem državnog budžeta i obezbeđuje kontrolu predstavničkog tela nad izvršnom vlašću, u polju prikupljanja i trošenja budžetskih sredstava.⁵

Vršeći budžetsku kontrolu parlament, a i drugi organi u svojstvu kontrolora, imaju ovlašćenja da kontrolisu prikupljanje javnih prihoda i njihovo trošenje radi podmirivanja javnih rashoda.⁶ Prikazivanje odnosa između javnih prihoda i javnih rashoda je možda i najznačajnija svrha budžeta. To je finansijsko-pravni akt koji prikazuje celokupno finansiranje javne potrošnje za određeni vremenski period, koji najčešće iznosi godinu dana. Kako se budžetom alocira značajan deo nacionalnog dohotka, njegovom kontrolom treba sprečiti nepravilnosti i zloupotrebe.

¹ Novićević, B. (2006). *Upravljačko računovodstvo: Budžetska kontrola*. Niš: Ekonomski fakultet, 81.

² Andelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*, Niš: Pravni fakultet, 88.

³ Vladislavljević, V., Pešić, H. (2018). Budžetska procedura u Republici Srbiji: Izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta, *Oditor*, 2 (4), 93–103.

⁴ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*, Niš: Pravni fakultet, 354.

⁵ Dimitrijević, M. (2016). Advancing budget control in contemporary budget systems, *Legal, social and political control in national, international and EU law* (ur. Lazić, M. i Knežević, S.) Niš: Pravni fakultet, 753–766.

⁶ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola: Jugoslovensko i italijansko pravo*, Podgorica: Univerzitet Crne Gore, 50.

VRSTE BUDŽETSKE KONTROLE

U okviru budžetske kontrole mogu se izdvojiti četiri osnovna elementa. To su: 1) subjekt koji vrši kontrolu; 2) kontrolisani subjekt; 3) predmet kontrole i 4) pravna ovlašćenja kontrolora.⁷ Oblici budžetske kontrole mogu se razvrstati prema različitim kriterijumima. Prema metodu kojim se vrši kontrola može biti dokumentarna i terenska. Prema vremenu kada se vrši, kontrola može biti prethodna i naknadna. Prema organima koji je vrše kontrola može biti upravna, institucionalna i politička. Prema odnosu između tela koje je nadležno da obavlja kontrolu i korisnika sredstava, budžetska kontrola može biti interna i eksterna, dok prema sadržaju budžetska kontrola može biti kontrola zakonitosti i kontrola celishodnosti.⁸ Paović Jeknić navodi i kontrolu s obzirom na kontrolisanog subjekta koja može biti kontrola nad naredbodavcima i kontrola nad računopolagačima.⁹ Ove teorijske podele nastale su pre svega na osnovu ovlašćenja kontrolora. Naime, nisu sva ovlašćenja podjednaka. Neka se sastoje samo u donošenju rešenja ili preporuka, dok su neka prilično važno „oružje“ u rukama kontrolora, s obzirom da se mogu sastojati u neusvajanju budžeta ili njegovog završnog računa što može imati ozbiljne posledice o kojima će više biti reči u nastavku rada.

Dokumentarna i terenska kontrola i kontrola zakonitosti i celishodnosti

Kriterijum za ovu podelu je metod kojim se ona obavlja. Dokumentarnu kontrolu vrši kontrolor na svom radnom mestu, tako što kontroliše ugovore, račune, naloge i druga finansijska dokumenta.¹⁰ Sa druge strane, terenska kontrola sprovodi se kod organa kome su poverena određena budžetska sredstva ili državna imovina i ona se vrši na licu mesta.¹¹ Nije isključena mogućnost kombinovanja ove dve metode, tako što bi se prethodno sakupljena dokumentacija na terenu pregledavala u službenim prostorijama kontrolora. Što se tiče kontrole zakonitosti to je ocena saglasnosti akata i radnji sa Ustavom, zakonom i podzakonskim aktima, dok je kontrola celishodnosti ocena saglasnosti akata i radnji sa javnim interesom.¹²

⁷ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 88.

⁸ *Ibid.*, 89.

⁹ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola: Jugoslovensko i italijansko pravo*, Podgorica: Univerzitet Crne Gore, 104.

¹⁰ Andđelković, M. (2010). *Op. cit.*, 89.

¹¹ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*, Niš: Pravni fakultet, 355.

¹² Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*, Niš: Medivest, 350.

Prethodna i naknadna kontrola

Kriterijum za ovu podelu jeste vreme obavljanja. Prethodna kontrola vrši se pre isplate sredstava iz budžeta. Ova vrsta kontrole omogućava da nadležni organ, nakon što utvrdi da je isplata zasnovana na propisima, odobri plaćanje iz budžeta.¹³ Da bi finansijski kontrolor da odobrjenje, neophodno je ispunjenje određenih uslova, kao što je raspoloživost budžetskog kredita, da li je akt o raspolaganju sredstvima zakonit i da li je celishodan.¹⁴ Naknadna kontrola vrši se nakon isplate i trošenja sredstava, pa ne postoji mogućnost sprečavanja nastanka štetnih posledica. Međutim, *ex post* kontrola može pokrenuti postupak za naknadu štete ili preuzimanje odgovarajućih krivičnih, disciplinskih i političkih mera.¹⁵ Ova vrsta kontrole po pravilu se vrši prilikom razmatranja završnog računa budžeta¹⁶ od strane parlamenta.

Interna i eksterna kontrola

Kriterijum ove podele je odnos organa nadležnog za obavljanje kontrole i korisnika budžetskih sredstava. Interna kontrola obavlja se unutar korisnika budžetskih sredstava, dok eksternu kontrolu obavljaju određena tela izvan korisnika budžetskih sredstava. Ova vrsta kontrole može da se odnosi na kontrolu ostvarivanja definisanih ciljeva, kao i efekta budžeta.¹⁷

Prema čl. 80. Zakona o budžetskom sistemu:

„...interna finansijska kontrola u javnom sektoru obuhvata: finansijsko upravljanje i kontrolu kod korisnika javnih sredstava; internu reviziju kod korisnika javnih sredstava i harmonizaciju i koordinaciju finansijskog upravljanja i kontrole i interne revizije koju obavlja Ministarstvo finansija, odnosno Centralna jedinica za harmonizaciju.“¹⁸

¹³ Vladislavljević, V., Pešić, H. (2018). Budžetska procedura u Republici Srbiji: Izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta. *Oditor*, 2 (4), 93–103.

¹⁴ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola: Jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: Univerzitet Crne Gore, 83.

¹⁵ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 355.

¹⁶ Završni račun budžeta se donosi po isteku budžetske godine i na osnovu njega organi koji su izvršavali budžet polažu račun predstavničkom telu o ostvarenju prihoda i izvršenju rashoda. V.: Gorčić, J., Andđelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print, 494.

¹⁷ *Ibid.*, 495.

¹⁸ *Službeni glasnik RS*, br. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013. – ispr., 108/2013, 142/2014, 68/2015. – dr. zakon, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021. – dr. zakon.

Kontrola nad naredbodavcima i nad računopolagačima

Poslove vezane za izvršenje budžeta obavljaju dve vrste organa – naredbodavci i računopolagači. Naredbodavci su oni organi koji su ovlašćeni da upravljaju državnom imovinom, da se staraju o prikupljanju državnih prihoda i samostalno odlučuju o raspodeli prihoda koji su im budžetom dodeljeni.¹⁹ Ove funkcije uglavnom imaju rukovodioci upravnih organa, odnosno ministri i sekretari. Sa druge strane, računopolagači su lica u organima kojima je povereno neposredno rukovanje određenim sredstvima i državnom imovinom.²⁰ Oni samo izvršavaju naloge naredbodavaca, ne mogu samostalno da raspolažu sredstvima i to su najčešće rukovodioci poslova računovodstva i finansija u organima uprave. Kod naredbodavaca kontroliše se zakonitost, ali i celishodnost upotrebe raspoloživih budžetskih sredstava, dok se kod računopolagača ocenjuje kako je on rukovao poverenim sredstvima i da li se pridržavao zakonskih normi.²¹ S tim u vezi, odgovornost računopolagača je disciplinska i krivična, dok je odgovornost naredbodavaca političke prirode i sastoji se u razrešenju dužnosti, do koje najčešće dolazi prilikom razmatranja završnog računa budžeta.

UPRAVNA KONTROLA BUDŽETA

Organi uprave imaju vrlo važnu ulogu u procesu izrade i donošenja budžeta. Naime, Ustav Republike Srbije²² u čl. 136. predviđa da poslove državne uprave obavljaju ministarstva, koja su sastavni deo Vlade, a poznato je da Vlada predlaže Narodnoj skupštini budžet i završni račun.²³

Kod upravne kontrole budžeta radi se o kontroli koja se zasniva na hijerarhijskoj osnovi. To je oblik kontrole u kojoj viši organ uprave kontroliše prikupljanje i trošenje sredstava budžeta podređenog organa.²⁴ Ovo je jedan vid upravne kontrole uprave, s obzirom da viši organ uprave obavlja kontrolu nad radom nižeg organa na osnovu odgovarajućih ovlašćenja.²⁵ Međutim, posta-

¹⁹ Gorčić, J., Andđelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print, 493.

²⁰ *Ibid.*, 493.

²¹ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 90.

²² *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006, 115/2021. i 16/2022.

²³ Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Pravni fakultet, 469.

²⁴ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 356.

²⁵ Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medinvest, 358.

vlja se pitanje kako kontrolisati najviše upravne organe, s obzirom da jedan od osnovnih postulata budžetske kontrole nedvosmisleno kaže da svi organi i lica koja učestvuju u postupku izvršenja budžeta moraju biti kontrolisani. Iz tog razloga, nad najvišim organima uprave postoji interna kontrola ministarstva finansija.²⁶

U teoriji se izdvajaju dva osnovna modela upravne kontrole budžeta. Prvi se primenjuje u kontinentalnoj Evropi gde se upravna kontrola vrši ili od strane ministarstva finansija, ili od strane nekog tela u okviru ministarstva finansija, i to najčešće kao prethodna kontrola zakonitosti. Kod drugog modela koji se primenjuje u Britaniji, Holandiji i skandinavskim zemljama akcenat je na decentralizaciji finansijske kontrole od strane ministarstva, bez detaljne prethodne kontrole.²⁷ U našoj državi čl. 3. Zakona o ministarstvima utvrđeno je, između ostalog, da:

„Ministarstvo finansija obavlja poslove državne uprave koji se odnose na budžetsku kontrolu svih sredstava budžeta Republike Srbije, teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i organizacija obaveznog socijalnog osiguranja i javnih preduzeća.“²⁸

Osnovni nedostatak kod ove vrste kontrole je nepostojanje nezavisne kontrole. Naime, s obzirom da uprava kontroliše samu sebe i da ne postoje odvojenost, nezavisnost i samostalnost subjekata kontrole,²⁹ opravdano se postavlja pitanje da li će subjekt kontrole saopštiti uočene nepravilnosti i da li će sankcionisati kontrolisanog subjekta. Potrebno je i da se u procesu modernizacije države, koja nedvosmisleno utiče i na upravu, vodi računa o realnoj oceni postojećeg stanja, jer bi u suprotnom uspostavljanje zavidnog stepena odgovornosti za trošenje budžetskih sredstava bio teško ostvariv cilj.³⁰

INSTITUCIONALNA KONTROLA

Ovu vrstu kontrole vrše institucije izvan organa uprave. Imajući u vidu da je vrše institucije nezavisne od organa uprave, ovaj vid kontrole omogućuje objektivnu i nepristrasnu kontrolu pravilnog i zakonitog upravljanja budžetom, što znači da ne sadrži nedostatke koji su primetni kod upravne kontrole.

²⁶ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 90.

²⁷ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 356–357.

²⁸ *Službeni glasnik RS*, br. 128/2020.

²⁹ Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medivest, 360.

³⁰ Dimitrijević, M. (2017). *Modeli javnog budžetiranja*. Niš: Pravni fakultet, 49.

S obzirom da je institucionalna kontrola autonomna, eksterna i nezavisna, organi koji je vrše imaju mogućnost da pozovu na odgovornost sva lica koja učestvuju u postupku izvršenja budžeta, nezavisno od toga da li se radi o računopolagaču ili naredbodavcu, pa čak može kontrolisati i ministra finansija.³¹ U teoriji se smatra da je, upravo iz navedenih razloga, ovaj vid kontrole najefikasniji i najuspešniji.

Značajan pomak u ovoj oblasti napravljen je 1977. godine kada je u Limi na IX kongresu Međunarodne organizacije vrhovnih institucija za reviziju³² doneta Limska deklaracija o smernicama i pravilima revizije. U opštim odredbama ove deklaracije navodi se da:

„...revizija nije svrha samoj sebi, nego neophodan deo regulatornog sistema čiji je cilj pravovremeno otkriti devijacije od usvojenih standarda i kršenja principa zakonitosti, efikasnosti, efektivnosti i ekonomičnosti upravljanja finansijama, kako bi se omogućilo preduzimanje korektivnih mera u pojedinačnim slučajevima, a odgovorne nateralo da prihvate odgovornost, kako bi se nadoknadila šteta, ili kako bi se preduzeli koraci na sprečavanju ili barem otežavanju takvih prekršaja.“³³

Ova deklaracija prepoznaje različite oblike revizije: prethodnu i završnu; internu i eksternu i reviziju zakonitosti, pravilnosti i učinka. Kod prethodne revizije nijedna isplata iz budžeta se ne može izvršiti dok organ kontrole ne utvrdi da je ista zasnovana na zakonu, dok naknadna revizija predstavlja kontrolu nakon izvršenja radnji nadležnih naredbodavaca i računopolagača, i ona je obavezna kod pregleda završnog računa budžeta i finansijskih godišnjih izveštaja u jedinicama lokalne samouprave.³⁴

Službe interne revizije uspostavljaju se u okviru javnih tela, dok eksterna revizija nije deo organizacione strukture subjekta revizije i vrše je Vrhovne revizorske institucije. One imaju zadatak da informišu parlament o: pouzdanosti finansijskih izveštaja javnog sektora, uključujući javne kompanije; usaglašenosti poslovanja ili transakcija sa zakonima i propisima; ekonomičnosti, efikasnosti i efektivnosti³⁵ sa kojima su korišćena javna sred-

³¹ Paović Jeknić, G. (2007). *Budžetsko pravo*. Podgorica: Pravni fakultet, 135.

³² Ova organizacija osnovana je 1953. godine u Havani sa ciljem ostvarivanja veće efikasnosti, koordinacije i saradnje nacionalnih revizorskih institucija, razmene iskustava i unapređenja državne saradnje. V.: Paović Jeknić, G. (2007). *Op. cit.*, 139.

³³ Limska deklaracija, Opšte odredbe, preuzeto sa http://gsr-rs.org/static/uploads/standardi/ISSAI-1_cyr.pdf, pristupljeno: 8. 9. 2022.

³⁴ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 359.

³⁵ Ekonomičnost, efikasnost i efektivnost čine tzv. 3E načelo. U vezi sa ovim je i revizija učinka koju uvodi Limska deklaracija. Revizija učinka upravo treba da utvrdi da li

stva u realizaciji vladinih programa i aktivnosti.³⁶ Postoje tri modela eksterne revizije i to su Vrhovne državne revizorske institucije organizovane po anglosaksonском modelu, по modelu суда (тзв. Napoleonов model) или као колегијално тело (Nemačka, Holandija). У теорији се navodi да budžetska kontrola испитује законитост, али не и целесодност, те да због тога правилно издат налог наредбодавца неће одговарати пред budžetskom kontrolom. Када је за правilan систем јавних финансија важна и целесодност, за покривање ових празнин уводи се budžetska revizija.³⁷ Interna revizija може да се исполji у неколико облика: revizija pravilnosti postupka, revizija efikasnosti, revizija ekonomičnosti, revizija efektivnosti i revizija planova.³⁸

У Србији је 2005. године донет Закон о државној revizorskoj instituciji³⁹ који уређује надлеžност и организацију Državne revizorske institucije (у даљем тексту: Institutacija). Institutacija је самосталан и независан орган који одговара Народној скупштини. Formiranje Institutacije pratile су бројне пoteškoće. Pre svega избор чланова Saveta требало је да буде до маја 2006, а десио се тек 2007, а затим је пословник Institutacije, уместо у року од 3 месеца од формирања Saveta, усвојен тек 2009. године.⁴⁰ Institutacija има председника, потпредседника, Savet, revizorske i пратеће службе. Savet има пет чланова и председника Saveta који је истовремено и председник Institutacije. Главна надлеžност Saveta, чijim члановима мандат траје пет година, је доношење годишnjeg програма revizije i акта којим се блиže уређује сам поступак revizije. Institutacija је овлашћена да врши три основне vrste revizije: reviziju finansijskih izveštaja, reviziju pravilnosti poslovanja i reviziju uspeha poslovanja.⁴¹ Čланом 5. ZDRI utvrđена је надлеžност Institutacije која:

„...planira i obavlja reviziju; donosi подзаконске i друге акте; подноси извештаје Народној скупштини и скupštinama јединице локалне самоправе; zauzima stavove i daje mišljenja као и друге облике јавних saopštenja u vezi sa primenom i sprovodenjem pojedinih odredaba ovog zakona; по потреби i u складу са svojim mogućnostima pruža stručnu помоћ Skupštini, Влади Republike Srbije i drugim državnim organima o pojedinim značajnim мерама i važnim

su odabrana sredstva najekonomičniji način trošenja, da li su ljudski resursi ekonomično iskorišćeni i da li su ostvareni efekti rezultat utvrđene politike ili slučajnih okolnosti.

³⁶ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 94.

³⁷ Milojević, I. (2011). Revizija izvršenja budžeta. *Računovodstvo*, 55 (1–2), 81–88.

³⁸ Stanković, S. (2012). Državna i interna revizija u procesu kontrole budžeta Republike Srbije. *Vojno delo*, 64 (1), 356–366.

³⁹ *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 54/2007, 36/2010. i 44/2018. – dr. zakon.

⁴⁰ Lončar, Z. (2012). Administration control by the State Audit Institution. *Teme*, 36 (3), 1301–1318.

⁴¹ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 360.

projektima, na način kojim se ne umanjuje nezavisnost Institucije; može da daje savete korisnicima javnih sredstava; može davati primedbe na radne nacrte predloga zakonskih tekstova i drugih propisa i može davati mišljenja o pitanjima iz oblasti javnih finansija; može da daje preporuke za izmene važećih zakona na osnovu informacija do kojih je došla u postupku obavljanja revizije, a odnose se na to da proizvode ili mogu proizvesti negativne posledice ili dovode do neplaniranih rezultata; usvaja i objavljuje standarde revizije u vezi sa javnim sredstvima koji se odnose na izvršavanje revizijske nadležnosti Institucije, na priručnike za reviziju i na drugu stručnu literaturu od značaja za unapređenje revizorske struke; utvrđuje program obrazovanja i ispitni program za sticanje zvanja državni revizor i ovlašćeni državni revizor, organizuje polaganje ispita za sticanje revizorskih zvanja državni revizor i ovlašćeni državni revizor i vodi Register lica koja su stekla ova zvanja; utvrđuje kriterijume i vrši nostrifikaciju stručnih zvanja iz nadležnosti Institucije stečenih u inostranstvu; sarađuje sa međunarodnim revizorskim i računovodstvenim organizacijama u oblastima koje se odnose na računovodstvo i reviziju u okviru javnog sektora i obavlja druge poslove utvrđene zakonom“.⁴²

POLITIČKA KONTROLA BUDŽETA

Političku kontrolu budžeta vrši najviše predstavničko telo, pa se zbog toga ona drugaćije naziva parlamentarna ili skupštinska kontrola budžeta. U teoriji se izdvajaju dva sistema parlamentarne budžetske kontrole. Prvi je sistem francuskog tipa, koji se zasniva na postojanju Računskog suda, dok je drugi sistem anglosaksonskog tipa koji se zasniva na postojanju glavnog kontrolora.⁴³ Ustav Srbije jasno proklamuje da je jedna od nadležnosti Narodne skupštine usvajanje budžeta i završnog računa budžeta, na predlog Vlade. Pored toga, parlament u formi zakona odlučuje i o porezima, carinama i drugim državnim dažbinama.⁴⁴ Bez završnog računa, moglo bi se reći da je pravo predstavničkog tela da odobrava budžet skoro bespredmetno.⁴⁵ Anđelković navodi da se politička kontrola odnosi na već istekli period i obavezno se sprovodi prilikom razmatranja i usvajanja završnog računa budžeta.⁴⁶ Međutim, treba imati u vidu da kontrola postoji i u fazi usvajanja budžeta, s obzirom

⁴² Zakon o državnoj revizorskoj instituciji (*Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 54/2007, 36/2010. i 44/2018. – dr. zakon).

⁴³ Stanković, B., Damjanović, R., Popović, M. (2018). Oblici nadzora nad javnim rashodima. *Oditor*, 4 (1), 96–109.

⁴⁴ Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Pravni fakultet, 358.

⁴⁵ Paović Jeknić, G. (2007). *Budžetsko pravo*. Podgorica: Pravni fakultet, 153.

⁴⁶ Anđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Pravni fakultet, 104.

da poslanici imaju mogućnost ulaganja amandmana kojima se mogu izvršiti prepravke u vladinom predlogu budžeta, koji je svakako najveći test za vladu jer se u programu budžeta mogu otkriti program i ciljevi politike vlade.⁴⁷ Planiranje budžeta je važno i iz razloga što se troškovi direktno vezuju za sprovođenje programa, programskih aktivnosti i projekata kojima se ostvaruju javne politike.⁴⁸

Prilikom razmatranja završnog računa budžeta ocenjuje se rad naredbo-davaca i ministara, pa se u slučaju negativne ocene vrši smenjivanje ministara i drugih odgovornih lica. Na osnovu završnog računa može se utvrditi da li su državni organi pravilno i zakonito raspolažali javnim prihodima, odnosno da li su se pridržavali ovlašćenja koja su im data usvajanjem budžeta.⁴⁹ Da bi kontrola bila efikasna potrebno je da parlament bude nadmoćan u odnosu na vladu, da u državi važe principi pravne države i da postoje stručne i nezavisne institucije koje periodično podnose izveštaje parlamentu o izvršenju budžeta i da te institucije za svoj rad odgovaraju samo parlamentu.

Čl. 27. Zakona o Narodnoj skupštini⁵⁰ određeno je:

„...da se obrazuju odbori kao stalna radna tela za: razmatranje predloga zakona i drugih akata podnetih Narodnoj skupštini; sagledavanje stanja vođenja politike od strane Vlade; praćenje izvršavanja zakona i drugih opštih akata od strane Vlade i drugih državnih organa i tela, kao i za razmatranje drugih pitanja iz nadležnosti Narodne skupštine.“

U Narodnoj skupštini postoji 19 odbora. Članom 55. Poslovnika Narodne skupštine⁵¹ uređeni su poslovi Odbora za finansije, republički budžet i kontrolu trošenja javnih sredstava koji razmatra izveštaj Državne revizorske institucije i kontroliše primenu republičkog budžeta i pratećih finansijskih planova u smislu zakonitosti, svrshodnosti i efikasnosti trošenja javnih sredstava, o čemu podnosi izveštaj sa predlogom mera Narodnoj skupštini. Ovaj Odbor ima 17 članova, kao i većina drugih odbora Narodne skupštine.

Potrebno je da Narodna skupština tokom cele godine prati trošenje državnog novca. Da bi to bilo moguće potrebno je da postoje nezavisne, stručne i objektivne kontrolne institucije koje će skupštinu izveštavati. Bez nezavisnih institucija budžetska kontrola od strane parlamenta nema efekta, jer se u praksi

⁴⁷ Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Pravni fakultet, 358.

⁴⁸ Dimitrijević, M. (2018), Relevantna obeležja savremenog javnog finansiranja. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 57 (81), 103–118.

⁴⁹ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola: Jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: Univerzitet Crne Gore, 98.

⁵⁰ *Službeni glasnik RS*, br. 9/2010.

⁵¹ *Službeni glasnik RS*, br. 20/2012.

svede na prosto izglasavanje budžeta i završnog računa budžeta.⁵² Ali pored nezavisnih institucija, potrebno je i da struktura parlamenta bude heterogena. U situacijama kada postoji natpolovična ili druga kvalifikovana većina jedne partije u parlamentu, a samim tim i u vladi, kontrola će se takođe svesti na prosto saglašavanje sa predlogom vlade.

ZAKLJUČAK

Efikasna kontrola budžeta je *conditio sine qua non* u svakoj demokratskoj državi. Građani su zainteresovani da vide na koji način se usmeravaju njihova davanja državi. Zbog toga je neophodno obezbediti efikasnu i nezavisnu kontrolu budžeta. Da bi se to ostvarilo vremenom su se razvili različiti oblici budžetske kontrole, s obzirom da su uočene mane koje određeni vid kontrole ima. Od svih teorijskih oblika kontrole koji su izloženi u radu, najznačajnija je podela s obzirom na organ koji vrši kontrolu, jer ona u sebi obuhvata i ostale teorijske podele. Pored toga, jasno se vidi da ovlašćenja subjekta zavise i od toga ko je kontrolisani subjekt. Naime, nije svejedno da li se kontroliše naredbodavac ili računopolagač, jer je odgovornost naredbodavca političke prirode, a odgovornost računopolagača pravne.

Što se upravne kontrole tiče, problem sa njom je taj što je veoma teško obezbediti nezavisnost i objektivnost kontrole, s obzirom da jedan organ uprave kontroliše drugi organ uprave, doduše hijerarhijski niži, ali to stvara sumnju u nepristrasnost postupanja. Da bi se otklonio ovaj nedostatak uvedena je institucionalna kontrola koja se poverava nezavisnom organu kao što su revizorske institucije. Na tom polju ostvaren je značajan napredak i na međunarodnom planu usvajanjem Limske deklaracije. No, problem koji se ovde javlja jeste da i taj nezavisni organ mora biti ustanovljen pravom i njegovi članovi moraju nekako biti izabrani. U našoj državi članove tog organa bira Narodna skupština, kao najviše predstavničko telo. Međutim, može se postaviti pitanje da li je u tom slučaju taj organ zaista nezavisan.

Identično pitanje možemo postaviti i kod parlamentarne kontrole budžeta. Da li je i u kojoj meri ona efikasna, kada se zna da većina u parlamentu formira vladu koja predlaže budžet. U teoriji su ovi oblici kontrole lepo zamišljeni, na taj način kako bi jedan organ otklanjao nedostatke koji postoje kod kontrolnih ovlašćenja drugog organa, ali u budućnosti bi možda trebalo razmotriti dodatne načine koji bi kontrolu budžeta učinili još nezavisnjom i objektivnjom, jer objektivna kontrola budžeta treba da bude neizostavni element u svakoj državi.

⁵² Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola: Jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: Univerzitet Crne Gore, 99–100.

LITERATURA

- Anđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Pravni fakultet.
- Anđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Pravni fakultet.
- Gorčić, J., Anđelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print.
- Dimitrijević, M. (2016). Advancing budget control in contemporary budget systems, *Legal, social and political control in national, international and EU law* (ur. Miroslav Lazić i Saša Knežević). Niš: Pravni fakultet, 753–766.
- Dimitrijević, M. (2017). *Modeli javnog budžetiranja*. Niš: Pravni fakultet.
- Dimitrijević, M. (2018). Relevantna obeležja savremenog javnog finansiranja. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 57 (81), 103–118.
- Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medivest.
- Lončar, Z. (2012). Administration control by the State Audit Institution. *Teme*, 36 (3), 1301–1318.
- Milojević, I. (2011). Revizija izvršenja budžeta. *Računovodstvo*, 55 (1–2), 81–88.
- Novičević, B. (2006). *Upravljačko računovodstvo – budžetska kontrola*. Niš: Ekonomski fakultet.
- Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola: Jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: Univerzitet Crne Gore.
- Paović Jeknić, G. (2007). *Budžetsko pravo*. Podgorica: Pravni fakultet.
- Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Pravni fakultet.
- Stanković, B., Damjanović, R., Popović, M. (2018). Oblici nadzora nad javnim rashodima. *Oditor*, 4 (1), 96–109.
- Stanković, S. (2012). Državna i interna revizija u procesu kontrole budžeta Republike Srbije. *Vojno delo*, 64 (1), 356–366.
- Vladisavljević, V., Pešić, H. (2018). Budžetska procedura u Republici Srbiji. Izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta. *Oditor*, 2 (4), 93–103.

Propisi

- Zakon o budžetskom sistemu (*Službeni glasnik RS*, br. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013. – ispr., 108/2013, 142/2014, 68/2015. – dr. zakon, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021. i 118/2021. – dr. zakon)
- Zakon o državnoj revizorskoj instituciji (*Službeni glasnik RS*, br. 101/2005, 54/2007, 36/2010. i 44/2018. – dr. zakon).
- Zakon o ministarstvima (*Službeni glasnik RS*, br. 128/2020).
- Zakon o Narodnoj skupštini (*Službeni glasnik RS*, br. 9/2010).
- Limska deklaracija, dostupno na https://gsr-rs.org/static/uploads/standardi/ISSAI-1_cyr.pdf, pristupljeno: 8. 9. 2022.
- Poslovnik Narodne skupštine (*Službeni glasnik RS*, br. 20/2012).
- Ustav Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, br. 98/2006, 115/2021. i 16/2022).

*Stefan Milić**
Faculty of Law, University of Niš
ORCID: 0009-0009-1004-2224

ADMINISTRATIVE, INSTITUTIONAL AND POLITICAL BUDGET CONTROL

Theoretical Aspects with a Short Overview of some Positive Law Solutions of the Republic of Serbia**

ABSTRACT: The modern state plays a significant role in securing public resources in order to provide them to all of its citizens. The state needs to secure a certain amount of income to perform this function. The institution that best exemplifies that manner in which the state acquires and directs its income is the budget. Given that a budget sets forth the financial plans for a specific period in detail, the process of creating and controlling a budget is very significant. An efficient mechanism of controlling the creation and implementation of the budget needs to exist in order to ensure that the acquired state income is managed to the benefit of the citizens. Budget control can be performed by administrative bodies, independent bodies and the parliament, as the body that adopts the budget and the final financial statement. Thus, the subject of this paper is administrative, institutional and political budget control. Throughout the paper, the author will also provide a brief overview of some positive law solutions

* e-mail: milic.stefan069@gmail.com, Student at the Faculty of Law, University of Niš.

** The paper was received on October 11, 2022, and it was accepted for publishing on January 17, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*.

from the Republic of Serbia. Administrative control is based on the hierarchical principle, institutional control is performed by auditing institutions, while political control is conducted by the parliament, as the highest representative body.

Keywords: budget, budget control, administrative budget control, state audit institution

INTRODUCTION

Control is a directorial task of estimating and comparing planned and actual business activities with the purpose of undertaking corrective actions when they are needed.¹ Budget control represents a social relationship between the controller and the entity being controlled with the aim of legal and correct budget management, wherein the controller is assigned specific legal authority.² Budget control is necessary in all phases of the budgeting process, which includes: preparing and creating a budget, budget adoption, and implementation.³ Modern budget control is comprised of series of measures, procedures, and control methods that aim to provide protection against illegal and irrational budgetary expenditures.⁴ Thus, budget control has the supervisory purpose of ensuring the correct and legal execution of the state budget and secures the control of a representative body over the executive branch of government in the area of budgetary acquisition and expenditure.⁵

By conducting budget control, parliaments and other bodies fulfilling the controller role have the authority to control the acquisition of public revenue and the spending to settle public expenses.⁶ The representation of the ratio between public revenue and expenditure is, potentially, the most important facet of a budget. That is a financial and legal act that presents the financing of public spending in its entirety within a given time frame, most often one year.

¹ Novićević, B. (2006). *Upravljačko računovodstvo. Budžetska kontrola*. Niš: Faculty of Economics, 81.

² Andelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 88

³ Vladislavljević, V., Pešić, H. (2018). Budžetska procedura u Republici Srbiji – izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta. *Oditor*, 2 (4), 93–103.

⁴ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 354

⁵ Dimitrijević, M. (2016). Advancing budget control in contemporary budget systems. *Legal, social and political control in national, international and EU law* (eds. Lazić, M. and Knežević, S.). Niš: Faculty of Law, 753–766.

⁶ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola – jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: University of Montenegro, 50.

As a budget is used to allocate a large portion of national income, its control is intended to prevent any irregularities or misuse.

TYPES OF BUDGET CONTROL

Four basic elements can be found within the framework of budget control: 1) the entity performing the control; 2) the entity being controlled; 3) the object of the control; 4) the legal authorization of the controller.⁷ The types of budget control can be classified under different criteria. Under the method of control, budget control can be documentary and control in the field. Under temporal criteria, it can be precursory and subsequent. Pursuant to the entities performing the control, it can be administrative, institutional and political. Pursuant to the relationship between the controlling body and the executor of the funds, control can be internal and external, while pursuant to its content, budget control can be the control of legality or purposefulness.⁸ Paović Jeknić adds a type of control based on the subject being controlled, which can be control of the entity issuing orders and the accountable entity.⁹ These theoretical classification are primarily based on the authorization of the controller, i.e., not all authorizations are equal. Some are only founded on issuing decisions or recommendations, while others are important “weapons” in the hands of the controller, as they may entail not adopting a budget or its final financial statement, which may have serious consequences that will be discussed later in the article.

Documentary and control in the field; control of legality and purposefulness

The criteria for the first classification is the method by which it is done. Documentary control is performed by the controller at their place of employment by controlling agreements, bills, accounts and other financial documents.¹⁰ Conversely, control in the field is performed at the body that is entrusted with budgetary resources or state property and it is performed on the

⁷ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 88.

⁸ *Ibid.*, 89

⁹ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola – jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: University of Montenegro, 104.

¹⁰ Andđelković, M. (2010). *Op. cit.*, 89.

spot.¹¹ The combination of these two methods is possible by inspecting the documentation gathered in the field in the offices of the controller. The control of legality is the evaluation of the compliance of acts and activities with the constitution, laws and by-laws, while the control of purposefulness is the evaluation of the compliance of acts and activities with the public interest.¹²

Precursory and subsequent control

The criteria for this classification is the time of performing control. Precursory control is conducted before budgetary resources are spent. This type of control enables the authorizes body to approve financing from the budget after it has been established that the financing is founded on regulations.¹³ For the financial controller to give approval, certain conditions must be met, such as the availability of budgetary credit, whether the act on managing the resources is lawful and whether it is purposeful.¹⁴ Subsequent control is conducted after payments and the spending of resources, thus, there is no possibility of preventing harmful consequences. However, ex-post control may initiate damage compensation procedures or the undertaking of appropriate criminal, disciplinary, or political measures.¹⁵ As a rule, this type of control is conducted during the examination of the final financial statement of the budget¹⁶ by the parliament.

Internal and external control

The criteria for this classification is the relationship between the controlling authority and user of budgetary resources. Internal control is conducted within the body utilizing budgetary resources, while external control is

¹¹ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 355.

¹² Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medivest, 350.

¹³ Vladislavljević, V., Pešić, H. (2018). Budžetska procedura u Republici Srbiji – izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta. *Oditor*, 2 (4), 93–103.

¹⁴ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola – jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: University of Montenegro, 83.

¹⁵ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 355.

¹⁶ The final budget is created at the end of the fiscal year and the bodies that implemented the budget justify the revenue and expenditures before the representative body based on it. See: Gorčić, J., Andelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print, 494.

conducted by entities outside the body utilizing budgetary resources. This type of control can relate to controlling the realization of defined goals as well as controlling the effects of the budget.¹⁷

Pursuant to Article 80 of the Law on the Budgetary System:¹⁸

“...internal financial control in the public sector includes: financial management and control at the bodies utilizing public resources; internal revision at the bodies utilizing public resources and harmonization and coordination of financial management and control and internal revision conducted by the Ministry of Finance, that is, the Central Harmonization Unit.”

Control of order-issuing entities and accountable entities

The tasks related to implementing a budget are conducted by two types of entities – order-issuing entities and accountable entities. Order-issuing entities are those entities with the authority to manage state property, acquire state revenue and independently decide on the allocation of the revenue provided to them by the budget.¹⁹ These functions are typically performed by directors of administrative bodies, that is, ministers and secretaries. Conversely, accountable entities are persons within bodies that are entrusted with the direct management of specific resources and state property.²⁰ They only execute the directives of the order-issuing entity and cannot independently allocate resources; most often, these are directors of accounting and financial affairs within administrative bodies. Regarding the order-issuing entities, the legality and purposefulness of the use of the available budgetary resources is controlled; regarding the accountable entities, how they managed the entrusted resources and whether they complied with legal norms is controlled.²¹ The liability for accountable bodies can be criminal and disciplinary, while the liability for order-issuing bodies is of a political nature and is based on dismissal from office, which most commonly happens during a review of the final budget.

¹⁷ Gorčić, J., Andđelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print, 495.

¹⁸ Official Gazette of the RS, no. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013–amd., 108/2013, 142/2014, 68/2015 – other law, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021 and 118/2021 – other law.

¹⁹ Gorčić, J., Andđelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print, 493.

²⁰ Ibid.

²¹ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 90.

ADMINISTRATIVE BUDGET CONTROL

Administrative bodies have a very important role in the creation and adoption of a budget. Namely, the Constitution of the Republic of Serbia,²² in Article 136, prescribes that public administration shall be performed by ministries, which are a constitutive part of the Government, and the Government proposes the budget and final financial statement to the National Assembly.²³

Administrative control of the budget is based on a hierarchical foundation. It is a type of control where the higher-order administrative body controls the acquisition and expenditure of budgetary resources by the subordinate body.²⁴ This is an aspect of an administrative control of administration, given that a higher administrative body controls the activities of a lower body based on appropriate authorization.²⁵ However, this raises the question of how the highest-order administrative bodies are to be controlled, as one of the foundational principles of budget control unequivocally stipulates that all bodies and persons that participate in the process of implementing the budget must be controlled. For this reason, the highest administrative bodies undergo internal controls by the Ministry of Finance.²⁶

Two basic models of administrative budget control are recognized in theory. The first is applied in continental Europe, where administrative control is performed either by the ministry of finance or a body within the ministry; most often, the type of control is a precursory control of legality. The other model is applied in Great Britain, the Netherlands, and the Scandinavian countries and the focus is on decentralizing financial control by the ministry, without a detailed precursory control.²⁷ In Serbia, Art. 3 of the Law on Ministries²⁸ stipulates, among other things, that:

“The Ministry of Finance shall perform state administration activities that relate to the budget control of all budgetary resources of the Republic of Serbia, territorial autonomy and local self-governance and organization of compulsory social insurance and public companies.”

