

**SIGURNOST ZAPOSLENJA  
KAO INDIKATOR DOSTOJANSTVENOG RADA  
– NORMATIVNA REŠENJA DRŽAVA U REGIONU\*\*\***

*Sažetak*

*Sigurnost zaposlenja predstavlja jednu od osnovnih dimenzija dostojanstvenog rada prema nomenklaturi Međunarodne organizacije rada. Naznačena kao „stabilnost i sigurnost zaposlenja”, ova dimenzija ukazuje da za postizanje standarda dostojanstvenog rada nije dovoljno postaviti odgovarajuće uslove rada već i da je jedan od glavnih parametara koji dostojanstven rad razlikuje od prekarnih oblika rada upravo njegovo trajanje, koje omogućava da izvesnost trajanja i (ne)mogućnost da se radni odnos olako okonča sprečava da radnik bude izložen finansijskoj nestabilnosti, odnosno socijalnoj nesigurnosti.*

*Imajući u vidu sve veću rasprostranjenost fleksibilnih oblika rada, koji neretko vode ka umanjenju obima sigurnosti zaposlenja, istraživanje je usmereno na izučavanje postojećih problema u državama u regionu u pogledu normiranja sigurnosti zaposlenja. Prvenstveni cilj kritičkog pregleda zakonskih rešenja jeste da se prepoznaju određeni trendovi u uređenju radnog odnosa, analiziraju postojeći odnosi između poslodavaca i radnika u pogledu forme ugovaranja rada i prava radnika u pogledu prestanka rada, kao i da se pokaže da li je u datim okolnostima moguće očuvati pravo na sigurnost zaposlenja u skladu sa njegovim tradicionalnim elementima. U radu se analiziraju postojeća rešenja u četiri države iz okruženja, od kojih su dve članice Evropske unije (Mađarska i Hrvatska) a dve nisu (Bosna i Hercegovina i Crna Gora). Rešenja predviđena u pomenutim zakonodavstvima poređena su sa rešenjima iz Zakona o radu Srbije u cilju formiranja zaključaka o mogućnostima unapređenja normativnog okvira u periodu usaglašavanja sa pravnim tekovinama Međunarodne organizacije rada i Evropske unije, kao i moguće primene uporednih rešenja koja su povoljnija po radnike.*

---

\* Doktor pravnih nauka, naučni saradnik, Institut za uporedno pravo, Beograd, Srbija, e-mail: [m.reljanovic@iup.rs](mailto:m.reljanovic@iup.rs)

\*\* Master pravnik, istraživač saradnik, Institut za uporedno pravo, Beograd, Srbija, e-mail: [j.misailovic@iup.rs](mailto:j.misailovic@iup.rs)

\*\*\*Rad je nastao kao rezultat finansiranja naučnoistraživačkog rada Instituta za uporedno pravo od strane Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS prema Ugovoru o realizaciji i finansiranju naučnoistraživačkog rada NIO u 2022. godini, evidencioni broj 451-03-68/2022-14/200049.

Početna hipoteza od koje se polazi u radu, primenom normativnog i uporednopravnog metoda, jeste da u posmatranim državama oblici fleksibilizacije rada aktivno utiču na odustajanje od koncepta sigurnosti rada, kao i da obim i kvalitet prava povodom prestanka radnog odnosa u državama regiona nije usaglašen, ali i da je povoljniji u državama koje su članice Evropske unije i koje ne prepoznaju rad van radnog odnosa, koji podrazumeva lišenje radnika osnovnih prava u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca.

**Ključne reči:** sigurnost zaposlenja, indikatori dostojanstvenog rada, prestanak radnog odnosa, otkaz ugovora o radu, radna prava.

## 1. Uvodna razmatranja

Sigurnost zaposlenja predstavlja jednu od osnovnih dimenzija dostojanstvenog rada prema nomenklaturi Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR) (ILO, 2013, pp. 127–140) a njen značaj je toliko dragocen za delotvorno ostvarivanje prava na rad da se sigurnost zaposlenja izdiže na nivo jednog od načela radnog prava (Kovačević, 2021, p. 151). Naznačena kao „stabilnost i sigurnost zaposlenja”, ova dimenzija ukazuje da za postizanje standarda dostojanstvenog rada nije dovoljno da odgovarajući uslovi rada budu predviđeni već i da je trajanje rada jedan od glavnih parametara koji dostojanstveni rad razlikuje od pre-karnih oblika rada (vid. Kosanović & Paunović, 2013, pp. 119–140; Ghai, 2003, pp. 113–145).

Zemlje regiona posvećene su u većoj ili manjoj meri istim politikama i taktikama kada je reč o održavanju proizvodnje, razvoju privrede i zapošljavanju. U pitanju je globalno rasprostranjena, ali izuzetno štetna politika „trke do dna” (Brown, 2000) (engl. *Race to the bottom*), koju, između ostalog, karakteriše devolucija prava radnika, odnosno umanj enje kvaliteta i obima prava koje oni mogu da ostvare povodom svog učešća u procesu rada kod poslodavca. Jednom od najtežih posledica „trke do dna”, ekstremnog izraza neoliberalnih politika koje nekoliko decenija unazad propagiraju fleksibilizaciju rada, koja suštinski dovodi do obespravljanja radnika, može se smatrati umanj enje cene rada – „do dna”, kojoj su države širom sveta pribegle u cilju privlačenja investicija, u najvećem broju slučajeva stranih.

U nameri da se uvedu novi modaliteta rada neretko su svesno zanemarene određene komponente prava na rad. Najbolju sliku pružaju odredbe nacionalnih zakonodavstava kojima se uređuje rad van radnog odnosa koji, nažalost, nije predviđen tako da radniku obezbedi adekvatne uslove rada, a pre svih sigurnost zaposlenja kao jednu od neminovnih komponenti dostojanstvenog rada. Tako, fleksibilizacija podrazumeva pospešivanje neizvesnosti kod radnika u pogledu

trajanja, odnosno opstanka radnog odnosa, iz dva razloga: prvi je da se na radnika prebaci teret fluktuacije obima rada, a drugi da se radnici na taj način drže u neizvesnosti kada je reč o produženju (po pravilu kratkoročnih) ugovornih odnosa sa poslodavcem (vid. Devicienti, Naticchioni, & Ricci, 2018, pp. 174–175). U tom smislu postoji jasan konflikt između prava na sigurnost zaposlenja i fleksibilizacije rada. Postojeći trend fleksibilizacije rada, koja je nominalno imala za cilj da prilagodi uslove rada novim izazovima na tržištu i omogući lakše usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza, odnosno širu transparentnost poslovnih ponuda, zapravo vodi negaciji većeg broja prava koja su radnici stekli tokom druge polovine XIX i XX veka.<sup>1</sup>

## 2. Indikatori sigurnosti zaposlenja Međunarodne organizacije rada

Indikatori sigurnosti zaposlenja prema metodologiji MOR-a obuhvataju četiri statistička i jedan pravni pokazatelj. Dok su statistički pre svega usmereni na strukturu zaposlenja (udeo prekarnih oblika rada u ukupnom broju radnika, udeo stalno zaposlenih lica u ukupnom broju radnika, broj samozaposlenih i ranjivih samozaposlenih radnika) i na kvalitet zarada koje radnici ostvaruju, pravni indikator tiče se načina prestanka zaposlenja.