²² *Official Gazette of the RS*, no. 98/2006, 115/2021 and 16/2022.

²³ Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Faculty of Law, 469.

²⁴ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 356.

²⁵ Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medivest, 358.

²⁶ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 90.

²⁷ Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 356–357.

²⁸ *Official Gazette of the RS*, no. 128/2020.

The basic deficiency with this type of control is the lack of independent control. Namely, as the administration controls itself and as there is no separation, independence and autonomy of the subjects to control,²⁹ it is justified to ask whether the subject of control will disclose the observed irregularities and sanction the controlled subject. In the process of modernizing the state, which unequivocally affects the administration, it is necessary to realistically assess the existing conditions because, otherwise, establishing a high degree of responsibility for expending budgetary resources would be a difficult goal to achieve.³⁰

INSTITUTIONAL CONTROL

This type of controlled is performed by institutions external to administrative bodies. Because it is performed by institutions independent of administrative bodies, this type of control enables an objective and unbiased control of the correct and legal management of the budget, meaning that it does not have the same deficiencies that administrative control does. As institutional control is independent, external and autonomous, the bodies conducting it have the option of call to account all persons that participate in the implementation of the budget, whether it be an order-issuing or accountable entity, and even control the minister of finance.³¹ Precisely for these reasons, in theory, this type of control is considered to be the most successful and most efficient.

Significant progress in this field was made in 1977, when the Lima Declaration was adopted at the IX Congress of the International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI)³² held in Lima. The general directives of this declaration stipulate that:

“Audit is not an end in itself but an indispensable part of a regulatory system whose aim is to reveal deviations from accepted standards and violations of the principles of legality, efficiency, effectiveness and economy of financial management early enough to make it possible to take corrective action in individual cases, to make those accountable accept responsibility,

²⁹ Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medivest, 360.

³⁰ Dimitrijević, M. (2017). *Modeli javnog budžetiranja*. Niš: Faculty of Law, 49.

³¹ Paović Jeknić, G. (2007). *Budžetsko pravo*. Podgorica: Faculty of Law, 135.

³² This organization was founded in 1953 in Havana, with the purpose of increasing efficiency, coordination, and cooperation of national auditing institutions, exchange knowledge, and enhance national cooperation.

to obtain compensation, or to take steps to prevent – or at least render more difficult – such breaches.”³³

Multiple types of audits are contained within this declaration: pre- and post-audits, internal and external audits, and legality, regularity, and performance audits. With pre-audits, no budget expenditures can be made before a controlling body determines the legality, while post-audits are a type of control after the activities of order-issuers and accountable entities have been carried out and it is required for a review of the final financial statement of the budget and annual financial reports of units of local self-government.³⁴

Internal audit services are established within government bodies, while external audit services are not part of the organization structure of the entity being audited but are performed by supreme audit institutions. They are tasked with informing the parliament about: the reliability of public-sector financial reports, including public companies; the compliance of business operations or transactions with laws and regulations; the economy, efficiency, and effectiveness³⁵ with which public resources were used for the realization of governmental programs and activates.³⁶ There are three models of external audits and those are supreme audit institutions organized on the Westminster model, the Judicial model (so-called Napoleonic model) and the Collegiate model. In theory, it is postulated that budget control examines legality but not the purposefulness, thus, a correctly issued order by the order-issuer shall not be held to account by budget control. Because purposefulness is also important for a functional system of public finances, budgetary audits are instituted to fill in this gap.³⁷ Internal audits can manifest in several ways: an audit of the correctness of procedure, an audit of efficiency, an audit of economy, an audit of effectiveness and an audit of plans.³⁸

³³ INTOSAI. *The Lima Declaration on Auditing Precepts, General*. Available at: http://gsr-rs.org/static/uploads/standardi/ISSAI-1_cyr.pdf, retrieved on September 8, 2022.

³⁴ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 359.

³⁵ Economy, efficiency, and effectiveness make up the 3E principles. The audit introduced by the Lima Declaration is regarding this principle. The audit needs to determine whether the chosen resources were utilized in the most cost-effective manner, whether human resources were economically utilized, and whether the results were the consequence of planned decisions or unplanned circumstances.

³⁶ Andelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 94.

³⁷ Milojević, I. (2011). Revizija izvršenja budžeta. *Računovodstvo*, 55 (1–2), 81–88.

³⁸ Stanković, S. (2012). Državna i interna revizija u procesu kontrole budžeta Republike Srbije. *Vojno delo*, 64 (1), 356–366.

In Serbia, a new Law on the State Audit Institution³⁹ was instituted in 2005; it regulates the competence and organization of the State Audit Institution (hereinafter: the Institution). The Institution is an independent body accountable to the National Assembly. The formation of the Institution was accompanied by numerous issues. First off, the selection of the members of the Council was to be done by May 2006, and it was finished in 2007; then, the rules of procedure of the Institution were to be approved within three months of the formation of the Council and were approved only in 2009.⁴⁰ The Institution has a president, vice president, a council, auditing and accompanying services. The Council is made up of five members and the President of the Council, who also serves as the President of the Institution. The main jurisdiction of the Council, whose members' term of office is five years, is the enactment of an annual auditing program and an act which closely regulates the auditing process. The Institution is authorized to conduct three basic audits: an audit of financial reports, an audit of the correctness of activities, and an audit of the success of activities.⁴¹ Art. 5 of the Law on the State Audit Institution determines the competences of the Institution, which includes the following activities:

“...plans and conducts audit, in accordance with this Law; enacts by-Laws and other enactments for purpose of implementation of this Law; submits reports, in accordance with Art. 43 and Art. 44 of this Law; provides views and opinions and other forms of public announcements regarding application and implementation of specific provisions of this Law; when required and in accordance with its capacities, it provides professional assistance to the Assembly, the Government of the Republic of Serbia (hereinafter referred to as: the Government) and other state bodies, with regard to certain significant measures and important projects, in the manner which does not diminish the independence of the Institution; may provide advice to the beneficiaries of public funds; may comment on working drafts of legal texts and other regulations, and may provide opinions on matters related to public finance; may give recommendations for amendments of effective laws, based on information acquired during audit, which have or may have negative consequences or lead to unforeseen results; adopts and publishes auditing standards, related to public funds under audit competencies of the Institution, auditing manuals and other professional publications relevant for the improvement of the

³⁹ *Official Gazette of the RS*, no. 101/2005, 54/2007, 36/2010 and 44/2018. – other law.

⁴⁰ Lončar, Z. (2012). Administration control by the State Audit Institution. *Teme*, 36 (3), 1301–1318.

⁴¹ Andelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 360.

auditing profession; establishes training and examination programme for acquiring titles of State Auditor and Certified State Auditor, organizes the examinations for acquiring auditing titles of State Auditor and Certified State Auditor, and manages the Registry of persons who acquired these titles; establishes the criteria and validates professional titles acquired abroad, within the competence of the Institution; cooperates with international auditing and accounting organizations in the fields related to the public sector accounting and auditing; performs other duties stipulated by the Law.”

POLITICAL CONTROL OF THE BUDGET

This type of control is conducted by the highest representative body, so it is also called parliamentary control. In theory, there are two system of parliamentary budget control. The first one is of the French type, which is based on the existence of the Court of Audit, while the second one is of the Anglo-Saxon type and is based on the existence of a supreme controller.⁴² The Constitution of the Republic of Serbia clearly stipulates that one of the purviews of the National Assembly is the adoption of the budget and the final financial statement, upon the proposal of the Government. Besides this, the National Assembly decides on taxes and other state levies.⁴³ Without a final financial statement, it could be argued that the representative body has a right to approve the budget almost without the object of examination.⁴⁴ Andđelković states that political control refers to the expired period and is necessarily conducted during the examination and adoption of the final financial statement.⁴⁵ However, it should be kept in mind that control also exists in the budget adoption phase, given the fact that ministers may submit amendments that can institute changes in the Government's proposed budget; this is certainly the biggest test for the Government, as the budget can reveal the program and goals of the Government.⁴⁶ Budget planning is also important because expenditures are directly related to the implementation of the program, the program activities, and projects which realize public policy.⁴⁷

⁴² Stanković, B., Damjanović, R., Popović, M. (2018). Oblici nadzora nad javnim rashodima. *Oditor*, 4 (1), 96–109.

⁴³ Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Faculty of Law, 358.

⁴⁴ Paović Jeknić, G. (2007). *Budžetsko pravo*. Podgorica: Faculty of Law, 153.

⁴⁵ Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law, 104.

⁴⁶ Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Faculty of Law, 358.

⁴⁷ Dimitrijević, M. (2018). Relevantna obeležja savremenog javnog finansiranja. *Annals of the Faculty of Law in Niš*, 57 (81), 103–118.

In the process of considering the final financial statement of the budget, the work of order-issuers and ministers is assessed; in case of negative assessments, ministers and other responsible persons may be reshuffled. Based on the final financial statement, it can be established whether governmental bodies correctly and legally utilized public revenue, that is, whether they acted in compliance with the authority provided to them when the budget was adopted.⁴⁸ The parliament needs to be superior in relation to the government in order for the control to be efficient, that a state follows the rule of law, that there are expert and independent institutions that periodically report to the parliament on the implementation of the budget and that those institutions are only accountable to the parliament.

Art. 27 of the Law on the National Assembly⁴⁹ of the Republic of Serbia prescribes that:

“The committees shall be established for: consideration of bills and other acts submitted to the National Assembly; carrying out the review of policies pursued by the Government; supervision of the Government’s and other state authorities’ execution of laws and other general acts, and consideration of other matters falling within the competence of the National Assembly.”

There are 19 committees in the National Assembly. Art. 55 of the Rules of Procedure of the National Assembly⁵⁰ regulates the activities of the Committee on Finance, State Budget, and Control of Public Spending, which considers the report of the State Auditing Institution and controls the implementation of the republic budget and the accompanying financial plans in regards to the legality, purposefulness, and efficacy of public spending; the Committee submits a report to the National Assembly and proposes measures. This Committee is composed of 17 members, as are most other committees in the National Assembly.

The National Assembly needs to track public spending throughout the entire year. For this to be possible, independent, expert, and objective controlling institutions that report to the National Assembly need to exits. Without independent institutions, budget control by the parliament has no effect, because, in practice, it comes down to voting to approve the budget and the final financial statement.⁵¹ However, besides independent institutions, the parliamentary structure should also be heterogeneous. In situations where more

⁴⁸ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola – jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: University of Montenegro, 98.

⁴⁹ *Official Gazette of the Republic of Serbia*, no. 9/2010.

⁵⁰ *Official Gazette of the Republic of Serbia*, no. 20/2012.

⁵¹ Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola – jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: University of Montenegro, 99–100.

than half of the members of parliament belong to one political party, thus the same ratio exists in the government too, control is reduced to mere agreement with the proposition of the government.

CONCLUSION

Efficient budget control is *conditio sine qua non* for every democratic state. Citizens are interested in knowing how their payments to the state are used. For this reason, it is necessary to establish independent and effective budget control. Different types of budget control have developed over the years to accomplish this, given that flaws were observed in the different methods. Out of all the theoretical methods of control that have been discussed in this paper, the most important one is the division based on the entity performing the control, as it encompasses the other divisions. Additionally, it is clear that the authority of the subject performing the control also depends on the entity subjected to control. Namely, it is not the same whether the order-issuing entity or the accountable entity is being controlled, as the liability of the order-issuer is of a political character, while the accountable entity is legally liable.

As it regards administrative control, the issue is that it is very difficult to secure independent and objective control because one administrative body is controlling another administrative body, although of a lower instance, but this creates suspicion of bias. To resolve this flaw, institutional control by an independent body, like auditing institutions, was instituted. In this domain, significant progress has also been made on the international scale by the adoption of the Lima Declaration. However, the problem that arises here is that even that independent body needs to be established by law and its members need to be selected. In the Republic of Serbia, the members of that body are elected by the National Assembly, as the highest representative body. Yet, that raises questions regarding the true independence of that body.

An identical questions can be raised regarding parliamentary control of the budget. Is it effective and to what extent, given the fact that the parliamentary majority constitutes the government that proposes the budget? In theory, these types of control are well conceived, in a manner where one body would eliminate the deficiencies that exist with the control authority given to another body, however, additional methods that could make budget control more independent and objective could be considered in the future. Objective budget control should be an indispensable element of every state.

BIBLIOGRAPHY

- Andđelković, M. (2010). *Budžetsko pravo*. Niš: Faculty of Law.
- Andđelković, M. (2018). *Javne finansije i finansijsko pravo*. Niš: Faculty of Law.
- Vladislavljević, V., Pešić, H. (2018). Budžetska procedura u Republici Srbiji – izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta. *Oditor*, 2 (4), 93–103.
- Gorčić, J., Andđelković, M. (2005). *Javne finansije, finansijsko pravo i ekonomija javnog sektora*. Niš: Pelikan print.
- Dimitrijević, M. (2016). Advancing budget control in contemporary budget systems, in: *Legal, social and political control in national, international and EU law* (eds. Miroslav Lazić and Saša Knežević). Niš: Faculty of Law, 753–766.
- Dimitrijević, M. (2017). *Modeli javnog budžetiranja*. Niš: Faculty of Law.
- Dimitrijević, M. (2018). Relevantna obeležja savremenog javnog finansiranja. *Annals of the Faculty of Law in Niš*, 57 (81), 103–118.
- Dimitrijević, P. (2019). *Upravno pravo*. Niš: Medivest.
- Lončar, Z. (2012). Administration control by the State Audit Institution. *Teme*, 36 (3), 1301–1318.
- Milojević, I. (2011). Revizija izvršenja budžeta. *Računovodstvo*, 55 (1–2), 81–88.
- Novičević, B. (2006). *Upravljačko računovodstvo – budžetska kontrola*. Niš: Faculty of Economics.
- Paović Jeknić, G. (2000). *Budžetska kontrola – jugoslovensko i italijansko pravo*. Podgorica: University of Montenegro.
- Paović Jeknić, G. (2007). *Budžetsko pravo*. Podgorica: Faculty of Law.
- Stojanović, D. (2014). *Ustavno pravo*. Niš: Faculty of Law.
- Stanković, B., Damjanović, R., Popović, M. (2018). Oblici nadzora nad javnim rashodima. *Oditor*, 4 (1), 96–109.
- Stanković, S. (2012). Državna i interna revizija u procesu kontrole budžeta Republike Srbije. *Vojno delo*, 64 (1), 356–366.

Regulations

- Law on the Budgetary System, *Official Gazette of the RS*, no. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013.-amd., 108/2013, 142/2014, 68/2015. – other law, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021. and 118/2021. – other law.
- Law on the State Audit Institution, *Official Gazette of the RS*, no. 101/2005, 54/2007, 36/2010. and 44/2018. – other law).
- Law on Ministries, *Official Gazette of the RS*, no. 128/2020.
- Law on the National Assembly, *Official Gazette of the RS*, no. 9/2010.
- INTOSAI. *Lima Declaration*. Retrieved on September 8, 2022. Available at: http://gsr-rs.org/static/uploads/standardi/ISSAI-1_cyr.pdf
- Rules of Procedure of the National Assembly, *Official Gazette of the RS*, no. 20/2012.
- Constitution of the Republic of Serbia, *Official Gazette of the RS*, no. 98/2006, 115/2021. and 16/2022.

Љубица Михајловић *
Основни суд у Нишу, Правни факултет у Нишу
ORCID: 0009-0005-3620-9812

КРИТЕРИЈУМИ ЗА ПРОЦЕНУ НАЈБОЉЕГ ИНТЕРЕСА ДЕТЕТА У ПОСТУПЦИМА ЗА ЗАШТИТУ ПРАВА ДЕТЕТА **

САЖЕТАК: Принцип најбољег интереса детета представља један од четири основна принципа на којима почива систем заштите права детета под окриљем Уједињених нација и Конвенције о правима детета. Као такав, представља општи принцип, тзв. *каучук Џојам* којем правници практичари у сваком конкретном случају придају одређено значење. Породични закон РС, као и Конвенција о правима детета, не садрже дефиницију овог принципа, што оставља широки простор за процену шта најбољи интерес детета *in concreto* представља. С тим у вези правницима практичарима од помоћи је Општи коментар бр. 14(2013) Комитета за права детета о томе шта представља најбољи интерес детета, који поставља објективне критеријуме као смернице које сви они који доносе одлуке које се тичу деце треба да примењују. Поред осврта на доминантне ставове правне теорије и правне регулативе која се односи на критеријуме за процену најбољег интереса детета, предмет рада ће бити сагледавање доминантних ставова судске праксе у правном систему Републике Србије у овој области.

Кључне речи: принцип најбољег интереса детета, објективни критеријуми, судски поступак

* e-mail: ljubicamihajlovic90@gmail.com, Судија Основног суда у Нишу, Студент докторских студија на Правном факултету у Нишу

** Рад је примљен 16. 11. 2022, а прихваћен је за објављивање 15. 3. 2023. године.

УВОД

Принцип најбољег интереса детета представља један од најзначајнијих принципа који се примењује у области права детета. Нескромно бисмо могли тврдити да је реч о принципу на коме се развија целокупна теорија о правима детета, а затим законодавство и судска пракса у овој области. Као један од најзначајнијих принципа, принцип најбољег интереса детета проглашен је одредбом чл. 3, ст. 1. Конвенције о правима детета.² Овом одредбом прописано је да у свим активностима које се тичу деце, без обзира да ли их предузимају јавне или приватне установе социјалног стања, судови или административни органи или законодавна тела, најбољи интереси детета су од првенственог значаја.³ Представља

² Конвенција о правима детета усвојена је од стране Генералне скупштине УН резолуцијом бр. 44/25 од 20. новембра 1989. године и представља међународноправни документ са највећим бројем ратификација. Данас, овај међународноправни документ ратификовале су све државе света, осим Сједињени Америчких Држава, које су потписнице КПД, али је још увек нису ратификовале. У том смислу представља „устав“ дејачких права. Текст Конвенције о правима детета доступан на енглеском језику на <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>, приступљено: 1. 11. 2022. године. У даљем тексту КПД. Дан доношења КПД, 20. новембар, проглашен је 1990. године Светским даном детета. Наведено према <https://www.un.org/en/observances/world-childrens-day>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

КПД није први документ који развија принцип најбољег интереса детета. Овај принцип садржан је у принципу 2 Декларације УН о правима детета из 1959. године; док први међународноправни уговор који садржи овај принцип јесте Конвенција УН о елиминисању свих облика дискриминације жена. Међутим, иако ови документи садрже позивање на овај принцип, у њима он има суштински другачије значење и квалитет. Декларација из 1959. најбољи интерес детета помиње у само два специфична контекста. Према одредбама овог документа, најбољи интерес детета треба да буде најважнији фактор у „доношењу закона“ који омогућавају детету да се „физички, ментално, морално, духовно и друштвено развија“ (принцип 2). Друго, родитељима и другим лицима одговорним за васпитавање детета налаже се да узму интерес детета као водећи принцип (принцип 7). Декларација о правима детета усвојена је од стране Генералне скупштине Уједињених нација резолуцијом 1386(XIV) од 20. новембра 1959. године. Текст Декларације о правима детета доступан на: <https://cpd.org.rs/wp-content/uploads/2017/11/1959-Declaration-of-the-Rights-of-the-Child.pdf>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

Текст Конвенције УН о елиминисању свих облика дискриминације жена доступан на <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

³ „Принцип најбољег интереса детета“ према КПД представља водећи принцип у свим радњама које се тичу деце, без одбира да ли се предузимају од стране њихових родитеља, старатеља, друштвених или државних институција, судова или управних органа, води порекло из ревидираног текста нацрта КПД из 1979. године који је формулисала и радној групи за израду КПД поднела влада Польске. Наведено према

један од четири основна принципа на којима КПД почива,⁴ и има тро-
струку природу⁵ јер према ству КПД истовремено представља право
детета, принцип КПД, као и правило процедуре.⁶ Такође, овај принцип
изричito је инкорпорисан и у неке друге појединачне одредбе КПД.⁷

Једна од најзначајнијих карактеристика принципа набољег интереса
детета, онда када о њему говорима као праву детета, према ставу који
износи Комитет за права детета,⁸ јесте његов „самоизвршујући карактер“
(енг. *a self-executing character*),⁹ што подразумева да се принцип најбољег

Sloth-Nielsen, J., Liefaard, T. (2016). *The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock After 25 Years and Looking Ahead.* Leiden, 63.

⁴ Поред права детета на живот, опстанак и развој (чл. 2. КПД), принципа забра-
не дискриминације (чл. 2. КПД) и права детета на слободно изражавање мишљења
(чл. 12. КПД).

⁵ О троствроју природи принципа најбољег интереса детета види више у Takacs,
N. (2021). *The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case
law of the ECtHR.* *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (2021) 1, 96–114.

⁶ Општи коментар бр. 14(2013) Комитета за права детета, параграф 6, на енглеском
језику доступан на: [https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/441/89/
PDF/G1344189.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/441/89/PDF/G1344189.pdf?OpenElement), приступљено: 3. 10. 2022. године.

⁷ С тим у вези погледај одредбе чл. 9, чл. 18, чл. 20. и чл. 21. КПД.

⁸ Комитет за права детета представља уговорно тело установљено одредбама
чл. 43–45 КПД, са основном функцијом надзора над остваривањем и заштитом права
детета гарантованих овим међународноправним документом. Комитет за права детета
је експертско тело у чији састав је првобитно улазило десет експерата високих мор-
алних вредности и признате стручности у области права детета (чл. 43, ст. 2. КПД),
док данас ово тело чини укупно осамнаест експерата. Укупан број чланова овог тела
повећан је Резолуцијом Генералне скупштине УН бр. 50/155, од 21. 12. 1995. године,
када је одобрен амандман на чл. 43, ст. 2. КПД, тако да се реч „десет“ из наведеног
става замени речју „осамнаест“. На овај начин повећан је број експерата који улазе
у састав Комитета за права детета, а оваква одлука образложена је чињеницом да је
препознат значај који Комитет за права детета има у надзору над применом Конвен-
ције о правима детета од стране држава уговорница, као и да је у том тренутку било
182 ратификације овог међународног уговора. Амандман садржан у резолуцији
бр. 50/155 од 21. 12. 1995. године ступио је на снагу 18. 11. 2002. године, када је при-
хваћен од две трећине страна уговорница (128 од 191 државе). Доступно на: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>, приступљено: 29. 12. 2021. године.
Текст резолуције Генералне скупштине УН бр. 50/155 од 21. 12. 1995. године
доступан на: <https://undocs.org/en/A/RES/50/155>, приступљено: 29. 12. 2021. године.
Информација о тренутним и ранијим члановима Комитета за права детета, заједно
са њиховим радним биографијама, доступна на: [https://ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/
Pages/Membership.aspx](https://ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/
Pages/Membership.aspx), приступљено: 29. 12. 2021. године.

⁹ The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law
of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (2021) 1, 99.

интереса детета непосредно примењује и да се на овај принцип судије и други учесници могу непосредно позивати у судским поступцима.¹⁰

Принцип најбољег интереса детета, посматран као правило процедуре, подразумева обавезу носилаца јавних власти који доносе одлуке које се непосредно или посредно односе на децу, да приликом одлучивања спроведу процену утицаја своје одлуке на дете са становишта најбољег интереса детета. У том смислу образложење одлуке која се тиче деце треба да садржи објашњење на који начин је право детета поштовано, шта је препознато као најбољи интерес детета, на којим критеријумима је засновано и сл.¹¹

Треће „лице“ принципа огледа се у томе да представља фундаментални принцип тумачења, који се користи у ситуацијама када постоји више од једног могућег значења одређене одредбе, па треба утврдити које конкретно значење у већој мери штити и задовољава најбољи интерес детета.¹²

Заправо, принцип најбољег интереса детета је *кишобран-појам* који служи томе да осигура добробит детета. Све остале одредбе КПД треба тумачити у складу са овим принципом.

КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ НАЈБОЉЕГ ИНТЕРЕСА ДЕТЕТА

Принцип најбољег интереса детета представља стуб КПД¹³ и у међународном праву људских права јесте јединствени концепт.¹⁴ Представља комплексан појам и правни стандард, тзв. *каучук појам* чија се садржина утврђује у сваком конкретном случају, с обзиром на специфичну ситуацију у којој се дете, односно деца налазе, имајући у виду њихове индивидуалне околности, ситуације и потребе.

¹⁰ Para. 6а Општег коментара бр. 14 (2013) Комитета за права детета. Овакав став је доведен у питање у оним државама у којима важи тзв. дуалистички принцип односа националног и међународног права, који подразумева да се међународноправни уговори, које је држава потписала и ратификовала у национални правни систем, инкорпоришу доношењем националних законова.

¹¹ The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (2021) 1, 96–114, 100.

¹² *Ibid.*

¹³ Sloth-Nielsen, J., Liefhaar, T. (2016). *The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock After 25 Years and Looking Ahead*. Leiden, 63.

¹⁴ *Ibid.*

На овај начин је позиција оних који одлучују о питањима која се тичу деце олакшана, јер је појам најбољег интереса детета постављен широко, тако да се под њега могу подвести различите животне ситуације, што условљава постојање једног широког поља слободне процене за онога ко доноси одлуке које се односе на децу, при чему истовремено нема јасних смерница о томе шта најбољи интерес детета представља. Иако је оваква формулатија принципа била неопходна, имајући у виду да је креативност свакодневног живота неизмерна и да права и интереси детета треба да буду заштићени у свим ситуацијама, истовремено је било неопходно дати смернице, у првом реду судијама, али и другим лицима која раде са децом и за децу, како у сваком конкретном случају утврђивати најбољи интерес детета, како донете одлуке не би попримиле својство арбитрности.

У том смислу, Комитет за права детета је, вршећи своју интерпретативну функцију, препознао елементе на основу којијх треба утврђивати шта у конкретном случају представља најбољи интерес детета и побројао их у оквиру Општег коментара бр. 14 (2013).¹⁵

Према ставу Комитета за права детета, критеријуми за процену и утврђивање шта у конкретном случају представља најбољи интерес детета су:

„...мишљење детета; идентитет детета који укључује пол, сексуални оријентацију, национално порекло, религију или веровање, културни идентитет, личност детета; очување породичне средине и веза, што подразумева да одвајање детета од родитеља може да се догоди само као последња мера, када је дете у опасности од непосредне повреде или је из других разлога одвајање неопходно, при чему економски разлози не представљају оправдан разлог за одвајање детета од родитеља; брига заштита и безбедност деце; ситуације рањивости у којима се дете налази, попут инвалидитета, припадности мањинској групи, статуса избеглице или тражиоца азила, жртве зlostављања, деце која се налазе у уличној ситуацији и сл.; право детета на здравље; право детета на образовање.“¹⁶

Имајући у виду велики број различитих критеријума, приликом утврђивања шта је у конкретном случају у најбољем интересу детета, треба избалансирати сваки од наведених елемената. Треба притом имати у виду да је основни циљ, ради чијег остварења се утврђује најбољи интерес детета, пуно и ефективно остварење свих права која су

¹⁵ Општи коментар бр. 14 (2013) Комитета за права детета, параграф 32. Доступно на енглеском језику на: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/441/89/PDF/G1344189.pdf?OpenElement>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

¹⁶ Општи коментар Комитета за права детета бр. 14 (2013), параграф 53–79.

гарантована Конвенцијом о правима детета.¹⁷ Доносиоци одлука, приликом одређења најбољег интереса детета, такође треба да имају у виду да ће се способности детета развијати, па у том смислу треба доносити одлуке које ће бити ревидиране периодично, уместо да доносе дефинитивне и коначне одлуке.¹⁸

У наведеном општем коментару Комитет за права детета је, поред наведених општих критеријума за процену најбољег интереса детета, поставио и процедуралне гаранције за имплементацију овог принципа. Према ставу Комитета за права детета, то су право детета на изражавање мишљења; чињенице и информације од значаја за конкретан случај морају бити прибављене од стране добро истренираних професионалаца како би се саставили сви неопходни елементи за утврђење најбољег интереса детета; перцепција времена (проток времена не сагледава се на исти начин од стране одраслих и деце).

Став је Комитета за права детета да одлагање или пролонгирано одлучивање има нарочито негативне последице на децу у развоју. Стога је препоручљиво да се поступци у којима се доносе одлуке које погађају децу сматрају приоритетним и да се спроводе у најкраћем року. Одлуке које се доносе у овим поступцима треба да буду ревидиране у разумним интервалима, у складу са развојем детета и његовом способношћу да формира и изрази своје мишљење о питањима која га се тичу. Одлуке које се тичу деце треба да доносе квалификовани професионалци који поседују знања из области дечје психологије, дечјег развоја и других релевантних поља друштвеног развоја, да имају искуства рада са децом и примљене информације би требало да разматрају на објективан начин, при чему се, по правилу, ради о мултидисциплинарном тиму; дете треба да буде адекватно правно заступано пред судом и еквивалентним телима; правно обrazloženje (било која одлука која се тиче детета мора бити мотивисана, оправдана и обrazložena; уколико одлука одступа од мишљења детета ово такође треба да буде изричito обrazloženo; одлука не треба да садржи уопштене већ конкретне околности, постојање механизма за ревизију одлука).¹⁹

Имајући у виду наведено, можемо закључити да је више различитих критеријума на основу којих се у конкретном случају утврђује шта представља најбољи интерес детета. Стога је на доносиоцу одлуке да у конкретном случају определи који ће критеријум, односно критеријуме, узети у обзир и дати им одлучујући значај. С тим у вези преовлађујући

¹⁷ Општи коментар Комитета за права детета бр. 14 (2013), paras. 53–79.

¹⁸ *Ibid.*, para. 84.

¹⁹ *Ibid.*, paras. 85–98.

значај једног критеријума у односу на други подложен је тумачењу које је увек субјективно. Дакле, поред првобитно изнетог проблема неодређености принципа најбољег интереса детета као једног правног стандарда, који се пренебрегава утврђивањем објективних критеријума на основу којих се врши процена најбољег интереса детета, поставља се питање на којим ће конкретно, од више објективно постављених критеријума, доносилац одлуке засновати своју одлуку. Питање је, дакле, на који начин ће се опредељивати за примену једног или више критеријума. Имајући у виду да не постоји формално устројена хијерархија побројаних објективних критеријума за процену најбољег интереса детета, становишта смо да је на ономе ко одлучује, у првом реду судији, да у образложењу своје одлуке у ситуацијама конкуренције или супротстављености различитих критеријума, изнесе довољне, јасне и убедљиве разлоге зашто одређеном критеријуму даје примат у односу на други.

У литератури се често указује на могући сукоб између принципа најбољег интереса детета и права детета које је способно да формира своје мишљење да слободно изрази своје мишљење о свим питањима која га се тичу, с тим што ће се мишљењу детета посветити дужна пажња у складу са годинама живота и зрелошћу детета, које право је гарантовано чл. 12. КПД.²⁰ С тим у вези, у теорији се поставља питање да ли су ова два права односно принципа међусобно сукобљена или комплементарна.²¹

Такође, примена ових принципа значи да ће се мишљење детета узимати у обзир и онда када треба утврдити шта је најбољи интерес детета, док ће се, са друге стране, мишљење детета саслушати, пружиће му се дужна пажња и исто ће бити уважено у оној мери и све дотле док је то у најбољем интересу детета.²² Арчард (Archard) и Скivenес (Skivenes) сма-

²⁰ Право детета на изражавање мишљења и партиципацију гарантовано чл. 12. КПД представља још један од четири основна принципа на којима почива систем заштите установљен под окриљем КПД. У литератури су ова два права препознају као најзначајнија права детета. Види у: Archard, D., Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *International Journal of Children's Rights*, 17 (2009), 1–21.

²¹ Zermatten, J. The best interest of the Child – Literal Analysis, Function and Implementation, стр. 2. Доступно на: https://www.childsrights.org/documents/publications/wr/wr_best-interest-child2009.pdf

²² Назнаке ове идеје има и у Општем коментару бр. 14(2013), para. 44. О утврђивању најбољег интереса детета на основу мишљења детета види у раду Милутиновић, Љ. (2018). Мишљење детета као критеријум за утврђивање најбољег интереса детета. *Породични закон – дванаест година после*. Београд: Правни факултет Унион, 150. Ауторка у раду наводи случај из судске праксе у коме је тужбени захтев био да се утврди да тужиоци, малолетна деца, имају право да слободно изразе своје мишљење и изјасне се с којим родитељем желе да живе, коју школу желе да похађају, на који

трају да се сукоб јавља јер принцип најбољег интереса детета почива на претпоставци да су одрасли ти који треба да установе шта је у конкретном случају у најбољем интересу детета док, са друге стране, право детета на поштовање мишљења подразумева да дете има право да изрази свој став и у коначном одлучује о томе шта је у његовом најбољем интересу.²³

У том смислу интересантно становиште износи проф. Влашковић који тврди да је заправо дошло до

„...унутрашњег преображаја најбољег интереса детета услед продора партиципативних елемената унутар концепта најбољег интереса детета и истовременог потискивања патерналистичких чинилаца који су обликовали садржину наведеног принципа.“²⁴

Са овом тврђњом бисмо се могли у претежном делу сложити, при чему се залажемо за то да благо првенство треба дати принципу најбољег интереса детета, који не мора увек коинцидирати са мишљењем детета о томе шта је за њега најбоље.

Прихватљивим сматрамо став који износи проф. Петрушић, према коме је мишљење детета најзначајнији критеријум за утврђивање шта представља његов најбољи интерес, при чему, у сваком случају, када оно што је утврђено као најбољи интерес детета не коинцидира са мишљењем детета, одлуку о томе треба посебно образложити.²⁵

начин желе да одржавају личне односе с родитељем који не врши родитељско право, што су тужени центар за социјални рад и други родитељ дужни да поштују, да се утврди да је мишљење центра за социјални рад донето противно најбољем интересу деце, чиме се крше основна права малолетне деце, и да се одреди привремена мера којом ће се обуставити поступак спровођења привремене мере коју је одредио суд у другом предмету који се односи на вршење родитељског права. Суд је овакву тужбу обдацио решењем јер је закључио да је захтев недозвољен и да не може бити предмет тужбе за утврђење сагласно чл. 194, ст. 1. Закона о парничном поступку, јер се постављеним захтевом тражи утврђење постојања чинjenице, а не постојање или непостојање неког права или правног односа. Другостепени суд је потврдио став основног суда (Основни суд у Смедереву, П2 55/16).

²³ Archard, D., Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *International Journal of Children's Rights*, 17 (2009), 2.

²⁴ Влашковић, В. (2017). Право детета на мишљење и најбољи интерес детета са тежиштем на приступу Комитета за права детета. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 75(LVI), 197.

²⁵ Више види у: Петрушић, Н. (2006). Право детета на слободно изражавање мишљења у новом породичном праву Републике Србије. *Новине у породичном законодавству*. Правни факултет Универзитета у Нишу, 99–118.

НАЈБОЉИ ИНТЕРЕС ДЕТЕТА У ПРАКСИ ДОМАЋИХ СУДОВА

Утврђење шта представља најбољи интерес детета основни је задатак суда у свим поступцима у којима се одлучује о остваривању и заштити права детета. У том смислу судови се позивају на одредбу чл. 6. Породичног закона, којом је прописана дужност свакога да се руководи најбољим интересом детета у свим активностима које се тичу детета.²⁶ Реч је о нарочито хитним поступцима²⁷ у којима суд може утврђивати чињенице и када оне нису спорне међу парничним странкама, а може самостално истраживати чињенице које ниједна странка није изнела (истражно начело).²⁸

Као један од недостатака постојећег законског решења у овој области, у пракси је препозната управо чињеница да Породични закон изричito не дефинише критеријуме на основу којих ће суд у сваком конкретном случају утврђивати шта представља најбољи интерес детета. Ова чињеница нарочито је значајна имајући у виду да наведени критеријуми нису садржани ни у одредбама КПД, док судије приликом одлучивања о питањима која се тичу детета не реферишу на ставове Комитета за права детета изражене у општим коментарима.

Чини се да ће велики напредак бити остварен доношењем посебног закона о правима детета. Одредбом чл. 2, ст. 1, т. 5. Нацрта Закона о правима детета и Заштитнику права детета као један од циљева одређено је успостављање јединствених критеријума и стандарда за остваривање најбољег интереса детета у свим областима живота и развоја детета и стварање услова за њихову примену.²⁹

Одредбом чл. 12. Нацрта одређено је да су у свим радњама које се тичу детета и у одлукама које се у вези са тим доносе, органи јавне

²⁶ Чл. 6, ст. 1. Породичног закона Републике Србије.

²⁷ Чл. 269. Породичног закона Републике Србије.

²⁸ Чл. 205. Породичног закона Републике Србије.

²⁹ Чл. 2, ст. 1, т. 5. Нацрта Закона о правима детета и Заштитнику права детета. Доступно на: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/070619/070619-vest15.html>, приступљено: 5. 9. 2021. године.

Интересантно је да су поједини аутори пессимистични у погледу значаја који има постојећи Нацрт Закона о правима детета и Заштитнику права детета, наводећи да законска решења која нуди нису адекватна и не нуде никакве нове механизме заштите у односу на већ постојећи Породични закон. Више види у: Јовић-Прланиновић, О. (2020). „Protection of the Rights of the Child within the Human Rights System and the National Framework“. Thematic Proceeding of X International Scientific Conference „Archibald Reiss Days“, Novemer 18–19, Vol. 10 No/ (2020). Belgrade: University of Criminal Investigation and Police Studies, 35–45.