Osnova za razradu ovog indikatora je Konvencija broj 158 MOR-a o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca (*Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 4/1984 i 7/1991)<sup>2</sup>, kao i prateća Preporuka broj 166 (ILO, 1982). Pomenuti instrumenti sadrže niz opravdanih uslova pod kojima poslodavac može prekinuti zaposlenje radnika, kao i prava koja radnik tim povodom može da ostvari.

Osnovni indikatori sigurnosti zaposlenja u tom smislu su: Da li je potreban otkazni razlog da bi poslodavac prekinuo radni odnos? Da li postoje nedozvoljeni otkazni razlozi zbog kojih poslodavac ne može prekinuti radni odnos? Da li je normiran otkazni postupak koji poslodavac mora poštovati prilikom prestanka radnog odnosa? Da li u tom postupku radnik može da se obrati poslodavcu i da li postoji dvostепенost postupka (pravo na žalbu)? Da li postoji otkazni rok? Da li

---

<sup>1</sup> Najbolji primer posledica široko postavljene fleksibilizacije možemo videti u slučaju (ne)pravnog statusa digitalnih radnika koji su u potpunosti obespravljani u pogledu ostvarivanja prava po osnovu rada. O tome u Republici Srbiji i šire vid. Reljanović & Misailović, 2021, pp. 407–432.

<sup>2</sup> Konvencijom br. 158 propisano je šta se smatra valjanim razlogom za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, koji razlozi to nisu, uređen je postupak žalbe povodom prestanka radnog odnosa, otkazni rok, zaštita otpremnine i drugih dohodaka na koje zaposleni ostvaruje pravo nakon prestanka radnog odnosa. Time je prvi put Konvencijom Međunarodne organizacije rada regulisana materija prestanka radnog odnosa na inicijativu poslodavca na jedan sveobuhvatan način (Misailović, 2019, p. 190).

postoji pravo radnika na plaćeno odsustvo sa rada u cilju traženja novog zaposlenja, za vreme trajanja otkaznog roka? Da li postoji pravo radnika na otpremninu? Da li postoje posebna pravila za kolektivna otpuštanja radnika? Da li je normirano uključivanje predstavnika radnika u otkazni postupak, odnosno da li je potrebno njihovo informisanje ili odobrenje? Da li otpušteni radnik može ostvariti prava za slučaj nezaposlenosti? Ko je isključen iz mogućnosti ostvarivanja prethodno navedenih prava (pokrivenost pravnom zaštitom)? Kako se navedena normirana prava primenjuju u praksi i kakva je zaštita navedenih prava (normativno i u praksi)? Da li je država ratifikovala Konvenciju 158 MOR-a? (ILO, 2012, p. 123).

Kao što se može primetiti, uslovi za opravdan prestanak radnog odnosa postavljeni su visoko. Poslodavac mora pratiti određenu proceduru i ne može otkazati ugovor radniku bez posebnog razloga predviđenog zakonom. Svaki pojedinačni indikator mora biti normiran i primenjivati se na najveći broj slučajeva otkaza od strane poslodavca, kako bi se moglo oceniti da država poštuje minimalne standarde dostojanstvenog rada u pogledu ovog pitanja.

Radi preglednosti, u nastavku sledi tabela ispunjenosti većine navedenih osnovnih indikatora u posmatranim državama, koji su detaljnije obrazloženi u daljem tekstu. Već na ovom mestu vredi ukazati da nijedna od posmatranih država ne ispunjava sve indikatore na način koji je predviđen izloženim standardima MOR-a.

**Tabela 1:**

Ispunjenost pojedinih indikatora sigurnosti zaposlenja u izabranim državama

INDIKATOR \ DRŽAVA	Mađarska	Hrvatska	BiH		Crna Gora	Srbija
			RS	FBiH		
<b>OTKAZNI RAZLOZI</b>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<b>NEDOZVOLJENI OTK. RAZLOZI</b>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<b>OTKAZNI POSTUPAK</b>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<b>DVOSTEPENOST OTK. POSTUPKA</b>	NE	NE	NE	NE	NE	NE
<b>OTKAZNI ROK</b>	DA	DA	DA	DA	DA	NE
<b>PLAĆENO ODSUSTVO</b>	DA	DA	NE	NE	DA	NE
<b>OTPREMNINA</b>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<b>VIŠAK RADNIKA</b>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<b>PARTICIPATIVNOST SINDIKATA</b>	NE	NE	DA	NE	NE	DA
<b>OSIG. ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI</b>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<b>POKRIVENOST PR. ZAŠTITOM</b>	DA	DA	NE	DA	NE	NE
<b>RATIFIKACIJA K158</b>	NE	NE	DA		DA	DA

### 3. Kratkoročni ugovori o radu i radnom angažovanju

Sigurnost zaposlenja u teoriji najčešće podrazumeva da niko ne može biti lišen svog posla bez opravdanog razloga, obezbeđivanje srazmerne finansijske naknade zbog gubitka posla i, naposljetku, procesne garantije i odgovarajuće sankcije za slučaj nezakonitog otkaza (Kovačević 2016, p. 30). Međutim, prvi faktor koji se ipak mora razmatrati jeste činjenica da li je radnik zaključio ugovor o radu na neodređeno vreme, kao pravilo i osnovni način ugovaranja rada, ili je angažovan u nekom od oblika rada na određeni period vremena koji po pravilu nose sa sobom element neizvesnosti u kontinuitetu rada, odnosno opstanku radnog odnosa kod poslodavca. Jer u okolnostima u kojima radnik nema zaključen ugovor o radu, već je u pitanju neki od oblika rada kojima se ne zasniva radni odnos, pomenuti teorijski elementi sigurnosti zaposlenja ne mogu biti primenjivi. U posmatranim državama moguće je uočiti nekoliko modaliteta ovakvog rada.

#### 3.1. Radni odnos na određeno vreme

Poslednjih godina mnoge evropske zemlje su reformisale svoje radno zakonodavstvo u cilju veće fleksibilnosti na tržištu rada postavljajući nehotice na marginu radni odnos na određeno vreme, iako je opravdano zaključiti da je mnogima zapravo bio cilj da se smanji obim zaštite ugovora na neodređeno vreme (Silva, Martins & Lopes, 2018, p. 740). Međutim i pored toga, radni odnos na određeno vreme svakako je najčešći oblik oročenog rada. Njegovo trajanje razlikuje se u različitim državama. Činjenica da ne postoji međunarodni standard trajanja ovakvog radnog odnosa dovodi do toga da se njegovo trajanje neprestano uvećava. Tako je trajanje rada na određeno vreme u Mađarskoj dovedeno do apsurdna jer radni odnos može trajati do pet godina, a pod nekim uslovima čak i duže (Zakon o radu Mađarske, čl. 192). Ono što je posebno problematično jeste činjenica da ne postoje prepreke da poslodavac inicijalno ponudi radniku zaključenje ugovora o radu na određeno vreme (Hardy & Butler, 2011, p. 126). U Republici Srpskoj (Zakon o radu, čl. 192–193) i Srbiji (Zakon o radu Srbije, čl. 189) trajanje je ograničeno na 24 meseca (uz izuzetke), a u Federaciji BiH (Zakon o radu FBiH, čl. 105), Hrvatskoj (Zakon o radu Hrvatske, čl. 121–122) i Crnoj Gori (Zakon o radu Crne Gore, čl. 177) na 36 meseci.

Nijedno od ovih rešenja ne nudi obrazloženje kojim bi se racionalno objasnila mogućnost da radnik bude privremeno angažovan tako dug vremenski period. Rad na određeno vreme bio je po pravilu ograničen na poslove koji su izuzetni, omeđeni preciznim vremenskim rokom. Nažalost, opravdani razlozi za zaključenje ugovora o radu na određeno vreme u zakonima posmatranih zemalja su tokom vremena

bivali sve manje značajni. U tom smislu, iako su u većini država oni i dalje jasno postavljeni (Crna Gora, Hrvatska, Republika Srpska, Srbija), u drugim se praktično ne navode, pa je rad na određeno vreme moguć uvek kada se poslodavac i radnik tako dogovore (kao što je slučaj u Mađarskoj ili u Federaciji Bosne i Hercegovine). U praksi će to značiti da će radnik biti primoran da prihvati ponudu poslodavca da radi na određeno vreme, iako za takvim nečim *de facto* nema potrebe (Reljanović, 2019, pp. 47–50). U prilog tome govori i činjenica da se u periodima trajanja rada na određeno vreme sa radnicima može zaključiti neograničeni broj konsekvativnih ugovora o radu na određeno vreme, što svakako unosi novu dimenziju neizvesnosti u pogledu trajanja radnog odnosa koja ne može biti ekonomski opravdana (Reljanović, 2021, pp. 99–101). Evolucija pravila kojima se uređuje rad na određeno vreme stoga svakako ne odgovara standardima dostojanstvenog rada, a posebno čini da veći broj radnika bude u nesigurnom položaju kada je reč o trajanju njihovog radnog odnosa. Negativne posledice velikog broja zaključenih ugovora o radu na određeno vreme u pomenutim zemljama nepovoljno utiču i na stabilnost i kvalitet radne snage. Istraživanja su pokazala da tamo gde je veća stabilnost zaposlenja raste obučenost radnika jer se više ulaže u radnu snagu, samim tim raste i kvalitet ponude na tržištu rada (Skedinger, 2010, p.14).

### 3.2. *Probni rad*

Probni rad odnosi se na period u kojem poslodavac procenjuje radne sposobnosti i kvalitete radnika i odlučuje da li će ga zaposliti na neodređeno vreme. Neizvesnost zaposlenja je u tom smislu donekle umanjena, jer postoji trajna potreba za obavljanjem nekog posla – ukoliko radnik zadovolji postavljene kriterijume u izgledu je zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme. Probni rad u Federaciji BiH (Zakon o radu, čl. 21), Crnoj Gori (Zakon o radu, čl. 35), Hrvatskoj (Zakon o radu, čl. 53) i Srbiji (Zakon o radu, čl. 36) traje do šest meseci, dok u Republici Srpskoj traje tri meseca, ali se može produžiti za još tri meseca sporazumom poslodavca i radnika (Zakon o radu RS, čl. 37). Radnik na probnom radu u svim navedenim državama ostvaruje sva prava kao i drugi radnici zaposleni na određeno vreme.

### 3.3. *Pripravnički rad, radne prakse, stručno osposobljavanje*

Pripravnički rad, radne prakse, stručno osposobljavanje kao i drugi načini obavljanja početnog staža nakon stečenog formalnog obrazovanja spadaju u najnesigurnije oblike rada. Oni formalno služe da se radnik praktično usavrši na teorijskim znanjima koje je stekao i dobije potrebno radno iskustvo. Kada je reč o

zakonodavnoj regulisanosti, Zakon o radu Federacije BiH poznaje ugovor o radu sa pripravnikom, koji je uređen na klasičan način i koji garantuje pripravniku sva prava iz radnog odnosa na jednak način kao i drugim zaposlenima, osim iznosa zarade (Zakon o radu Federacije BiH, čl. 32). Sličnu odredbu sadrže i zakoni o radu Srbije i Republike Srpske (Zakon o radu Srbije, čl. 109. i Zakon o radu RS, čl. 125), dok u Hrvatskoj, Mađarskoj i Crnoj Gori ovakve odredbe izostaju.

Stručno osposobljavanje je moguće i bez zasnivanja radnog odnosa, što značajno utiče na sigurnost zaposlenja. Tako se članom 34. Zakona o radu Federacije BiH uređuje da poslodavac može lice sa određenim stepenom obrazovanja, koje mora da stekne radno iskustvo da bi obavljalo poslove za koje se školovalo, primiti na rad bez zasnivanja radnog odnosa. Ovaj radnik ostvaruje samo pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, kao i pravo na odmore na identičan način kao zaposleni, ali ne i druga prava. Istovetno rešenje sadrže i zakoni Srbije i Republike Srpske, koji su u suštini još restriktivniji jer radnik ne ostvaruje niti jedno pravo koje je vezano za radni odnos (Zakon o radu RS, čl. 206 i Zakon o radu Srbije, čl. 201).

Ovakvo normiranje rada suprotno je međunarodnim standardima rada i rešenjima iz Direktive Veća 1999/70/EZ od 28. 6. 1999. godine o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (Direktiva Veća 1999/70/EZ). U Direktivi se navodi da lice na stručnom usavršavanju ne mora biti posmatrano kao radnik u radnom odnosu na određeno vreme ako država odluči da ovaj rad normira na poseban način. Ovo svakako ne znači da se na njega ne moraju primeniti ostali standardi rada. Naprotiv, lica koja se nalaze u ovom obliku nesigurnog rada moraju uživati sva osnovna prava garantovana međunarodnim standardima. U slučaju zakonske normiranosti na prikazan način to se ne dešava, što u praksi dovodi do zloupotreba i radne eksploatacije ove kategorije radnika. Kao pozitivan primer, u duhu Direktive, Zakon o radu Hrvatske sadrži odredbu prema kojoj je moguće zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju van radnog odnosa, ali tako da lice ostvaruje sva prava iz radnog odnosa, osim onih koja su vezana za zaradu, zasnivanje i prestanak radnog odnosa (Zakon o radu Hrvatske, čl. 59).