власти, правна и физичка лица дужни да поступају руководећи се најбољим интересима детета (ст. 1). У утврђивању најбољег интереса детета, органи јавне власти, правна и физичка лица дужна су да утврде мишљење детета и да му посвете дужну пажњу имајући у виду узраст и зрелост детета (ст. 2). Ставом 3 истог члана одређени су критеријуми на основу којих се утврђује најбољи интерес детета, па је одређено да се најбољи интерес детета утврђује: 1. на основу права детета прописаних овим законом, Конвенцијом о правима детета и другим ратификованим међународним уговорима и на основу праксе међународних институција које надзиру спровођење људских права и права детета; 2. пола, узраста, других личних својстава, претходног искуства и животних околности детета; 3. потреба физичког, сазнајног, емоционалног и социјалног развоја и заштите живота и здравља детета; 4. потребе осигурања безбедности детета; 5. значаја обезбеђења стабилности, континуитета односа са родитељима, породицом и средином из које потиче или у којој борави, средине и начина живота детета; 6. квалитета односа које је дете успоставило са родитељем или другом особом и непосредних и дугорочних ефеката одржавања тог односа; 7. потребе очувања породичних односа, посебно односа са браћом и сестрама; 8. дететове културне, расне, етничке, језичке и религијске припадности или наслеђа; 9. уважавања дететовог доживљавања времена и последица које неоправдано одлагање доношења одлуке може имати на дете; 10. других околности, личних својстава и стања која могу да утичу на добробит детета. Ставом 4. одређено је да су органи јавне власти у обавези да успоставе посебне стандарде за процену и утврђивање најбољих интереса детета у областима из своје надлежности. Ставом 5. одређено је да при утврђивању најбољих интереса детета, органи јавне власти, правна и физичка лица по потреби прибављају независно стручно мишљење, а обавезно када о томе шта је најбољи интерес детета постоји спор.³⁰

Питање најбољег интереса детета најчешће се у судској пракси поставља у случају одлучивања о вршењу родитељског права након престанка заједнице живота родитеља, у ком случају суд одлучују коме од родитеља ће поверити дете на самостално вршење родитељског права, односно да ли ће одлучити да оба родитеља заједнички врше родитељско право. Чак и у ситуацијама у којима су родитељи постигли споразум о вршењу родитељског права, суд ће испитивати постигнути споразум

³⁰ Чл. 12. Нацрта закона о правима детета и заштитнику права детета. Доступно на: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/070619/070619-vest15.html>, приступљено: 5. 9. 2021. године.

са становишта остваривања најбољег интереса детета.³¹ У том смислу, суд ће у сваком конкретном случају утврђивати да ли родитељи поседују капацитете за вршење родитељског права, који родитељ ће на бόльи начин задовољити тренутне и развојне потребе детета, уз истовремено утврђивање мишљења детета о томе са којим родитељем жели да живи, уколико је дете способно да формира мишљење.³² Према ставу Апелационог суда у Нишу, приликом одлучивања о повери детета, суд је дужан да испита подобност и родитељске компетенције родитеља, тј. да изврши процену њиховог емотивног, васпитног, социјалног и развојног утицаја на децу, те да проверу врши имајући у виду узраст, емотивну везаност за родитеље, као и да најбољи интерес детета подразумева удављавање емотивним и

³¹ Пример из судске праксе у коме је суд закључио да споразум родитеља о вршењу родитељског права није у најбољем интересу детета, види у пресуди Апелационог суда у Новом Саду Гж2 401/17, од 10. 8. 2017. године. У конкретном случају, родитељи су суду предали писмени споразум, којим је предвиђено поверавање заједничке деце на самостално вршење родитељског права оцу. Међутим, како се отац преселио у иностранство где је формирао нову породицу у којој је добио још једно дете, суд је закључио да пресељење деце и њихово одвајање од мајке и одвођење из средине у којој су до тада живела, а у ситуацији у којој мајка поседује родитељске капацитете да се стара о деци, није у најбољем интересу детета. Стога споразум родитеља није прихватио већ је на основу налаза и мишљења органа старатељства одлучио да се деца повере мајци на самостално вршење родитељског права уз уређење начина одржавања личних односа са оцем.

³² Интересантна је одлука Апелационог суда у Новом саду Гж2 285/21, од 2. 7. 2021. године, према којој је дете поверено на вршење родитељског права мајци, супротно мишљењу и жељама детета које је оно изражавало током поступка. Тужиља је мајка малолетног детета које је након престанка заједнице живота родитеља поверено на самостално вршење родитељског права оцу. Дете је, поред оца, живело у породичном домаћинству са бабом и дедом, очевим родитељима, са којима је развио близак однос. Након смрти оца, мајка је поднела тужбу за вршење родитељског права и тражила да суд наложи баби и деди да предају дете. Дете је у току поступка изразило жељу да остане да живи са бабом и дедом, као и да одбија сваки контакт са мајком. Међутим, упркос овако израженом мишљењу детета, суд је закључио да је у његовом најбољем интересу да се повери мајци на вршење родитељског права, имајући у виду да мајка поседује родитељске капацитете. Апелациони суд је потврдио првостепену одлуку, са образложењем да родитељско право представља строго лично право, те ако је умро родитељ коме је дете поверено на самостално вршење родитељског права, други родитељ, овде тужиља, има сва права да преузме дете. Наведено је последица апсолутног карактера родитељског права, који налаже поштовање претпоставке да родитељи имају право на вршење родитељског права пре него било која друга особа код које би се по било ком другом основу могло наћи дете. Из прибављеног налаза и стручног мишљења надлежног органа старатељства произлази да је тужиља подобан родитељ и да је у интересу малолетног детета да настави живот са њом, у коју сврху је потребно предузети додатне мере ради реуспостављања њиховог међусобног односа, о чему је сачињен план даљег рада. У том смислу види одлуку Апелационог суда у Београду Гж2 493/21 од 15. 9. 2021. године.

развојним потребама деце. Потребно је утврдити структуру личности оба родитеља, њихове способности да увиђају и адекватно реагују на потребе детета, ко је од њих у свеукупно боље организованим животним условима, као и ко је имао доминантнију и породично постојанију улогу у њиховом подизању.³³

Такође, приликом утврђивања најбољег интереса детета суд је дужан да води рачуна и о тзв. компромитујућим разлозима који могу постојати код једног или оба родитеља. То су неке негативне појаве у понашању и личности родитеља, као што је, примера ради, склоност коцки.³⁴ Такође, у појединим ситуацијама може бити од значаја и постојање подршке шире породице у остваривању родитељске улоге, при чему је од значаја да су чланови шире породице, па чак и пријатељи, способни да у случају потребе изађу у сусрет родитељима и помогну у задовољавању потребе детета када су они привремено спречени да то чине.³⁵

Мишљење детета у судској пракси представља један од најзначајнијих критеријума који суд узима у обзир приликом одлучивања.³⁶ Тако је, примера ради, у једној својој одлуци суд поверио дете на вршење родитељског права оцу, иако према мишљењу Центра за социјални рад мајка испуњава критеријуме да се брине од детету, имајући у виду да малолетно дете дуже од годину дана борави код оца, да нема адекватне контакте са мајком, да је дошло до удаљавања и отуђења од ње, као и због чињенице да је дете изјавило да жели да живи код оца, у овом случају суд је закључио да је у најбољем интересу детета и у складу са фактичким стањем ствари, да се дете повери на самостално вршење родитељског права оцу, уз истовремено уређење начина одржавања личних односа детета са мајком. Суд је изнео став да, у ситуацији када је неопходно

³³ Овај став изнет је у одлукама Апелационог суда у Нишу Гж2 432/2018, од 30. 10. 2018. године, Гж2 313/17, од 30. 8. 2017. године. У одлуци истог суда 27Гж2. бр. 102/17. од 29. 3. 2017. године пресудни критеријум да се одбије тужбени захтев којим је тражено да се измени одлука о вршењу родитељског права и деца повере мајци на самостално вршење родитељског права, био је чињеница да су се деца прилагодила окружењу у коме живе са оцем.

³⁴ Види одлуку Апелационог суда у Нишу Гж2 444/2016, од 20. 10. 2016. године. У одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 508/21, од 23. 9. 2021. године, чињеница која је дисквалификовала оца као носиоца родитељског права јесте постојање насиљних образца понашања према мајци детета и самом детету.

³⁵ Одлука Апелационог суда у Нишу Гж2. 205/2018, од 16. 5. 2018. године. Исти критеријум био је одлучујући и у одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 445/22, од 14. 9. 2022. године.

³⁶ Види одлуку Апелационог суда у Нишу 28 Гж 2. бр. 313/17, од 30. 8. 2017. године, као и одлуке Апелационог суда у Београду Гж2 382/21, од 14. 7. 2021. године и Гж2 430/21, од 18. 8. 2021. године.

да се најпре нарушени односи детета и мајке након његовог одласка код оца поступно реинтегришу, није сврсисходно да се предузимају принудне мере у циљу задовољења мајчине жеље да се њој повери вршење родитељског права. Првостепени суд је мишљење детета уважио, сходно чл. 65. Породичног закона, будући да је оно способно и у могућности да мишљење аутентично изрази, жеља детета да живи код оца је аутентична, односно израз самосталности и слободно изражене воље, а не инструисања и негативног утицаја од стране оца и његових укућана. Дакле, из наведене одлуке суда можемо закључити да, да би се мишљење детета приликом одлучивања уважило, неопходно је да је реч о аутентичном мишљењу детета, односно да је дете заиста и изразило свој унутрашњи став, без спољашњих притисака, манипулатије, застрашивача и сл. Ова чињеница у судском поступку утврђује се на основу стручног мишљења органа старатељства.³⁷

У одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 653/21 од 8. 12. 2021. године, приликом одлучивања коме ће од родитеља поверити дете на старање након развода брака, суд је у образложењу своје одлуке да дете повери мајци на самостално вршење родитељског права навео да, иако оба родитеља поседују капацитете за вршење родитељског права и задовољавајуће психолошке, педагошке и социоекономске услове за самостално вршење родитељског права, заједничко малолетно дете од прекида заједнице живота парничних странака живи са мајком, која се према процени органа старатељства активно ангажује у близи око детета и у стању је да адекватно одговори на актуелне потребе малолетног детета. Такође, суд је констатовао да мајка има одговарајуће потенцијале да детету пружи основну негу, безбедност, емоционалну топлину, стимулацију, а имао је у виду и процену органа старатељства да је дете емотивно приврженije и више везано за мајку, као и да је за дете мање стресно да се не измешта из домаћинства у којем је у потпуности адаптирано, имајући у виду наведено, као и узраст детета, досадашње функционисање и мотивисаност мајке за вршење родитељског права, чињеницу да с мајком у породичном домаћинству живи сестра детета, за коју је малолетно дете такође изузетно везано, оцена је Апелационог суда да је првостепени суд

³⁷ Окончање брака или ванбрачне заједнице представља стресан тренутак за све чланове породице, а нарочито за децу. Често су међусобни односи родитеља у овим ситуацијама оптерећени конфликтима, које неретко преносе на децу. У таквим ситуацијама, код деце се развија тзв. конфликт лојалности услед кога се деца суочавају са тешкоћама да изразе своје аутентично мишљење о томе ком родитељу желе да буду поверила на вршење родитељског права. О овоме види у одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 204/21 од 29. 4. 2021. године.

правилно закључио да је у најбољем интересу малолетног детета да буде поверено мајци.

Један од одлучујућих критеријума приликом оцене суда шта је најбољи интерес детета приликом одлучивања о томе коме ће се дете поверити на вршење родитељског права након престанка заједнице живота родитеља, јесте присуство насиља. По правилу родитељ-насилник није подобан да му дете буде поверено на вршење родитељског права након престанка заједнице живота, било да је реч о оцу или о мајци у уз洛зи насиљника, и без обзира да ли је реч о партнерском насиљу или актима насиља који се непосредно предузимају над децом.³⁸ С тим у вези, став је судске праксе да постоји разлог за измену одлуке о вршењу родитељског права и о поверавању детета другом родитељу и у оним ситуацијама у којима родитељ коме је поверено вршење родитељског права заснује заједницу живота са новим партнером, у којој дете присуствује насиљу.³⁹

³⁸ На ситуацију насиља наилазимо у одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 460/21 од 26. 8. 2021. године. У конкретном случају, насиље оца према детету било је разлог за измену одлуке о вршењу родитељског права и то тако да се дете уместо оцу повери на вршење родитељског права мајци. Суд је у току доказног поступка утврдио да је малолетно дете било жртва насиља свога оца, да је у породици са оцем имао задовољене основне потребе, али да су агресивни и претерани психолошки и насиљни испади оца допринели да дете затражи заштиту и измену одлуке о вршењу родитељског права. Дете је јасно изразило жељу да живи са мајком, што је у најбољем интересу детета. Мишљење органа старатељства у овом случају било је да је, имајући у виду узраст и изјаву воље детета, однос детета са родитељима, мотивацију за родитељство, насиље којем је малолетно дете било изложено док је живело са оцем, неприхватање одговорности оца, као и да је досадашњи боравак детета у породици мајке дао позитивне резултате, у интересу малолетног детета да буде поверен мајци на самостално вршење родитељског права, а да контакте детета и оца не треба ограничавати и утврђивати, већ да ће одлуку о начину и месту њиховог одржавања донети малолетно дете када се буде осећало спремним, будући да су још присутне последице претрпљеног насиља.

Са друге стране, у одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 451/21 од 2. 9. 2021. године насиље оца према мајци, и то психолошко и физичко насиље, били су одлучујући критеријум поред осталих критеријума које је суд уважио, да се дете повери на самостално вршење родитељског права мајци.

³⁹ Ово је био разлог за измену одлуке о вршењу родитељског права у одлуци Апелационог суда у Београду Гж2 230/21 од 27. 5. 2021. године. У конкретном случају, материјално запостављање, давање детету да гледа порно филмове, терање детета да спава у истом кревету са мајком и њеним новим партнером, присуство детета непримереном сексуалном понашању и физичком и вербалном насиљу између њих, према ставу суда представља психолошко занемаривање и злостављање детета.

Са друге стране, материјални разлози и имовинске прилике родитеља нису одлучујући фактор за утврђивање да ли је у најбољем интересу детета да оно буде поверено мајци или оцу.⁴⁰

Такође, у судској пракси је јасно изражен став да је вршење родитељског права у интересу детета, као и да најбољи интерес детета претеже над потребама свих других лица. Чак и одржавање личних односа може се остваривати само у контексту најбољег интереса детета, којим је суд увек дужан да се руководи у смислу чл. 266, ст. 1. Породичног закона и чл. 3. Конвенције о правима детета.⁴¹

ЗАКЉУЧАК

Принцип најбољег интереса детета је правни стандард, једна општа норма, под коју треба подвести конкретне ситуације, тумачећи овај руко водећи принцип. То значи да принцип најбољег интереса детета, иако неодређен, ипак није произвољно постављен концепт, већ се у сваком конкретном случају утврђује шта представља најбољи интерес детета применом унапред дефинисаних објективних критеријума. Ови критеријуми постављени су од стране Комитета за права детета у оквиру Општег коментара бр. 14(2013) на право детета да његов најбољи интерес буде првенствено узет у обзир.⁴²

⁴⁰ У том смислу као пример види одлуке Апелационог суда у Београду Гж2 338/21 од 23. 9. 2021. године, Гж2 288/21 од 10. 6. 2021. године и Гж2 176/21 од 9. 4. 2021. године.

⁴¹ Види одлуку Апелационог суда у Новом Саду Гж2 377/17 од 25. 7. 2017. године. У конкретном случају, суд је одлучивао о захтеву блиских сродника детета – бабе и тетке детета по мајци која је преминула, на одржавање личних односа са дететом. Суд је у овој одлуци исказао став да је у питању право на поштовање приватног живота, с једне стране дететовог оца који самостално врши родитељско право, а с друге стране бабе и тетке које истичу захтев за одржавање личних односа са малолетном унуком односно сестричином, такав захтев задире у сферу поштовања права на породични живот лица према коме је захтев усмерен. Овај сукоб је могуће разрешити једино проценом најбољег интереса детета, при чему процена мора бити свеобухватна. Суд је у образложењу своје одлуке изразио став да малолетна деца чија је мајка преминула имају право да посећују њен гроб, право да се поштује успомена на њихову мајку, право на пијетет и афирмацију тог права, о чему треба водити рачуна. У таквим ситуацијама губитак деце је немерљив, а интересима деце дужни су да се руководе сви, без обзира на постојање евентуалних међусобних сукоба.

⁴² *General comment No. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interests taken as a primary consideration (art. 3, para. 1),* 29 May 2013, доступно на: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>, приступљено: 1. 9. 2021. године.

Комитет за права детета је указао да, када се ови објективни критеријуми одређују, крајњи циљ њихове примене биће да се осигура потпуно и ефективно уживање права која су гарантована Конвенцијом о правима детета.⁴³ Стога је препорука Комитета за права детета да, приликом одређења најбољег интереса детета, елементи који имају бити узети у обзир су: мишљење детета, идентитет детета (при чему су елементи његовог идентитета пол детета, његова сексуална оријентација, национално порекло, религија и уверења, културни идентитет, личност), очување породичног окружења и успостављених породичних веза, брига заштита и безбедност детета, ситуације рањивости (принадлежност мањинској групи, инвалидитет, избеглица или тражилац азила, жртва злостављања, дете улице и сл.), право детета на здравље, право детета на образовање и сл.

У пракси судова Републике Србије наведени критеријуми су препознати и уважени, иако Породични закон Републике Србије не садржи дефиницију принципа најбољег интереса детета, нити критеријуме на основу којих се у сваком конкретном случају процењује шта представља најбољи интерес детета. С тим у вези, сматрамо да ће постојеће нејасноће у овој области бити превладане доношењем Закона о правима детета и Заштитнику права детета, имајући у виду да нацрт наведеног прописа садржи јасно дефинисане критеријуме на основу којих би они који доносе одлуке које се тичу деце процењивали шта је у њиховом најбољем интересу.

ЛИТЕРАТУРА

- Archard, D., Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *International Journal of Children's Rights*, 17 (2009), 1–21.
- Влашковић, В. (2017). Право детета на мишљење и најбољи интерес детета са тежиштем на приступу Комитета за права детета. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 75 (LVI), 183–202.
- Zermatten, J. The best interest of the Child – Literal Analysis, Function, and Implementation, 2. Доступно на https://www.childsrights.org/documents/publications/wr_wr_best-interest-child2009.pdf
- Јовић-Пралиновић, О. (2020). "Protection of the Rights of the Child within the Human Rights System and the National Framework". Thematic Proceeding of X International Scientific Conference „Archibald Reiss Days“, Novembar 18–19,

⁴³ General comment No. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interests taken as a primary consideration (art. 3, para. 1), 29 May 2013, доступно на: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>, приступљено: 1. 9. 2021. године, para. 51.

- Vol. 10 No/ (2020). Belgrade: University of Criminal Investigation and Police Studies, 35–45.
- Милутиновић, Љ. (2018). Мишљење детета као критеријум за утврђивање најбољег интереса детета. *Породични закон – дванаест ћодина после.* Београд: Правни факултет Унион, 143–165.
- Петрушић, Н. (2006). Право детета на слободно изражавање мишљења у новом породичном праву Републике Србије. *Новине у породичном законодавству.* Правни факултет Универзитета у Нишу, 99–118.
- Sloth-Nielsen, J., Liefaard, T. (2016). *The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock After 25 Years and Looking Ahead.* Leiden.
- Takacs, N. (2021). The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (2021) 1, 96–114.

Правни прописи

Декларација УН о правима детета, доступно на: <https://cpd.org.rs/wp-content/uploads/2017/11/1959-Declaration-of-the-Rights-of-the-Child.pdf>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

Конвенција УН о елиминисању свих облика дискриминације жена, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

Конвенција УН о правима детета, доступно на енглеском језику на: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>, приступљено: 1. 11. 2022. године.

Нацрт Закона о правима детета и Заштитнику права детета, доступно на: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/070619/070619-vest15.html>, приступљено: 5. 9. 2021. године.

Породични закон Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 18/2005, 72/2011. – др. закон и 6/2015.

Резолуција Генералне скупштине УН бр. 50/155. од 21. 12. 1995. године, доступно на: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>, приступљено: 29. 12. 2021. године.

General comment No. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interests taken as a primary consideration (art. 3, para. 1), 29 May 2013, доступно на: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>, приступљено: 1. 9. 2021. године.

Судска пракса

Одлука Апелационог суда у Новом Саду Гж2 377/17. од 25. 7. 2017. године;

Одлука Апелационог суда у Новом Саду Гж2 401/17. од 10. 8. 2017. године;

Одлука Апелационог суда у Новом саду Гж2 285/21. од 2. 7. 2021. године;

Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 493/21. од 15. 9. 2021. године;

Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 204/21. од 29. 4. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 653/21. од 8. 12. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 460/21. од 26. 8. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 451/21. од 2. 9. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 230/21. од 27. 5. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 338/21. од 23. 9. 2021. године;;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 288/21. од 10. 6. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 176/21. од 9. 4. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Нишу Гж2 444/2016. од 20. 10. 2016. године;
Одлука Апелационог суда у Нишу 28 Гж 2. бр. 313/17. од 30. 8. 2017. године;
Одлука Апелационог суда у Нишу Гж2. 205/2018. од 16. 5. 2018. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 382/21. од 14. 7. 2021. године;
Одлука Апелационог суда у Београду Гж2 430/21. од 18. 8. 2021. године.

*Ljubica Mihajlović**

Basic Court in Niš, Faculty of Law in Niš
ORCID: 0009-0005-3620-9812

CRITERIA FOR ASSESSING THE BEST INTERESTS OF THE CHILD IN PROCEEDINGS FOR THE PROTECTION OF CHILDREN'S RIGHTS^{4}**

ABSTRACT: The principle of the best interests of the child is one of the four fundamental guiding principles underlying the system for the protection of children's rights under the auspices of the United Nations and the Convention on the Rights of the Child (CRC). It constitutes a general principle, a flexible concept/term to which legal practitioners attribute specific meaning in each unique case. The Family Law of the Republic of Serbia and the Convention on the Rights of the Child both lack a definition of this principle, leaving ample room for assessing the child's best interests *in concreto*, i.e., in the scope of a specific case. In this regard, legal practitioners find valuable guidance in General Comment No. 14 (2013) by the Committee on the Rights of the Child, which clarifies the concept of the child's best interests. This document establishes objective criteria as guiding principles all decision-makers should adhere to in matters concerning children. In addition to examining the prevalent perspectives within legal theory and regulations concerning criteria for assessing a child's best interests, this paper

* e-mail: ljubicamihajlovic90@gmail.com, Judge at the Basic Court in Niš, Ph.D. Student at the Faculty of Law in Niš.

** The paper was received on November 16, 2022, and it was accepted for publishing on March 15, 2023.

The translation of the original article into English is provided by the *Glasnik of the Bar Association of Vojvodina*

will also explore predominant viewpoints found in the judicial practice within the legal system of the Republic of Serbia in this domain.

Keywords: the principle of the best interests of the child, objective criteria, legal proceeding

INTRODUCTION

The principle of the best interests of the child stands as one of the most significant principles in the field of children's rights. It could be argued that this principle forms the foundation for the entire theory of children's rights, subsequently shaping legislative and judicial practices in this domain. As one of the most significant principles, the principle of the best interests of the child is proclaimed by the provision of Article 3, paragraph 1 of the Convention on the Rights of the Child (in the following text: CRC).⁴⁵ This provision stipulates that in all actions concerning children, whether by public or private social welfare institutions, courts of law, administrative authorities, or legislative bodies,

⁴⁵ The Convention on the Rights of the Child, adopted by the United Nations General Assembly through Resolution No. 44/25 on November 20, 1989, stands as an internationally recognized document with the broadest ratification. Today, all countries worldwide, with the exception of the United States – although a signatory to the CRC - have ratified this international legal document. In that sense, it serves as the "constitution" for children's rights. The Convention on the Rights of the Child is available in English at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>; Accessed: 1. 11. 2022. In the following text: CRC. The day the CRC was adopted, November 20, was officially declared as World Children's Day in 1990. Source: <https://www.un.org/en/observances/world-childrens-day>; Accessed: 1. 11. 2022. The CRC is not the first document to develop the principle of the best interests of the child. This principle is enshrined in Principle 2 of the UN Declaration on the Rights of the Child from 1959, while the first international treaty containing this principle is the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. However, while these documents make reference to this principle, they attribute to it fundamentally different meanings and qualities. The 1959 Declaration mentions the best interests of the child in only two specific contexts. According to the provisions of this document, the best interests of the child should be the paramount consideration in "making laws" that enable the child to "develop physically, mentally, morally, spiritually, and socially" (Principle 2). Moreover, parents and other caretakers responsible for a child's upbringing are mandated to prioritize the child's interests as a guiding principle (Principle 7). The Declaration on the Rights of the Child was adopted by the United Nations General Assembly through Resolution 1386(XIV) on November 20, 1959.

The Declaration on the Rights of the Child is available at: <https://cpd.org.rs/wp-content/uploads/2017/11/1959-Declaration-of-the-Rights-of-the-Child.pdf>; Accessed: 1. 11. 2022.

The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women is available at: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>; Accessed: 1. 11. 2022.

the best interests of the child shall take precedence and be a primary consideration.⁴⁶ It constitutes one of the four fundamental principles upon which the CRC is grounded,⁴⁷ and has a threefold nature⁴⁸ as it, according to the CRC, simultaneously embodies a child's right, the principle of the CRC, and a procedural rule.⁴⁹ This principle is also explicitly included in other individual provisions of the CRC.⁵⁰ One of the crucial features of the principle of the child's best interests, when discussed as a child's right, is its self-executing character,⁵¹ according to the stance articulated by the CRC.⁵² This implies that

⁴⁶ According to the CRC, the "Principle of the best interests of the child" serves as the guiding principle in all legal matters pertaining to children, irrespective of whether these actions are undertaken by parents, guardians, social or state institutions, courts, or administrative authorities. This principle finds its roots in the revised text of the 1979 draft CRC, articulated by the working group responsible for its development and submitted by the government of Poland. Source: Sloth-Nielsen, J., Liefeld, T. (2016). *The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock After 25 Years and Looking Ahead*. Leiden, 63.

⁴⁷ Alongside the child's right to life, survival, and development (Article 6 of the CRC), the right to non-discrimination (Article 2 of the CRC) and the child's right to express his or her views freely (Article 12 of the CRC).

⁴⁸ For more insights on the threefold nature of the principle of the best interests of the child, refer to Takács, N. (2021). The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (1), pp. 96–114.

⁴⁹ General Comment No. 14 (2013) of the Committee on the Right of the Child, para. 6. Available at: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/441/89/PDF/G1344189.pdf?OpenElement>. Accessed on: 3. 10. 2022. године.

⁵⁰ For more insights on this matter, refer to provisions of Article 9, Article 18, Article 20, and Article 21 of the Convention on the Rights of the Child (CRC).

⁵¹ Takács, N. (2021). The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (1), p. 99.

⁵² The Committee on the Rights of the Child, serves as the treaty body established by the provisions of Articles 43–45 of the CRC. Its primary function is to oversee the realization and protection of children's rights guaranteed by this international legal document. Initially composed of ten experts of high moral standing and recognized competence in the field of children's rights (Article 43, item 2 of the CRC), the Committee on the Rights of the Child currently consists of eighteen experts. The membership of this body was expanded through the United Nations General Assembly Resolution No. 50/155 on December 21, 1995. This amendment to Article 43, item 2, of the Convention on the Rights of the Child (CRC) replaced the term "ten" in the aforementioned provision with "eighteen." In this manner, the number of experts comprising the Committee on the Rights of the Child was increased. This decision was warranted by acknowledging the pivotal role of the Committee in overseeing the adherence to the CRC by state parties. At that time, this international treaty had garnered 182 ratifications. The amendment outlined in Resolution No. 50/155, dated December 21, 1995, came into effect on November 18, 2002, having been accepted by two-thirds of the contracting parties (128 out of 191 countries). Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>. Accessed: 29. 12. 2021. United

the principle of the best interests of the child is directly applicable, allowing judges and other participants to invoke it in legal proceedings.⁵³ The principle of the best interests of the child, viewed as a procedural rule, entails an obligation for public authorities making decisions directly or indirectly affecting children to assess the impact of their decisions on the child from the perspective of the child's best interests. In this context, the rationale for any decision concerning children should include an explanation of how the child's rights have been honored, what has been identified as the child's best interests, based on which criteria, and so forth.⁵⁴ The third aspect of the principle assumes the role of a fundamental, interpretative principle, used in instances when a legal provision is open to more than one interpretation and necessitates determining the interpretation that most effectively serves the child's best interests.⁵⁵

Thus, the principle of the best interests of the child serves as an *umbrella* term with the goal of ensuring the well-being of the child. All other provisions of the CRC should be interpreted in harmony with this principle.

Criteria for determining the best interests of the child

The principle of the best interests of the child represents the cornerstone of the CRC⁵⁶ and is a unique concept in International Human Rights Law.⁵⁷ It constitutes a legal standard, a complex concept that is flexible and adaptable, and should be adjusted and defined individually according to the specific situation of the child or children concerned, taking their personal context, situation, and needs into consideration.

Nations General Assembly No. 50/155 from December 21, 1995, is available at: <https://undocs.org/en/A/RES/50/155>, Accessed on: 29. 12. 2021. Information about current and former members of the Committee on the Rights of the Child, along with their professional biographies, is available at: <https://ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/Pages/Membership.aspx>, Accessed: 29. 12. 2021.

⁵³ General Comment No. 14 (2013) by the Committee on the Rights of the Child, para. 6a. This standpoint is brought into question in states adhering to the so-called dualistic principle of the relationship between national and international law, which entails the integration of internationally signed and ratified treaties into the national legal framework through the enactment of domestic laws.

⁵⁴ Takács, N. (2021). The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (1), pp. 96–114, 100.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ Sloth-Nielsen, J., Liefhaar, T. (2016). *The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock After 25 Years and Looking Ahead*. Leiden, 63.

⁵⁷ *Ibid.*

This broad definition of the best interests of the child simplifies the position of decision-makers in matters concerning children. It encompasses diverse life situations, providing decision-makers with a wide scope for discretionary judgment. However, at the same time, it also highlights the absence of clear guidelines on what precisely constitutes the child's best interests. While such formulation of the principle was necessary, given the boundless creativity inherent in daily life and the imperative to protect the rights and interests of children universally, it was equally essential to offer guidelines, primarily for judges but also for other individuals working with and for children, to determine the best interests of the child in each specific case and prevent decisions from adopting an arbitrary nature.

In this regard, the CRC, in fulfilling its interpretative role, identified key elements for determining the best interests of the child in individual cases. These elements are outlined within General Comment No. 14 (2013).⁵⁸ According to the stance of the CRC, the criteria for assessing and determining what constitutes the best interests of the child in a specific case are as follows:

“The child's views; the child's identity including characteristics such as sex, sexual orientation, national origin, religion and beliefs, cultural identity, personality; preservation of the family environment and maintaining relations, which implies that the separation should only occur as a last resort measure, as when the child is in danger of experiencing imminent harm or when otherwise necessary, where economic reasons cannot be a justification for separating a child from his or her parents; care, protection and safety of the child; situation of vulnerability, such as disability, belonging to a minority group, being a refugee or asylum seeker, victim of abuse, living in a street situation, etc.; the child's right to health; the child's right to education.”⁵⁹

Given the diverse criteria, balancing each of the abovementioned elements is crucial when determining the child's best interests in a particular case. It should be noted that the fundamental objective in determining the best interests of the child is the full and effective realization of all rights guaranteed by the CRC.⁶⁰ Decision-makers, when determining the child's best interests, should also bear in mind that the child's capabilities will evolve. Decision-makers should, therefore, consider measures that can be periodically revised or adjusted accordingly instead of making definitive and irreversible decisions.⁶¹

⁵⁸ General Comment No. 14 (2013) by the Committee on the Rights of the Child, para. 32. Available at: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/441/89/PDF/G1344189.pdf?OpenElement>. Accessed on: 1. 11. 2022.

⁵⁹ General Comment No. 14 (2013) by the Committee on the Rights of the Child, paras. 53–79.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Ibid.*, para. 84.

In addition to the general criteria for assessing the child's best interests, the CRC has also established procedural safeguards for implementing this principle. According to the CRC, these include: the right of the child to express his or her views; establishment of facts (facts and information relevant to a particular case must be obtained by well-trained professionals to draw up all the elements necessary for assessing the child's best interests); time perception (the passing of time is not perceived in the same way by children and adults).

The stance of the CRC is that postponing or protracting decision-making has notably adverse effects on children who are still in development. Therefore, it is advisable that proceedings involving decisions impacting children be prioritized and carried out as expeditiously as possible. Decisions made in these proceedings should be subject to periodic review at reasonable intervals, aligning with the child's development and capacity to form and articulate opinions on matters concerning them. Decisions concerning children should be made by professionals trained in child psychology, child development, and other relevant human and social development fields, with experience in working with children, who will consider the information received objectively. As far as possible, a multidisciplinary team of professionals should be involved in assessing the child's best interests; the child should receive proper legal representation before the court and equivalent legal bodies; legal reasoning (any decision concerning the child or children must be motivated, justified and explained; if the decision differs from the views of the child, the reason for that should be clearly stated; all decisions must be explicitly specified, instead of generalized); established mechanisms to review or revise decisions.⁶²

Given the above, we can conclude that there are diverse criteria for determining the child's best interests in each unique case. Therefore, it is up to the decision-maker to identify, within a particular case, which criteria or set of criteria to consider and attribute decisive significance. In this regard, the prevailing significance of one criterion over another is subject to interpretation, which is inherently subjective. Hence, in addition to the initial challenge of the vague nature of the principle of the best interests of the child as a legal standard, disregarded in establishing objective criteria for assessing the child's best interests, another question arises: From the multiple objectively defined criteria, which one will the decision-maker base their decision on? The crucial matter is, therefore, *how* the decision-maker will choose to apply one or more criteria. Given that there is no formally established hierarchy among the outlined objective criteria for evaluating the child's best interests, we believe that it is the responsibility of the decision-maker, notably the judge, to provide

⁶² General Comment No. 14 (2013) by the Committee on the Rights of the Child, paras. 85–98.

ample, clear, and persuasive justifications in the rationale of their decision, particularly in situations where various criteria compete or conflict, clarifying why a specific criterion is given precedence over others.

In literature, there is often a reference to the potential conflict between the principle of the best interests of the child and the child's right to express his or her views freely and due weight given to said views in all matters affecting the child. It is emphasized that due attention should be given to the child's views in accordance with their age and maturity, a right guaranteed by Article 12 of the CRC.⁶³ Thus, this theory raises the question of whether these two rights or principles are in conflict or complementary to each other.⁶⁴

Furthermore, applying these principles implies that the child's views will be considered even when determining the child's best interests. On the other hand, the child's opinion will be heard, given due attention, and respected to the extent that it is in the best interests of the child.⁶⁵ Archard and Skivenes argue that conflict arises due to the principle of the best interests of the child being based on the assumption that the adults are the ones who should determine what is in the child's best interest in a given situation. On the other hand,

⁶³ The child's right to express his or her views freely and participate, as guaranteed by Article 12 of the CRC, constitutes yet another fundamental principle among the four foundational pillars that underpin the protective framework established by the CRC. In literature, these two rights are recognized as the most significant within the spectrum of children's rights. See: Archard, D., Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *International Journal of Children's Rights*, 17 (2009), 1–21.

⁶⁴ Zermatten, J. *The best interest of the Child – Literal Analysis, Function and Implementation*, p. 2. Available at: https://www.childrights.org/documents/publications/wr/wr_best-interest-child2009.pdf

⁶⁵ Indications of this idea can also be found in General Comment No. 14 (2013), para. 44. For further insights into determining the child's best interests based on the child's perspective, refer to the work of Milutinović, Lj. (2018). *Mišljenje deteta kao kriterijum za utvrđivanje najboljeg interesa deteta. Porodični zakon – dvanaest godina posle*. Belgrade: Union University School of Law, 150. In the paper, the author references a legal case where the plaintiff sought to affirm the rights of minor children to freely express their preferences regarding living arrangements, school attendance, and the nature of relationships with a non-custodial parent. The defendants, the social welfare center, and the other parent are obliged to respect these rights. The objective was to demonstrate that the opinion of the social welfare center contradicted the best interests of the minor children, thereby infringing upon their fundamental rights. Additionally, the request aimed to implement a temporary measure to halt the execution of a prior court-ordered temporary measure in another case related to the exercise of parental rights. The court dismissed such a lawsuit through a decision, deeming it inadmissible in accordance with art. 194, para. 1, of the Civil Procedure Law. It concluded that the request was impermissible, as it sought the determination of a factual circumstance, not the existence or non-existence of a legal right or legal relationship. The appellate court affirmed the decision of the basic (first-instance) court. (Basic Court in Smederevo, P2 55/16).

the child's right to respect for their views implies that the child has the right to voice their opinion and, ultimately, decide what is in their best interest.⁶⁶

In this context, Professor Vlašković offers an intriguing viewpoint, arguing that the child's best interests have undergone an *internal transformation*. This transformation is attributed to the infiltration of participatory elements within the concept of the best interests of the child, coupled with the concurrent suppression of paternalistic influences that have historically shaped the content of this principle.⁶⁷ We could largely agree with this assertion, advocating for the subtle precedence to be given to the principle of the best interests of the child, which may not always coincide with the child's perspective and views on what is best for them.

We also consider Professor Petrušić's viewpoint acceptable, emphasizing that the child's perspective is the paramount criterion for determining their best interest. However, in instances where the identified best interest of the child does not align with the child's opinion, the decision on such matters should be distinctly justified.⁶⁸

THE BEST INTERESTS OF THE CHILD IN DOMESTIC COURT PRACTICE

Courts are tasked with the fundamental responsibility of identifying the child's best interests in all proceedings concerning the realization and protection of children's rights. In this regard, domestic courts refer to Article 6 of the Family Law, emphasizing the duty of everyone involved to be guided by the child's best interest in all activities concerning children.⁶⁹ These pertain to particular urgent and time-sensitive proceedings,⁷⁰ where the court can ascertain facts, even those not disputed between the litigating parties. The court is authorized to independently investigate facts neither party has presented (the investigative principle).⁷¹

⁶⁶ Archard, D., Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *International Journal of Children's Rights*, 17 (2009), 2.

⁶⁷ Vlašković, V. (2017). Pravo deteta na mišljenje i najbolji interes deteta sa težištem na pristupu Komiteta za prava deteta. *Collection of Papers of the Faculty of Law in Niš*, 75(LVI), 197.