### *3.4. Privremeni i povremeni poslovi*

Privremeni i povremeni poslovi predstavljaju osnovni oblik rada van radnog odnosa koji poznaju mnoga evropska zakonodavstva. Specifičnosti ugovaranja ovih poslova se ogledaju u tome što je poslodavcu potreban izvršilac na poslovima koji su izuzetno ograničenog vremenskog trajanja i koji ne spadaju u redovne poslove koje poslodavac inače obavlja. Privremeni i povremeni poslovi

ne podrazumevaju zaključenje ugovora o radu, odnosno postojanje radnog odnosa. Oni, međutim, spadaju u radnopravnu regulativu, tako da su radnici zaštićeni osnovnim standardima dostojanstvenog rada. Tako, u Mađarskoj lica na privremenim i povremenim poslovima mogu ostvariti veći broj prava iz radnog odnosa (Zakon o radu Mađarske, čl. 201–203). U drugim državama rešenja nisu u skladu sa ovim pravilom. Zakon o radu Federacije BiH izdvaja ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova kao posebnu vrstu ugovora van radnog odnosa,<sup>3</sup> ali ne garantuje najveći broj prava koja ostvaruju radnici u radnom odnosu (Zakon o radu FBiH, čl. 166–167). Obavljanje ovih poslova mora biti utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, što je dobro rešenje kojim se ograničavaju mogućnosti njihovog utvrđivanja i u situacijama u kojima se radi o redovnim poslovima koja obavljaju lica u radnom odnosu. Međutim, osim prava na odmor u toku dnevnog rada, kao i prava iz penzijskog i zdravstvenog osiguranja, ova lica ne mogu ostvariti prema slovu zakona nijedno drugo pravo iz radnog odnosa garantovano Zakonom o radu. U Crnoj Gori, Republici Srpskoj i Srbiji situacija je još lošija, jer su ova lica potpuno lišena bilo kojeg prava iz radnog odnosa (Zakon o radu Republike Srpske, čl. 204; Zakon o radu Crne Gore, čl. 200; Zakon o radu Srbije, čl. 197).

Kada je reč o trajanju ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ono je u Federaciji BiH ograničeno na 60 dana u toku kalendarske godine, što jeste u skladu sa njihovim privremenim karakterom. U zakonodavstvima Srbije, Crne Gore i Republike Srpske, međutim, utvrđeni su duži periodi trajanja ugovora: 90 radnih dana u Republici Srpskoj, odnosno do 120 radnih dana (oko šest meseci) u toku kalendarske godine u Srbiji i Crnoj Gori, što takođe obesmišljava njihovu primenu i dovodi do značajnih zloupotreba u praksi. Hrvatska, s druge strane, ne poznaje ugovor o privremenim i povremenim poslovima. Ugovorom o radu za privremeno obavljanje poslova koji se zaključuje putem agencije za privremeno zapošljavanje (Zakon o radu Hrvatske, čl. 46), kao i standardnim ugovorom o radu na određeno vreme (Zakon o radu Hrvatske, čl. 12–13), pokrivena je ova oblast radnog angažovanja u okviru pravila o radnom odnosu.

Ako se analizirani standardi uporede sa rešenjima iz Konvencije 158 i indikatorima koje je postavila MOR, može se zaključiti da najveća odstupanja postoje u odnosu na rad van radnog odnosa. Radnici angažovani prema ovim ugovorima ne mogu uopšte biti predmet primene Konvencije 158, dok su normativno izopšteni iz primene prava koja uživaju radnici u radnom odnosu, tako da je vidljivo značajno odstupanje od pravila Konvencije.

<sup>3</sup> Detaljniji pregled vrsta ugovora o radnom angažovanju van radnog odnosa vid. (Urdarević *et alia*, 2019, pp. 79–86). Takođe, u odnosu na prestanak radnog odnosa u Srbiji vid. (Bradaš & Reljanović, 2019, p. 19).

#### 4. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

Norme radnog zakonodavstva teže zaštititi obe strane radnog odnosa – kako zaposlenog, koji je podređen u odnosu na poslodavca, tako i poslodavca kao ekonomski jače strane čiji interesi moraju biti ograničeni u cilju poštovanja prava radnika (Misailović, 2018, p. 198). Imajući u vidu nejednakost strana u radnom odnosu, ima smisla da je zaštita od nezakonitog otkaza predviđena u cilju ostvarenja suštine sigurnosti zaposlenja, kojom se onemogućava poslodavac da jednostrano otkáže ugovor o radu sa radnikom i time doprinese umanjivanju njegovog faktičkog položaja. Zbog toga je u savremenom radnom pravu otkaz ugovora o radu od strane poslodavca u nacionalnim zakonodavstvima po pravilu normiran veoma detaljno, naročito kada je reč o trima elementima: otkazni razlozi, otkazni postupak i prava radnika povodom otkaza ugovora od strane poslodavca.

Otkazni razlozi predstavljaju negativne okolnosti koje se vezuju za (ne)postupanje radnika u procesu rada, a koje mogu dovesti do otkazivanja ugovora o radu. Potrebno je napomenuti da ugovor o radu može biti opravdano otkazan radniku i usled okolnosti koje se ne odnose na poslodavca, poput otkaza usled smanjenja obima posla. U svim posmatranim državama zakoni o radu sadrže otkazne razloge, što je dovoljno da bi se ispunili predviđeni indikatori.<sup>4</sup> Takođe, nacionalni zakoni sadrže i odredbe o tome šta ne može biti valjani otkazni razlog, među kojima su i privremena sprečenost za rad, odsustvo radi trudnoće ili porođaja, članstvo u sindikatu ili političkoj organizaciji ili delovanje u svojstvu predstavnika radnika, lično svojstvo koje nije odlučujuće za obavljanje poslova na kojima je radnik angažovan, različite forme uzbunjivanja ili pokretanja radnog spora protiv poslodavca i slično. Posebno se ističe zakonodavstvo Mađarske (Zakon o radu Mađarske, čl. 66) gde je kao neuobičajen razlog na strani radnika za otkaz ugovora o radu predviđena povreda obaveze vernosti zaposlenog poslodavcu. U Zakonu nije precizirano šta predstavlja sadržina predmetne obaveze, te može rezultirati da poslodavac olako pribegne primeni otkaznog razloga (Kovačević, 2016, p. 244).