⁶⁸ See more at: Petrušić, N. (2006). *Pravo deteta na slobodno izražavanje mišljenja u novom porodičnom pravu Republike Srbije. Novine u porodičnom zakonodavstvu*. Niš: Faculty of Law, University of Niš, 99–118.

⁶⁹ Art. 6, para. 1 of the Family Law of the Republic of Serbia.

⁷⁰ Art. 269 of the Family Law of the Republic of Serbia.

⁷¹ Art. 205 of the Family Law of the Republic of Serbia.

A recognized shortcoming of the existing legal framework in this domain lies in the fact that Family Law fails to explicitly define criteria based on which the court shall determine what constitutes the best interest of the child in each specific case. This observation holds notable weight, given that the specified criteria are not explicitly articulated in the provisions of the CRC, either. Moreover, when deciding on matters concerning children, judges refrain from invoking the views outlined by the CRC in its general comments.

The provision of Article 2, paragraph 1, item 5 of the Draft Law on the Rights of the Child and the Protector of the Rights of the Child institutes, among its objectives, the establishment of unified criteria and standards for realizing the best interests of the child in all areas of a child's life and development and creating conditions for their implementation.⁷² Article 12 of the Draft specifies that in all actions concerning children and decisions made in connection with children, public authorities, legal entities, and natural persons are obligated to act guided by the best interests of the child (para. 1). In determining the best interests of the child, public authorities, legal entities and natural persons are obliged to determine the child's opinion/views and pay due attention to it, taking into account the child's age and maturity (para. 2). Paragraph 3 of the same Article defines the criteria for determining the child's best interest, specifying that the best interests of the child are determined based on: 1. the child's rights as stipulated by this law, the CRC, and other ratified international treaties, along with the practices of international institutions overseeing the implementation of human and children's rights; 2. the child's gender, age, individual characteristics, past experiences, and life circumstances; 3. the need for physical, cognitive, emotional, and social development and protection of the child's life and health; 4. the necessity to ensure the child's safety; 5. the significance of maintaining stability, continuity in relationships with parents, family, and the environment of origin or residence, considering the child's surroundings and way of life; 6. the quality of the child's relationship with a parent or another individual and the immediate and long-term effects of maintaining that relationship; 7. the need to preserve family ties, particularly

⁷² Art. 2, para. 1, item 5 of the draft of the Law on the Rights of the Child and the Protector of the Rights of the Child. Available at: <https://www.paragraf.rs/dnevnevesti/070619/070619-vest15.html>, Accessed: 5. 9. 2021.

Interestingly, some authors are pessimistic regarding the perceived significance of the existing draft of the Law on the Rights of the Child and the Protector of the Rights of the Child. They argue that the legislative solutions it introduces are inadequate and fail to introduce novel protective mechanisms compared to the current Family Law. More information can be found in: Jović-Prlainović, O. (2020). Protection of the Rights of the Child within the Human Rights System and the National Framework. *Thematic Proceeding of X International Scientific Conference "Archibald Reiss Days"*, November 18–19, Vol. 10 No/. Belgrade: University of Criminal Investigation and Police Studies, 35–45.

relationships with siblings; 8. the child's cultural, racial, ethnic, linguistic, and religious affiliations or heritage; 9. respect for the child's perception of time and acknowledgment of the repercussions of unjustified delays in decision-making on the child; 10. other circumstances, individual characteristics, and conditions that may impact the child's well-being. Paragraph 4 specifies that public authorities are obliged to establish unique standards for assessing and determining the child's best interests in their respective areas of competence. Paragraph 5 stipulates that when determining the child's best interests, public authorities, legal entities, and natural persons should, when necessary, seek independent expert opinions. This becomes mandatory when there's a disagreement about what serves the child's best interests.⁷³

In judicial practice and legal proceedings, the question of determining the child's best interests typically arises when deciding on exercising parental rights following the termination of the parents' cohabitation. In these instances, the court decides which parent will be entrusted with the independent exercise of parental rights or whether both parents will jointly share parental responsibilities. Even in situations where parents have reached an agreement on exercising parental rights, the court will examine the agreement from the perspective of fulfilling the child's best interests.⁷⁴ In such instances, the court will assess, on a case-by-case basis, the parent's ability to fulfill their parental responsibilities, identifying which parent is better suited to meet the child's immediate and developmental needs. Simultaneously, the court will consider the child's expressed preference regarding their living arrangement, provided the child is of an age and maturity level, to form an opinion.⁷⁵ In

⁷³ Article 12 of Draft Law on the Rights of the Child and the Protector of the Rights of the Child. Available at: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/070619/070619-vest15.html>. Accessed on: 5. 9. 2021.

⁷⁴ An instance from legal precedent where the court determined that the parental agreement regarding the exercise of parental rights wasn't in the child's best interest is evident in the verdict of the Court of Appeal in Novi Sad (case no. Gž2 401/17), issued on August 10, 2017. In this specific case, the parents submitted a written agreement to the court outlining the shared custody of their children to be independently exercised by the father. However, when the father moved abroad and started a new family, having another child, the court concluded that relocating the children, separating them from their mother, and uprooting them from their established environment wouldn't serve the children's best interests. The mother's proven parental capabilities particularly influenced this decision. As a result, the court did not approve the parents' agreement. Instead, relying on the assessments of the custody authorities, the court granted sole custody to the mother, with arrangements made for the children to maintain a relationship with their father.

⁷⁵ An intriguing ruling emerged from the Court of Appeal in Novi Sad (case no. Gž2 285/21), dated July 2, 2021. It involved granting custody of the child to the mother for exercising parental rights despite the child's expressed opinions and preferences throughout the legal proceedings. The plaintiff, in this instance, was the mother of a minor child who,

determining child custody, the Appellate Court in Niš asserts that the court must thoroughly examine the suitability and parental competencies of each parent. This involves assessing their emotional, educational, social, and developmental influence on the children. Consideration should be given to factors such as the child's age, emotional bonds with the parents, and ensuring that custody arrangements align with the child's best interests by addressing their emotional and developmental needs. It is necessary to determine both parents' personality structure, their capacity to recognize and adequately respond to the child's needs, as well as which parent has better-organized living conditions overall and played a more dominant and consistent role in their upbringing.⁷⁶

Moreover, in determining the child's best interests, the court must also consider the so-called compromising factors that may be present in one or both parents. These encompass negative aspects of a parent's behavior and personality, such as, for instance, a predisposition to gambling.⁷⁷ Additionally, in

after the end of the parents' relationship, had been entrusted to the father for the independent exercise of parental rights. Alongside the father, the child resided in a household with the paternal grandparents, forming a close bond with them. Upon the father's passing, the mother initiated legal action seeking parental rights and requested the court to compel the grandparents to relinquish custody of the child. During the proceedings, the child strongly expressed a wish to continue living with the grandparents and rejected any interaction with the mother. Despite the child's clear stance and expression of their views, the court determined it was in their best interest to grant custody to the mother, considering her parental capabilities. The Court of Appeal upheld this decision, noting that parental rights are a highly personal matter. If the parent to whom independent parental rights were granted passes away, the other parent – in this case, the plaintiff – retains the right to assume custody of the child. This outcome arises from the absolute nature of parental rights, prioritizing the assumption that parents hold the primary right to care for their child before any other individual, irrespective of circumstances that might involve the child being under someone else's care. From the obtained findings and expert opinion of the competent guardianship authority, it is evident that the plaintiff is a suitable parent and that it is in the child's best interest to continue residing with her. To facilitate this, additional measures are required to rebuild and strengthen their relationship, for which a comprehensive action plan was formulated. For more context, refer to the decision of the Belgrade Court of Appeal, Case No. Gž2 493/21 dated September 15, 2021.

⁷⁶ This perspective was presented in the rulings of the Court of Appeal in Niš, specifically in Case No. Gž2 432/2018, dated October 30, 2018, and Case No. Gž2 313/17 dated August 30, 2017. Moreover, in the decision of the same court, Case No. 27Gž2.br. 102/17 dated March 29, 2017, the decisive factor for dismissing the lawsuit seeking to change the prior parental rights decision and the sole custody of the children to be granted to the mother was the fact that the children had already adapted to the environment where they lived with their father.

⁷⁷ See the decision of the Court of Appeal in Niš Gž2 444/2016 from October 10, 2016. In the decision of the Court of Appeal in Belgrade Gž2 508/21 from September 23, 2021, the fact which disqualified the father of parental rights was an existence of violent patterns of behavior towards the mother of the child and the child itself.

certain situations, the presence of support from extended family in fulfilling the parental role may be significant. It is crucial that members of the extended family, and even friends, are capable of stepping in to assist the parents in meeting the child's needs when they are temporarily unable to do so.⁷⁸

In judicial practice, the child's opinion is one of the crucial criteria the court takes into account for decision-making.⁷⁹ For instance, in a specific ruling, the court granted the father sole parental rights over a minor child despite the social welfare center's opinion favoring the mother's ability to meet the criteria for fulfilling the child's needs. Given that the child had been residing with the father for over a year, lacked sufficient contact with the mother, experienced estrangement, and has expressed a desire to live with the father, the court determined that it is in the child's best interests and in line with the factual circumstances to entrust the child to the independent exercise of parental rights by the father. Simultaneously, the court arranged the method for maintaining personal relations between the child and the mother. The court had taken the stance that, in a scenario requiring the gradual reintegration of strained relations between the child and the mother following the child's residence with the father, resorting to coercive measures to fulfill the mother's wish for sole parental rights is impractical. The first-instance (basic) court respected the child's opinion in accordance with Article 65 of the Family Law, considering that the child is capable and able to express their opinion authentically. The child's desire to live with the father was deemed authentic, reflecting independence and freely expressed will, rather than being negatively influenced by the father or his household. Hence, deducing from the court's ruling in this case, it becomes apparent that, for a child's perspective to be considered in decision-making, it must genuinely reflect the child's inner sentiments – free from external influences such as coercion, manipulation, intimidation, etc. This criterion is established within the legal proceedings based on the guardianship authority's professional evaluation and expert opinion.⁸⁰

⁷⁸ The decision of the Court of Appeal in Niš, Case No. Gž2. 205/2018, dated May 16, 2018. The same criterion was decisive in the ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 445/22 dated September 14, 2022.

⁷⁹ See the ruling of the Court of Appeal in Niš, Case No. 28 Gž 2. br. 313/17, dated August 30, 2017, as well as the decisions of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 382/21, dated July 14, 2021, and Gž2 430/21, dated August 18, 2021.

⁸⁰ Ending a marriage or a domestic partnership is a stressful time for all family members, particularly children. In such situations, the parents' relationship is strained by conflicts which they sometimes inadvertently project onto their children. In such circumstances, children face what's known as a loyalty conflict, making it challenging for them to authentically express their preference regarding which parent they wish to be entrusted to in terms of parental rights. To delve deeper into this matter, you can refer to the ruling of the Belgrade Court of Appeal, Case No. Gž2 204/21, dated April 29, 2021.

In the ruling of the Belgrade Court of Appeal (case: Gž 2 653/21) dated December 8, 2021, addressing the determination of custody post-parental divorce, the court, in justifying its decision to entrust the child to the mother for autonomous exercise of parental rights, stated that although both parents had the capacity and met the necessary psychological, pedagogical, and socio-economic criteria for autonomously exercising parental rights, the minor child of the disputing parties should reside with the mother post-termination of their cohabitation. As per the guardianship authority's assessment, the mother was actively engaged in the child's care and, thus, deemed capable of adequately responding to the minor child's needs. The court acknowledged the mother's ability to provide the child with basic care, security, emotional warmth, and stimulation based on the guardianship authority's assessment, which highlighted the child's stronger emotional attachment to the mother. Moreover, it was less stressful for the child not to be relocated from the household it was fully adapted to. Considering the child's age, the mother's past performance, and her motivation for exercising parental rights, as well as the fact that the child's sister, to whom the child was exceptionally attached, also resided with the mother in the family household, the Court of Appeal concurred with the first-instance court's assessment, finding that it correctly concluded that it was in the child's best interest to be entrusted to the mother.

One crucial factor the court considers when determining the best interests of the child, particularly in deciding which parent will be entrusted with parental rights after the parents' separation, is the presence of violence. A parent who engages in violence is generally deemed unfit to be granted parental rights following the termination of the parents' cohabitation, whether it be the father or the mother acting as the aggressor. This holds for both cases of domestic violence and acts of violence directly perpetrated against the children.⁸¹ In line with this, the prevailing stance in judicial practice is that grounds for revising

⁸¹ Belgrade Court of Appeal, in Case No. Gž2 460/21, dated August 26, 2021, addressed a situation involving parental violence. In this instance, the father's abusive behavior towards the child prompted a reconsideration of the parental rights arrangement, resulting in the child being placed in the custody of the mother instead. During the proceedings, the court found evidence of the child being a victim of paternal violence. While the child's basic needs were met in the father's care, the father's aggressive and excessive psychological outbursts contributed to the child seeking protection and a change in the parental rights arrangements. The child has clearly expressed the desire to live with their mother, which is in their best interest. The childcare authorities considered various aspects, including the child's age, expressed preferences, relationship with both parents, their motivation for parenthood, the violence the child was exposed to while living with the father, the father's lack of accountability, and the positive experiences during the child's previous stays with the mother. In the child's best interest, the authorities recommended entrusting independent parental rights to the mother. However, it was deemed unnecessary to restrict or determine the child's contact with the father; instead, they decided that the minor child should have

decisions on parental rights and child custody also exist in instances when the parent who was previously granted parental rights enters into a new domestic partnership (cohabitation), exposing the child to violence.⁸² Conversely, the parents' financial factors and material circumstances do not play a pivotal role in deciding whether it is in the child's best interest to be placed under the mother's or father's care.⁸³

In legal precedent, a firm standpoint is evident – exercising parental rights serves the child's best interests, with an overriding emphasis on the child's best interests over the needs of all other parties. The preservation of personal relationships, too, must align with and occur within the context of the child's best interests, a guiding principle incumbent upon the court in accordance with Article 266, paragraph 1 of the Family Law, and Article 3 of the CRC.⁸⁴

the autonomy to decide when and how they interact with their father when they feel ready, considering the enduring impact of the experienced violence.

On the other hand, in the decision of the Court of Appeal in Belgrade, case number Gž2 451/21 dated September 2, 2021, the violence perpetrated by the father against the mother, both psychological and physical, stood as a decisive criterion among other factors considered by the court. This led to the decision to entrust the independent exercise of parental rights to the mother.

⁸² This was the reason for altering the decision on parental rights in the ruling of the Court of Appeal in Belgrade, case number Gž2 230/21, dated May 27, 2021. In this particular case, material neglect, exposing the child to pornographic content, compelling the child to sleep in the same bed as the mother and her new partner, the child's exposure to inappropriate sexual behavior, and instances of physical and verbal violence among them were deemed as psychological neglect and child abuse by the court.

⁸³ In this regard, see the rulings of the Court of Appeal in Belgrade, Gž2 338/21, dated September 23, 2021, Gž2 288/21 dated June 10, 2021, and Gž 176/21 dated April 9, 2021, as an example.

⁸⁴ Refer to the ruling by the Court of Appeal in Novi Sad, Case Gzh2 377/17, dated July 25, 2017. In this specific instance, the court deliberated on a plea from close relatives of a child – the maternal grandmother and aunt of the deceased mother – seeking to maintain a personal relationship with the child. The court underscored that this matter pertains to the right to uphold private life, balancing the father's sole exercise of parental rights with the grandmother and aunt's plea for continued ties with the minor grandchild or niece. This request, however, intrudes upon respecting the family life rights of the person in question. The resolution of this conflict hinges solely on assessing the child's best interests, necessitating a thorough evaluation. The court emphasized that children whose mother has passed have the right to visit her grave, honor her memory, and receive due reverence, which should be taken into account. In such scenarios, the irreparable loss of a child demands that all decisions prioritize the child's welfare, irrespective of any underlying conflicts.

CONCLUSION

The principle of the best interests of the child serves as a legal standard, a general norm guiding the interpretation of specific situations. Despite its inherent ambiguity, this principle is not arbitrarily defined. Instead, what constitutes the child's best interests is determined in each unique case by applying the pre-established objective criteria. These criteria were set forth by the CRC within the General Comment No. 14 (2013) framework, emphasizing the child's right to have their best interests prioritized.⁸⁵

The CRC has emphasized that, in determining these objective criteria, the fundamental objective is to ensure the complete and effective enjoyment of the rights guaranteed by the CRC.⁸⁶ Hence, the CRC recommends that, in determining the child's best interests, the following elements need to be taken into consideration: the child's views; the child's identity (including characteristics such as sex, sexual orientation, national origin, religion and beliefs, cultural identity, and personality); preservation of the family environment and maintaining relations; care, protection, and safety of the child; situation of vulnerability (disability, belonging to a minority, being a refugee or asylum seeker, victim of abuse, living in a street situation, etc.); the child's right to health; the child's right to education, etc.

In the judicial practice of the Republic of Serbia, these criteria have been acknowledged and upheld despite the absence of a specific definition of the child's best interest and criteria for determining this concept within the Family Law of the Republic of Serbia. In this context, we believe that addressing the current ambiguities in this domain will be achieved through the enactment of the Law on the Rights of the Child and the Protector of the Rights of the Child. The draft of this legislation provides well-defined criteria that would enable decision-makers involved with children to assess what is in their best interest with clarity.

⁸⁵ General Comment No. 14 (2013) on the right of the child to have their best interests taken as a primary consideration (art. 3, para. 1), 29 May 2013, Available at: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>, Accessed: 01.09.2021

⁸⁶ *Ibid*, para. 51.

BIBLIOGRAPHY

- Archard, D., Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *International Journal of Children's Rights*, 17 (2009).
- Jović-Prlainović, O. (2020). Protection of the Rights of the Child within the Human Rights System and the National Framework. *Thematic Proceeding of X International Scientific Conference "Archibald Reiss Days"*, November 18–19, Vol. 10 No/(2020). Belgrade: University of Criminal Investigation and Police Studies.
- Petrušić, N. (2006). *Pravo deteta na slobodno izražavanje mišljenja u novom porodičnom pravu Republike Srbije. Novine u porodičnom zakonodavstvu*. Niš: Faculty of Law, University of Niš.
- Sloth-Nielsen, J., Liefaard, T. (2016). *The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock After 25 Years and Looking Ahead*. Leiden.
- Takacs, N. (2021). The threefold concept of the best interests of the child in the immigration case law of the ECtHR. *Hungarian Journal of Legal Studies*, 62 (2021) 1.
- Vlašković, V. (2017). Pravo deteta na mišljenje i najbolji interes deteta sa težistem na pristupu Komiteta za prava deteta. *Collection of Papers of the Faculty of Law in Niš*, 75(LVI).
- Zermatten, J. (2009). *The best interest of the Child – Literal Analysis, Function, and Implementation*. Available at: https://www.childrights.org/documents/publications/wr/wr_best-interest-child2009.pdf;
- Milutinović, Lj. (2018). *Mišljenje deteta kao kriterijum za utvrđivanje najboljeg interesa deteta. Porodični zakon – dvanaest godina posle*. Belgrade: Union University School of Law.

Legal regulations

- United Nations, *Declaration of the Rights of the Child*, 1959. Available at: <https://cpd.org.rs/wp-content/uploads/2017/11/1959-Declaration-of-the-Rights-of-the-Child.pdf>; accessed: 1. 11. 2022.;
- United Nations, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, 1979. Available at: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>; accessed: 1. 11. 2022.
- United Nations, *Convention on the Rights of the Child*, 1989. Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>; accessed: 1. 11. 2022;
- Draft Law on the Rights of the Child and the Protector of the Rights of the Child. Available at: <https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/070619/070619-vest15.html>, accessed on: 5. 9. 2021;
- Family Law of the Republic of Serbia, *Official Gazette of RS*, No. 18/2005, 72/2011, and 6/2015;
- United Nations, *United Nations General Assembly Resolution No. 50/155 from 21.12.1995*, 1995. Available at: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>; accessed on: 29. 12. 2021;

General comment No. 14 (2013) on the right of the child to have his or her best interests taken as a primary consideration (art. 3, para. 1), 29 May 2013. Available at: <https://www.refworld.org/docid/51a84b5e4.html>; accessed on: 1. 9. 2021.;

Judicial practice

The ruling of the Court of Appeal in Novi Sad, Case No. Gž2 377/17, dated July 25, 2017.

The ruling of the Court of Appeal in Novi Sad, Case No. Gž2 401/17, dated August 10, 2017.

The ruling of the Court of Appeal in Novi Sad, Case No. Gž2 285/21, dated July 2, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 493/21, dated September 15, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 204/21, dated April 24, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 653/21, dated December 8, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 460/21, dated August 26, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 451/21, dated September 2, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 230/21, dated May 27, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 338/21, dated September 23, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 288/21, dated June 10, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Belgrade, Case No. Gž2 176/21, dated April 9, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Niš, Case No. Gž2 444/2016, dated October 20, 2016.

The ruling of the Court of Appeal in Niš, Case No. Gž2. 313/17, dated August 30, 2017.

The ruling of the Court of Appeal in Niš, Case No. Gž2. 205/2018, dated May 16, 2018.

The ruling of the Court of Appeal in Niš, Case No. Gž2 382/21, dated July 14, 2021.

The ruling of the Court of Appeal in Niš, Case No. Gž2 430/21, dated August 18, 2021.

О С Т А Л И П Р И Л О З И И С А О П Ш Т Е Њ А

САДРЖАЈ

- Одабрана пракса
из области грађанског права / **1119–1138**
Др Ивана Миљуш
Кривично ђраво Сједињених Америчких Држава /
1139–1142
- Коментар Закона о прекријајима. Према стању
законодавства од 1. децембра 2022. године /
1143–1145
Саопштење са седнице Управног одбора одржане
30. 6. 2023. године / **1146–1154**
Саопштење са седнице Управног одбора одржане
1. 9. 2023. године / **1155–1162**
Саопштење са седнице Управног одбора одржане
29. 9. 2023. године / **1163–1171**

ODABRANA PRAKSA IZ OBLASTI GRAĐANSKOG PRAVA

a) Novčana naknada kod tzv. faktičke eksproprijacije se ne može izjednačiti sa novčanom naknadom koja se dosuduje kod formalne sprovedene eksproprijacije, te novčana naknada kod tzv. faktičke eksproprijacije mora, koliko je to moguće, izbrisati sve posledice nezakonitog čina oduzimanje imovine i ponovo uspostaviti situaciju koja bi, po svoj prilici, postojala da to oduzimanje nije počinjeno.

b) Ustavnopravno je neprihvatljivo pravno stanovište da se visina naknade zbog oduzimanja zemljišta odreduje isključivo prema odredbi čl. 41, st. 2. Zakona o eksproprijaciji, tj. da se visina naknade odreduje prema tržišnoj ceni prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi.

*Odluka US od 29. juna 2023 –
Už 1189/21 (VKS)*

Iz obrazloženja:

[1] D. M. iz Sremskih Mihaljevac i G. K. iz Šimanovaca izjavile su Ustavnom

sudu (...) ustavnu žalbu protiv stava drugog izreke rešenja Vrhovnog kasacionog suda Rev. 951/17. od 4. novembra 2020. godine, zbog povrede prava na pravično suđenje, zajemčenog odredbom čl. 32, st. 1. Ustava Republike Srbije.

[2] U ustavnoj žalbi je, između ostalog, navedeno: da je predmet tužbenog zahteva bila naknada za faktički oduzeto zemljište i da su nižestepeni sudovi dosudili naknadu prema tržišnoj vrednosti zemljišta iz vremena kada je zemljište oduzeto, septembra 2011. godine, a Vrhovni kasacioni sud je ocenio da podnosiocima pripada naknada po tržišnoj ceni u vreme donošenja prvostepene odluke, te da je shodno takvom rezonovanju Vrhovni kasacioni sud delimično preinacio nižestepene presude; da je najviši sud zasnovao svoju odluku na odredbi čl. 41, st. 2. Zakona o eksproprijaciji; da se navedena zakonska odredba odnosi na situaciju kada se zaključuje sporazum o visini naknade ili na situaciju kada sporazum nije postignut; da ta druga situacija odgovara situaciji u kojoj eksproprijacija zemljišta jeste sprovedena na zakonit način uz donošenje potrebnih

akata, ali u tom postupku nije na kraju došlo i do sporazuma između ranijeg sopstvenika i korisnika eksproprijacije o visini naknade koja treba da se isplati ranijem sopstveniku i u takvoj situaciji između tih stranaka može da se vodi postupak radi utvrđivanja visine naknade u kojem se visina naknade određuje prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi; da, međutim, kada je u pitanju faktička eksproprijacija nema mesta primeni navedene odredbe, jer faktička eksproprijacija nije zakonski termin, već termin koji je iznedrila sudska praksa u situaciji kada državni organi bez postojanja pravnog osnova vrše oduzimanje nepokretnosti; da su u takvoj situaciji podnositeljke ustawne žalbe kao raniji sopstvenici zemljišta imali pravo da biraju da im se naknada odredi prema okolnostima u vreme oduzimanja nepokretnosti ili u vreme donošenja prvostepene odluke o naknadi; da su podnositeljke ustawne žalbe podnеле tužbu sa zahtevom da im se naknadi šteta zbog oduzimanja zemljišta u visini koja odgovara tržišnoj vrednosti zemljišta u trenutku oduzimanja zemljišta.

[...]

[6] Ustavni sud je, u sprovedenom postupku, izvršio uvid u osporeno rešenje, dokumentaciju priloženu uz ustawnu žalbu, spise predmeta Višeg suda u Sremskoj Mitrovici P. 24/13, te utvrdio sledeće činjenice i okolnosti od značaja za odlučivanje:

[7] Tužilje D. M. i G. K., ovde podnositeljke ustawne žalbe, podnеле su 10. decembra 2013. godine tužbu Višem суду u Sremskoj Mitrovici protiv opštine Pećinci, radi naknade štete zbog oduzetog zemljišta bez sprovodenja postupka eksproprijacije tzv. faktička eksproprijacija zemljišta.

[8] Viši sud u Sremskoj Mitrovici je presudom P. 24/13, od 11. decembra 2015. godine obavezao tuženu Opština Pećinci da podnositeljkama na ime naknade štete zbog faktičke izvršne eksproprijacije zemljišta plati novčani iznos od 399.150,52 evra. U obrazloženju presude je, između ostalog, navedeno: da je u nalazu sa mišljenjem sudskih veštaka poljoprivredne i gradevinske struke od 30. juna 2015. godine procenjena

tržišna vrednost oduzetog zemljišta 20,41 evro/m² = 2.461,5317 din/m²; da je, po primedbama stranaka, u dopunskom nalazu sa mišljenjem od 12. oktobra 2015. godine data procena tržišne vrednosti oduzetog zemljišta u vreme oduzimanja zemljišta, septembra meseca 2011. godine, u iznosu od 399.150,52 evra, i procena tržišne vrednosti oduzetog zemljišta na dan dopunskog veštacenja u iznosu od 321.069,71 evra; da se u obrazloženju presude sud pozvao na odredbu čl. 42, st. 1. Zakona o eksproprijaciji, kao i na odredbe čl. 154, 155, 189. i 277. Zакона o obligacionim odnosima.

[9] Apelacioni sud u Novom Sadu je presudom Gž. 344/17, od 23. februara 2017. godine odbio žalbu tužene i potvrdio prvočestepenu presudu.

[10] Vrhovni kasacioni sud je osporenim rešenjem Rev. 951/17, od 4. novembra 2020. godine, u stavu prvom izreke, potvrdio drugostepenu presudu kojom je potvrđena prvostepena presuda u delu kojom je tužena Opština Pećinci obavezana da podnositeljkama na ime naknade zbog faktičke izvršne eksproprijacije zemljišta plati novčani iznos od 321.069,71 evra, dok je, u osporenom stavu drugom izreke, preinačio drugostepenu i prvostepenu presudu, tako što je odbio tužbeni zahtev da tužena Opština Pećinci na ime naknade zbog faktičke izvršne eksproprijacije zemljišta podnositeljkama plati preko dosuđenog iznosa od 321.069,71 evra pa do traženog iznosa od 399.150,52 evra, iznos od 78.080,81 evra. U obrazloženju osporenog revizijskog rešenja je navedeno: da podnositeljke ustawne žalbe imaju pravo na naknadu u novcu za oduzete parcele, a prema tržišnoj ceni takvog zemljišta prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi koja je veštacenjem utvrđena u visini od 321.069,71 evra; da je, međutim, Vrhovni kasacioni sud ispitujući navode revizije tužene i ocenjujući njihovu osnovanost, delimično prihvatio reviziju, preinačio nižestepene presude i odbio tužbeni zahtev u delu kojim je odlučeno o visini glavnog potraživanja preko iznosa od 321.069,71 evra pa do traženog iznosa od 399.150,52 evra, odnosno za iznos od

78.080,81 evra, budući da su u ovom delu nižestepeni sudovi pogrešno primenili materijalno pravo u pogledu momenta u kome se određuje visina naknade; da u konkretnom slučaju naknada za oduzeto zemljište se ne može dosuditi prema tržišnoj vrednosti zemljišta iz septembra meseca 2011. godine kada je donet Zaključak o pokretanju postupka eksproprijacije i podnet Zahtev vlasti RS, zato što odluka o naknadi nije doneta, niti je sporazum o naknadi postignut, zbog čega se visina naknade u novcu za oduzete nepokretnosti tužilja mora odrediti i dosuditi po tržišnoj ceni prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi, a kako je to propisano odredbom čl. 41, st. 2. Zakona o eksproprijaciji.

[11] Odredbom čl. 32, st. 1. Ustava, na čiju povredu se pozivaju podnositeljke ustanovne žalbe, utvrđeno je da svako ima pravo da nezavisan, nepristrasan i zakonom već ustanovljen sud, pravično i u razumnom roku, javno raspravi i odluci o njegovim pravima i obavezama, osnovanosti sumnje koja je bila razlog za pokretanje postupka, kao i o optužbama protiv njega.

[12] Odredbama Zakona o obligacionim odnosima (*Službeni list SFRJ*, br. 29/78, 39/85, 45/89. i 57/89. i *Službeni list SRJ*, br. 31/93, (22/99, 23/99, 35/99. i 44/99) propisano je da: ko drugome prouzrokuje štetu dužan je naknaditi je, ukoliko ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivice (čl. 154, st. 1); da je šteta umanjenje nečije imovine (obična šteta) i sprečavanje njenog povećanja (izmakla korist) (čl. 155); da oštećenik ima pravo kako na naknadu obične štete, tako i na naknadu izmakle koristi (čl. 189, st. 1); da se visina naknade štete određuje prema cenama u vreme donošenja sudske odluke, izuzev slučaja kad zakon naređuje što drugo (čl. 189, st. 2); da će sud, uzimajući u obzir i okolnosti koje su nastupile posle prouzrokovanja štete, dosuditi naknadu u iznosu koji je potreban da se oštećenikova materijalna situacija dovede u ono stanje u kome bi se nalazila da nije bilo štetne radnje ili propuštanja (čl. 190).

[13] Odredbama Zakona o eksproprijaciji (*Službeni glasnik RS*, br. 53/95, *Službeni*

list SRJ, br. 16/01. i *Službeni glasnik RS*, br. 23/01, 20/09, 55/13. – Odluka US i 106/16. – autentično tumačenje) je propisano: da se visina naknade u novcu za eksproprijane nepokretnosti određuje po tržišnoj ceni, prema okolnostima u momentu zaključenja sporazuma o visini naknade, a ako sporazum nije postignut, prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi (čl. 41, st. 2); da se naknada za eksproprijisano poljoprivredno zemljište i građevinsko zemljište određuje u novcu prema tržišnoj ceni takvog zemljišta, ako zakonom nije drukčije propisano (čl. 42, st. 1).

[14] Razmatrajući ustavnu žalbu sa aspekta istaknute povrede prava na pravično sudenje iz čl. 32. st. 1. Ustava, Ustavni sud naglašava da je pravilnu primenu merodavnog prava nadležan da ceni instancioni (viši) sud u zakonom propisanom postupku kontrole zakonitosti odluka nižestepenih suda. Ustavni sud nije nadležan da ocenjuje pravilnost činjeničnih i pravnih zaključaka redovnih suda, osim u slučaju kada je primena merodavnog materijalnog i/ili procesnog prava bila očigledno proizvoljna, odnosno arbiterna na štetu podnosioca ustanovne žalbe, što može dovesti do povrede Ustavom zajemčenog prava na pravično sudenje. Stoga je Ustavni sud, u određenim situacijama, koje prvenstveno zavise od konkretnog slučaja i utemeljenosti iznetih ustanovopravnih razloga, nadležan da ceni povredu prava iz čl. 32, st. 1. Ustava i sa stanovišta primeće materijalnog, odnosno procesnog prava.

[15] Ustavni sud podseća da su podnositeljke ustanovne žalbe podnеле tužbu radi naknade štete zbog oduzimanja zemljišta bez sprovedenog postupka eksproprijacije tzv. faktička eksproprijacija zemljišta. U parničnom postupku koji je prethodio ustanovosudskom utvrđeno je da je podnositeljkama oduzeto zemljište bez sprovedenog postupka eksproprijacije, da postoji odgovornost tužene kao korisnika eksproprijacije, da podnositeljkama pripada naknada štete za oduzeto zemljište i da naknadu štete treba odrediti prema tržišnoj ceni oduzetog zemljišta. Međutim, nižestepeni sudovi su usvojili tužbeni zahtev radi naknade štete zbog oduzimanja

zemljišta u visini koja odgovara tržišnoj ceni zemljišta u vreme oduzimanja zemljišta, septembra meseca 2011. godine, u iznosu od 399.150,52 evra, dok je Vrhovni kasacioni sud zauzeo pravni stav da podnositelj-kama pripada naknada zbog oduzimanja zemljišta po tržišnoj ceni prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi, u iznosu od 321.069,71 evra, odnosno radi se o visini koja odgovara tržišnoj ceni zemljišta na dan veštačenja, te je odbio tužbeni zahtev preko iznosa od 321.069,71 evra pa do traženog iznosa od 399.150,52 evra, odnosno za iznos od 78.080,81 evra.

[16] Ustavni sud konstatiše da su se nižestepeni sudovi prilikom dosudivanja naknade štete zbog faktičke eksproprijacije pozvali na odredbe Zakona o obligacionim odnosima i Zakona o eksproprijaciji, dok se Vrhovni kasacioni sud u svom osporenom aktu prilikom dosudivanja naknade pozvao isključivo na Zakon o eksproprijaciji (čl. 41, st. 2). U prilog navedenom, jeste da su nižestepeni sudovi tužbeni zahtev podnositeljki tretirali kao tužbeni zahtev radi naknade štete, dok je Vrhovni kasacioni sud njihov tužbeni zahtev tretirao kao tužbeni zahtev radi naknade (Zakon o eksproprijaciji poznaće samo naknadu). Ustavni sud ocenjuje da je ovo od bitnog materijalnog pravnog značaja, s obzirom na to da Zakon o obligacionim odnosima propisuje i pravo oštećenog na potpunu naknadu štete (čl. 190). Ustavni sud nalazi da u slučaju oduzimanja imovine od sopstvenika bez sprovedenog postupka eksproprijacije, raniji sopstvenici imovine u cilju zaštite svojih imovinskih prava se primoravaju da preduzmu pravne mere protiv korisnika eksproprijacije, a to je tužba za naknadu štete sudu (videti presudu Evropskog suda za ljudska prava u predmetu Halil Göçmen protiv Turske, broj predstavke 24883/07, od 12. novembra 2013. godine, st. 31).

[17] Ustavni sud, dalje, ukazuje na pravni stav Evropskog suda za ljudska prava, a koji prihvata i Ustavni sud, da tzv. faktička eksproprijacija ne predstavlja alternativu formalno sprovedenoj eksproprijaciji, jer ona dovodi do pravne nesigurnosti i izaziva

neizvesnost kod ranijih sopstvenika neprekrenosti povodom pravnih posledica ovake radnje organa javne vlasti (videti presudu Evropskog suda za ljudska prava u predmetu Halil Göçmen protiv Turske, st. 32). Ustavni sud, stoga, ocenjuje da se novčana naknada kod tzv. faktičke eksproprijacije ne može izjednačiti sa novčanom naknadom koja se dosuduje kod formalne sprovedene eksproprijacije, te novčana naknada kod tzv. faktičke eksproprijacije mora, koliko je to moguće, izbrisati sve posledice nezakonitog čina oduzimanje imovine i ponovo uspostaviti situaciju koja bi, po svoj prilici, postojala da to oduzimanje nije počinjeno (videti presudu Evropskog suda za ljudska prava u predmetu Scordino protiv Italije, broj predstavke 43662/98, od 6. marta 2007. godine, st. 32, kao i odluku Međunarodnog suda pravde u predmetu *Papamichalopoulos and Others protiv Grčke*, Series A no. 330B, od 31. oktobra 1995, st. 36).

[18] Imajući u vidu sve navedeno, Ustavni sud je ocenio da iako je najviši sud konstatovao da se u konkretnom sporu radi o oduzimanju imovine bez sprovedenog postupka eksproprijacije, ipak taj sud nije uzeo u obzir specifične okolnosti kod sprovedene tzv. faktičke eksproprijacije, u smislu da se pravne posledice tzv. faktičke eksproprijacije i formalne eksproprijacije ne mogu u potpunosti izjednačiti, a samim tim ni novčana naknada zbog oduzimanja zemljišta (tzv. faktička eksproprijacija ne predstavlja alternativu formalnoj sprovedenoj eksproprijaciji). Ustavni sud je stoga ocenio da je u konkretnom slučaju ustavnopravno neprihvatljivo pravno stanovište najvišeg suda da se visina naknade zbog oduzimanja zemljišta odredi isključivo prema odredbi čl. 41, st. 2. Zakona o eksproprijaciji (visina naknade zbog oduzimanja zemljišta po tržišnoj ceni prema okolnostima u momentu donošenja prvostepene odluke o naknadi).

[...]

ZPP čl. 403, st. 2. i 3, čl. 469.