Osim jasno predviđenih otkaznih razloga, u cilju sigurnosti zaposlenja, važno je da bude ispoštovana procedura otkaza tokom koje se suštinski utvrđuju dve stvari: da li otkazni razlog postoji i da li su okolnosti u kojima je nastao dovoljne da se jednostrano raskine ugovor o radu. U analiziranim državama, otkazni

<sup>4</sup> Da li je poslodavac upotrebio tačan otkazni razlog, koji odgovara konkretnim činjenicama i okolnostima, može biti predmet sudskog preispitivanja. Tako je Sud pravde Evropske unije u predmetu *Cristian Pujante Rivera v Gestora Clubs Dir, SL and Fondo de Garantia Salarial C-422/14* naglasio da je otkaz koji je poslodavac dao radniku zbog neprihvatanja ponuđenog aneksa ugovora o radu, a koji je uključivao značajno pogoršanje uslova rada na štetu radnika, zapravo otkaz ugovora o radu iz razloga prestanka potrebe za radom konkretnog radnika, čime je radnik doveden u položaj da je zaštićen pravilima o kolektivnim otpuštanjima (višku radnika).

postupak je normiran uz podrazumevane razlike koje potpadaju u domen dopuštenosti. Upravo u cilju sigurnosti zaposlenja, važno je da otkazni postupak bude precizno normiran i da sadrži segmente u kojima se omogućava radniku da se izjasni o okolnostima koje su dovele do otkaza. U određenim situacijama poslodavac ne može odmah da otkáže ugovor o radu, nego treba da upozori radnika da postoje okolnosti koje se mogu smatrati otkaznim razlogom. Ove situacije vezuju se za nedovoljne rezultate rada radnika, kao i za povredu radne discipline ili radne obaveze radnika. Njihova svrha je međutim drugačija. U prvom slučaju radniku se ostavlja vreme da poboljša kvalitet svog rada, čemu može doprineti i poslodavac pružanjem dodatne pomoći, obuke, saveta iskusnijih kolega i slično. U drugom slučaju se radniku pruža mogućnost da se izjasni o okolnostima koje mogu dovesti do otkaza, to jest ostavlja mu se mogućnost da se „brani” (Jašarević, 2018, p. 89), budući da je moguće da okolnosti nisu na tačan način interpretirane od strane poslodavca, ili uopšte nisu istinite. Takođe, i kada su okolnosti koje dovode do otkaza ugovora o radu navedene na korektan način, moguće je da postoje olakšavajuće okolnosti koje mogu dovesti do promene odluke poslodavca da otkáže ugovor o radu, pre svega ukoliko radnik objasni svoje ponašanje i pruži garancije da se ono neće ponoviti. Na ovaj način je otkazni postupak normiran u Crnoj Gori, Republici Srpskoj, Srbiji, Federaciji Bosne i Hercegovine i Hrvatskoj. Zakon o radu Mađarske (čl. 66, st. 1) ne sadrži postupak izjašnjavanja radnika o otkaznom razlogu, već se zadržava na standardu da rešenje o otkazu poslodavca mora biti obrazloženo, a ne postoji postupak koji bi omogućio efikasnu komunikaciju radnika sa poslodavcem u slučaju da je pokrenuta procedura otkazivanja njegovog ugovora o radu, što nije u skladu sa članom 7 Konvencije 158.<sup>5</sup>

Nakon sprovedenog otkaznog postupka, radnik može da uloži žalbu na rešenje o otkazu ugovora o radu u kom slučaju njegovu žalbu razmatra drugostepeni organ – po pravilu poslodavac, odnosno odgovorno lice koje zastupa poslodavca. Dvostepenost postupka je od značaja u onim slučajevima u kojima se otkaz radniku izriče kao posledica disciplinskog prestupa ili drugog ponašanja koje nije očigledno i koje može biti predmet osporavanja na sudu.<sup>6</sup> Drugi stepen odlučivanja je u tom

<sup>5</sup> Član 7 Konvencije 158 glasi: „Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad pre nego što mu se omogući da se brani od iznetih navoda, osim ako se s razlogom ne može očekivati od poslodavca da mu pruži tu mogućnost.”

<sup>6</sup> U cilju sprečavanja da spor povodom otkaza ugovora o radu bude pokrenut pred sudom, uloga sindikata mogla bi biti značajna. Međutim, u svim analiziranim zakonodavstvima ona je izuzetno marginalizovana. Ovo posebno vredi jer je participativnost sindikata u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca jedan od parametara koji su važni kako bi se obezbedila formalna i faktička zaštita radniku. Uloga sindikata u pogledu odluke o otkazu koju donese poslodavac jeste da ukaže na potencijalne nepravilnosti u otkaznom postupku, da obavesti inspekciju rada ili drugi nadzorni organ, odnosno da pregovara sa poslodavcem u ime radnika o

smislu od značaja za poslodavca koliko i za samog radnika, međutim, nijedno od zakonodavstava posmatranih zemalja ne poznaje ovakvu mogućnost – u svima se otkazni postupak završava u prvom stepenu, dok se radniku ostavljaju druge mogućnosti za zaštitu prava, pre svega kroz pokretanje radnog spora. Dodatno, bilo kakvo normiranje prava na žalbu u cilju dvostepenosti postupka kod poslodavca neretko se posmatra kao nepotrebno birokratizovanje i odugovlačenje. Realnost je, međutim, ipak nešto drugačija, budući da bi poslodavci svakako imali koristi od toga da nezavisno stručno telo pregleda rešenje o otkazu ugovora o radu u drugom stepenu, pre nego što se pokrene radni spor, jer se po pravilu najveći broj izgubljenih radnih sporova poslodavaca upravo vezuje za nepoštovanje pravila o otkazu. Dvostepenost postupka kod poslodavca smanjila bi i opterećenost sudova u pogledu broja radnih sporova koji se neretko ne okončavaju u predviđenom zakonskom roku (vid. Reljanović & Misailović, 2021, pp. 153–154).

## 5. Prava radnika povodom otkaza ugovora od strane poslodavca

Kako bi se ublažile negativne posledice prestanka radnog odnosa, nacionalna zakonodavstva predviđaju određena prava radnika tim povodom. Postojanje i način ostvarivanja ovih prava zavise od načina otkazivanja ugovora – otkaznog razloga i otkaznog postupka.

### 5.1. Pravo na otkazni rok

Otkazni rok je period koji protekne od trenutka uručenja otkaza ugovora o radu do trenutka prestanka radnog odnosa. Svrha otkaznog roka može biti uslovima otkazivanja ugovora o radu. Na ovaj način sindikat može uticati kako na sprečavanje nezakonitog otkaza, koji je jedan od najčešćih povoda za pokretanje postupaka sudske zaštite, ali i osnažiti položaj radnika u slučaju da do otkaza ipak dođe, kako bi se eventualno desio pod povoljnijim uslovima od zakonskog minimuma (tamo gde je to moguće, a imajući u vidu nepromenljiva imperativna zakonska rešenja). Međutim, u posmatranim državama uloga sindikata je bez većeg značaja. Osim u slučajevima kolektivnog otpuštanja viška radnika, mišljenje sindikata zahteva se u redovnom postupku otkazivanja samo u Srbiji (Zakon o radu, čl. 181) i Republici Srpskoj (Zakon o radu, čl. 117 i 182). Treba napomenuti i da je članom 13. Konvencije 158 predviđeno konsultovanje sa predstavnicima radnika, dakle ne nužno sindikata, u slučaju da se ugovor otkazuje radniku ili radnicima za čijim radom je prestala potreba. Ovo je u praksi dovelo do toga da se sindikati aktivno zanemare u većini posmatranih država kada je reč o ovoj vrsti konsultacija. Iako su predviđene konsultacije sa predstavnicima radnika, odnosno saveta zaposlenih, treba napomenuti da je faktički položaj ovog saveta – naročito u državama koje nisu članice EU i nisu uskladile svoja zakonodavstva sa Direktivom 2002/14/EC o određivanju opšteg okvira za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici – takav da ne može garantovati nikakvu zaštitu radnika u ovim delikatnim situacijama.

dvojaka. S jedne strane, to je period u kojem radnik treba da nađe novo zaposlenje, s druge strane, to je period u kojem poslodavac treba da nađe radniku zamenu na poslovima koje je obavljao (ako je zamena potrebna). Ipak, primarna svrha postojanja otkaznog roka jeste da pruži period konsolidacije radniku kako bi mogao da se snađe u novim okolnostima i da – u idealnim uslovima – skрати ili u potpunosti eliminiše period između dva zaposlenja, odnosno period u kojem neće raditi i neće primati zaradu.

Rešenja u posmatranim državama u odnosu na otkazni rok su različita. U mađarskom Zakonu o radu (čl. 69) opšti otkazni rok je 30 dana i uvećava se srazmerno periodu ostvarenog staža kod poslodavca u trajanju od pet do 60 dana, odnosno najduže do šest meseci ako se radnik i poslodavac tako dogovore. Zakonom o radu FBiH (čl. 105) određeno je minimalno trajanje otkaznog roka od 14 dana, s tim što se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može utvrditi i duže trajanje, ali ne duže od tri meseca. Slično rešenje sadrži i Zakon o radu Republike Srpske (čl. 192), s tim da je kao opšte minimalno trajanje otkaznog roka utvrđeno 30 dana. U Crnoj Gori (Zakon o radu, čl. 177) otkazni rok je uređen tako da može trajati najmanje 30 dana. Nije navedeno na osnovu kojih kriterijuma i kojim aktom se ovaj rok može dodatno produžiti. Hrvatski Zakon o radu (čl. 122) uredio je otkazni rok u trajanju od dve nedelje do tri meseca, u zavisnosti od trajanja radnog odnosa kod poslodavca. Ovaj rok može se dodatno produžiti po osnovu navršenih godina života. Ukoliko je otkaz posledica nepoštovanja radne obaveze, otkazni rok iznosi polovinu roka koji bi inače bio utvrđen. Ovo rešenje je specifično jer, osim mađarskog rešenja, analizirana zakonodavstva uglavnom isključuju otkazni rok kod disciplinskih prestupa. Zakon o radu Srbije (čl. 189) ne sadrži zadovoljavajuća pravila o otkaznom roku, budući da predviđa otkazni rok samo u jednom slučaju – ukoliko radnik ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti, i tada otkazni rok iznosi između osam i 30 dana. Ovakvo rešenje svakako nije u skladu sa opštim principima prava na otkazni rok i ne može biti zadovoljavajuće. Treba takođe napomenuti da otkazni rok kao pravo ne postoji ni kod jednog od navedenih oblika rada van radnog odnosa u Republici Srpskoj i Srbiji.

Za vreme trajanja otkaznog roka radnik ostvaruje i pravo na plaćeno odsustvo sa rada. Ono je zamišljeno kao slobodno vreme radnika kako bi mogao da traži novi posao (ide na razgovore za posao na primer), ili druge aktivnosti koje su od značaja za novo zaposlenje. U Mađarskoj (Zakon o radu, čl. 70) dozvoljava se plaćeno odsustvo u trajanju do jedne polovine otkaznog roka, s tim što se ono mora iskoristiti najviše u dva dela. U Federaciji BiH, Republici Srpskoj i Srbiji ovo pravo nije predviđeno zakonom. U Crnoj Gori zaposleni može da odsustvuje

najmanje četiri časa nedeljno (Zakon o radu, čl. 177). Ovo rešenje je prilično neprecizno, posebno zato što se ne navodi kojim aktima se može potencijalno proširiti. Identično rešenje predviđeno je i hrvatskim Zakonom o radu (čl. 122).

## 5.2. Pravo na otpremninu

Otpremnina povodom otkaza predstavlja novčanu naknadu koju je poslodavac dužan da isplati radniku u određenim slučajevima prestanka radnog odnosa. Ona se po pravilu vezuje za okolnosti kada radniku prestaje radni odnos zbog prestanka potrebe za njegovim radom, dakle kao višku zaposlenih koji u zavisnosti od okolnosti može biti individualni (jedan radnik) ili kolektivni. Sva zakonodavstva posmatranih država sadrže osnovne okvire u pogledu otpuštanja radnika koji se tretiraju kao „višak”, a u skladu sa time poslodavac treba radnicima da ponudi i mogućnosti za ostanak u radnom odnosu ili upućivanje kod drugog poslodavca.