Spor o potraživanju naknade štete pretrpljene na radu ne predstavlja nikada spor male vrednosti, te se stoga dozvoljenost revizije procenjuje na osnovu čl. 403, st. 2. i 3. ZPP.

*Odluka US od 29. juna 2023.
– Už 3679/20 (VKŠ)*

Iz obrazloženja:

[...]

[2] Podnositeljka ustavne žalbe, između ostalog, osporava pravnu ocenu Vrhovnog kasacionog suda o nedozvoljenosti revizije. Istiće da je odbacivanjem revizije kao nedozvoljene došlo do očigledno proizvoljne primene Zakona o parničnom postupku, jer i pored toga što vrednost pobijanog dela pravnosnažne presude ne prelazi imovinski cenzus za sporove male vrednosti, ovde nije reč o takvoj vrsti spora, imajući u vidu da potiče iz radnog odnosa. Predlaže da Ustavni sud usvoji ustavnu žalbu, utvrdi povredu označenih ustavnih prava i poništi osporene akte. Istiće i zahtev za naknadu nematerijalne štete u iznosu od 200.000 dinara i materijalne štete u visini troškova parničnog postupka, kao i zahtev za naknadu troškova na ime sastava ustavne žalbe.

[...]

[5] Ustavni sud je, u sprovedenom postupku, uvidom u dokumentaciju priloženu uz ustanovnu žalbu, utvrdio sledeće činjenice i okolnosti od značaja za odlučivanje:

[6] Presudom Osnovnog suda u Staroj Pazovi – Sudska jedinica u Indiji [...] usvojen je tužbeni zahtev tužilje, ovde podnositeljke ustanovne žalbe, pa je tuženi obavezan da joj, na ime naknade nematerijalne štete zbog povrede na radu (prilikom povratka sa posla), isplati ukupan iznos od 200.000 dinara, odnosno, po 100.000 dinara za pretrpljene fizičke bolove i pretrpljeni strah.

[7] Osporenom presudom Apelacionog suda u Novom Sadu [...] žalba tuženog je usvojena, pa je prvostepena presuda preinačena, tako što je tužbeni zahtev tužilje u celini odbijen kao neosnovan.

[8] Osporenim rešenjem Vrhovnog kasacionog suda [...] revizija tužilje podneta

protiv navedene drugostepene presude je odbačena kao nedozvoljena.

[9] U obrazloženju osporenog revizijskog rešenja je, pored ostalog, navedeno: da je čl. 468, st. 1. Zakona o parničnom postupku propisano da sporovi male vrednosti, u smislu odredaba ove glave, jesu sporovi u kojima se tužbeni zahtev odnosi na potraživanje u novcu koje ne prelazi dinarsku protivvrednost 3.000 evra po srednjem kursu Narodne banke Srbije na dan podnošenja tužbe; da je čl. 479, st. 6. istog Zakona propisano da protiv odluke drugostepenog suda nije dozvoljena revizija; da je tužba radi naknade nematerijalne štete podneta 14. marta 2017. godine; da kako se u konkretnom slučaju radi o imovinskompravnom sporu male vrednosti, u kome vrednost spora pobijanog dela od 200.000 dinara ne prelazi dinarsku protivvrednost 3.000 evra po srednjem kursu Narodne banke Srbije na dan podnošenja tužbe, Vrhovni kasacioni sud je našao da revizija nije dozvoljena; da je prilikom ocene dozvoljenosti revizije, Vrhovni kasacioni sud imao u vidu da je pobijanom presudom preinačena prvostepena presuda, ali nalazi da nema mesta primeni čl. 403, st. 2, t. 2) Zakona o parničnom postupku, koji se može primeniti samo kod opštег režima dopuštenosti ovog pravnog leka, a ne i u sporovima u kojima je posebnom odredbom navedenog Zakona ili posebnim zakonom određeno da revizija nije dozvoljena, kao što je slučaj sa sporovima male vrednosti.

[10] Odredbom čl. 32, st. 1. Ustava, na čiju se povredu ukazuje u ustanovnoj žalbi, utvrđeno je da svako ima pravo da nezavisan, nepristrasan i zakonom već ustanovljen sud, pravično i u razumnom roku, javno raspravi i odluči o njegovim pravima i obavezama, osnovanosti sumnje koja je bila razlog za pokretanje postupka, kao i o optužbama protiv njega.

[11] Odredbama čl. 403. Zakonom o parničnom postupku (*Službeni glasnik RS*, br. 72/11, 49/13. – Odluka US, 74/13. – Odluka US i 55/14) (u daljem tekstu: ZPP) je propisano da protiv pravnosnažne presude donete u drugom stepenu, stranke mogu da

izjave reviziju u roku od 30 dana od dana dostavljanja presude (st. 1), da je revizija uvek dozvoljena ako je drugostepeni sud preinačio presudu i odlučio o zahtevima stranaka (st. 2, t. 2).

[12] Za odlučivanje u ovom ustavnosudskom predmetu od značaja su i odredbe ZPP, a koje su navedene u odlukama Ustavnog suda Už-5083/2016, od 5. jula 2018. godine i Už-4885/2017, od 21. marta 2019. godine (videti na veb-stranici Ustavnog suda: www.ustavni.sud.rs). Ustavni sud, pri tome, i u ovom ustavnosudskom predmetu posebno ukazuje na odredbu čl. 476. ZPP, kojom je izričito propisano da se sporovi iz radnog odnosa ne smatraju sporovima male vrednosti (u kojima, saglasno odredbi čl. 479, st. 6. ovog zakona, nije dozvoljena revizija).

[13] Razmatrajući navode podnositeljke ustanove žalbe o povredi prava na pravično suđenje, Ustavni sud konstatiše da ona svoje navode zasniva na tvrdnji da je Vrhovni kasacioni sud proizvoljno primenio odredbe merodavnog procesnog prava prilikom odlučivanja o dozvoljenosti revizije u parnicu u sporu iz radnog odnosa.

[14] S tim u vezi, Ustavni sud konstatiše da je Vrhovni kasacioni sud odluku o nedozvoljenosti revizije podnositeljke ustanove žalbe zasnovao na stanovištu da je, u konkretnom slučaju, reč o postupku u sporu male vrednosti, u kome je revizija protiv odluke drugostepenog suda isključena, čak i kada je ta odluka preinačujuća.

[15] Ustavni sud ukazuje da ZPP predviđa u kojim parnicama iz radnog odnosa je revizija uvek dozvoljena, ali ne isključuje pravo stranke da i u drugim sporovima iz radnog odnosa u kojima se odlučuje o nekom pravu ili obavezi zaposlenog, izjaviti reviziju, ako su za to ispunjeni zakonski uslovi. Ovakva ocena Ustavnog suda utemeljena je na odredbi čl. 436. ZPP, kojom je predviđeno da će se u parnicama u sporovima iz radnog odnosa, ako u delu ZPP kojim je uređen ovaj poseban parnični postupak ne postoje posebne odredbe, primenjivati ostale odredbe ovog zakona. U tom smislu, izmenama ZPP, koje su stupile na snagu 31. maja

2014. godine, dakle pre podnošenja tužbe u konkretnom slučaju, dopunjena je odredba čl. 403, st. 2. ZPP, tako što je predviđeno da je revizija uvek dozvoljena i u situaciji kada je drugostepeni sud preinačio presudu i odlučio o zahtevima stranaka, odnosno kada je taj sud usvojio žalbu, ukinuo presudu i odlučio o zahtevima stranaka (odredbe t. 2. i 3, st. 2, čl. 403. ZPP). Prema pravnom stanovištu Ustavnog suda, izraženom u Odluci Už-7147/2015 od 19. jula 2018. godine, od ovog pravila postoji izuzetak, a koji se odnosi na sporove male vrednosti, budući da je odredbom čl. 479, st. 6. ZPP izričito propisano da revizija nije dozvoljena u postupku u sporovima male vrednosti. S obzirom na to da se, prema odredbi čl. 469. ZPP, sporovi iz radnih odnosa, što je ovde nesumnjivo reč, imajući u vidu da zaposleni potražuje naknadu štete od poslodavca zbog povrede zadobijene na radu, ne smatraju sporovima male vrednosti, Ustavni sud, s obzirom na prethodno izloženo, nalazi da stanovište Vrhovnog kasacionog suda o nedozvoljenosti revizije izjavljene protiv drugostepene presude kojom je preinačena prvostepena presuda, tako što je tužbeni zahtev podnositeljke ustanove žalbe, u parnicu u sporu iz radnog odnosa, odbijen u celini kao neosnovan, nije utemeljeno na ustanovopravno prihvatljivom tumačenju merodavnog procesnog zakona. Slično stanovište Ustavni sud je već iskazao u svojim odlukama Už-5083/2016, od 5. jula 2018. godine i Už-4885/2017, od 21. marta 2019. godine.

[16] Sledom svega iznetog, Ustavni sud je utvrdio da je podnositeljki ustanove žalbe osporenim rešenjem Vrhovnog kasacionog suda (...) povređeno pravo na pravično suđenje, zajemčeno odredbom čl. 32, st. 1. Ustava (...).

[17] Ustavni sud je ocenio da su, u konkretnom slučaju, posledice utvrđene povrede prava takve prirode da se mogu otkloniti poništajem osporenog rešenja i određivanjem da Vrhovni kasacioni sud ponovo odluči o reviziji podnositeljke ustanove žalbe izjavljenoj protiv osporene presude Apelacionog suda u Novom Sadu (...).

[...]

ZPP čl. 403, st. 2, t. 2.

Revizija zbog preinačenja prvostepene presude dozvoljena je samo u situaciji kada je reviziju izjavila stranka kojoj je zbog preinačenja prvostepene odluke pravo uskraćeno ili smanjeno.

*Rešenje Vrhovnog suda
od 30. avgusta 2023 – Rev2 1531/23
(AS u Kragujevcu; OS u Prijepolju)*

Iz obrazloženja:

[1] Presudom Osnovnog suda u Prijepolju (...) delimično je usvojen tužbeni zahtev tužilje i obavezan tuženi da tužilji na ime naknade štete zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa isplati tri zarade koje bi tužilja ostvarila kod tuženog u iznosu od 45.000,00 dinara. Stavom drugim izreke, odbijen je tužbeni zahtev tužilje kojim je tražila pored dosuđenog iznosa da joj tuženi isplati još i iznos od pet zarada, odnosno iznos od 75.000,00 dinara. (...)

[2] Presudom Apelacionog suda u Kragujevcu (...), drugostepeni sud je odlučujući o žalbi tuženog iskazao da preinačuje navedenu prvostepenu presudu, tako da se tužbeni zahtev za naknadu štete zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa usvaja za iznos od 7.500,00 dinara naknade, a preko dosuđenog, za iznos od 37.500,00 tužbeni zahtev tužilje se odbija, i obaveza tuženog da tužilji naknadi troškove postupka u iznosu od 300.680,00 dinara sa zakonskom zateznom kamatom od izvršnosti do isplate.

[3] Protiv pravnosnažne presude donete u drugom stepenu, tuženi je blagovremeno izjavio reviziju, zbog pogrešne primene materijalnog prava, s tim što je predložio da se revizija smatra izuzetno dozvoljenom, primenom čl. 404. Zakona o parničnom postupku, radi ujednačavanja sudske prakse.

[4] Drugostepenom presudom je u suštini snižena naknada dosudena prvostepenom presudom sa 45.000,00 na 7.500,00 dinara, a za razliku ovih iznosa je tužbeni zahtev odbijen preinačenjem prvostepene presude. Ovo preinačenje prvostepene presude odbijanjem dela tužbenog zahteva nije na štetu tuženog kao revidenta, te se uzima da se njegovom revizijom pobija pravnosnažna

presuda u delu kojim je pravnosnažno odlučeno o obavezi tuženog da tužilji isplati iznos od 7.500,00 dinara na ime naknade štete zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa i u delu kojim je odlučeno o troškovima parničnog postupka.

[...]

[15] Vrhovni sud nalazi da u konkretnom slučaju nema mesta primeni odredbe čl. 403, st. 2, t. 2. ZPP. Revizija na osnovu citirane odredbe zakona zbog preinačenja prvostepene presude dozvoljena je samo u situaciji kada je reviziju izjavila stranka kojoj je zbog preinačenja prvostepene odluke pravo uskraćeno ili smanjeno, što ovde nije slučaj sa revidentom. Podnositac revizije u ovom slučaju je tuženi, a odlukom drugostepenog suda je njegova žalba delimično usvojena tako što je snižena naknada dosudena prvostepenom presudom, pa iz tog razloga nema mesta primeni odredbe čl. 403, st. 2, t. 2. ZPP.

ZPP čl. 404.

Za primenu instituta posebne revizije nije od značaja svaka pogrešna primena materijalnog prava na konkretno utvrđeno činjenično stanje, već samo ona koja je od opštег značaja za ostvarivanje zaštite ljudskih prava i obezbeđenje standarda pravičnog sudsuda.

*Rešenje Vrhovnog suda
od 6. septembra 2023 – Rev 204/21.
(AS u Beogradu; OS u Pančevu)*

Iz obrazloženja:

[1] Presudom Osnovnog suda u Pančevu (...) odbijen je tužbeni zahtev tužilje da se obaveže tuženi da joj na ime naknade za korišćenje poljoprivrednog zemljišta za agroekonomsku godinu 2015/2016. isplati iznos od 12.500,92 evra sa kamatom po stopi koju propisuje Zakon o zateznoj kamati, počev od podnošenja tužbe pa do isplate, sve u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu Narodne banke Srbije na dan isplate, kao i da isplati troškove parničnog postupka, sa zakonskom zateznom kamatom od izvršnosti presude do isplate, kao neosnovan. (...)

[2] Apelacioni sud u Beogradu je presudom (...) potvrdio presudu Osnovnog suda u Pančevu (...), a žalbu tužilje odbio kao neosnovanu. (...)

[3] Protiv pravnosnažne presude donete u drugom stepenu, tužilja je izjavila blagovremenu reviziju zbog pogrešne primene materijalnog prava, sa predlogom da se o reviziji odluči kao o izuzetno dozvoljenoj na osnovu odredbe čl. 404, st. 1. Zakona o parničnom postupku.

[4] Odredbom čl. 404, st. 1. Zakona o parničnom postupku (*Službeni glasnik RS*, br. 72/11, (...), 18/20), u vezi sa odredbom čl. 92. Zakona o uređenju sudova (*Službeni glasnik RS*, br. 10/23), propisano je da je revizija izuzetno dozvoljena zbog pogrešne primene materijalnog prava, protiv drugo-stepene presude koja ne bi mogla da se pobija revizijom, ako je po oceni Vrhovnog suda potrebno da se razmotre pravna pitanja od opštег interesa ili pravna pitanja u interesu ravnopravnosti građana, radi ujednačavanja sudske prakse, kao i ako je potrebno novo tumačenje prava (posebna revizija).

[5] Po oceni Vrhovnog suda, u konkretnom slučaju nije potrebno da se razmotre pravna pitanja od opštег interesa ili pravna pitanja u interesu ravnopravnosti građana, niti je potrebno ujednačavanje sudske prakse, kao ni novo tumačenje prava, pa nisu ispunjeni uslovi za odlučivanje o posebnoj reviziji tužilje, propisani odredbom čl. 404, st. 1. Zakona o parničnom postupku.

[6] Predmet tražene pravne zaštite je isplata naknade na ime korišćenja poljoprivrednog zemljišta u vlasništvu tužilje od strane tuženog. Odluka o odbijanju tužbenog zahteva tužilje zasnovana je na primeni odgovarajućih odredbi materijalnog prava kod utvrđene činjenice da je tuženi prijavio da obrađuje poljoprivredno zemljište u državnoj svojini ukupne površine 19 ha 58 ari i 2 m², parcele koje su bile planirane za davanje u zakup putem javnog nadmetanja, koje, na teritoriji Opštine Alibunar za ekonomsku 2015/2016. godinu nije sprovedeno i da je tuženi, na ime zakupnine za korišćenje državnog zemljišta platilo tužilji prosečnu cenu zakupa na teritoriji Autonomne pokrajine

Vojvodina, na osnovu Zaključka Vlade Republike Srbije br. 320-2875/2016, od 11. 3. 2016. godine. Pravilna primena materijalnog prava u sporovima sa zahtevom kao u konkretnom slučaju, zavisi od utvrđenog činjeničnog stanja, u svakom konkretnom predmetu pa ukazivanje revidenta na pogrešnu primenu materijalnog prava nije od uticaja. Za primenu instituta posebne revizije nije od značaja svaka pogrešna primena materijalnog prava na konkretno utvrđeno činjenično stanje, već samo ona koja je od opštег značaja za ostvarivanje zaštite ljudskih prava i obezbeđenje standarda pravičnog suđenja, što ovde nije slučaj.

Zakon o uređenju sudova 2008.

članovi: 22, st. 2, 23, st. 1, t. 7.

(i Zakon o uređenju sudova 2023.

članovi 24, st. 2. i 25, st. 1, t. 7);

Zakon o parničnom postupku čl. 46.

a) Spor za naknadu štete usled povrede ličnih dobara u kojem je odgovornost tuženog za štetu zasnovana na njegovim izjavama objavljenim u nekom sredstvu informisanja, ali ne kao novinara ili odgovornog urednika, ne smatra se sporom za naknadu štete u vezi sa objavljinjem informacije.

b) Takav spor je spor zbog povrede prava ličnosti, te se mesna nadležnost određuje prema čl. 46. ZPP, a stvarna nadležnost prema vrednosti predmeta spora.

Rešenje VKS od 31. avgusta 2022

– RI 406/22

Iz obrazloženja:

[1] Tužilac je Prvom osnovnom суду u Beogradu dana 23. 7. 2021. godine, podneo tužbu protiv tuženog, radi naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede časti i ugleda, kao i objavljinja presude u sredstvu javnog informisanja.

[2] Rešenjem (...) od 13. 10. 2021. godine, Prvi osnovni sud u Beogradu se oglasio

mesno nenađežnim za postupanje u ovoj pravnoj stvari, po prigovoru tuženog i naložio tužiocu da se u roku od 3 dana izjasni u pogledu označavanja stvarno i mesno nadležnog suda za postupanje u ovoj pravnoj stvari, s tim da će u suprotnom predmet po pravnosnažnosti rešenja biti dostavljen Osnovnom суду u Jagodini kao суду opšte mesne nadležnosti.

[3] Podneskom od 22. 10. 2021. godine, tužilac se izjasnio i predložio da se predmet dostavi Osnovnom суду u Šidu, kao stvarno i mesno nadležnom суду prema prebivalištu tužioca u skladu sa odredbama čl. 46. u vezi sa čl. 20. st. 2. ZPP.

[4] Predmet je dostavljen Osnovnom суду u Šidu, koji se rešenjem (...) oglasio mesno nenađežnim za postupanje u ovoj parnici, s tim da se nakon pravnosnažnosti rešenja predmet ustupi stvarno i mesno nadležnom Osnovnom судu u Jagodini.

[5] Osnovni суд u Jagodini nije prihvatio svoju stvarnu i mesnu nadležnost za postupanje u ovoj parnici, pa je uz dopis (...) predmet dostavio Vrhovnom kasacionom судu radi rešavanja sukoba nadležnosti, nažeći da je reč o sporu za naknadu štete u vezi sa objavljinjem informacije za koji je nadležan Viši суд u Beogradu.

[6] Rešavajući nastali sukob stvarne i mesne nadležnosti (...), Vrhovni kasacioni суд je našao da je za postupanje u ovoj parnici stvarno i mesno nadležan Osnovni суд u Šidu.

[7] Spor za naknadu štete usled povrede ličnih dobara u kojem je odgovornost tuženog za štetu zasnovana na njegovim izjavama objavljenim u nekom sredstvu informisanja, a kao tuženi nisu označeni novinar, odgovorni urednik i izdavač medija, ne smatra se sporom za naknadu štete u vezi sa objavljinjem informacije koji bi po čl. 23. st. 1, t. 7. Zakona o uređenju sudova i čl. 4. st. 2. Zakona o sedištima i područjima sudova i javnih tužilaštava bio u stvarnoj nadležnosti Višeg суда u Beogradu, već građansko-pravnom sporom između fizičkih lica u kojem se stvarna nadlženost određuje prema vrednosti predmeta sporu. Kako vrednost predmeta spora u ovoj parnici (500.000,00

dinara) ne prelazi dinarsku protivvrednost 40.000 evra po srednjem kursu Narodne banke Srbije na dan podnošenja tužbe koja bi omogućavala izjavljivanje revizije, za suđenje u ovoj parnici je na osnovu čl. 22. st. 2. Zakona o uređenju sudova stvarno nadležan osnovni суд.

[8] Imajući u vidu pravila o mesnoj nadležnosti Zakona o parničnom postupku, za suđenje je pored суда opšte mesne nadležnosti (čl. 39, st. 1. ZPP) nadležan i drugi određeni суд u slučajevima predviđenim u ovom zakonu, па je tako u čl. 46, st. 1. ZPP (sic! čl. 46. ZPP ima samo jedan stav) propisano da je za suđenje u sporovima zbog povrede prava ličnosti, pored суда opšte mesne nadležnosti, nadležan i суд na čijem području je štetna radnja izvršena ili суд na čijem području tužilac ima prebivalište, odnosno boravište.

[9] Prema stanju u predmetu prebivalište tužioca se nalazi u Šidu (ulica Ive Lole Ribara br. 21), a tužba je podneta radi naknade nematerijalne štete za pretrpljene duševne bolove zbog povrede časti i ugleda, kao i objavljinja presude u sredstvu javnog informisanja. Sledom navedenog, Osnovni суд u Šidu se nije mogao oglasiti mesno nenađežnim za postupanje u ovoj parnici i predmet ustupiti суду opšte mesne nadležnosti, jer tužilac u sporu zbog povrede prava ličnosti ima pravo izbora da u predmetu postupa суд na čijem području tužilac ima prebivalište, odnosno boravište (izborna nadležnost). Tužilac je podneskom od 22. 10. 2021. godine izvršio izbor na osnovu čl. 20. st. 2. ZPP, па je za postupanje u ovom predmetu stvarno i mesno nadležan Osnovni суд u Šidu.

[...]

ZOO čl. 104, st. 1, 451.

Ispunjene na osnovu ništavog ugovora o pristupanju dugu ne vodi prestanku obaveze inicijalnog dužnika.

ZSt čl. 111. i sled.

U sporu povodom osporavanja potraživanja stečajnog poverioca sud nije ovlašćen da ispituje blagovremennost prijave potraživanja u stečajnom postupku.

*Presuda VKS od 10. februara 2022 –
Prev 614/21 (PAS; PS u Beogradu)*

Iz obrazloženja:

[1] Presudom Privrednog suda u Beogradu (...) delimično je usvojen tužbeni zahtev, pa je utvrđeno postojanje osporenog potraživanja tužioca prema tuženom u ukupnom iznosu od 20.822.966,97 dinara (...).

[2] Presudom Privrednog apelacionog suda (...) odbijena je žalba tuženog (...).

[3] Protiv drugostepene presude tuženi je izjavio blagovremenu i dozvoljenu reviziju zbog pogrešne primene materijalnog prava i bitne povrede odredaba parničnog postupka.

[4] Vrhovni kasacioni sud je ispitao pobijanu presudu (...) i utvrdio da revizija tuženog nije osnovana.

[5] Pobijana presuda nije zahvaćena bitnom povredom iz čl. 374, st. 2, t. 2. Zakona o parničnom postupku, na koju se u reviziskom postupku pazi po službenoj dužnosti. Nisu osnovani revizijski navodi da je odluka, koja se pobija revizijom, doneta uz bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 374, st. 1. Zakona o parničnom postupku, a u vezi sa čl. 355, st. 5. Zakona o parničnom postupku. Revident upućuje na pogrešnu primenu pravila o sadržini prvostepene presude, iako predmet revizije mogu da budu bitne povrede učinjene isključivo u postupku pred drugostepenim sudom. Sadržina drugostepene odbijajuće odluke propisana je u čl. 396, st. 2. Zakona o parničnom postupku, pa u tom pogledu drugostepeni sud nije u obavezi da detaljno obrazlaže svoju odluku ukoliko prihvata činjenično stanje utvrđeno pred prvostepenim sudom, kao i primenu materijalnog prava. Nisu od uticaja revizijski navodi da drugostepena presuda ne sadrži razloge o dozvoljenosti tužbe, na koje sud pazi po službenoj dužnosti i da nije, u skladu sa čl. 8. Zakona o

parničnom postupku, a u vezi sa čl. 90. Zakona o stečaju, dao jasne razloge za svoju odluku, budući da se time suštinski ukazuje da je ona zahvaćena bitnom povredom odredaba parničnog postupka iz čl. 374, st. 2, t. 12. Zakona o parničnom postupku. Međutim, takva bitna povreda ne predstavlja dozvoljeni revizijski razlog predviđen u čl. 407. Zakona o parničnom postupku.

[6] Prema utvrđenom činjeničnom stanju, tužilac i tuženi bili su u obligacionom odnosu po osnovu Ugovora o kreditu od 8. 9. 2008. godine, kojim je tužilac odobrio tuženom kredit u iznosu od 350.000,00 dinara sa rokom vraćanja do 30. 11. 2008. godine, pri čemu je u čl. 6. navedenog ugovora među strankama ugovoren da će plaćanje obaveze iz ovog ugovora izvršiti i pristupioci dugu od kojih je jedan i Privredno društvo „Betonjerka“ a.d. iz Sombora, o čemu će se sačiniti posebni ugovori. Nadalje je prvostepeni sud utvrdio da je rešenjem prvostepenog suda St 386/2011 od 2. 12. 2011. godine otvoren postupak stečaja nad tuženim. Zaključkom suda St 386/2011 od 5. 5. 2016. godine u stavu III izreke osporeno je potraživanje tužioca u trećem isplatnom redu u ukupnom iznosu od 30.120.952,32 dinara, a tužilac je upućen da u roku od 8 dana od prijema zaključka pokrene, ili nastavi parnični postupak radi utvrđenja osporenog potraživanja. Navedeno potraživanje tužilac je naknadno prijavio u postupku stečaja 25. 3. 2015. godine, s obzirom na to da je presudom prvostepenog suda P 1922/2010 od 30. 5. 2011. godine utvrđeno da je ništav i bez pravne važnosti Ugovor o pristupanju dugu od 8. 9. 2008. godine zaključen između tužioca i Privrednog društva „Betonjerka“ a.d. Sombor, a kojim se navedeno privredno društvo obavezalo da tužiocu ispunji u celosti obavezu tuženog iz Ugovora o kreditu od 8. 9. 2008. godine. Navedenom presudom P 1922/2010 od 13. 5. 2011. godine obavezan je tužilac da privrednom društvu „Betonjerka“ a.d. Sombor isplati iznos od 15.227.763,38 dinara na ime glavnog duga sa kamatom od 3. 2. 2009. godine, a koji iznos je tužilac pre otvaranja stečajnog postupka naplatio

od navedenog privrednog društva. Potom je tužilac po ovom osnovu 11. 3. 2015. godine izvršio plaćanje privrednom društvu „Betonjerka“ a.d. Sombor u ukupnom iznosu od 30.120.952,40 dinara i to 15.227.763,38 dinara na ime glavnog duga i 14.893.189,02 dinara na ime obračunate kamate. Zaključak o osporavanju potraživanja od 5. 5. 2016. godine tužilac je primio 23. 5. 2016. godine, nakon čega je blagovremeno podneo tužbu 1. 6. 2016. godine. Prvostepeni sud je, ceneći osnovanost i visinu postavljenog tužbenog zahteva iz varijante I nalaza i mišljenja sudskega veštaka, utvrdio da je ukupan iznos glavnog duga, koji tužilac potražuje od tuženog na osnovu Ugovora o kreditu od 8. 9. 2008. godine – 15.227.763,38 dinara, kao i da zakonska zatezna kamata na glavni dug o dospelosti od 5. 8. 2011. godine iznosi 5.595.203,59 dinara, tako da ukupno potraživanje tužioca prema tuženom na dan 5. 8. 2011. godine iznosi 20.822.966,97 dinara.

[7] Prvostepeni sud je stanovišta da sud u parničnom postupku nema ovlašćenja da ispituje blagovremenost prijave potraživanja podnete u stečajnom postupku imajući u vidu da ocenu blagovremenost prijave potraživanja vrše isključivo organi stečajnog postupka i da na osnovu odredbe čl. 111, st. 5. Zakona o stečaju neblagovremene prijave odbacuje stečajni sudija, a nema uslova da se ovaj propust koriguje u parničnom postupku, pa sudija u parničnom postupku nije ovlašćen da ispituje pravilnost i zakonitost zaključka donetog u stečajnom postupku. Na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja, prvostepeni sud je našao da je tužbeni zahtev tužioca delimično osnovan, pa je za napred navedene iznose usvojio tužbeni zahtev u stavu prvom izreke prvostepene presude, nalazeći da tužiocu u smislu čl. 85, st. 1. Zakona o stečaju pripada i zakonska zatezna kamata na iznos glavnog duga od 15.227.763,38 dinara za period od 6. 8. 2011. godine do dana otvaranja stečaja nad tuženim 2. 12. 2012. godine. Protiv stava prvog izreke presude tuženi je izjavio žalbu.

[8] Drugostepeni sud prihvata stanovište prvostepenog suda, a naročito da parnični sud nije ovlašćen da utvrđuje zakonitost

donetog Zaključka o priznatim i osporenim potraživanjima. Prema zaključku drugostepenog suda, prvostepeni sud je pravilno primenio materijalno pravo, pa je iz navedenih razloga potvrdio prvostepenu presudu.

[9] Revident osporava pravilnost primecene materijalnog prava, nalazeći, u bitnom, da ništavost Ugovora o pristupanju dugu od 8. 9. 2008. godine, koji je zaključen između tužioca i Privrednog društva „Betonjerka“ a.d. Sombor, ne može proizvoditi pravne posledice u odnosu na tuženog i stvarati pravo regresa tužioca prema tuženom, da ne postoji u konkretnom slučaju solidarna obaveza tuženog i trećeg lica prema tužiocu, te da nižestepeni sudovi nisu pravilno cenili pravnu prirodu ugovora o pristupanju dugu. Osim toga, ukazuje na to da je rok za podnošenje prijave od 120 dana od dana objavljanja oglasa u *Službenom glasniku RS*, propisan čl. 111, st. 5. Zakona o stečaju (*Službeni glasnik RS*, br. 104/2009,... 83/2014) prekluzivan, a što su nižestepeni sudovi morali imati u vidu.

[10] Vrhovni kasacioni sud ne prihvata revizionske navode tuženog.

[11] Tačno je da ne postoji u konkretnom slučaju solidarna obaveza tuženog i trećeg lica prema tužiocu, jer zakonom takva obaveza, a u delu kojim je regulisan ugovor o pristupanju dugu, nije propisana. Međutim, navodi revidenta da tužilac nije ugovorna strana po ugovoru o pristupanju dugu i da utvrđenje ništavosti ugovora o pristupanju dugu nema uticaja na odnose između tužioca i tuženog nisu osnovani. Naime, prema odredbi čl. 451. Zakona o obligacionim odnosima ugovorom između poverioca i trećeg lica, kojim se on obavezuje poveriocu da će ispuniti njegovo potraživanje od dužnika treći stupa u obavezu predužnika. Dakle, zaključenjem ugovora o pristupanju duga Privredno društvo „Betonjerka“ a.d. Sombor pristupilo je dugu, tako što se obavezalo da će obavezu tuženog izmiriti, pored tuženog, kao glavnog dužnika. Kada je presudom prvostepenog suda P 1922/2010 od 13. 5. 2011. godine utvrđeno da je ništav i bez pravne važnosti Ugovor o pristupanju dugu od 8. 9. 2008. godine,

zaključen između tužioca i Privrednog društva „Betonjerka“ a.d. Sombor, otpao je osnov po kome je Privredno društvo „Betonjerka“ a.d. iz Sombora izvršilo isplatu dela duga tuženog, a pored toga tužilac je izvršio povraćaj iznosa od 15.227.763,38 dinara Privrednom društvu „Betonjerka“ a.d. Sombor, u smislu čl. 104, st. 1. Zakona o obligacionim odnosima, kojim je propisano da je u slučaju ništavosti ugovora svaka ugovorna strana dužna da vrati drugoj sve ono što je primila po osnovu takvog ugovora. Na ovaj način, kao dužnik obaveze prema tužiocu preostao je samo glavni dužnik po ugovoru o kreditu – tuženi, pa se ne mogu prihvati navodi iz revizije tuženog da utvrđenje ništavosti ugovora o pristupanju dugu nema nikakvog značaja u odnosu na postojanje obaveze tuženog prema tužiocu. Nije sporno da tuženi nije ispunio svoju obavezu iz ugovora o kreditu, pa sledom, tužilac ima pravo da mu se utvrdi osnovanim potraživanje prema tuženom u skladu sa čl. 117, st. 1. i čl. 118, st. 3. Zakona o stečaju, a u vezi sa čl. 1065. Zakona o obligacionim odnosima, jer njegovo potraživanje nije ugašeno isplatom od strane trećeg lica, s obzirom na to da je isplata izvršena po ništavom ugovoru. Ne radi se o pravu regresa na koje ukazuje revident, već o postojanju glavnog duga tuženog po zaključenom ugovoru o kreditu sa tužiocem.

[12] Bez uticaja su na drugačije odlučivanje Vrhovnog kasacionog suda navodi revidenta da je tužilac dopunsku prijavu podneo po isteku roka za podnošenje prijave, koji je prekluzivan i da je na taj način tužilac izgubio pravo da zahteva predmetni iznos. Pravilno su nižestepeni sudovi izveli zaključak da parnični sud nije ovlašćen da ceni blagovremenost podnete prijave, da je o blagovremenosti prijave odlučeno (tako što je utvrđeno da nije neblagovremena) u stečajnom postupku, te je potraživanje iz prijave osporenno, a tužilac upućen na parnicu. Po dobijanju uputa na parnicu, tužilac je blagovremeno, u skladu sa čl. 117, st. 1. Zakona o stečaju podneo tužbu, te nije bilo uslova da se tužba odbaci u parničnom postupku, niti je u parničnom postupku

prvostepeni sud mogao ceniti blagovremenost podnete dopunske prijave. U situaciji kada je tužilac upućen na parnicu, podneo tužbu u roku u kome je naloženo Zaključkom od 5. 5. 2016. godine, prvostepeni sud je mogao da vodi postupak i da o tužbenom zahtevu tužioca odluči na način kako je odlučio prvostepenom presudom. Ispitivanje prijava potraživanja vrši se od strane organa stečajnog postupka i značajna je faza postupka iz razloga što se u ovoj fazi postupka stiču uslovi na strani poverilaca za pokretanja parnice i otvara put poveriocima za ostvarivanje njihovih prava. Jedino pravno sredstvo koje bi tuženom bilo na raspolaganju jeste ulaganje eventualne primedbe stečajnom upravniku u stečajnom postupku, a ukazivanje u parničnom postupku na nastupanje prekluzije usled proteka roka u stečajnom postupku, nije pravni put kojim se tuženi može koristiti u situaciji kada postoji uput na parnicu i kada je po uputu blagovremeno podneta tužba, te kada je već došlo do pokretanja parničnog postupka povodom utvrđenja osnovanosti osporenog potraživanja tužioca.

[...]

ZPP čl. 350.

Ne postoje smetnje za donošenje presude zbog propuštanja onda kada tužilac u tužbi postavi jasno određeni novčani tužbeni zahtev, a uz to predloži veštačenje na okolnost visine traženog iznosa.

*Rešenje VKS od 8. septembra 2022 –
Rev2 2620/22 (AS u Novom Sadu;
OS u Somboru)*

Iz obrazloženja:

[1] Presudom zbog propuštanja Osnovnog suda u Somboru (...) usvojen je tužbeni zahtev tužilje (stav prvi izreke) i obavezan tuženi da isplati tužilji, na ime naknade troškova za ishranu u toku rada i naknade za korišćenje godišnjeg odmora, iznose od po 1.000,00 dinara počev od aprila 2018. zaključno sa decembrom 2020. godine, sa zakonskom zateznom kamatom na svaki od tih

iznosa, sa rokovima dospelosti naznačenim u drugom stavu izreke te presude. (...)

[2] Rešenjem Apelacionog suda u Novom Sadu (...) odbačena je žalba tužilje izjavljena protiv presude zbog propuštanja Osnovnog suda u Somboru (...).

[3] Protiv pravnosnažnog rešenja donešenog u drugom stepenu, tužilja je blagovremeno izjavila reviziju, zbog bitnih povreda odredaba parničnog postupka.

[4] Ispitujući drugostepeno rešenje (...) Vrhovni kasacioni sud je našao da je revizija neosnovana.

[5] U postupku nije učinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 374, st. 2, t. 2. ZPP o kojoj revizijski sud pazi po službenoj dužnosti. Nema ni povrede iz čl. 374, st. 1. ZPP, jer je drugostepeni sud pravilno primenio odredbe procesnog zakona i za svoju odluku dao pravilne, jasne i dovoljne razloge o svim bitnim činjenicama.

[6] Prvostepeni sud je doneo presudu zbog propuštanja, nakon što je tužilja 28. 4. 2021. godine podnela tužbu protiv tuženog radi isplate naknade troškova za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora u iznosima od po 1.000,00 dinara za svaki mesec perioda od aprila 2018. do decembra 2020. godine sa zakonskom zateznom kamatom u označenim periodima dospelosti. Tuženom je tužba dostavljena 17. 5. 2021. godine, uz rešenje suda od 13. 5. 2021. godine kojim mu je naloženo da u roku od 30 dana od prijema tog rešenja podnese odgovor na tužbu i kojim je upozoren na posledice propuštanja. Kako u određenom roku tuženi nije podneo odgovor na tužbu sud je, primenom čl. 350. ZPP, doneo presudu zbog propuštanja kojom je usvojio tužbeni zahtev tužilje, našavši da su za to ispunjeni svi zakonski uslovi. Odlučujući o tužiljinoj žalbi i imajući u vidu da je tužilja postavila jasno opredeljen tužbeni zahtev, koji je u celosti usvojen presudom zbog propuštanja, drugostepeni sud je zaključio da žalbeni navodi o nedostacima tužbe u pogledu visine tužbenog zahteva nisu od uticaja na pravni interes za izjavljivanje žalbe, s obzirom da je prvostepeni sud,

usvojivši tužbeni zahtev tužilje, postupio na način propisan odredbom čl. 3, st. 1. ZPP – u granicama postavljenog tužbenog zahteva, zbog čega tužilja nema pravni interes za izjavljivanje žalbe, pa je tužiljinu žalbu odbacio primenom čl. 389. u vezi sa čl. 378. ZPP.