Konkretno, mađarskim Zakonom o radu (čl. 77) predviđeno je da radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od jedne do šest mesečnih zarada, u zavisnosti od ukupnog staža (dakle ne samo staža ostvarenog kod poslodavca), odnosno od dve mesečne zarade do devet mesečnih zarada u slučaju da je radniku do osvarivanja prava na starosnu penziju potrebno pet godina ili manje. Otpremnina se isplaćuje u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca (uključujući i kolektivno otpuštanje) i prestanka rada poslodavca. U Federaciji BiH (Zakon o radu FBiH, čl. 111) pravo na otpremninu stiže se nakon dve godine rada kod poslodavca i može se ostvariti uvek kada poslodavac otkaže ugovor o radu, osim ukoliko je otkaz posledica kršenja obaveze iz radnog odnosa ili zbog neispunjavanja obaveza iz ugovora o radu od strane radnika. Otpremnina se utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Najmanji iznos otpremnine iznosi jednu trećinu zarade za svaku godinu rada kod poslodavca, a najveći šest mesečnih zarada. Identično rešenje predviđeno je Zakonom o radu Hrvatske (čl. 126) i Zakonom o radu Republike Srpske (čl. 194). Interesantno je da se članom 111. Zakona o radu FBiH, kao i članom 194. Zakona o radu Republike Srpske predviđa i da se u izuzetnim slučajevima poslodavac i radnik mogu sporazumeti da se umesto otpremnine utvrdi „drugi vid nadoknade”. Ne navodi se, međutim, ni šta se podrazumeva pod izuzetnim slučajevima, ni šta bi moglo predstavljati drugi vid nadoknade. U Crnoj Gori otpremnina je u slučaju kolektivnog otpuštanja određena na nivou jedne trećine zarade za svaku godinu rada kod poslodavca ili jedne trećine prosečne zarade na nivou Republike za svaku godinu rada kod poslodavca, ako je to povoljnije po radnika. Da bi ostvario ovo pravo, radnik mora kod poslodavca provesti bar 18 meseci. Posebna pravila važe za osobe sa invaliditetom za koje poslodavac nije uspeo da pronađe odgovarajući posao nakon umanjavanja radne sposobnosti – one će ostvariti

pravo na otpremninu u iznosu 12 ili 36 mesečnih zarada (Zakon o radu Crne Gore, čl. 169). U Srbiji je pravo na otpremninu predviđeno samo u slučaju da usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla (kolektivno otpuštanje) u iznosu od najmanje jedne trećine zarade za svaku punu godinu provedenu kod poslodavca (čl. 158. i 159. Zakona o radu). Krajnje ironično, u ovim situacijama radnici mogu ostvariti i prava iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti, dok su u drugim situacijama kada im se otkazuje ugovor o radu lišeni prava na otpremninu.

### 5.3. *Pravo na pravnu zaštitu povodom otkaza ugovora o radu*

Pravna zaštita povodom otkaza ugovora o radu deo je korpusa prava radnika jer je poslodavac taj koji jednostrano odlučuje o prestanku radnog odnosa, što se može desiti i suprotno imperativnim zakonskim odredbama i navedenim ograničenjima. Zbog toga je od velikog značaja da se radniku omogući efikasan mehanizam zaštite koji bi vodio ka preispitivanju odluke poslodavca i proceni njene usklađenosti sa relevantnim propisima. Svi zakoni o radu posmatranih zemalja poznaju posebna pravila regulisanja situacije u kojoj postoji nezakoniti otkaz i uređuju pravne posledice nezakonitog otkaza. Primetno je, međutim, da u Republici Srpskoj i Srbiji ne postoji adekvatna pravna zaštita radnika u režimima rada van radnog odnosa, budući da je pokretanje radnog spora, kao i obraćanje inspekciji rada (sa retkim izuzecima<sup>7</sup>), predviđeno samo za lica koja se nalaze u radnom odnosu, odnosno imaju zaključen ugovor o radu sa poslodavcem.

## 6. Zaključak

Imajući u vidu standarde predviđene Konvencijom 158 MOR-a, izvesno je da postoje razlike u normiranju prava radnika povodom otkaza od strane poslodavca u analiziranim državama, kao i da su odstupanja od ovih standarda u pojedinim slučajevima znatna.

<sup>7</sup> Inspekcija rada će reagovati na primer u slučajevima kršenja propisa o bezbednosti i zdravlju na radu, ili zlostavljanju na radu. Broj takvih situacija je međutim, mali jer prema samom Zakonu o radu, radno angažovana lica ne mogu da ostvare prava po osnovu rada – ona su im dakle unapred oduzeta normativnim okvirom. Inspekcija rada je međutim, dužna da ispita okolnosti u kojima radnik radi, ako on tvrdi da se faktički nalazi u radnom odnosu iako je sa poslodavcem zaključio neki drugi ugovor o radnom angažovanju – na primer, Zakonom o radu zabranjeno je da se zaključi ugovor o delu sa radnikom radi obavljanja poslova iz opšte delatnosti poslodavca, odnosno bilo koji ugovor van radnog odnosa radi obavljanja poslova koji su sistematizovani kao trajni pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pre svega, celokupna normiranost ugovora kojima se ne zasniva radni odnos doprinosi vulnerabilnosti radnika jer je obim predviđene zaštite minimalan, a poštovanje standarda je ispod nivoa kojima se obezbeđuje dostojanstven rad. S druge strane, kada je reč o pravima radnika kojima se obezbeđuje sigurnost zaposlenja – pre svih u pogledu otkaznog postupka – neophodno je istaći da je, kada je reč o otkaznom roku, potpuno nedopustivo rešenje koje postoji u Srbiji, gde je otkazni rok predviđen povodom samo jednog otkaznog razloga, dok u ostalim slučajevima otkaz može nastupiti praktično istog dana kada je uručen, što je u potpunosti protivno rešenju iz člana 11 Konvencije 158. Kada je reč o pravu na otpremnine, primeri dobrog normiranja idu u smeru da se radniku omogućava pravo na otpremninu u svakom slučaju, nezavisno od otkaznog razloga i nezavisno od ostvarivanja prava iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Neka druga rešenja su, međutim, previše restriktivna, poput Zakona o radu Srbije, pa se tako pravo na otpremninu vezuje samo za prestanak radnog odnosa zbog toga što je prestala potreba za radnikom.

Otkazni razlozi su relativno uspešno normirani u svim posmatranim zakonodavstvima. Međutim, kada je reč o otkaznom postupku, to nije uvek slučaj. Osnovna zamerka koja se može uputiti svim analiziranim zakonodavstvima jeste da ni u jednom od njih ovaj postupak nije normiran dvostepeno. Svakako da se može govoriti o dvostepenoj (odnosno višestepenoj) zaštiti radnika u smislu obraćanja inspekcijском organu ili sudu, ali radnici često zaziru od takvih postupaka i ne smatraju ih dovoljno nepristrasnim ili efikasnim. Nemogućnost da se razmatra uvođenje dvostepenosti u otkazni postupak direktno je povezano sa pristupom država prilikom njegovog normiranja – postupak je uprošćen i uglavnom se svodi na ispunjenje minimuma standarda.

Naposletku, ono što je neminovno primetno jeste da odstupanja u pogledu poštovanja standarda nisu nužno vezana za nacionalna zakonodavstva posmatranih država u pogledu njihovog članstva u Evropskoj uniji – dve od četiri posmatrane države koje su članice (Hrvatska i Mađarska) nisu bez izuzetka vodilje u odnosu na druga analizirana zakonodavstva država koje nisu članice Evropske unije. Ono što je, međutim, neophodno istaći jeste to da su zemlje koje nisu članice Evropske unije predvodnice u pogledu broja različitih ugovora van radnog odnosa kojima se degradira položaj radnika, ne omogućavajući im adekvatan obim prava koja se ostvaruju po osnovu rada.

## Literatura

- Bradaš, S. & Reljanović, M. 2019. *Indikatori dostojanstvenog rada*. Beograd. Dostupno na: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/15771.pdf> (28. 7. 2022).
- Brown, D.K. 2000. International Trade and Core Labour Standards: A Survey of the Recent Literature. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, (43). Dostupno na: <https://econpapers.repec.org/paper/oecel-saaa/43-en.htm> (15. 7. 2022).
- Devicienti, F. Naticchioni, P. & Ricci, A. 2018. Temporary Employment, Demand Volatility, and Unions: Firm-level Evidence. *ILR Review: The Journal of Work and Policy*, 71(1), pp. 174–207.
- Ghai, D. 2003. Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*, 142(2), pp. 113–145.
- Hardy, S. & Butler, M. 2011. *European Employment Laws - A Comparative Guide*, 2<sup>nd</sup> Edition. Spiramus Press: Great Britain.
- International Labour Organisation. 2012. *Decent Work Indicators - Concepts and Definitions*. Geneva.
- International Labour Organisation. 2013. *Decent Work Indicators Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, ILO Manual Second Version. Dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf) (15. 7. 2022).
- International Labour Organisation. 1982. R166 – Termination of Employment Recommendation. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R166](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166) (28. 7. 2022).
- Jašarević, S. 2018. Zaštita od otkaza u Srbiji u svetlu međunarodnih standarda i uporedne prakse. *Radno i socijalno pravo* 23(1), pp. 71–96.
- Kosanović, R. & Paunović, S. 2013. Filozofija dostojanstvenog rada. *Radno i socijalno pravo*, (2), pp. 119–140.
- Kovačević, Lj. 2016. *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, Lj. 2021. *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Misailović, J. 2018. Naknada štete kao posledica nezakonitog otkaza ugovora o radu u pravu Velike Britanije i Republike Srbije. *Strani pravni život*, 62(3), pp. 197–211.

- Misailović, J. 2019. O otkazu i otkaznom postupku. *Arhiv za pravne i društvene nauke*, 114(1–2), pp. 187–203.
- Reljanović, M. & Misailović, J. 2021. *Rešavanje radnih sporova*. Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Reljanović, M. & Misailović, J. 2021. Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja. *Strani pravni život* 65(3), pp. 407–432.
- Reljanović, M. 2021. Fleksibilizacija i prekarizacija na tržištu rada: redefinisanje radnih odnosa u postsocijalističkom svetu. U: Biti, O. & Senjković, R. (ur.), *Transformacija rada: narativi, prakse, režimi*. Zagreb: Institut za etnologiju i folkloristiku, pp. 81–110.
- Reljanović, M. 2019. *Alternativno radno zakonodavstvo*. Beograd: Rosa Luxemburg Stiftung – Centar za dostojanstven rad.
- Silva, M., Martins, L., & Lopes, H. 2018. Asymmetric labor market reforms: Effects on Wage Growth and Conversion Probability of Fixed-term Contracts. *ILR Review: The Journal of Work and Policy*, 71(3), pp. 760–788.
- Skedinger, P. 2010. *Employment Protection Legislation - Evolution, Effects, Winners and Losers*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Urdarević, B. et al. 2019. *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji*. Beograd. Dostupno na: <http://cdrsrbija.org/wp-content/uploads/2020/06/Analiza-stanja-ekonomskih-i-socijalnih-prava-CDR-final.pdf> (28. 7. 2022).

### Pravni izvori i sudska praksa

- Konvencija broj 158 MOR o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 4/1984 i 7/1991.
- Direktiva Veća 1999/70/EZ od 28. 6. 1999. godine o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vreme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (Direktiva Veća 1999/70/EZ).
- Direktiva 2002/14/EC o određivanju opšteg okvira za obaveštavanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici.
- Zakon o radu Mađarske, Act I of 2012 on Labour Code. Dostupno na: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf> (28. 7. 2022).
- Zakon o radu Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 1/2016, 66/2018.
- Zakon o radu Republike Srbije, *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.

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine FBiH*, br. 1/2016, 89/2018.

Zakon o radu Hrvatske, *Narodne novine RH*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019.

Zakon o radu Crne Gore, *Službeni list CG*, br. 74/2019.

*Cristian Pujante Rivera v Gestora Clubs Dir, SL and Fondo de Garantía Salarial* C-422/14.

---

**Mario Lj. Reljanović, PhD**

Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade, Serbia

e-mail: m.reljanovic@iup.rs

**Jovana M. Misailović, MA**

Research Associate, Institute of Comparative Law, Belgrade, Serbia

e-mail: j.misailovic@iup.rs

## **SECURITY OF WORK AS AN INDICATOR OF DECENT WORK – NORMATIVE SOLUTIONS OF COUNTRIES IN THE REGION**

### Summary

International Labor Organization set security of work as one of the basic aspects of decent work. In order to achieve the standard of decent work, it is not enough to have appropriate working conditions, it is also important to achieve that employment cannot be easily terminated by the employer and prevent workers from being exposed to financial instability, that is, social insecurity.

Bearing in mind the increasing spread of flexible forms of work that often lead to a reduction in the scope of security of work, authors' focus in the paper is dominantly on analyzing the existing problems in the countries in the region regarding the standardization of security of work. The paper analyzes existing solutions in four countries – two which are the members of the European Union (Hungary and Croatia) and two which are not (Bosnia and Herzegovina and Montenegro). The solutions foreseen in the aforementioned legislations were compared with the solutions from the Labor Law of Serbia, with the aim of making conclusions regarding the possibilities of improving the normative framework in the period of harmonization with the legal *acquis* of the International Labor Organization and the European Union. The primary aim of the critical review of legal solutions is to recognize certain trends in the regulation of work relations, to analyze existing relations between employers and workers in terms of the labor contracts forms, rights of workers in terms of termination of employment as well as to conclude whether it is possible to preserve the right to security of work in accordance with its traditional elements, given the current circumstances.

Authors based the paper on the initial hypothesis that in the observed countries the forms of work flexibility actively influence the abandonment of the concept of employment security, as well as that the scope and quality of the rights regarding the termination of the employment in the countries of the region are not harmonized and secondly, that it is more favorable for workers to achieve

---

employment security in the countries that are members of the European Union and that do not recognize work outside the employment relationship.

**Keywords:** security of work, indicators of decent work, employment termination, dismissal, workers' rights.

**Primljeno: 30. 7. 2022.**

**Prihvaćeno: 25. 10. 2022.**