[7] Pravilna je odluka drugostepenog suda.

[8] Revizijsko ukazivanje tužilje da je sud trebalo da primeni odredbu čl. 9. ZPP i da spreči zloupotrebu prava od strane tuženog (propuštanjem da odgovori na tužbu čime je omogućio donošenje presude na osnovu propuštanja i značajno smanjio naknadu troškova koje duguje tužilji), s obzirom da je tužilja u tužbi predložila i da se izvede dokaz veštacanjem na okolnost utvrđenja visine dugovanih iznosa što nije od uticaja na drugačiju odluku. Prema odredbama čl. 3. ZPP, u parničnom postupku sud odlučuje u granicama zahteva koji su postavljeni u postupku (st. 1), a stranke mogu slobodno da raspolažu zahtevima koje su postavile u toku postupka, da se odreknu zahteva, priznaju zahtev protivne stranke i da se poravnaju (st. 2), pri čemu sud neće dozvoliti raspolažanje stranaka koje su u suprotnosti sa prinudnim propisima, javnim poretkom, pravilima morala i dobrim običajima (st. 3). U postupku u parnicama iz radnih odnosa primenjuju se odredbe ZPP iz čl. 436–441. ZPP, s tim da ako u odredbama ove glave nije drugačije propisano, primenjuju se i ostale odredbe ovog zakona (čl. 436).

[9] Dakle, tužilja je tužbom zahtevala isplatu naknada koje se odnose na troškove za ishranu u toku rada i naknadu za korišćenje godišnjeg odmora u jasno označenim iznosima za period od aprila 2018. zaključno sa decembrom 2020. godine s kamatom i, s tim u vezi, postavila jasan i određen zahtev. Tužilja, čijom radnjom se pokreće parnični postupak (podnošenjem tužbe) i o čijem zahtevu se donosi sudska odluka, je bila ovlašćena da svoj tužbeni zahtev, ukoliko je smatrala da su dugovani iznosi viši, postavi i u višem iznosu, ali to nije učimila. Po takvom određenom novčanom potraživanju

prvostepeni sud je, po prijemu tužbe, postupio u skladu sa odredbama Zakona o parničnom postupku, pripremajući glavnu raspravu u smislu čl. 289, 296. i 297. ZPP, dosta-viši tuženom odgovor na tužbu uz upozorenje o posledicama propuštanja dostavljanja odgovora na tužbu. Tuženi nije podneo odgovor na tužbu u određenom roku, čime je postupio na jedan od mogućih načina, u skladu sa svojim procesnim ovlašćenjima. Sud je, zaključivši da su ispunjeni uslovi iz čl. 350. ZPP, doneo presudu zbog propuštanja kojom je usvojio tužbeni zahtev tužilje. U takvoj situaciji prvostepeni sud je odlučio u granicama stavljenog tužbenog zahteva i tužbeni zahtev tužilje usvojio, te je drugostepeni sud pravilno ocenio da tužilja nema pravni interes za žalbu upravo zbog toga što je njen tužbeni zahtev u celosti usvojen.

[10] Nije osnovano ni ukazivanje revidenta na različito postupanje prvostepenih sudova u istovrsnim sporovima kada tuženi ne dostavi odgovor na tužbu (u kojim tužbeni zahtevi ne budu usvojeni ili se žalbe tužilaca tretiraju kao predlozi za vraćanje u predašnje stanje) i ukazivanje na to da se revizija izjavljuje i s pozivom na čl. 404. ZPP. U konkretnom slučaju revizija nije izjavljena protiv meritorne odluke (presude), već protiv rešenja, a posebna revizija iz čl. 404. ZPP može se izjaviti samo protiv pravno-snažne presude donete u drugom stepenu.

**Zakon o uređenju sudova 2008,
čl. 22 st. 2, čl. 25 st. 1 t. 1 (i Zakon
o uređenju sudova 2023, čl. 24 st. 2,
i čl. 27, st. 1, t. 1)**

**Za rešenje spora između pravnog
lica i privrednog subjekta radi isplate
zakupnine nije nadležan privredni sud,
već sud opšte nadležnosti.**

Rešenje VKS od 7. jula 2022 – RI 338/22

Iz obrazloženja:

[...]

[3] Rešavajući nastali sukob stvarne nadležnosti (...), Vrhovni kasacioni sud je našao da je za postupanje u ovom

predmetu stvarno nadležan Treći osnovni sud u Beogradu.

[4] Prema čl. 22, st. 2. Zakona o uređenju sudova, osnovni sud u prvom stepenu sudi u građansko-pravnim sporovima ako za pojedine od njih nije nadležan drugi sud i vodi izvršne i vanparnične postupke za koje nije nadležan neki drugi sud.

[5] Po čl. 25, st. 1, t. 1. Zakona o uređenju sudova, privredni sud u prvom stepenu sudi u sporovima između domaćih i stranih privrednih društava, preduzeća, zadruga i preduzetnika i njihovih asocijacija (privredni subjekti), u sporovima koji nastanu između privrednih subjekata i drugih pravnih lica u obavljanju delatnosti privrednih subjekata, kao i kada je u navedenim sporovima jedna od stranaka fizičko lice ako je sa strankom u odnosu materijalnog suparničarstva. To znači da ukoliko spor postoji između privrednog subjekta i drugih pravnih lica, tada je za ustanovljavanje nadležnosti privrednog suda, pored subjektivnog kriterijuma potrebno ispunjenje dodatnog, objektivnog kriterijuma – da je spor nastao u obavljanju delatnosti privrednog subjekta.

[6] Tužba u ovoj parnici podneta je 17. 11. 2021. godine Trećem osnovnom судu u Beogradu sa predlogom da izdavanje platnog naloga, radi naplate novčanog potraživanja po osnovu neplaćene zakupnine. Predmet spora u konkretnom slučaju je naplata zakupnine, koju tužilac kao pravno lice potražuje od tuženog kao privrednog subjekta za zakup poslovnih prostorija. Spor povodom plaćanja zakupnine, ne predstavlja spor koji je nastao u obavljanju delatnosti tuženog kao privrednog subjekta. Delatnost privrednog subjekta je delatnost koju taj privredni subjekt obavlja radi sticanja dobiti, kao svoju registrovanu delatnost, a korišćenje određenog poslovnog prostora po osnovu zakupa, u kom se obavlja delatnost, predstavlja samo faktički preduslov za obavljanje privredne delatnosti. Kako se u konkretnom slučaju ne radi o sporu koji je nastao između privrednog subjekta i drugog pravnog lica u obavljanju delatnosti privrednog subjekta, to nije ispunjen objektivni

kriterijum za postojanje nadležnosti privrednog suda. (...)

[8] Kako je stvarno nenađežan Privredni sud u Beogradu rešenjem Pl 180/22 od 13. 5. 2022. godine izdao platni nalog u ovoj parnici, potrebno je da u smislu čl. 463, st. 1. ZPP ukine platni nalog, pa će Treći osnovni sud u Beogradu pre nego što nastavi postupanje u predmetu, dostaviti predmet Privrednom судu u Beogradu, kako bi rešenjem odlučio u smislu navedene zakonske odredbe.

ZPP čl. 194, st. 3; ZH čl. 43, 44.

Tužba radi utvrđenja prestanka potraživanja obezbedenog hipotekom predstavlja zakonom predviđeni slučaj dozvoljenosti zahteva koji se odnosi na utvrđenje činjenica.

ZPP čl. 1, 16.

Tužba kojom se traži nalaganje Republičkom geodetskom zavodu brišanje i/ili upisivanje prava svojine je nedozvoljena zbog nedostatka sudske nadležnosti.

*Presuda VKS od 3. februara 2022
– Prev 386/21 (PAŠ; PS u Užicu)*

Iz obrazloženja:

[1] Presudom Privrednog suda u Užicu (...) u stavu prvom izreke usvojen je tužbeni zahtev pa je utvrđeno da tužilac ima vanknjižno pravo svojine, sa idealnim udelenom 1/1 nepokretnosti upisane u listu nepokretnosti broj (...) KO Nova Varoš u V listu – prvi deo, broj parcele (...), kao zgrada trgovine – deo – salon nameštaja površine 815 m², potes (...), što su tuženi dužni da priznaju i dozvoli da tužilac upiše pravo svojine u javnim knjigama pod pretnjom izvršenja. U stavu drugom izreke naloženo je Republičkom geodetskom zavodu, Službi za katastar nepokretnosti Nova Varoš da izbriše prvtouženog „Voćar Lutka“ DOO Prijepolje kao vlasnika nepokretnosti upisane u listu nepokretnosti broj (...) KO Nova Varoš u V

listu – prvi deo, broj parcele (...), kao zgrada trgovine – deo – salon nameštaja površine 815 m², potes (...) sa udelenom 1/1 i upiše tužioca kao vlasnika predmetne nepokretnosti. U stavu tri izreke usvojen je tužbeni zahtev pa je utvrđeno da je potraživanje drugotuženog kao hipotekarnog poverioca prema prvtouženom kao hipotekarnom dužniku prestalo da postoji i da se s tim u vezi dozvoljava brisanje hipoteke na nepokretnosti koja je napred bliže označena. U stavu četvrtom izreke naloženo je Republičkom geodetskom zavodu, Službi za katastar nepokretnosti Nova Varoš, da izvrši brisanje hipoteke na nepokretnosti bliže opisane prethodnim stavom izreke. U stavu petom izreke obavezani su tuženi da tužiocu solidarno plate na ime troškova parničnog postupka iznos od 570.460,50 dinara. U stavu šestom izreke obavezani su drugotuženi da tužiocu plate na ime troškova parničnog postupka iznos od 279.653,50 dinara.

[2] Presudom Privrednog apelacionog suda (...) odbijena je žalba drugotuženog i potvrđena je navedena prвostepena presuda.

[3] Protiv pravnosnažne drugostepene presude drugotuženi je izjavio blagovremenu i dozvoljenu reviziju zbog bitne povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primene materijalnog prava.

[4] Ispitujući pobijanu presudu (...), Vrhovni kasacioni sud je odlučio da je revizija drugotuženog delimično osnovana.

[5] Prema utvrđenom činjeničnom stanju, rešenjem Privrednog suda u Užicu St 17/12 od 8. 6. 2012. godine nad prvtouženim je otvoren stečajni postupak, potvrđeno usvajanje unapred pripremljenog plana reorganizacije stečajnog dužnika od 6. 4. 2012. godine i obustavljen stečajni postupak. Rešenjem istog suda od 14. 6. 2016. godine ponovo je otvoren stečajni postupak nad prvtouženim zbog nepostupanja po usvojenom planu reorganizacije, a rešenjem od 12. 6. 2017. godine potvrđeno je usvajanje plana reorganizacije koji je podnet od strane osnivača prvtouženog. Planom reorganizacije koji je potvrđen rešenjem od 12. 6. 2017. godine obuhvaćeno je tužiočevo potraživanje u iznosu od 114.120.851,60

dinara, a tužiocu je priznat status razlučnog poverioca i svrstan je u prvu klasu koju čine razlučni poverioci. Planom reorganizacije predviđeno je izmirenje obaveze prema razlučnim poveriocima kroz institut zamene ispunjenja prenosom prava vlasništva, tako da tužilac kao razlučni poverilac stiče pravo svojine na predmetnoj nepokretnosti – objektu evidentiranom u listu nepokretnosti (...) KO Nova Varoš u V listu, prvi deo broj parcele (...) KO Nova Varoš, zgrada trgovine – deo – salon nameštaja, potes (...). Na ovoj nepokretnosti upisana je hipoteka na osnovu založne izjave Ov. 2822/10 od 1. 12. 2010. godine u korist drugotuženog radi obezbeđenja potraživanja u iznosu od 76.948.973,45 dinara. Iz spisa predmeta Privrednog suda u Subotici I 4/2015. prvo-stepeni sud je utvrdio da je pod navedenim brojem vođen izvršni postupak na osnovu izvršne isprave izvršnog poverioca, ovde tužioca, protiv izvršnog dužnika, ovde drugotuženog, radi naplate potraživanja u iznosu od 65.298.104,00 dinara sa kamatom na pojedinačne iznose koji su u rešenju o izvršenju taksativno navedeni i za troškove parničnog i izvršnog postupka. U ovom postupku doneto je rešenje o izvršenju dana 11. 2. 2015. godine, a zatim i zaključci kojima je izvršni sud odredio zaplenu i prenos potraživanja drugotuženog prema prvo-tuženom do visine potraživanja izvršnog poverioca, i to glavnog duga u iznosu od 65.298.104,00 dinara, zakonske zatezne kamate na pojedinačne iznose po predlogu za izvršenje, kao i troškove parničnog postupka i izvršnog postupka. Na osnovu rešenja o izvršenju i zaključka izvršnog suda izvršena je plenidba i prenos navedenog potraživanja drugotuženog prema prvo-tuženom na tužioca. Predmetno potraživanje bilo je obezbeđeno hipotekom koja je dana 7. 12. 2010. godine upisana u G listu nepokretnosti koja je napred bliže označena. Na navedeni način na tužioca kao poverioca preneto je potraživanje drugotuženog prema prvo-tuženom koje je bilo obezbeđeno hipotekom na predmetnoj nepokretnosti. U stečajnom postupku nad prvo-tuženim utvrđena je visina tužiočevog potraživanja, pa je isto obuhvaćeno planom

reorganizacije u iznosu od 114.120.851,60 dinara. Nakon usvajanja plana reorganizacije drugotuženi je protiv prvo-tuženog vodio parnicu pred Privrednim sudom u Užicu pod brojem P 55/17 radi utvrđenja potraživanja drugotuženog u iznosu od 34.274.604,98 dinara, a koji iznos predstavlja razliku između ukupno prijavljenog potraživanja i dela potraživanja koje je preneto na tužioca. Navedeni postupak pravноснаžno je okončan odbijajućom presudom.

[6] Na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja nižestepeni sudovi zaključuju da je osnovan tužbeni zahtev za utvrđenje prava svojine na predmetnoj nepokretnosti budući da je na tužioca u okviru realizacije plana reorganizacije kojim je predviđeno izmirenje potraživanja razlučnih poverilaca kroz institut zamene ispunjenja, odnosno prenosom prava svojine na predmetnoj nepokretnosti, na tužioca preneto pravo svojine na nepokretnosti koja je predmet ovog postupka. Na taj način ispunjen je uslov za sticanje prava svojine na osnovu izvršne isprave zbog čega su nižestepeni sudovi u ovom delu usvojili tužbeni zahtev. Takođe nižestepeni sudovi su na stanovištu da je potraživanje drugotuženog prema prvo-tuženom prestalo budući da je isto preneto na tužioca u izvršnom postupku koji je vođen pred Privrednim sudom u Subotici pod brojem I 4/2015, te da je do prenosa tog potraživanja došlo pre usvajanja plana reorganizacije, usled čega je tužiočev potraživanje obuhvaćeno predmetnim planom, dok potraživanje drugotuženog prema prvo-tuženom nije obuhvaćeno planom reorganizacije i u celini je preneto na tužioca. Nižestepeni sudovi zaključuju da je prenosom potraživanja u izvršnom postupku u smislu čl. 154. i 155. Zakona o obezbeđenju došlo do prenosa hipoteke na tužioca kao sredstvo obezbeđenja predmetnog potraživanja, pa iz tih razloga usvojen je tužbeni zahtev za utvrđenje da je prestalo potraživanje drugotuženog prema prvo-tuženom i da je dozvoljeno brisanje hipoteke na istoj nepokretnosti.

[7] Revident ne prihvata izneto stanovište nižestepenih sudova. Smatra da su nižestepeni sudovi pogrešno primenili

materijalno pravo i ističe da prenosom potraživanja u izvršnom postupku sa drugotuženog na tužioca nije prestala obligacija između prvotuženog i drugotuženog, već je na tužioca preneto pravo da zahteva isplatu od prvotuženog u visini svog potraživanja, odnosno da naplati celokupan iznos potraživanja koji je drugotuženi imao prema prvotuženom. Posebno ukazuje da je tužilac zaplenom potraživanja u izvršnom postupku stekao pravo da se na predmetnoj hipoteći namiri pre izvršnog dužnika – hipotekarnog poverioca, ovde drutotuženog, a ne umesto njega, te da nije došlo do prelaska na tužioca hipotekarnih prava drugotuženog, zbog čega smatra da nižestepene odluke nisu pravilne u delu u kojem je utvrđeno da su ispunjeni uslovi za brisanje hipoteke na predmetnoj neprekretnosti.

[8] Revizija drugotuženog u delu kojim se pobijuju odluke o utvrđenju prestanka potraživanja drugotuženog prema prvotuženom i utvrđenju prava svojine na spornoj neprekretnosti nije osnovana.

[9] Pravilno su nižestepeni sudovi na utvrđeno činjenično stanje primenili materijalno pravo kada su zaključili da su osnovani tužbeni zahtevi za utvrđenje prava svojine na predmetnoj neprekretnosti i utvrđenja da je prestalo potraživanje drutotuženog prema prvotuženom, kao i da su ispunjeni uslovi za brisanje hipoteke koja je u korist drugotuženog ustanovljena na predmetnoj neprekretnosti. Ovo iz razloga što se pravo svojine tužioca na predmetnoj neprekretnosti zasniva na usvojenom planu reorganizacije u kojem je kao jedna od mera njegovog izvršenja predviđena zamena ispunjenja, pa je umesto novčanog potraživanja koji je tužilac imao prema prvotuženom, tužilac nameren prenosom prava svojine na neprekretnosti koja je predmet ovog spora, o čemu su nižestepeni sudovi dali jasne i razumljive razloge zasnovane na pravilnoj primeni materijalnog prava koje prihvata i ovaj sud kao reviziski.

[10] Takođe, pravilno nižestepeni sudovi zaključuju da je potraživanje drugotuženog prema prvotuženom prestalo. Ovakav zaključak temelji se na činjenici

da je potraživanje drugotuženog prema prvotuženom kao svom dužniku zaplenjeno u postupku izvršenja koji je pokrenuo tužilac protiv drugotuženog, te da je na taj način to potraživanje preneto sa drugotuženog na tužioca. Preostali iznos potraživanja drugotuženog po prijavi podnetoj od strane drugotuženog u stečajnom postupku nad prvotuženim u iznosu od 34.274.604,98 dinara, bilo je predmet spora koji je vođen pred Privrednim sudom u Užicu, a koji je pravosnažno okončan odbijajućom presudom, što znači da je potraživanje drutotuženog prema prvotuženom u celini prestalo. Sa tim u vezi, prestalo je i svojstvo hipotekarnog poverioca drugotuženog imajući u vidu da je odredbom čl. 125, st. 1. Zakona o izvršenju i obezbeđenju (*Službeni glasnik RS*, br. 31/11) koji je važio u vreme vođenja izvršnog postupka I 4/2015, propisano da ako je zaplenjeno potraživanje obezbeđeno zalogom ili hipotekom, izvršni poverilac zaplenom stupa na mesto izvršnog dužnika. Sa druge strane, Zakon o hipotecu u čl. 50, st. 1, t. 2. propisuje da hipoteka prestaje ispisom i kada hipotekarni poverilac stekne pravo svojine na hipotekarnoj neprekretnosti, pa kako je prenosom potraživanja drugotuženog na tužioca preneta hipoteka, te kako je došlo do sticanja prava svojine tužioca na neprekretnosti koja je predmet hipoteke, pravilno nižestepeni sudovi zaključuju da su ispunjeni uslovi za prestanak predmetne hipoteke. Osim toga, iz činjeničnog utvrđenja proizilazi da je prestalo i samo potraživanje koje je bilo obezbeđeno hipotekom, što predstavlja još jedan osnov za brisanje hipoteke, iz kog razloga su neosnovani svi raviziski navodi kojima se pobija odluka nižestepenih sudova u navedenom delu.

[11] U pogledu reviziskih navoda kojima se ukazuje na bitne povrede postupka u delu odluke kojom je odlučeno o zahtevu za utvrđenje da je potraživanje drugotuženog prema prvotuženom prestalo, u smislu da je postupljeno suprotno odredbi čl. 194. Zakona o parničnom postupku, Vrhovni kasacioni sud nalazi da su isti neosnovani.

[12] Odredbom čl. 194, st. 3. navedenog zakona propisano je da tužba za utvrđenje

može da se podnese radi utvrđivanja postojanja, odnosno nepostojanja činjenice, ako je to predviđeno zakonom ili drugim postupkom. U konkretnom slučaju, drugostepeni sud je pravilno zaključio da je posebnim zakonom – Zakonom o hipoteći – predviđena mogućnost podnošenja tužbe kojom se utvrđuje da je potraživanje hipotekarnog poverioca prestalo (čl. 43. i 44, st. 2. zakona), pa kako se tužbeni zahtev tužioca u osporavanom delu upravo odnosi na utvrđenje navedene činjenice, Vrhovni kasacioni sud nalazi da nije učinjena bitna povreda postupka na koju se revizijom ukazuje.

[...]

[14] Međutim, osnovano evident u reviziji ukazuje da je drugostepeni sud učinio bitnu povredu postupka iz čl. 374, st. 2, t. 2. Zakona o parničnom postupku budući da je odlučeno o zahtevu koji ne spada u sudsку nadležnost. Odredbom čl. 16. Zakona o parničnom postupku propisano je da sud u toku celog postupka po službenoj dužnosti pazi da li rešavanje spora spada u sudsку nadležnost. Kada utvrdi da za rešavanje spora nije nadležan sud nego neki drugi organ, sud se oglašava nenaslednjim, ukida sprovedene radnje u postupku i odbacuje tužbu. Tužbeni zahtevi o kojima je pravnosnažno odlučeno, između ostalog, odnose se i na zahtev tužioca da se naloži Republičkom geodetskom zavodu, Službi za katastar nepokretnosti Nova Varoš da izbriše prvtouženog i upiše tužioca kao vlasnika predmetne nepokretnosti, te da se naloži navedenom organu da se izvrši brisanje hipoteke na istoj nepokretnosti. U pogledu navedenih tužbenih zahteva nižestepeni sudovi su doneli meritornu odluku kojom su isti usvojili. Prema stanovištu Vrhovnog kasacionog suda, na taj način učinjena je bitna povreda postupka iz čl. 374, st. 2, t. 2. Zakona o parničnom postupku, imajući u vidu da se upis stvarnih prava na nepokretnostima vrši prema pravilima upravnog postupka, koji je u konkretnom slučaju sadržan u odredbama Zakona o postupku upisa u katastar nepokretnosti i vodova. Tim zakonom, između ostalog, uredena su pravila postupka upisa u katastar nepokretnosti i katastar vodova u njihovom

održavanju, predmet i vrste upisa u tom postupku. Imajući u vidu propisani postupak za ostvarivanje prava radi upisa ili ispisa stvarnih prava na nepokretnostima, Vrhovni kasacioni sud zaključuje da su napred izneti zahtevi tužioca predmet upravnog postupka koji se vodi pred nadležnim službama Republičkog geodetskog zavoda, te da s toga ne mogu biti predmet odlučivanja i raspravljanja pred parničnim sudom.

[...]

ZOO čl. 66, st. 1, čl. 103, st. 1.

Prividan ugovor nije ugovor operećen manama volje, i u tom smislu rušljiv, već je to slučaj nepostojanja saglasnosti volja ugovornih strana, što znači da ugovor nije ni nastao. Reč je o institutu nepostojećeg ugovora koga poznaje pravna teorija, ali je razlikovanje ništavih i nepostojećih ugovora u praksi beznačajno, imajući u vidu da su i nepostojeći i ništavi ugovori na isti način obuhvaćeni kategorijom ništavih ugovora.

ZOO čl. 109, st. 1.

Ugovorna strana u svakom slučaju spada u krug zainteresovanih lica u smislu čl. 109, st. 1. ZOO.

Presuda VKS od 24. februara 2021 – Rev 4647/20 (AS u Beogradu; OS u Obrenovcu)

Iz obrazloženja:

[...]

[8] Prema utvrđenom činjeničnom stanju, tužilac BB iz (...) je sa tuženim zaključio ugovor o kupoprodaji overen kod Opštinskog suda u Obrenovcu pod brojem Ov br. (...) (...) dana 23. 3. 2009. godine, kojim mu je u svojstvu prodavca, prodao svoj suvlasnički udio od 1/2 idealnih delova na ZK telu II, zgrada br. (...), isključivu svojinu na ZK telu III, stambena zgrada br. (...) i isključivu svojinu na ZK telu IV, šupa, sa pravom korišćenja k.p. br. (...), površine

XXX m², upisane u ZKUL br. (...) KO (...), za kupoprodajnu cenu od 30.000 evra. U ugovoru nije naveden rok isplate kupoprodajne cene, niti je konstatovano da je ona isplaćena, a predaja u posed je ugovorenje do 19. 10. 2009. godine. U vreme kada je taj ugovor zaključen, tržišna vrednost nepokretnosti koje su predmet ugovora, iznosila je 88.400 evra. Tuženi je tužilji AA iz (...), pozajmio iznos od 10.000 evra na rok od tri meseca, sa kamatom od 6 % na mesečnom nivou. Pošto tužilja tuženom nije vratila pozajmljeni novac, u ugovorenom roku, tuženi je povećao kamatu na 10 % mesečno, a kada je dug tužilje sa kamatom dostigao iznos od 20.000 evra, tuženi je zahtevaо da se njegovo potraživanje obezbedi. Zbog toga je tužilja tražila od svog sina, tužioca BB da sa tuženim zaključi gore navedeni ugovor o kupoprodaji, u kom je kupoprodajna cena navedena u iznosu od 30.000 evra, jer je tuženi obračunao da toliko iznosi tužiljin dug sa kamatom, zaključno sa oktobrom 2009. godine, do kada je odložena predaja nepokretnosti, koje su bile predmet ugovora o kupoprodaji. Tuženi tužiocu BB nije isplatio iznos od 30.000 evra, niti je stupio u posed nepokretnosti koje su predmet ugovora o kupoprodaji.

[9] Kod ovako utvrđenog činjeničnog stanja, pravilno su nižestepeni sudovi zaključili da je predmetni ugovor o kupoprodaji prividan, jer prikriva ugovor o zajmu, što znači da je ništav pravni posao, suprotan prinudnim propisima, pa je pravilno usvojen tužbeni zahtev tužioca BB i utvrđena ništavost predmetnog ugovora o kupoprodaji.

[10] Odredbom čl. 66, st. 1. Zakona o obligacionim odnosima, propisano je da prividan ugovor nema dejstva među ugovornim stranama.

[11] Ugovor koji je protivan prinudnim propisima, javnom poretku ili dobrim običajima je ništav ako cilj povredjenog pravila ne upućuje na neku drugu sankciju ili ako zakon u određenom slučaju ne propisuje što drugo, kako je propisano odredbom čl. 103, st. 1. Zakona o obligacionim odnosima.

[12] U konkretnom slučaju, predmetni ugovor nije zaključen radi kupoprodaje

nepokretnosti tužioca-prodavca BB, nego radi obezbeđenja potraživanja tuženog, kao zajmodavca, koje on ima prema majci tužioca, tužilji AA, pa zbog toga iznos od 30.000 evra koji je u čl. 1. predmetnog ugovora o kupoprodaji naveden kao kupoprodajna cena nepokretnosti, u stvari je iznos zajma po ugovoru zaključenom između tuženog i tužilje AA, imajući u vidu da je u vreme kada je predmetni ugovor o kupoprodaji zaključen, vrednost nepokretnosti koje su tuženom navodno prodate tim ugovorom, iznosila 88.400 evra.

[13] Kod takvog stanja stvari, nižestepeni sudovi su pravilno usvojili tužbeni zahtev tužioca BB i utvrđili ništavost predmetnog ugovora o kupoprodaji.

[14] Neosnovani su navodi revizije tuženog da tužilac BB nije zainteresovan za ovu parnicu. Suprotno tome, tužilac, BB, kao prodavac iz predmetnog ugovora o kupoprodaji i suvlasnik nepokretnosti koje su predmet tog ugovora je svakako zainteresovan lice i aktivno legitimisan za podnošenje predmetne tužbe. Shodno odredbi čl. 109. Zakona o obligacionim odnosima, na ništavost sud pazi po službenoj dužnosti i na nju se može pozvati svako zainteresovano lice.

[15] Neosnovani su navodi revizije tuženog da se u ovom slučaju radi o mani volje, zbog čega je ugovor rušljiv, a ne ništav pravni posao. Suprotno tome, ovde se ne radi o mani volje, nego o tome da ne postoji saglasnost volje ugovornih strana za zaključenje ugovora o kupoprodaji, a kad se volje nisu srele, ugovor nije ni nastao. To je slučaj nepostojećih ugovora koje poznaje pravna teorija, ali je razlikovanje ništavih i nepostojećih ugovora u praksi beznačajno, imajući u vidu da su i nepostojeći i ništavi ugovori na isti način obuhvaćeni kategorijom ništavih ugovora. Takozvani „nepostojeći ugovor“ nije ugovor nego je samo izvestan neuspeo ili nedovršen pokušaj da se ugovor zaključi. Poništiti se može samo ugovor koji je nastao (sa određenom manom zbog koje je rušljiv), što ovde nije slučaj, imajući u vidu da ne postoji saglasnost volja tužioca BB i tuženog u pogledu kupoprodaje

tužiočevih nepokretnosti. Zbog toga, tuženi neosnovano u reviziji ukazuje na pogrešnu primenu materijalnog prava.

[...]

IV. Zaključak

Shodna primena odredaba o dopunskoj presudi u žalbenom postupku zaista zahteva modifikaciju opštег režima koji je skrojen za prvostepeeni postupak, i to onako kako je i VKS odlučio. Prema tome, posledica propuštanja predloga za dopunsку odluku o žalbi jeste fikcija povlačenja žalbe, a ne fikcija povlačenja tužbe; isto važi i za revizijski postupak, iako ne postoji odredba o shodnoj primeni čl. 356. u revizijskom postupku, tako da propuštanje predloga za dopunsku odluku o reviziji vodi fikciji povlačenja revizije. S druge strane, upravo zbog rečenog, za razliku od osnovnog modela, dopunsку odluku o žalbi, ali i reviziji, može da traži samo podnositelj pravnog leka – žalilac ili revident – ne i protivna stranka (protivnik žalioca ili protivnik revidenta).

Razmatranje prikazanih problema je pokazalo da je njihovo rešavanje teorijski zahtevno, kako u

metodološkom, tako i u dogmatičkom smislu. Otuda iznova treba uputiti kritiku vrhovnoj instanci u pogledu deficitarnog obrazloženja i jednog prilično neargumentativnog stila. Najviši sud, odnedavno sa novim nazivom „Vrhovni sud“, ima pre svega tzv. rukovodnu funkciju: kroz svoju sudske praksu – pojedinačne odluke u konkretnim predmetima, a ne kroz zauzimanje stavova van suđenja¹ – on rešava pravna pitanja šaljući poruku nižim instanicama; na taj način, svakako uz stabilnost sopstvene prakse, obezbeđuje pravnu sigurnost. Tako nešto je smisleno moguće samo ako iza rešenja jednog pravnog pitanja ne стоји samo autoritet najvišeg suda, već uverljivo obrazloženje. Drugim rečima, autoritet pravnih stavova vrhovne instance ne sme da ishodi iz njenog statusa, već iz jasno formulisanih racionalno proverljivih argumenata.

¹ O tom problemu više: Knežević, M. S. (2022). Out-of-Trial Ensuring Uniform Case Law in Serbia: Socialist Legal Tradition Reloaded. In: Popović, D. V. et al. (eds) *Balkan Yearbook of European and International Law*, 2021. Cham: Springer, 185. i sled.

Priredio i komentarisao
Dr Marko S. Knežević
vanredni profesor Pravnog fakulteta
Univerziteta u Novom Sadu

Др Ивана Мильушић

Доцент Правног факултета Универзитета у Београду

**КРИВИЧНО ПРАВО
СЈЕДИЊЕНИХ АМЕРИЧКИХ ДРЖАВА**

**Милан Шкулић
Службени гласник, 2023.**

Књига *Кривично право Сједињених Америчких Држава* проф. др Милана Шкулића прво је системско научно дело у нашој кривичноправној литератури посвећено материјалном и процесном кривичном праву Сједињених Америчких Држава, „најтипичнијем представнику англосаксонске кривичноправне традиције“. Одликује га уочљива упоредноправна оријентација и опсежна анализа специфичности кривичноправног система САД у поређењу са српским кривичноправним системом, која осим изразитог доктринарног значаја поседује и веома практичан аспект јер указује на тумачења бројних правних института и механизама који су као својеврсни правни транспланти инкорпорисани у домаће законодавство, као и у законодавства бројних континентално-европских држава, те садржаних у међународном кривичном праву, као и на предности и недостатке појединих предлога реформе нашег кривичноправног законодавства, утемељених управо на појединим решењима у кривичном праву САД.

Књига садржи укупно шеснаест поглавља у оквиру којих је изложена материја кривичног материјалног права САД (општи и посебни део) и кривичног процесног права САД. Прво поглавље садржи излагање о пореклу и изворима кривичног права САД и посебан акцент ставља на објашњење начела законитости, његов вишеструки значај и функције,

те његово специфично поимање и дејства у праву САД у поређењу са традиционалним дејством у континентално-европским државама. Предмет другог поглавља је општи појам кривичног дела и његови основни елементи у кривичном праву САД у којем се анализира објективна (*actus reus*) и субјективна компонента кривичног дела (*mens rea*) уз коришћење бројних сликовитих „школских“ примера који омогућавају боље разумевање основних појмова и облика кривице. У трећем поглављу разматрају се посебни и веома специфични облици одговорности за кривично дело у кривичном праву САД – објективна одговорност за одређена кривична дела (*The Strict Liability Offences*) и командна одговорност када се ради о одређеним међународним кривичним делима (пре свега ратни злочини). Аутор у четвртом поглављу издаваја основне специфичне карактеристике материјалног кривичног права САД које се односе на учеснике у кривичном делу (концепција о учесницима) и прелиминарна или некомплетна/ некомплетирана кривична дела, што овом делу даје врхунски научни значај имајући у виду значајне разлике у решењима између поједињих савезних држава. Аутор веома детаљно објашњава у многим сегментима контролерзан и сложен кривичноправни концепт завере, типичан за англо-америчко право, чији су елементи присутни и у међународном кривичном праву. Осим што представља *sui generis* вид саучесништва специфичан је „облик проширене одговорности за кривично дело“. У циљу бољег разумевања института објашњен је концепт завере на савезном нивоу (Кривични законик САД) и у поједињим савезним државама које су искључиле примену *common law* норми у погледу кривичноправне концепције завере и у онима које уз законске (статутарне) одредбе паралелно/допуњујуће примењују и *common law* правила. *Пето поглавље* посвећено је тзв. „одбранама“ (*defenses*), као општем појму који у америчком кривичном праву обухвата како основе који би се у континенталној Европи могли квалифиkovati као основи искључења противправности (основи оправдања), односно основи искључења кривице (основи извиђења), тако и основе који искључују кривично гоњење (попут дејства начела *ne bis in idem*). Шкулић исправно примећује да и „одбране“ које су по својој дефиницији материјалноправног карактера, имају веома изражену кривичнопроцесну компоненту (као што је, уосталом, и целокупно кривично право САД начелно више процесно оријентисано од кривичног права континенталне Европе). У *шестом поглављу* анализирају се кривичне санкције у САД. У том смислу, посебно нам се значајним чине излагања о смртној казни, која је и данас предвиђена и извршава се у већини држава у саставу САД.

Наредних пет поглавља књиге посвећена су посебном делу кривичног материјалног права САД. *Седмо поглавље* представља својеврсни

увод у посебни део, с тим што се наглашава како генерално подела материјалног кривичног права на општи и посебни део, која је традиционално дубоко укорењена у законодавству и теорији континентално-европског правног круга, уопште није уобичајена за кривичноправну теорију САД. Ипак, аутор је одлучио да материјално кривично право изложи управо на начин на који је „публика“ у Србији као земљи континентално-европске правне традиције навикла – кроз разврставање кривичноправних материјалних норми у општи и посебни део, будући да је основни метод ове монографије упоредноправни. Општи ауторов утисак је, када је реч о посебном делу кривичног права САД, да је у правнотехничком смислу присутна претерана и у одређеним ситуацијама чак и непотребна казуистика. *Осмо и девето поглавље* посвећена су двема групама кривичних дела – кривичним делима против личности и кривичним делима против имовине, док се *десето поглавље* бави још неким, хетерогеним кривичним делима у кривичном праву САД (на пример, кривичним делом пиратерије). Коначно, *једанаесто поглавље* је посвећено економском и корпоративном криминалитету у САД. У оквиру овог поглавља се веома интересантан случај недавног споразума између познатог америчког производиоџача авиона „Боинг“ и Министарства правде САД, којим се „Боинг“ обавезао да плати износ од 2,5 милијарде долара како би се против те компаније обуставила даља истрага због недавног пада два авиона која је она произвела, наводи као пример „параизнене“ одговорности у САД.

Наредним, *дванаесто поглављем* Шкулић прелази на тематику кривичног процесног права САД. У њему он најпре излаже о изворима, да би затим прешао на основне карактеристике кривичне процедуре у САД као типично адверзијалне, те на њихово поређење са особинама континентално-европског модела кривичног поступка. Аутор истиче како је стриктно адверзијални карактер кривичног поступка у САД у крајњој линiji резултат општег прихваташа филозофије политичког либерализма у САД. *Тринаесто поглавље* бави се основама доказног права у САД. У том смислу, посебно се наглашава велики значај који признање, као фактички *regina probationem*, има у кривичном процесном праву САД – оно је по правилу сасвим доволјно за осуђујућу пресуду и без потребе извођења других доказа којима би оно евентуално било поткрепљено. У *четврнаестом поглављу* направљен је својеврсни криминалистички екскурс који се односи на улогу полиграфа и других „детектора лажи“ у САД, те њихове употребљивости у поступку доказивања пред тамошњим кривичним судовима. *Петнаесто поглавље* аутор је посветио мерама за обезбеђење присуства окривљеног у кривичном процесном праву САД. У том смислу, посебно је истакнут значај мере јемства, која

се у САД примењује далеко чешће него што је то случај у Србији. Напоменутку, у шеснаестој глављу обрађено је питање основних процесних субјеката у кривичном поступку САД, а затим је дат критички приказ америчке кривичне процедуре. Посебан акценат стављен је на механизам „испреговарање правде“ (*plea bargaining*), који у систему САД фактички представља правило, док „комплетан“ кривични поступак у ствари представља тек изузетак. На крају, пажња је посвећена и жалби у кривичном процесном праву САД, у погледу које Шкулић долази до закључка да она суштински представља ванредно, а не редовно правно средство, те да се у том погледу пре може уподобити захтеву за заштиту законитости у српском кривичном процесном праву.

Књига *Кривично право Сједињених Америчких Држава* представља изузетан допринос српској кривичноправној науци. Наиме, будући да садржи систематизована и складно уобличена знања о кривичноправном систему САД, нећемо претерати уколико кажемо да ће она сасвим сигурно постати незаobilазна литература за свакога ко се бави научном обрадом кривичног права – кривичноправни теоретичари у Србији, па и шире, сада на располагању на једном месту имају све потребне основне информације у вези са кривичним правом САД. Такође, ова књига може бити од значаја и за правну праксу, а поготово у области међународног кривичног права које је у историјском смислу креирано више по узору на ангlosаксонско кривично право, а чији је типичан пример управо кривично право САД. И коначно, ова књига би, а што је можда и најважније, требало да послужи као путоказ српском законодавцу који је, пре свега у материји кривичнопроцесног законодавства и Законику о кривичном поступку из 2011. године, некритички вршио „правно трансплантирање“ решења из кривичног права САД у право Републике Србије. Putem ове књиге, кривично право САД је сагледано критички, учињена је нека врста његове „демистификације“, те је створена основа да се у некој будућој законодавној реформи боље промисли пре него што се крене у свеопште уподобљавање српског кривичног (пре свега процесног) права америчком узору.

Др Емир Ђоровић
ванредни професор на Департману за правне науке
Државног универзитета у Новом Пазару

КОМЕНТАР ЗАКОНА О ПРЕКРШАЈИМА
Према стању законодавства од 1. децембра 2022. године

Бранислав Ристивојевић, Иван Милић
Службени гласник, 2023.

Недавано је из штампе, у издању ЈП Службени гласник, изашао *Коментар Закона о прекршајима (Према стању законодавства од 1. децембра 2022. године)*, аутора проф. др Бранислава Ристивојевића, редовног професора на Правном факултету у Новом Саду, и др Ивана Милића, асистента са докторатом на истој високошколској установи. Рецензенти *Коментара* су проф. др Милан Шкулић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду и судија Уставног суда Републике Србије, др Младен Јеличић, судија Прекршајног суда у Шапцу и научни сарадник, mr Каменко Козарски, председник Прекршајног суда у Новом Саду, као и писац овог приказа.

Могло би се рећи да писање коментара законских прописа представља изузетно захтеван посао. Наиме, реч је о штиву које је примарно намењено правницима практичарима који се са одговарајућом правном облашћу редовно срећу у свом раду, док је, с друге стране, коментарска литература незаобилазан материјал у научно-теоријској обради дате правне области. Чини се да, када је реч о материји прекршајног права, овај задатак још захтевнији, јер је реч о једној некодификованој правној материји, а при томе прекршаји представљају најзаступљеније јавне

деликте који се свакодневно, у најразличитијим областима друштвеног живота, сусрећу у пракси.

Као што је познато, Закон о прекрајима регулише материју општег дела прекрајног материјалног права, прекрајни поступак (прекрајно процесно право) и извршење одлука (прекрајно извршно право). Материја посебног дела прекрајног материјалног права уређује се бројним законским и подзаконским прописима (уредбе, одлуке скупштина територијалних аутономија и локалних самоуправа). Поред тога, уређење прекрајног поступка, као и извршење изречених прекрајних санкција није у целости регулисано Законом о прекрајима, већ се упућује на сходну примену Законика о кривичном поступку, Закона о малолетним учницима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица, као и закона којима се уређује извршење кривичних санкција. Све то утиче на кохерентност и систематичност прекрајноправне материје, о чему и аутори *Коменитара* указују у свом предговору истичући да Закон о прекрајима „нема беспрекорну и доследну систематику, а поводом садржаја неких кључних института, у немогућности да се определи за једно јасно и доследно решење, законодавац је остао у неприродном раскораку између жељеног смисла и датог текста“ (стр. 20).

Коменитар Закона о прекрајима писан је јасним стилом, прегледно и прецизно. *Коменитар* има 670 страница, које укључују и листу референци (цитирана и коришћена литература, цитирани прописи, судска пракса, правне базе података и интернет адресе – од 651. до 670. странице). У писању *Коменитара* аутори су користили класичан приступ карактеристичан за ову врсту публикација, а који је условљен структуром самог Закона о прекрајима, тако да појашњења поједињих законских решења следе у тексту који се налази испод конкретног члана.

За *Коменитар* Закона о прекрајима који се сада налази пред читачима важно је истаћи две ствари. Прво, што је од посебног значаја за правнике практичаре који се баве прекрајним правом, да се аутори у *Коменитару* позивају и да цитирају заиста велики број судских одлука. Превасходно је реч о одлукама Прекрајног апелационог суда (раније Вишег прекрајног суда), Врховног касационог суда (сада Врховни суд) донетим у прекрајноправној материји, као и правним схватањима из ове правне области. Неретко се материја прекрајног права представљала кроз одлуке судова донете у кривичној материји. Прекрајноправној пракси се из неког разлога није посвећивала велика пажња. Иако су кривично и прекрајно право, као део казненог права, близке гране права, оне се ипак разликују. Отуда је приликом коментарисања одредаба Закона о прекрајима првенствено потребно наводити оне одлуке и правна схватања

која се тичу прекрајноправне материје. Наравно, и у овом *Коментару* се могу наћи, истина у мањем броју, и одлуке судова из кривичноправне материје, онде где је то потребно за појашњење одређених прекрајноправних института. Осим тога наведене су и одређене одлуке Уставног суда значајне за предметну материју, што такође указује на тежњу аутора да ову материју свеобухватно анализирају.

Друго, коментаришући поједине чланове Закона о прекрајима аутори се позивају на бројне законске и подзаконске прописе којима се прописују одговарајуће прекрајне инкриминације (евентуално и нека друга питања), указујући тиме читаоцу не само на ширину прекрајноправне материје, него и на одговарајуће аномалије које се с тим у вези могу наћи. Тако, коментаришући чл. 4. Закона о прекрајима који регулише питање прописивања прекраја, аутори указују на пример где су наредбом једног локалног штаба за ванредне ситуације прописани прекраји, што је противно управо поменутом законском члану. Сvakако позивање на одредбе из других прописа је корисно и из разлога што се читаоцу омогућава да боље разуме бланкетну и упућујућу природу прекрајноправних норми.

Наравно, у *Коментару* није изостала ни научно-теоријска обрада одговарајућих прекрајноправних појмова, пре свега у материји општег дела прекрајног материјалног права. При томе су избегнута опширна теоријска разматрања која се могу сусрести у доктрини, што је оправдано имајући у виду основну намену *Коментара* да појасни онај концепт на којем почива актуелни Закон о прекрајима. Научни приступ је нарочито присутан приликом тумачења одређених „проблематичних“ законских одредаба, ради олакшавања њихове примене у пракси. Предочене су и одговарајуће номотехничке непрецизности, недоследности и недоречености у законском тексту, што свакако може бити од значаја код будућих новела нашег Закона о прекрајима.

Коментар Закона о прекрајима уважених аутора проф. др Бранислава Ристивојевића и др Ивана Милића представља заиста значајан допринос домаћој правној мисли. *Коментар* може пружити и одговоре на бројна питања која се јављају пре свега у примени Закона о прекрајима, али и поводом одговарајућих теоријских промишљања, због чега ће нарочито бити користан у пракси.

SAOPŠTENJE SA SEDNICE UPRAVNOG ODBORA održane 30. 6. 2023. godine

1. ZORANOVIĆ PAVLE, diplomirani pravnik, rođen 29. 9. 1993. godine UPISUJE SE 7. 7. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Grčkoškolska 1.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika ZORANOVIĆ PAVLE, advokatski pripravnik kod Savin Sonje, advokata u Novom Sadu, sa danom 6. 7. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

2. VALENTIROVIĆ RASTKO, diplomirani pravnik, rođen 3. 12. 1993. godine UPISUJE SE 7. 7. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Polita Desančića 1a.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika VALENTIROVIĆ RASTKO, advokatski pripravnik kod Radivojević Natalije, advokata u Novom Sadu, sa danom 6. 7. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

3. LOJOVIĆ DRAGANA, diplomirani pravnik, rođena 15. 11. 1996. godine UPISUJE SE 7. 7. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Polita Desančića 1a.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika LOJOVIĆ DRAGANA, advokatski pripravnik kod Stepanov Milivoja, advokata u Novom Sadu, sa danom 6. 7. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

4. PEŠUT KATARINA, diplomirani pravnik, rođena 13. 11. 1995. godine UPISUJE SE 7. 7. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Bulevar oslobođenja 79.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika PEŠUT KATARINA, advokatski pripravnik kod Keča Uroša, advokata u Novom Sadu, sa danom 6. 7. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

5. RADOŠEVIĆ MILENA, diplomirani pravnik, rođena 15. 11. 1987. godine UPISUJE SE 7. 7. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Bačkoj Palanci, Žarka Zrenjanina 96.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika RADOŠEVIĆ MILENA, advokatski pripravnik kod Janković Petra, advokata u Bačkoj Palanci, sa danom 6. 7. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

6. KOVAČEVIĆ VERICA, diplomirani правник, рођена 7. 11. 1994. године UPISUJE SE 7. 7. 2022. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Вojводине, са седиштем адвокатске кancelarije у Индији, Novosadska 2, локал 19.

– BRIŠE SE из Именика адвокатских приправника KOVAČEVIĆ VERICA, адвокатски приправник код Kovačević Radislave, адвоката у Индији, са даном 6. 7. 2023. године zbog upisa u Иmenik адвоката ove Komore.

7. MITRIĆ SONJA, diplomirani правник, рођена 23. 10. 1995. године UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Кули, Maršala Tita 266a.

– BRIŠE SE из Именика адвокатских приправника MITRIĆ SONJA, адвокатски приправник код Benić Zorana, адвоката у Кули, са даном 6. 7. 2023. године zbog upisa u Иmenik адвоката ove Komore.

8. PETRIĆ ALEKSANDAR, diplomirani правник, рођен 24. 2. 1983. године UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Bačkoj Topoli, Glavna 23.

– BRIŠE SE из Именика адвокатских приправника PETRIĆ ALEKSANDAR, адвокатски приправник код Petrić Ljiljane, адвоката у Bačkoj Topoli, са даном 6. 7. 2023. године zbog upisa u Иmenik адвоката ove Komore.

9. LEĆIĆ MARKO, diplomirani правник, рођен 18. 6. 1995. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Novom Sadu, Ružin gaj 13.

10. OSIĆ LAZAR, diplomirani правник, рођен 11. 8. 1994. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Novom Sadu, Đurđa Brankovića 19/I, stan 104.

11. KOPRIVICA JAKŠA, diplomirani правник, рођен 7. 9. 1995. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Novom Sadu, Železnička 17.

12. TADIĆ MILJANA, diplomirani правник, рођена 7. 2. 1988. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Novom Sadu, Maksima Gorkog 6/6.

13. MARIĆ GORDANA, diplomirani правник, рођена 2. 7. 1989. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Đurđevu, Vojvodanska 8.

14. LOLIĆ IGOR, diplomirani правник, рођена 4. 2. 1995. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Pančevu, Moravska 2/21.

15. MARKOVIĆ TEODORA, diplomirani правник, рођена 3. 10. 1996. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Pančevu, Nikole Tesle 2.

16. KIŠ ALEKSA, diplomirani правник, рођен 3. 9. 1996. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Pančevu, Lava Tolstoja 4.

17. MILAKOVIĆ MINA, diplomirani правник, рођена 24. 5. 1997. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Zrenjaninu, Ruže Šulman 49/15.

18. BRADIĆ PREDRAG, diplomirani правник, рођен 28. 1. 1992. године, UPISUJE SE 7. 7. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Vojvodine, са седиштем адвокатске кancelarije у Starom Slankamenu, Vinogradarska 93.

19. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu HRIČAK JELENA, rođena 26. 8. 1992. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Dragović Danila, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

20. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MILJKOVIĆ LAZAR, rođen 30. 7. 1996. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Sinjeri Igora, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

21. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu ČUČKOVIĆ TATJANA, rođena 21. 5. 1975. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Todorović Živka, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

22. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu GVOZDENOVIĆ VALENTINA, rođena 19. 11. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Unković Milana, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

23. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu JANČIĆ JOVANA, rođena 25. 3. 1996. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Lakićević Šili Jelene, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

24. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu DOBROMIROV MAŠA, rođena 14. 9. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Bordoški Milana, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

25. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MIHAJLOVIĆ MILOŠ, rođen 3. 2. 1992. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Petrić Dragana, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

26. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu VUKOVIĆ ANA, rođena 17. 9. 1991. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Šiljegović Nikole, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

27. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu PETROVIĆ ANJA, rođena 16. 5. 1993. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Spasojević Ivančić Dejane, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

28. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu STOJMENOVICI PETAR, rođen 24. 7. 1999. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Savin Sonje, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

29. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu VASIĆ NEMANJA, rođen 29. 10. 1993. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Jandrić Vilovski Maje, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

30. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu BAŠIĆ ALEKSA, rođen 14. 2. 2000. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Korać Daneta, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

31. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu CVETKOVIĆ ĐORĐE, rođen 26. 2. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

32. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu GRUDIĆ DRAGANA, rođena 15. 2. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Lužanin Nemanje, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

33. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu AĆIMOVIĆ DUNJA, rođena 30. 4. 1995. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Lukavac Jelene, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

34. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MARAVIĆ PETAR, rođen 18. 2. 1992. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Karadarević Gorana, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

35. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MIKIĆ JELENA, rođena 14. 5. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Đurić Cvejić Sanje, advokata u Novom Sadu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

36. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu GAS SAŠKA, rođena 18. 12. 1995. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Petković Vladimira, advokata u Sremskoj Mitrovici, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

37. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu BOŽIĆ VELJKO, rođen 25. 4. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Košić D. Bojana, advokata u Pančevu, dana 7. 7. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

38. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine LATINOVIĆ JOVANA, advokat u Novom Sadu, sa danom 15. 6. 2023. godine na lični zahtev.

– Čulić Miloš, advokat u Novom Sadu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

39. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine ČOLAK BRANISLAV, advokat u Novom Sadu, sa danom 28. 6. 2023. godine na lični zahtev.

– Imenovani zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Čolak Jasmina-Tatjana, advokat u Sremskoj Mitrovici, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

40. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine KOVAČEVIĆ ALEKSANDRA, advokat u Zrenjaninu, sa danom 15. 6. 2023. godine na lični zahtev.

– Asani Hava, advokat u Zrenjaninu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

41. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine MATIJEVIĆ VOJO, advokat u Somboru, sa danom 31. 5. 2023. godine, na lični zahtev.

– Imenovani zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Vorkapić Ostoja, advokat u Somboru, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

42. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine AMIDŽIĆ ANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Mićić Jelene, advokata u Novom Sadu, sa danom 12. 6. 2023. godine.

43. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine PICAJKIĆ IVANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Kralj Radin Biljane, advokata u Novom Sadu, sa danom 15. 6. 2023. godine.

44. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine MILOŠEVIĆ MILICA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Ramač Tamare, advokata u Novom Sadu, sa danom 1. 6. 2023. godine.

45. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine RALOVIĆ MARIJA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Jančić Aleksandre, advokata u Novom Sadu, sa danom 2. 6. 2023. godine.

46. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine APIĆ MARKO, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Mićić Jelene, advokata u Novom Sadu, sa danom 31. 5. 2023. godine.

47. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine ŽIVANOVIC NEDA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Maraš Caran Ivane, advokata u Novom Sadu, sa danom 29. 5. 2023. godine.

48. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine STANKOVIĆ SLAĐANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Samardžija Petra, advokata u Novom Sadu, sa danom 31. 5. 2023. godine.

49. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine JOVANOVIĆ IVANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Ukropina Dejana, advokata u Novom Sadu, sa danom 4. 6. 2023. godine.

50. UZIMA SE NA ZNANJE da DAMJANAC BOBI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 13. 6. 2023. do 11. 6. 2024. godine.

– Vlahović Mitar, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

51. UZIMA SE NA ZNANJE da DURMIĆ ĐURĐICI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 7. 6. 2023. do 7. 6. 2024. godine.

– Benić Petrović Ljiljana, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

52. UZIMA SE NA ZNANJE da IGIĆ NATAŠI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 23. 5. 2023. do 21. 5. 2024. godine.

– Igić Miloš, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

53. UZIMA SE NA ZNANJE da MILJANSKI BRANKI, advokatu u Temerinu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 4. 7. 2023. do 2. 7. 2024. godine.

– Kežić Ljiljana, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

54. UZIMA SE NA ZNANJE da VIDANOVIĆ DRAGANI, advokatu u Pančevu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva počev od 27. 6. 2023. godine.

– Zarija Aleksandar, advokat iz Pančeva, određuje se za privremenog zamenika.

55. UZIMA SE NA ZNANJE da se RISTIĆ BOJANI, advokatu u Novom Sadu, produžava privremeneni prestanak prava na bavljenje advokaturom zbog stručnog usavršavanja u inostranstvu, u periodu od 1. 9. 2023. do 31. 8. 2026. godine.

– Ristić Dragoslav, advokat u Novom Sadu, određuje se za privremenog zamenika.

56. UZIMA SE NA ZNANJE da je ILIĆ DANIJELA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 1. 7. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Savin Sonja, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

57. UZIMA SE NA ZNANJE da je STANIĆ SANJA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 16. 6. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Suvačar Sanda, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

58. UZIMA SE NA ZNANJE da je ILIĆ NIKOLIJA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 2. 7. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Katanić Gordana, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

59. UZIMA SE NA ZNANJE da je PRODIĆ TATJANA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 27. 6. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Prodić Goran, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

60. UZIMA SE NA ZNANJE da je SUNAJKO MARIJANA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 5. 6. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Štajner Boris, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

61. UZIMA SE NA ZNANJE da je SLAVKOVIĆ IVANA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 24. 6. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Stojimirovski Marko, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

62. UZIMA SE NA ZNANJE da je NIKOČEV VANJA, advokat u Pančevu, nastavila sa radom dana 11. 5. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Prodanović Jovan, advokat u Pančevu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

63. UZIMA SE NA ZNANJE da je ŠPANOVIĆ SOFIJA, advokat u Indiji, nastavila sa radom dana 27. 6. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Alfirović Slobodan, advokat u Indiji, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

64. UZIMA SE NA ZNANJE da je ŽIVANOVIĆ JELENA, advokat u Staroj Pazovi, nastavila sa radom dana 1. 7. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Pavlović Maja, advokat u Staroj Pazovi, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

65. UZIMA SE NA ZNANJE da je Brankov Boba, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Damjanac.

66. UZIMA SE NA ZNANJE da je Dragić Marijana, advokatski pripravnik u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Andelić.

67. UZIMA SE NA ZNANJE da je Lalović Sanja, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Lalović Nedić.

68. UZIMA SE NA ZNANJE da je Ivančević Milica, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Pisarić.

69. UZIMA SE NA ZNANJE da je Tomić Dejana, advokat u Subotici, promenila prezime koje sada glasi Tomić Petkov.

70. UZIMA SE NA ZNANJE da je Savić Aleksandra, advokat u Subotici, promenila prezime koje sada glasi Dragaš.

71. UZIMA SE NA ZNANJE da je Božičković Milica, advokat u Somboru, promenila prezime koje sada glasi Kuzmanović.

72. UZIMA SE NA ZNANJE da je Ćetojević Milica, advokat u Staroj Pazovi, promenila prezime koje sada glasi Ćetojević Radičević.

73. UZIMA SE NA ZNANJE da je Calbert Sabina, advokatski pripravnik u Subotici, promenila lično ime u Calbert Vanja.

74. UZIMA SE NA ZNANJE da se Vojnović Bojović Gordana, advokat u Zrenjaninu, razrešava dužnosti preuzimatelja advokatske kancelarije pok. Zlokas Dušana, bivšeg advokata u Zrenjaninu.

– Gavrančić Slobodan, advokat u Zrenjaninu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije pok. Zlokas Dušana, bivšeg advokata u Zrenjaninu.

75. UZIMA SE NA ZNANJE da je Beljanski Mihailo, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Beljanski Vladimira, advokata u Novom Sadu, dana 31. 5. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Nešković Jane, advokata u Novom Sadu, dana 1. 6. 2023. godine.

76. UZIMA SE NA ZNANJE da je Sekulić Vladimir, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Radović Nebojše, advokata u Novom Sadu, dana 13. 6. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Ukropina Dejana, advokata u Novom Sadu, dana 14. 6. 2023. godine.

77. UZIMA SE NA ZNANJE da je Vuković Stefan, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Jančić Aleksandre, advokata u Novom Sadu, dana 31. 5. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Aleksić Ninoslava, advokata u Novom Sadu, dana 1. 6. 2023. godine.

78. UZIMA SE NA ZNANJE da je Novković Dejan, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Zarić Marka, advokata u Novom Sadu, dana 29. 5. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Konakov Srđana, advokata u Novom Sadu, dana 30. 5. 2023. godine.

79. UZIMA SE NA ZNANJE da je Pešić Vladimir, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Štajner Borisa, advokata u Novom Sadu, dana 5. 6. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Sunajko Marijane, advokata u Novom Sadu, dana 6. 6. 2023. godine.

80. UZIMA SE NA ZNANJE da je Džinović Filip, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Trbuk Zorana, advokata u Novom Sadu, dana 31. 5. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Tucović Milane, advokata u Novom Sadu, dana 1. 6. 2023. godine.

81. UZIMA SE NA ZNANJE da je Ilić Danijela, advokat u Novom Sadu, istupila iz Zajedničke advokatske kancelarije „Aleksić sa saradnicima“ sa sedištem u Novom Sadu, Grčkoškolska 1, dana 1. 7. 2023. godine.

82. UZIMA SE NA ZNANJE da je Lalić-Mrazek Milica, advokat u Novom Sadu, istupila iz Zajedničke advokatske kancelarije „Beljanski“ sa sedištem u Novom Sadu, Miroslava Antića 7, dana 26. 6. 2023. godine.

83. UZIMA SE NA ZNANJE da je Milić Veljko, advokat u Novom Sadu, istupio iz Zajedničke advokatske kancelarije „Beljanski“ sa sedištem u Novom Sadu, Miroslava Antića 7, dana 26. 6. 2023. godine.

84. UZIMA SE NA ZNANJE da je Stanić Jelena, advokat u Novom Sadu, istupila iz Zajedničke advokatske kancelarije „Beljanski“ sa sedištem u Novom Sadu, Miroslava Antića 7, dana 26. 6. 2023. godine.

85. UZIMA SE NA ZNANJE da je HREČUK JELENA, advokat u Novom Sadu, preselila sedište advokatske kancelarije u Sentu, Glavni trg 6a/28, počev od 1. 6. 2023. godine.

86. UZIMA SE NA ZNANJE da je JOVOVIĆ LUKA, advokat u Novom Sadu, preselio sedište advokatske kancelarije u Vrbas, Ivana Milutinovića 25, počev od 31. 5. 2023. godine.

87. UZIMA SE NA ZNANJE da je ŠKORIĆ DUŠAN, advokat u Novom Sadu, preselio sedište advokatske kancelarije u Bačku Palanku, Blok „Partizan“, Zanatski centar City, lamela 1, lokal 4, počev od 1. 6. 2023. godine.

88. UZIMA SE NA ZNANJE da je KEREKEŠ MILAN, advokat u Zrenjaninu, preselio sedište advokatske kancelarije u Novi Sad, Petra Drapšina 10, počev od 28. 6. 2023. godine.

89. UZIMA SE NA ZNANJE da je PAUNOVIĆ JELENA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Branka Bajića 38, stan 18, sprat 3, počev od 26. 6. 2023. godine.

90. UZIMA SE NA ZNANJE da je ŠIMŠIĆ ALEKSANDRA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 48, počev od 1. 6. 2023. godine.

91. UZIMA SE NA ZNANJE da je SRĐENOVIĆ BOŠNJAKOVIĆ ZVJEZDANA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Futoška 2, počev od 31. 5. 2023. godine.

92. UZIMA SE NA ZNANJE da je STOJANOVIĆ SOFIJA, advokat u Žitištu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Temišvarski drum br. 5, 1. sprat, počev od 15. 6. 2023. godine.

93. UZIMA SE NA ZNANJE da je MILUTINOVIĆ SLOBODAN, advokat u Somboru, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Mite Popovića 4/1, počev od 1. 6. 2023. godine.

94. UZIMA SE NA ZNANJE da je STANIĆ JELENA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Vase Stajića 20-d, počev od 26. 6. 2023. godine.

95. UZIMA SE NA ZNANJE da je LALIĆ MRAZEK MILICA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Vase Stajića 20-d, počev od 26. 6. 2023. godine.

96. UZIMA SE NA ZNANJE da je MILIĆ VELJKO, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Vase Stajića 20-d, počev od 26. 6. 2023. godine.

97. UZIMA SE NA ZNANJE da je VRŠKA OPAVSKI JAROSLAVA, advokat u Staroj Pazovi, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Svetosavska 7/7, počev od 15. 6. 2023. godine.

98. UZIMA SE NA ZNANJE da je ĐUKIĆ JELENA, advokat u Bečeju, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Uroša Predića 3/1, počev od 1. 6. 2023. godine.

99. UZIMA SE NA ZNANJE da je ARSIĆ NEBOJŠA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Vladike Ćirića 19, počev od 1. 7. 2023. godine.

100. UZIMA SE NA ZNANJE da je PETRIĆ ALEKSANDAR, advokat u Šidu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Karadordeva 6, počev od 1. 7. 2023. godine.

101. UZIMA SE NA ZNANJE da je PROVČI DARINKA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Petra Drapšina 56, stan br. 1, II sprat, počev od 1. 6. 2023. godine.

102. UZIMA SE NA ZNANJE da je NIKIĆ ZORANA, advokat u Pančevu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Karadordeva 2/36, počev od 12. 6. 2023. godine.

103. UZIMA SE NA ZNANJE da je MIĆAŠEVIĆ KOVAČEVIĆ BILJANA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Miroslava Antića 4, počev od 23. 6. 2023. godine.

104. UZIMA SE NA ZNANJE da je ILIĆ DANIJELA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Bolmanska 13/2, počev od 1. 7. 2023. godine.

105. UZIMA SE NA ZNANJE da je MILJANIĆ STEFAN, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Bulevar oslobođenja 78, počev od 12. 6. 2023. godine.

106. UZIMA SE NA ZNANJE da je KARAĆ MILAN, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Bulevar oslobođenja 78, počev od 12. 6. 2023. godine.

107. UZIMA SE NA ZNANJE da je LJUBIČIĆ SINIŠA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 17A, počev od 10. 6. 2023. godine.

108. UZIMA SE NA ZNANJE da je Zajedničku advokatsku kancelariju „BOBAN I KNEŽEVIĆ“ u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Boška Buhe 10B, počev od 16. 6. 2023. godine.

109. UZIMA SE NA ZNANJE da je JANKOVIĆ VEDRANA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 17A, počev od 10. 6. 2023. godine.

SAOPŠTENJE SA SEDNICE UPRAVNOG ODBORA održane 1. 9. 2023. godine

1. RADOVANOVIĆ GORDANA, diplomirani pravnik, rođena 3. 1. 1989. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Vase Stajića 8/3/13.
2. ĆULIBRK PETAR, diplomirani pravnik, rođen 22. 11. 1996. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Stevana Sindelića 50.
3. PAVIĆEVIĆ IGOR, diplomirani pravnik, rođen 6. 4. 1992. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Braće Dronjak 7/41.
4. VRANAC UROŠ, diplomirani pravnik, rođen 1. 9. 1997. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Kraljevića Marka 51.
5. MRGIĆ NIKOLA, diplomirani pravnik, rođen 19. 6. 1996. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Dositejeva 16/13.
6. JOVOVIĆ MILOŠ, diplomirani pravnik, rođen 31. 10. 1996. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Cankareva 9/12.
7. VAJDIĆ JOVANA, diplomirani pravnik, rođena 24. 2. 1987. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Lasla Gala 7/10.
8. RISTIĆ JOVANA, diplomirani pravnik, rođena 29. 10. 1984. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Radnička 25.
9. LAZIĆ DUŠKO, diplomirani pravnik, rođen 9. 5. 1969. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Zrenjaninu, Jevrejska 3/I/73.
10. MARINKOVIĆ RASTKO, diplomirani pravnik, rođen 27. 1. 1993. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Pančevu, Veljka Vlahovića 20.
11. BATINICA OLGA, diplomirani pravnik, rođena 18. 12. 1992. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Subotici, Braće Radić 22/3.
12. BABIĆ MOMČILO, diplomirani pravnik, rođen 24. 1. 1958. godine, UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Kuli, Petra Drapšina 58.
13. ĆAĆIĆ GORDANA, diplomirani pravnik, rođena 17. 7. 1997. godine UPISUJE SE 8. 9. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Mileve Marić 33.
- BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika ĆAĆIĆ GORDANA, advokatski pripravnik kod Marić Rajka, advokata u Novom Sadu, sa danom 7. 9. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

14. KALABA JOVAN, diplomirani правник, рођен 6. 11. 1997. године UPISUJE SE 8. 9. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Вojводине, са седиштем адвокатске кancelarije u Zrenjaninu, Kej 2. oktobra 7.

– BRIŠE SE iz Именика адвокатских припраvnika KALABA JOVAN, адвокатски припраvник код Popović Zorana, адвоката у Zrenjaninu, sa danom 7. 9. 2023. године zbog upisa u Иmenik адвоката ove Komore.

15. AGOŠTON NATAŠA, diplomirani правник, rođena 5. 7. 1994. године UPISUJE SE 8. 9. 2023. године у Именик адвоката Адвокатске коморе Вojводине, са седиштем адвокатске кancelarije u Novom Sadu, Maksima Gorkog 8/5.

– BRIŠE SE из Именика адвокатских припраvnika AGOŠTON NATAŠA, адвокатски припраvник код Gudalo Borisa, адвоката у Novom Sadu, sa danom 7. 9. 2023. године zbog upisa u Иmenik адвоката ove Komore.

16. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu ŠARAC MARIJANA, rođena 4. 5. 1993. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Lazić Stevana, адвоката у Šidu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

17. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu POPOV MILICA, rođena 22. 4. 1995. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Popov Gordane, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

18. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu KLARIĆ MAJA, rođena 17. 5. 1994. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marić Sofije, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

19. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu LUKOVIĆ IVANA, rođena 17. 11. 1988. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Đurašinović Dragane, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

20. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu MILOVANOVIĆ MOMČILO, rođen 8. 2. 1994. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Tomić Nemanje, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

21. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu VUKAŠIN SLAĐANA, rođena 26. 6. 1987. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Konstantinović Danice, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

22. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu JOVANOVIĆ MARKO, rođen 28. 6. 1997. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Zečević Nenada, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

23. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu POPOVIĆ JOVAN, rođen 12. 8. 1995. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Oberman Igora, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

24. UPISUJE SE u Иmenik адвокатских припраvnika Адвокатске коморе Vojvodine u Novom Sadu PETKOVIĆ VANJA, rođena 18. 10. 1997. године, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Travica Dragana, адвоката у Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. године, u trajanju od dve godine.

25. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu DRONJAK JELENA, rođena 4. 10. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Karadarević Gorana, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

26. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu ČORIĆ IVANA, rođena 27. 6. 1991. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Jovičić Petra, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

27. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu GOBELJIĆ NIKOLA, rođena 19. 1. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Mandić Vladimira, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

28. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu HRNJEZ MARIJANA, rođena 7. 6. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Popović Sonje, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

29. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu BOJKOV ALEKSEJ, rođen 31. 12. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Bojkov Aleksandra, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

30. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu ĐOKIĆ VASILIJE, rođen 12. 4. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

31. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu AĆIN IVAN, rođen 9. 7. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Štiklica Save, advokata u Zrenjaninu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

32. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu CRNOGORAC STEFAN, rođen 18. 2. 2001. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Župunski Darka, advokata u Sremskoj Mitrovici, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

33. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MOMIROV KATARINA, rođena 30. 6. 1991. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Šoć Mirka, advokata u Kikindi, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

34. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu TOVARIŠIĆ DEJAN, rođen 5. 3. 1996. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Mrkić Đorda, advokata u Subotici, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

35. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MITROVIĆ MARINA, rođena 2. 1. 1992. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Kojić Jovana, advokata u Kovinu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

36. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu JOVANOVIĆ ALEKSANDAR, rođen 6. 5. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Urošević Ivana, advokata u Pančevu, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

37. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu VESELINOVIĆ MILICA, rođena 3. 9. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Buha Bojana, advokata u Sremskoj Kamenici, dana 8. 9. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

– BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine BORĐOŠKI MILAN, advokat u Novom Sadu, sa danom 9. 8. 2023. godine na lični zahtev.

– Imenovani zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Popović Bojana, advokat u Novom Sadu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

38. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine ANĐELINIĆ JELENA, advokat u Vršcu, sa danom 1. 9. 2023. godine, na lični zahtev.

– Milanović Pešić Dragana, advokat u Vršcu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

39. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine TANKOSIĆ DRAGAN, advokat u Novom Sadu, sa danom 20. 7. 2023. godine usled smrti.

– Kovačević Jelena, advokat u Novom Sadu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

40. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine TOMASOVIĆ MIRJANA, advokat u Subotici, sa danom 1. 9. 2023. godine, na lični zahtev.

– Imenovana zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Poljaković Dafna Gordana, advokat u Subotici, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

41. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine MASTILOVIĆ VIDA, advokat u Novom Sadu, sa danom 8. 8. 2023. godine na lični zahtev.

– Mastilović Jelena, advokat u Novom Sadu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

42. BRIŠE SE iz članstva Posmrtnog fonda Advokatske komore Vojvodine ČUKUROV SOFIJA, bivši advokat iz Novog Kneževca sa danom 3. 8. 2023. godine, na lični zahtev.

– Otpisuje se dugovanje po osnovu članstva u Posmrtnom fondu AK Vojvodine u iznosu od 17.100,00 dinara.

43. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine DIDENKO STRAHINJA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Cvejić Nenada, advokata u Novom Sadu, sa danom 21. 7. 2023. godine.

44. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine PETKOVIĆ JELENA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, sa danom 31. 7. 2023. godine.

45. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine VEZMAR JOVANA KRISTINA, advokatski pripravnik u Vršcu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Ilić Slobodana, advokata u Vršcu, sa danom 23. 6. 2023. godine.

46. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine JOŠIĆ VESNA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Jančić Aleksandre, advokata u Novom Sadu, sa danom 30. 6. 2023. godine.

47. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine MILOVANOV NEMANJA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-priprav-

ničkoj vežbi kod Todoreskov Milenka, advokata u Novom Sadu, sa danom 30. 6. 2023. godine.

48. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine MARIĆ TIJANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Popović Srđana, advokata u Novom Sadu, sa danom 2. 7. 2023. godine.

49. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine JERKOVIĆ VUKŠA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Kljajić Gorana, advokata u Novom Sadu, sa danom 3. 9. 2023. godine.

50. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine MARKOVIĆ JANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, sa danom 1. 9. 2023. godine.

51. UZIMA SE NA ZNANJE da RADULOVIĆ FILIPU, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na bavljenje advokaturom zbog postavljenja na funkciju zamenika sekretara Skupštine opštine Beočin, počev od 12. 7. 2023. godine, do isteka mandata.

– Golubović Miodrag, advokat u Novom Sadu, određuje se za privremenog zamenika.

52. UZIMA SE NA ZNANJE da STOŠIĆ BOJANI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na bavljenje advokaturom zbog postavljenja na funkciju načelnika opštinske uprave u Titelu, na period od pet godina.

– Jakovljević Jasmina, advokat u Novom Sadu, određuje se za privremenog zamenika.

53. UZIMA SE NA ZNANJE da BERETIĆ V. DUŠANKI, advokatu u Rumi, privremeno prestaje pravo na bavljenje advokaturom zbog postavljenja na funkciju zamenika Opštinskog pravobranioca Opštine Ruma, počev od 18. 8. 2023. godine.

– Frindik Jelena, advokat u Novom Sadu, određuje se za privremenog zamenika.

54. UZIMA SE NA ZNANJE da RELJIN MAJI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 1. 7. 2023. do 30. 6. 2024. godine.

– Trivunović Natalija, advokat iz Futoga, određuje se za privremenog zamenika.

55. UZIMA SE NA ZNANJE da PISARIĆ MILICI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 29. 7. 2023. do 27. 7. 2024. godine.

– Dimitrov Leona, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

56. UZIMA SE NA ZNANJE da NADAŽDIN ANI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 10. 7. 2023. do 8. 7. 2024. godine.

– Marjanović Brane, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

57. UZIMA SE NA ZNANJE da ARSENIJEVIĆ DARIJI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog bolovanja radi održavanja trudnoće počev od 1. 7. 2023. godine.

– Volarević Dragan, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

58. UZIMA SE NA ZNANJE da DRAŽIĆ TAMARI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature radi posebne nege deteta u periodu od 31. 8. 2023. do 31. 1. 2024. godine.

– Dražić Nikola, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

59. UZIMA SE NA ZNANJE da GLIŠIĆ DANIJELI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 14. 8. 2023. do 12. 8. 2024. godine.

– Šarić Bojana, advokat iz Šajkaša, određuje se za privremenog zamenika.

60. UZIMA SE NA ZNANJE da KOLARIĆ MAJI, advokatu u Sremskoj Mitrovici, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 21. 8. 2023. do 19. 8. 2024. godine.

– Dobanovački Đorđe, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

61. UZIMA SE NA ZNANJE da je PETKOVIĆ TIJANA, advokat u Kovinu, nastavila sa radom dana 7. 8. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Petković Ljubomir, advokat u Pančevu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

62. UZIMA SE NA ZNANJE da je MILANOV DUNJA, advokat u Zrenjaninu, nastavila sa radom dana 2. 4. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Milanov Milan, advokat u Zrenjaninu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

63. UZIMA SE NA ZNANJE da je MARIJANAC IVKOV JELENA, advokat u Zrenjaninu, nastavila sa radom dana 24. 7. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Olćan Slobodan, advokat u Zrenjaninu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

64. UZIMA SE NA ZNANJE da je BERAK SAVKOVIĆ DEANA, advokat u Zrenjaninu, nastavila sa radom dana 1. 10. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Pirić Jelena, advokat u Zrenjaninu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

65. UZIMA SE NA ZNANJE da je Kuručki Lidija, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Pavićević.

66. UZIMA SE NA ZNANJE da je Marković Jelena, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Pavlović.

67. UZIMA SE NA ZNANJE da je Milović Mirjana, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Milović Jeftić.

68. UZIMA SE NA ZNANJE da je Zorica Živković Nataša, advokat u Novom Sadu promenila prezime koje sada glasi Zorica.

69. UZIMA SE NA ZNANJE da je Đukić Saša Aleksandar, advokat u Novom Sadu promenio lično ime u Aleksandar.

70. UZIMA SE NA ZNANJE da je NIKOLIĆ JOVAN, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravničku vežbu kod Dragović Danila, advokata u Novom Sadu, dana 11. 8. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Stokić Miloša, advokata u Rumi, dana 12. 8. 2023. godine.

71. UZIMA SE NA ZNANJE da je MARJANOVIĆ TAMARA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravničku vežbu kod Nikolić Savin Isidore, advokata u Novom Sadu, dana 30. 8. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Marjanović M. Željka, advokata u Novom Sadu, dana 31. 8. 2023. godine.

72. UZIMA SE NA ZNANJE da je KUŽET ĆAVAR MARIJA, advokatski pripravnik u Somboru, prekinula advokatsko-pripravničku vežbu kod Milić Strahinje, advokata u Somboru, dana 10. 8. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Gomilanović Zorana, advokata u Sivcu, dana 11. 8. 2023. godine.

73. UZIMA SE NA ZNANJE da je DOBROMIROV MAŠA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravničku vežbu kod Bordoški Milana, advokata u Novom Sadu, dana 7. 8. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Popović Bojane, advokata u Novom Sadu, dana 8. 8. 2023. godine.

74. UZIMA SE NA ZNANJE da je Odlukom Skupštine opštine Novi Kneževac broj 8. od 28. 6. 2023. godine, promenjen naziv ulice Rajka Lovadinova u Novom Kneževcu u kojoj se nalazi sedište advokatske kancelarije SUBOTIN K. SLOBODANA, advokata u Novom Kneževcu, tako da sedište sada glasi: Novi Kneževac, Kneza Lazara 16.

75. UZIMA SE NA ZNANJE da je Odlukom Skupštine opštine Novi Kneževac broj 10. od 28. 6. 2023. godine, promenjen naziv ulice Nenada Valčeva u Novom Kneževcu u kojoj se nalazi sedište advokatske kancelarije ZAKIĆ SEVERA, advokata u Novom Kneževcu, tako da sedište sada glasi: Novi Kneževac, Svetog Vladike Nikolaja Velimirovića 2.

76. UZIMA SE NA ZNANJE da je JOKIĆ SINIŠA, advokat u Novoj Pazovi, preselio sedište advokatske kancelarije u Novi Sad, Radnička 45, lokal D, počev od 1. 9. 2023. godine.

77. UZIMA SE NA ZNANJE da je MILJEŠIĆ ANDREJ, advokat u Baču, preselio sedište advokatske kancelarije u Bačku Palanku, Žarka Zrenjanina 45, kancelarija 25, II sprat, počev od 4. 7. 2023. godine.

78. UZIMA SE NA ZNANJE da je SEDMAKOV DANIJELA, advokat u Temerinu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Novosadska 399, počev od 1. 10. 2023. godine.

79. UZIMA SE NA ZNANJE da je ŠAVIJA MILOŠ, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Žike Popovića br. 4, sprat 1, lokal 12, počev od 1. 8. 2023. godine.

80. UZIMA SE NA ZNANJE da je BUGARSKI SANJA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Trg galerija 3a, počev od 15. 8. 2023. godine.

81. UZIMA SE NA ZNANJE da je RADIĆ TANJA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Trg galerija 3a, počev od 15. 8. 2023. godine.

82. UZIMA SE NA ZNANJE da je PRŠIĆ MAJA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Žike Popovića 4, sprat 1, lokal 12, počev od 1. 8. 2023. godine.

83. UZIMA SE NA ZNANJE da je JOSIFOVIĆ SAŠA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 4/4, počev od 1. 9. 2023. godine.

84. UZIMA SE NA ZNANJE da je JAKOVLJEVIĆ JASMINA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 4/4, počev od 1. 9. 2023. godine.

85. UZIMA SE NA ZNANJE da je BRINDZA BEATRIKS, advokat u Bačkoj Topoli, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Petefi brigade 4, počev od 1. 8. 2023. godine.

86. UZIMA SE NA ZNANJE da je ZURKOVIĆ LJILJANA, advokat u Srbobranu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Miloša Obilića 66, počev od 1. 8. 2023. godine.

87. UZIMA SE NA ZNANJE da je DAMJANOVIĆ DAMIR, advokat u Bačkoj Palanci, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Žarka Zrenjanina 45, počev od 19. 7. 2023. godine.

88. UZIMA SE NA ZNANJE da je HRENAR ALEKSANDAR, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Avijatičarska 21, počev od 14. 8. 2023. godine.

89. UZIMA SE NA ZNANJE da je POPOVIĆ MIROSLAV, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Laze Kostića 8/I/2a, počev od 4. 7. 2023. godine.

90. UZIMA SE NA ZNANJE da je NIKOLIĆ NEDA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Bulevar Jovana Dučića 14/4/342, počev od 1. 7. 2023. godine.

91. UZIMA SE NA ZNANJE da je MARKOVIĆ DANIJELA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 22, počev od 17. 8. 2023. godine.

92. UZIMA SE NA ZNANJE da je KOVAČEVIĆ MARIJANA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Puškinova 18, počev od 21. 8. 2023. godine.

93. UZIMA SE NA ZNANJE da je STANIŠIN GORAN, advokat u Zrenjaninu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Ivana Turgenjeva 42, počev od 1. 9. 2023. godine.

94. UZIMA SE NA ZNANJE da je VUKOBRAĆ MAŠA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Branimira Čosića 10, počev od 1. 9. 2023. godine.

95. UZIMA SE NA ZNANJE da je FRANETA V. NATALIJA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Petra Drapšina 10, počev od 22. 8. 2023. godine.

96. UZIMA SE NA ZNANJE da je MIKLOŠ ČABA, advokat u Bačkoj Topoli, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Glavna 95B, počev od 1. 8. 2023. godine.

97. UZIMA SE NA ZNANJE da je ERCEGOVIĆ RADMILA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Radnička 16A/4/16, počev od 15. 7. 2023. godine.

98. UZIMA SE NA ZNANJE da je BALAŽ BRANISLAV, advokat u Staroj Pazovi, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Svetosavska 7, lokal br. 19, počev od 1. 7. 2023. godine.

99. UZIMA SE NA ZNANJE da je PJEŠČIĆ SINIŠA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Laze Kostića 2, stan br. 1, počev od 1. 8. 2023. godine.

100. UZIMA SE NA ZNANJE da je JOVIČIĆ MITROVIĆ SANDRA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Grčkoškolska 1, počev od 22. 8. 2023. godine.

SAOPŠTENJE SA SEDNICE UPRAVNOG ODBORA održane 29. 9. 2023. godine

1. ABAZOVIĆ ALEKSANDRA, diplomirani pravnik, rođena 8. 7. 1995. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Dalmatinska 21.

2. NEDELJKOV NATAŠA, diplomirani pravnik, rođena 23. 11. 1992. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Ignjata Pavlasa 2–4.

3. PEKIĆ SONJA, diplomirani pravnik, rođena 31. 5. 1992. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Železnička 13.

4. STANKOVIĆ ALEKSANDAR, diplomirani pravnik, rođen 31. 7. 1997. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Hadžić Svetišta 14.

5. NESTOROVIĆ NEMANJA, diplomirani pravnik, rođen 20. 6. 1975. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Narodnog fronta 14/34.

6. TODOROVIĆ BRANKO, diplomirani pravnik, rođen 1. 9. 1968. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Petrovaradinu, Vladislava Petkovića Disa 38.

7. ČUROVIĆ TAMARA, diplomirani pravnik, rođena 13. 12. 1987. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Sremskoj Kamenici, Sonje Marinović 13B.

8. MIŠKOVIĆ UGLJEŠA, diplomirani pravnik, rođen 7. 6. 1991. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Kaću, Petra Drapšina 51.

9. SPASOJEVIĆ BILJANA, diplomirani pravnik, rođena 27. 9. 1987. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Pančevu, Trg Slobode 1.

10. VOLAR DEJAN, diplomirani pravnik, rođen 16. 1. 1992. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Hrtkovcima, Školska 34.

11. MILOVIĆ NEBOJŠA, diplomirani pravnik, rođen 11. 9. 1991. godine, UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Subotici, Evgenija Kumičića 15, stan 2.

12. ANTONIĆ NEVENA, diplomirani pravnik, rođena 26. 3. 1996. godine UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Trg neznanog junaka 4/2/4.

13. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika ANTONIĆ NEVENA, advokatski pripravnik kod Budakov Olivere, advokata u Novom Sadu, sa danom 5. 10. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

14. HROMIŠ SRĐAN, diplomirani pravnik, rođen 29. 6. 1997. godine UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Vase Stajića 20d.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika HROMIŠ SRĐAN, advokatski pripravnik kod Beljanski Vladimira, advokata u Novom Sadu, sa danom 5. 10. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

15. GOJEVIĆ MILICA, diplomirani pravnik, rođena 11. 11. 1997. godine UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Sremska 4.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika GOJEVIĆ MILICA, advokatski pripravnik kod Stanivuković Gorana, advokata u Novom Sadu, sa danom 5. 10. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

16. ODADŽIĆ IVANA, diplomirani pravnik, rođena 28. 12. 1996. godine UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Sremska 3/3/15.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika ODADŽIĆ IVANA, advokatski pripravnik kod Šušnjar Borislava, advokata u Novom Sadu, sa danom 5. 10. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

17. MEDIĆ MARIJA, diplomirani pravnik, rođena 5. 3. 1998. godine UPISUJE SE 6. 10. 2023. godine u Imenik advokata Advokatske komore Vojvodine, sa sedištem advokatske kancelarije u Novom Sadu, Pozorišni trg 7/6a.

– BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika MEDIĆ MARIJA, advokatski pripravnik kod Žunić Vitomira, advokata u Novom Sadu, sa danom 5. 10. 2023. godine zbog upisa u Imenik advokata ove Komore.

18. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu PUVAČA DRAGANA, rođena 2. 9. 1995. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Cvetković Petra, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

19. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu SIMIĆ JELENA, rođena 2. 4. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Mastilović Jelene, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

20. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu SAVIĆ JELENA, rođena 8. 1. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Vukašinović Nataše, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

21. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu TODOROVIĆ MILAN, rođen 28. 9. 1995. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Bajić Saše, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

22. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu ŠKRBIĆ JELENA, rođena 8. 4. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Prostran Branke, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

23. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu TOPOLIĆ STEFAN, rođen 24. 11. 2000. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Vukčević Sladane, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

24. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu TADIĆ ANA, rođena 26. 2. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

25. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MARKOVIĆ ALEKSANDRA, rođena 13. 11. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

26. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu VASILJEVIĆ MILAN, rođen 14. 12. 1996. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Stevanić Nikole, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

27. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu BUDIĆ VOJKAN, rođen 31. 1. 1996. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Zečević Nenada, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

28. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu VUJINOVIĆ VLADISLAV, rođen 15. 7. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Maraš Caran Ivane, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

29. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu ČOLOVIĆ DEJANA, rođena 18. 12. 1992. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marić Sofije, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

30. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu DIMIĆ MARINA, rođena 29. 12. 1998. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Mićić Jelene, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

31. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu NIKŠIĆ NEMANJA, rođen 7. 2. 1994. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Somer Emila, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

32. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu CRNOJAČKI NATAŠA, rođena 19. 3. 1988. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Ivošević Milene, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

33. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu TOKOVIĆ MILICA, rođena 9. 12. 1999. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Marović Željka, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

34. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu ĐORĐEVIĆ JANKO, rođen 6. 10. 1995. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Milovanović Jovane, advokata u Beočinu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

35. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu PAIĆ DARKO, rođen 1. 2. 1997. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Paić Zorana, advokata u Temerinu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

36. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu DANGUBIĆ MARA, rođena 24. 5. 1999. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Jeftić Đorđa, advokata u Novom Sadu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

37. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu MAJNERIĆ SANJA, rođena 11. 1. 1986. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Zarić Branislava, advokata u Zrenjaninu, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

38. UPISUJE SE u Imenik advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine u Novom Sadu JAVOR ANJA, rođena 27. 1. 1999. godine, na advokatsko-pripravničku vežbu kod Topić Uroša, advokata u Vojki, dana 6. 10. 2023. godine, u trajanju od dve godine.

39. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine KAPLANOVIĆ MILOŠ, advokat u Kovinu, sa danom 15. 10. 2023. godine radi preseljenja u Advokatsku komoru Beogradu.

40. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine KIRČANSKI DANIELA, advokat u Zrenjaninu, sa danom 1. 10. 2023. godine na lični zahtev.

– Imenovana zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Ranisavljev Miloš, advokat u Zrenjaninu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

41. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine DULOVIĆ MILENKO, advokat u Zrenjaninu, sa danom 15. 10. 2023. godine na lični zahtev.

– Janić Strahinja, advokat u Zrenjaninu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

42. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine MILIĆEV ŽIVKICA, advokat u Zrenjaninu, sa danom 30. 9. 2023. godine na lični zahtev.

– Imenovana zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Asani Hava, advokat u Zrenjaninu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

43. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine LAZAREVIĆ DRAGANA, advokat u Novom Sadu, sa danom 1. 7. 2023. godine na lični zahtev.

– Lazarević Vojin, advokat u Novom Sadu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

44. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine BEUK ŽIVKA, advokat u Novom Sadu, sa danom 29. 9. 2023. godine na lični zahtev.

– Imenovana zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Milidragović Biljana, advokat u Novom Sadu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

45. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine IVANČEVIĆ BOŽIDAR, advokat u Somboru, sa danom 5. 8. 2023. godine, usled smrti.

– Morokvašić Marija, advokat u Somboru, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

46. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine MILIĆ STRAHINJA, advokat u Somboru, sa danom 10. 8. 2023. godine, usled smrti.

– Gomilanović Zoran, advokat u Sivcu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

47. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine ZARIJA KORNEL, advokat u Pančevu, sa danom 1. 10. 2023. godine na lični zahtev.

– Imenovani zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Zarija Aleksandar, advokat u Pančevu, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

48. BRIŠE SE iz Imenika advokata Advokatske komore Vojvodine MIKLJAN ZLATKO, advokat u Staroj Pazovi, sa danom 30. 9. 2023. godine.

– Imenovani zadržava članstvo u Posmrtnom fondu Advokatske komore Vojvodine.

– Bašić David, advokat u Staroj Pazovi, postavlja se za preuzimatelja advokatske kancelarije.

49. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine MARIČIĆ STEVAN, advokatski pripravnik u Rumi, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Maričić Milana, advokata u Rumi, sa danom 25. 9. 2023. godine.

50. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine GAJIĆ PETAR, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Radović Nebojše, advokata u Novom Sadu, sa danom 9. 10. 2023. godine.

51. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine URAČ ADRIAN, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Beljanski Vladimira, advokata u Novom Sadu, sa danom 18. 9. 2023. godine.

52. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine BENOVIĆ ALEKSA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Tucović Milane, advokata u Novom Sadu, sa danom 4. 8. 2023. godine.

53. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine RAKAR NIKOLA, advokatski pripravnik u Indiji, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Ališić mr Vladimira, advokata u Indiji, sa danom 28. 8. 2023. godine.

54. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine STOŠIĆ OGNJEN, advokatski pripravnik u Pančevu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Levnajić Saše, advokata u Pančevu, sa danom 1. 9. 2023. godine.

55. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine KOJIĆ BOJANA, advokatski pripravnik u Zrenjaninu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Kojić N. Velimira, advokata u Zrenjaninu, sa danom 4. 9. 2023. godine.

56. BRIŠE SE iz Imenika advokatskih pripravnika Advokatske komore Vojvodine RAJOVIĆ MILICA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, na advokatsko-pripravničkoj vežbi kod Gudalo Borisa, advokata u Novom Sadu, sa danom 1. 9. 2023. godine.

57. UZIMA SE NA ZNANJE da AČANSKI JELENI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog bolovanja radi održavanja trudnoće počev od 28. 7. 2023. godine.

– Dankuc Nemanja, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

58. UZIMA SE NA ZNANJE da DOTLIĆ PONJEVIĆ ANI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog odsustva radi nege deteta od 11. 9. 2023. do 9. 9. 2024. godine.

– Koralija Strahinja, advokat iz Novog Sada, određuje se za privremenog zamenika.

59. UZIMA SE NA ZNANJE da ILIĆ DANIJELI, advokatu u Novom Sadu, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog održavanja trudnoće počev od 20. 9. 2023. godine.

60. UZIMA SE NA ZNANJE da IVANČEV SONJI, advokatu u Novom Bečeju privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta počev od 29. 9. 2023. do 4. 3. 2024. godine.

– Arsenov Nikola, advokat u Novom Bečeju, određuje se za privremenog zamenika.

61. UZIMA SE NA ZNANJE da VLAJKOV BRANISLAVKI, advokatu u Kikindi, privremeno prestaje pravo na obavljanje advokature zbog porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta od 20. 9. 2023. do 20. 9. 2024. godine.

– Lisul Jasmina, advokat u Kikindi, određuje se za privremenog zamenika.

62. UZIMA SE NA ZNANJE da je RADIN HELENA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 31. 8. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Kovačević Gordana, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

63. UZIMA SE NA ZNANJE da je VREĆA JELENA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 15. 9. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Vreća Igor, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

64. UZIMA SE NA ZNANJE da je DESPOTOVIĆ DUŠANKA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 3. 9. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Kuburović Daniela, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

65. UZIMA SE NA ZNANJE da je JAĆIMOVIĆ ALEKSANDRA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 4. 9. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Radin Nina, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

66. UZIMA SE NA ZNANJE da je BEUK ŽIVKA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 14. 9. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Milidragović Biljana, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

67. UZIMA SE NA ZNANJE da je ĐOGO JOVANA, advokat u Novom Sadu, nastavila sa radom dana 22. 8. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Mrkšić Jasna, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

68. UZIMA SE NA ZNANJE da je PETKOV BRANKA, advokat u Sremskoj Kamenici, nastavila sa radom dana 29. 8. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Popović Miroslav, advokat u Novom Sadu, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

69. UZIMA SE NA ZNANJE da je MIHALEK AGNEŠ, advokat u Adi, nastavila sa radom dana 15. 9. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Mihalek Endre, advokat u Adi, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

70. UZIMA SE NA ZNANJE da je BRSTINA DRAGANA, advokat u Staroj Pazovi, nastavila sa radom dana 11. 9. 2023. godine, nakon što joj je privremeno bilo prestalo pravo na bavljenje advokaturom.

– Mihaljević Srđan, advokat u Staroj Pazovi, razrešava se dužnosti privremenog zamenika.

71. UZIMA SE NA ZNANJE da je Dotlić Ana, advokat u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Dotlić Ponjević.

72. UZIMA SE NA ZNANJE da je Tešanović Jelena, advokat u Novom Sadu stekla zvanje doktora pravnih nauka.

73. UZIMA SE NA ZNANJE da je Branković Nevena, advokatski pripravnik u Novom Sadu, promenila prezime koje sada glasi Maksović.

74. UZIMA SE NA ZNANJE da je Čolaković Jovana, advokat u Vrbasu, promenila prezime koje sada glasi Vujičić.

75. UZIMA SE NA ZNANJE da je KOMENIĆ SARA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravniku vežbu kod Gigić Veljka, advokata u Pančevu, dana 26. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Šimšić Aleksandre, advokata u Novom Sadu, dana 27. 9. 2023. godine.

76. UZIMA SE NA ZNANJE da je ZORIĆ MILICA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravniku vežbu kod Kuralić Jasmina, advokata u Novom Sadu, dana 30. 8. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Dimitrijević Gavre, advokata u Novom Sadu, dana 31. 8. 2023. godine.

77. UZIMA SE NA ZNANJE da je JOVANOVIĆ KATARINA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravniku vežbu kod Ačanski Jelene, advokata u Novom Sadu, dana 24. 7. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Belić Ivane, advokata u Novom Sadu, dana 25. 7. 2023. godine.

78. UZIMA SE NA ZNANJE da je MAKSOVIĆ NEVENA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravniku vežbu kod Vukašinović Nataše, advokata u Novom Sadu, dana 5. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Zarić Predraga, advokata u Novom Sadu, dana 6. 9. 2023. godine.

79. UZIMA SE NA ZNANJE da je ZVEZDANOVIĆ VLADIMIR, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravniku vežbu kod Todorović Mihajla, advokata u Bačkom Petrovcu, dana 7. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Petrović Igora, advokata u Petrovaradinu, dana 8. 9. 2023. godine.

80. UZIMA SE NA ZNANJE da je SELENA NIKOLETA, advokatski pripravnik u Bačkom Petrovcu, prekinula advokatsko-pripravniku vežbu kod Popović Miroslava, advokata u Novom Sadu, dana 13. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Damjanović Dragane, advokata u Bačkom Petrovcu, dana 14. 9. 2023. godine.

81. UZIMA SE NA ZNANJE da je TOMINJAK ĐORĐE, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravniku vežbu kod Srđenović Bošnjaković Zvezdane, advokata u Novom Sadu, dana 28. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Đurić Milana, advokata u Novom Sadu, dana 29. 9. 2023. godine.

82. UZIMA SE NA ZNANJE da je MAKSOVIĆ NIKOLA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinuo advokatsko-pripravniku vežbu kod Savin Sonje, advokata u Novom Sadu, dana 5. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Zarić Predraga, advokata u Novom Sadu, dana 6. 9. 2023. godine.

83. UZIMA SE NA ZNANJE da je RAJIĆ ZORANA, advokatski pripravnik u Novom Sadu, prekinula advokatsko-pripravničku vežbu kod Popović Srđana, advokata u Novom Sadu, dana 8. 9. 2023. godine, te da istu nastavlja kod Radun Srđana, advokata u Novom Sadu, dana 9. 9. 2023. godine.

84. UZIMA SE NA ZNANJE da je SOLAREVIĆ SANDRA, advokat u Novom Sadu, preselila sedište advokatske kancelarije u Sremsku Mitrovicu, Trg Vojvodanskih brigada bb, lokal 15, počev od 1. 9. 2023. godine.

85. UZIMA SE NA ZNANJE da je ČOLAKOVIĆ JOVANA, advokat u Kuli, preselila sedište advokatske kancelarije u Vrbas, Vinogradarska 73, počev od 1. 10. 2023. godine.

86. UZIMA SE NA ZNANJE da je KOVAČEVIĆ SRĐAN, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Jovana Đorđevića 11, počev od 11. 9. 2023. godine.

87. UZIMA SE NA ZNANJE da je KOVAČEVIĆ ALEKSANDAR, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Jovana Đorđevića 11, počev od 11. 9. 2023. godine.

88. UZIMA SE NA ZNANJE da je TODOROVIĆ ŽIVKO, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Jovana Đorđevića 11, počev od 11. 9. 2023. godine.

89. UZIMA SE NA ZNANJE da je KRKLJEŠ ĐURA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Jovana Đorđevića 11, počev od 11. 9. 2023. godine.

90. UZIMA SE NA ZNANJE da je ĐOGO JOVANA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 40, počev od 1. 9. 2023. godine.

91. UZIMA SE NA ZNANJE da je ĆIRJAKOVIĆ JOVAN, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Braće Popović 5/III/21, počev od 9. 10. 2023. godine.

92. UZIMA SE NA ZNANJE da je ĐAJIĆ STRAHINJA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Braće Popović 5/III/21, počev od 9. 10. 2023. godine.

93. UZIMA SE NA ZNANJE da je MIHAJLOVIĆ JOVANA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog, počev od 1. 9. 2023. godine.

94. UZIMA SE NA ZNANJE da je MRKŠIĆ JASNA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Maksima Gorkog 40, počev od 1. 9. 2023. godine.

95. UZIMA SE NA ZNANJE da je BALJ NEMANJA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Augusta Cesarca 18/1/111, počev od 1. 9. 2023. godine.

96. UZIMA SE NA ZNANJE da je VUJIĆ PREDRAG, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Filipa Višnjića 7, 1. sprat, stan 9, počev od 1. 10. 2023. godine.

97. UZIMA SE NA ZNANJE da je ĐORDIĆ NEBOJŠA, advokat u Novom Sadu, preselio svoju advokatsku kancelariju na adresu Petra Drapšina 56, počev od 28. 9. 2023. godine.

98. UZIMA SE NA ZNANJE da je VRŠKA BORIS, advokat u Staroj Pazovi, pre selio svoju advokatsku kancelariju na adresu Ćirila i Metodija 15, lokal 17, počev od 22. 9. 2023. godine.

99. UZIMA SE NA ZNANJE da je PAVLOVIĆ MAJA, advokat u Staroj Pazovi, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Branka Radičevića 12–14, lokal 19, počev od 22. 9. 2023. godine.

100. UZIMA SE NA ZNANJE da je ANĐELIĆ JELENA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Petra Drapšina 44, počev od 12. 9. 2023. godine.

101. UZIMA SE NA ZNANJE da je NIKČEVIĆ ALEKSANDRA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Vase Stajića 22c, prvi sprat, stan 311, počev od 1. 9. 2023. godine.

102. UZIMA SE NA ZNANJE da je MILJEVIĆ MAJA, advokat u Pančevu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Vojvode Radomira Putnika 7, počev od 1. 10. 2023. godine.

103. UZIMA SE NA ZNANJE da je BAJIĆ JOVANA, advokat u Novom Sadu, pre selio svoju advokatsku kancelariju na adresu Dunavska 21, počev od 15. 9. 2023. godine.

104. UZIMA SE NA ZNANJE da je KOVAČEVIĆ KANAZIR VANJA, advokat u Novom Sadu, preselila svoju advokatsku kancelariju na adresu Sremska 1, počev od 4. 9. 2023. godine.

105. UZIMA SE NA ZNANJE da je Odlukom Skupštine opštine Novi Kneževac broj 8. od 28. 6. 2023. godine, promenjen naziv ulice Nenada Valčeva u Novom Kneževcu u kojoj se nalazi sedište advokatske kancelarije STANIMIROV BOŠKA, advokata u Novom Kneževcu, tako da sedište sada glasi: Novi Kneževac, Svetog vladike Nikolaja Velimirovića 7.

106. UZIMA SE NA ZNANJE da je Odlukom Skupštine opštine Novi Kneževac broj 8. od 28. 6. 2023. godine, promenjen naziv ulice Nenada Valčeva u Novom Kneževcu u kojoj se nalazi sedište advokatske kancelarije MALBAŠKI GORANA, advokata u Novom Kneževcu, tako da sedište sada glasi: Novi Kneževac, Svetog vladike Nikolaja Velimirovića 2A.

Upravni odbor

НАУЧНА ПОЛИТИКА ЧАСОПИСА

Научно поље и област

Гласник Адвокатске коморе Војводине је научни часопис из поља друштвено-хуманистичких наука који објављује радове из правне научне области. Шира научна област којој часопис припада је област права и политикологије на начин на који то прописује Правилник о категоризацији и рангирању научних часописа.

Тематске и теоријске смернице

Часопис објављује изворне научне чланке, расправе, правне есеје, огледе, приказе књига и друге текстове који се односе на право и правну теорију, историју права и филозофију права.

Посебно, часопис се бави темама у оквиру најзначајнијих грана права и то грађанског права, кривичног права, међународног права, радног права и уставног права.

Типови истраживања и радова у часопису

Радови и прилози који се објављују у часопису категоришу се у три групе:

1. Научни чланци у које спадају: оригинални научни радови, прегледни радови, кратка саопштења, претходна саопштења, научне критике и осврти.
2. Стручни чланци у које спадају: стручни радови, информативни прилози, прикази, стручне критике полемике, осврти и есеји.
3. Остали прилози и саопштења у које спадају уводници, извештаји о раду часописа, прикази судске праксе, уредничка документација која се објављује у часопису, саопштења издавача и уредништва, некролози и слично.

Политика контроле квалитета и унапређења етике публиковања и академске етике

Научни и стручни радови који се објављују у часопису рецензирају се у складу са правилником о поступку рецензије *Гласника Адвокатске коморе Војводине*. У часопису се примењује двострука слепа рецензија. У поступку

рецензирања и уређивања *Гласника Адвокатске коморе Војводине* чланови уредништва и рецензенти дужни су да се руководе смерницама Комитета за етику публиковања (COPE). Аутори који пријављују своје рукописе ради објављивања у часопису дужни су да поштују све националне и међународне стандарде очувања академског интегритета и етику у научном деловању и публиковању.

Радови и прилози категорисани као остали прилози и саопштења не индексирају се и не представљају део научне и стручне грађе часописа, не рецензирају се и не улазе у структуру радова часописа. Они су искључиво информативног карактера.

Електронско уређивање часописа остварује се у сарадњи са Центром за евалуацију у образовању и науци.

Гласник Адвокатске коморе Војводине је часопис отвореног приступа.

Друштвена и културна улога часописа

Улога *Гласника Адвокатске коморе Војводине* је стварање простора за објављивање резултата научних истраживања од значаја за правну науку, као и простора за размену научног и стручног мишљења. У остварењу своје улоге, часопис настоји да унапреди правну културу и колегијално разумевање и посебно да повеже правну науку са правном праксом.

У остварењу своје улоге *Гласник Адвокатске коморе Војводине* ослања се на своју деведесетогодишњу традицију из ког разлога се посебно стара о унапређењу културе сећања у области права.

ГЛАСНИК
АДВОКАТСКЕ КОМОРЕ ВОЈВОДИНЕ

GLASNIK
OF THE VOJVODINA BAR ASSOCIATION

Оснивач, власник и издавач
Адвокатска комора Војводине

Суиздавач
Институт друштвених наука
11000 Београд, Краљице Наталије 45

Излази четири пута годишње, тромесечно

Број 3/2023.
Овај број је закључен 6. новембра 2023. године

Адреса Уредништва
21000 Нови Сад, Змај Јовина 20/1
Телефон: 021/521-235; факс: 021/529-459
e-mail: akvojvodine@gmail.com

Дигитална архива часописа и пуни текстови чланака доступни на
www.glasnik.edu.rs

Библиографске базе које индексирају часопис
SCIndeks: www.scindeks.ceon.rs
DOAJ: www.doaj.org

Годишња претплата
за Републику Србију 2.000,00 динара
за иностранство 20 евра
(Текући рачун број 340-1482-43 са назнаком „за Гласник”)

Језичка редакција
Јелица Недић, лектор и коректор за српски језик
Срђан Маринков, лектор и коректор за енглески језик

Компјутерски слог *Татјана Божић*, Нови Сад

Штампа
OFFSET PRINT, Нови Сад
2023.

Тираж: 620 примерака

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

347.965(497.113)

ГЛАСНИК АДВОКАТСКЕ КОМОРЕ ВОЈВОДИНЕ / главни и одговорни
уредник Александар Тодоровић. - Год. 1, бр. 1 (1952)- . - Нови Сад :
Адвокатска комора Војводине, 1952- . - 24 cm

Тромесечно. - На споредној насл. стр. наслов латиницом, поднаслов
на енгл. језику: Glasnik - journal of legal theory and practice of the Bar
Association of Vojvodina

ISSN 0017-0933 = *Гласник Адвокатске коморе Војводине*

COBISS.SR-ID 3803650

СКРАЋЕНО УПУТСТВО ЗА АУТОРЕ

Радови се достављају путем платформе за електронско уређивање часописа на линку: <http://aseestant.ceon.rs/index.php/gakv/user> у складу са техничким упутствима за коришћење тог система или на e-mail адресу: info@glasnik.edu.rs.

Предајом текста, атор изјављује да текст није ни објављен ни прихваћен за објављивање те да неће бити предат за објављивање било ком другом медију. Атор такође изјављује да је носилац ауторског права, да је обавештен о правима трећих лица и да је испунио захтеве који произлазе из тих права. Посебно атор изјављује да предаје текст који је настао поштовањем кодекса академске етике.

Уредништво *Гласника Адвокатске коморе Војводине* и рецензенти ангажовани од стране часописа у свом раду руководе се препорукама и смерницама Комитета за етику публиковања (COPE).

Врсте радова.— Часопис објављује оригиналне научне радове, прегледне радове, кратка саопштења, претходна саопштења, научне критике, стручне радове, есеје и сентенце из судске практике.

Обим и структура текста.— Дужина текста по правилу ограничена је на један ауторски табак који чини текст од 16 страница са по 28 редова на страни и 66 словних места у реду што укупно чини дужину текста од 30.000 словних знакова (карактера) укључујући и размаке.

За писање се користи фонт Times New Roman величине 12 pt, с размаком између редова вредности 1,5 на страници A4 формата.

Наслов чланка наводи се великим словима (верзал) на средини странице, фонтом Times New Roman, болд, величине 14 pt.

Поднаслови се пишу на средини, великим словима, величина фонта 12 pt и нумеришу се арапским бројевима. Уколико поднаслов има више целина, оне се означавају арапским бројевима, као: 1.1. – малим обичним словима, величина фонта 12 pt, 1.1.1. – малим курсивним словима, величина фонта 11 pt.

Језик и писмо.— Чланци се предају на српском језику на ћириличком или латиничком писму, или на енглеском језику, или на језицима у службеној употреби у Босни и Херцеговини и у републикама Црној Гори или Хрватској.

Чланци који се предају на српском језику морају садржати и апстракт и кључне речи на енглеском језику.

Сажетак и резиме.— Сажетак се даје на почетку чланка, испод наслова, а изнад кључних речи.

Сажетак треба да има од 60 до 200 речи и стоји између заглавља (наслов, име(на) аутора и др.) и кључних речи, након којих следи текст чланка.

Ако је језик рада српски, сажетак на ста-ном језику може се пружити у проширеном облику, као тзв. резиме. Резиме се даје на крају чланка, након одељка Литература.

Кључне речи.— Дају се непосредно након сажетка, односно резимеа.

Број кључних речи не може бити већи од 10.

Кључне речи дају се на свим језицима на којима постоје сажети.

СКРАЋЕНА ПРАВИЛА ЦИТИРАЊА СА ПРИМЕРИМА

Навођење књига

Презиме, Иницијал имена. (година издања). *Наслов: Поднаслов књиге*. Место издања: Издавач

- Петровић, П. (2004). *Право и правда: Теорија природног права*. Београд: Службени гласник

Навођење члanka из часописа

Презиме, Иницијал имена. (година издања). Наслов чланска. *Насив часописа*, волумен (брой), странице од–до.

- Петровић, П. (2014). Накнада штете. *Правник* 90(3), 141–157.

Навођење извора с интернета

Презиме, Иницијал имена. (година издања). *Наслов*. Преузето: датум са: интернет адреса

- Петровић, П. (2014). *Накнада штете*. Преузето: 27. 12. 2018. са <http://primer.com>

Навођење домаћих прописа

Пун назив прописа, *гласило у коме је пропис објављен*, број гласила / година објављивања.

- Закон о облигационим односима, *Службени гласник РС*, број 36/2011, 99/2011, 83/2014. – др. закон, 5/2015. и 44/2018.

Навођење страних прописа

Насив институције која је пропис донела, *пун назив прописа*, место објављивања, година

- European Parliament, *The Impact of German Unification on the European Community, Brussels*, 1990.

Навођење домаће судске праксе

Насив судске одлуке и назив суда који је одлуку донео, број одлуке и датум одлуке

- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж 2137/2011. од 25. 5. 2011. године.

Навођење стране судске праксе

Страна судска пракса се наводи у складу са правилима која важе за навођење судске праксе одговарајућих судова.

Литература, извори и цитирана судска пракса

Литература се наводи након члanca, као посебна секција тако што се све библиографске јединице наводе азбучним или абецедним редом по презимену аутора, а код истог аутора, по години издавања (од најновије до најстарије). Иза презимена, а пре имена аутора обавезно се пише запета.

Домаћи и међународни извори права се наводе након члanca, као посебна секција, редом којим су навођени у тексту.

Цитирана судска пракса се наводи након текста, као посебна секција, редом којим је навођена у члankу.



ГЛАСНИК АДВОКАТСКЕ КОМОРЕ ВОЈВОДИНЕ
ЧАСОПИС ЗА ПРАВНУ ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
Република Србија • 21000 Нови Сад • Змај Јовина 20/І
Телефон: 021/521-235 • e-mail: info@glasnik.edu.rs
www.glasnik.edu.rs



ИНСТИТУТ
ДРУШТВЕНИХ НАУКА
Институт друштвених наука
за Републику Србију

ИНСТИТУТ ДРУШТВЕНИХ НАУКА
Република Србија • 11000 Београд • Кнегиње Наталије 45
Телефон: 011/3616-002 • e-mail: office@idn.org.rs
www.idn.org.rs