

# НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 23. септембра 2024. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Тијане Ковачевић, под насловом: „**Измене елемената уговора о раду**“, у саставу: др Жељко Мирјанић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Бањој Луци, др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу, и др Филип Бојић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду.

Након што је прегледала докторску дисертацију кандидаткиње Тијане Ковачевић, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду поднесе следећи:

## РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

### **I Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији**

#### *1. Основни подаци о кандидаткињи*

Тијана Ковачевић је завршила основну школу и гимназију у Ваљеву (језички смер), са одличним успехом. На Правни факултет Универзитета у Београду уписана је 2014. године, а дипломирала је 2018. године, са просечном оценом 9,77. Током основних академских студија одбранила је неколико семинарских радова. На мастер академске студије на Пословноправном модулу, подмодул Право привредних друштава, уписана је 2018. године, а завршила их је 2019. године, са просечном оценом 10,00, одбравивши мастер рад на тему: “Суштина стечајне реорганизације у Србији, са освртом на положај запослених“, пред комисијом у саставу проф. др Небојша Јовановић (ментор) и проф. др Љубинка Ковачевић.

Школске 2019/2020. године уписана је на докторске академске студије на Правном факултету Универзитета у Београду (Радноправна ужа научна област). Испит из предмета Методи научно-истраживачког рада и вештине положила је са оценом 9, а усмени докторског испит - I и II део са оценом 10. Успешно је одбранила семинарски рад под

насловом „Кључни чиниоци од значаја за развој савременог радног права“, а, затим, и пројекат докторске дисертације.

Кандидаткиња је током школовања била стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства омладине и спорта, Правног факултета Универзитета у Београду, и родног града Ваљева. За сваку годину основних студија похваљивана је од Правног факултета Универзитета у Београду за одличан успех у учењу и стицању знања. Добитница је Еразмус+ стипендије за истраживачки боравак за докторанде на Правном факултету Универзитета у Хамбургу. Одлуком Одбора Задужбине Ђоке Влајковића додељена јој је финансијска подршка за научно и стручно усавршавање за 2023. годину.

У 2018. години чинила је тим Правног факултета Универзитета у Београду који је учествовао у пројекту посвећеном радној експлоатацији „Make it worth for youth – MY WAY“, који је имплементирала организације АСТРА – Акција против трговине људима. Такође је радила на пројекту *Regional Justice*, који је имплементирало Министарство правде Републике Србије, у сарадњи са Врховним касационим судом, Републичким јавним тужилаштвом и Светском банком, са циљем пружања подршке процесу реформе и модернизације правосудног система у Србији.

Говори енглески, шпански и немачки језик.

Кандидаткиња је објавила следеће радове:

- „Одговорност складиштара у српском праву“, *Студентска ревија за привредно право*, број 1/2017-2018, стр. 39-48 (коаутор Михајло Јовичић).

- „Овлашћење инспекције рада поводом повреде основних права из радног односа“, у: Марио Рељановић, Љубинка Ковачевић (ур.), *Правни и институционални оквир борбе против радне експлоатације*, АСТРА – Акција против трговине људима, Београд, 2018, стр. 263-288 (коаутор Теодора Јанковић).

- „Правило пословне процене“, *Страни правни живот*, бр. 2/2020, стр. 141-159 (рад је награђен наградом „Задужбине Миљивоја Јовановића и Луке Ћеловића“).

- „Информисање и консултовање запослених - право запослених или дужност послодавца“, у: Јелена Перовић Вујачић (ур.), *Зборник радова 33. сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић `Унификација права и правна сигурност`*, Том IV, Копаоничка школа природног права - Слободан Перовић, Београд, 2020, стр. 151-170.

- „Актуелне тенденције у развоју радног права: између дерегулације и правне сигурности“, у: Јелена Перовић Вујачић (ур.), *Зборник радова 34. сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић `Примена права и правна сигурност`*, Том IV, Копаоничка школа природног права - Слободан Перовић, Београд, 2021, стр. 167-185.

- „Спор поводом измена елемената уговора о раду“, *Зборник радова 35. сусрета Копаоничке школе природног права Слободан Перовић `Судски поступак - правда и*

*правичност*, Том III, Копаоничка школа природног права - Слободан Перовић, Београд, 2022, стр. 43-61.

- „Делотворност домаћег система заштите потраживања запослених у случају стечаја послодавца“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, број 2/2022, стр. 324-352 (рад је награђен наградом „Милорад Ботић“).

- „Уговор о раду на одређено време у немачком праву“, *Страни правни живот*, број 2/2022, стр. 285-304.

- „Social Enterprises as a Means of Empowering Women with Disabilities – Key Legal Aspects“, у Ljubinka Kovačević, Dragica Vujadinović, Marco Evola (ur./eds.), *Ukrštena diskriminacija žena i devojčica sa invaliditetom i instrumenti za njihovo osnaživanje/ Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of their Empowerment*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2022, стр. 307-326.

- „The Managerial Prerogative of Employer and Internal Labour Mobility: Where are the Boundaries?“, у: M. Stanković, V. Nikolić (eds.), *Proceedings of the 4th Virtual International Conference Path to a Knowledge Society-Managing Risks and Innovation*, Complex System Research Centre, Mathematical Institute of the Serbian Academy of Sciences and Arts, Niš, 2022, стр. 35-42.

- „Забрана премештаја на ниже рангиране послове по повратку са породилског одсуства“, *Harmonius - Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, 2022, стр. 249-265.

- „Тенденция дерегулирования трудовых отношений в законодательстве Республики Сербии“, у Д. В. Петроченков (ред.), Сборник материалов Республиканской научно-практической конференции „Государство и право во времени и пространстве“, 2023, (у штампани).

- „Уговор о раду на одређено време у упоредном и домаћем праву“, у Јована Рајић Ђалић (ур.), *Упоредноправни изазови у српском праву* - in memoriam др Стефан Андоновић, Институт за упоредно право / Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Београд/Крагујевац, 2023, стр. 283-299.

- „Заштита индивидуалних и колективних права запослених у случају промене послодавца“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, број 3/2023, стр. 857-898.

- „Decent Work for Digital Platform Workers - Myth or Reality?“, *Свет на работата: Македонско научно и стручно списание за трудово и социјално право*, број 2/2023, стр. 178-196.

- „Платформска економија и рад на дигиталним платформама“, у: *Право између идеала и стварности – тематски зборник радова*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2023, стр. 557-574.

- „Изазови дигитализације рада и заштите личних података“, *Страни правни живот*, број 2/2023, стр. 299-320.

- „Influence of Covid-19 Pandemic on Education and Employment of Youth“, у: G. Stoković (ed.) *Education during COVID-19 Pandemic: Experience and Lessons Learned*, Teacher Education Faculty of the University of Belgrade, Belgrade, 2023, (у штампи). Књига сажетака доступна на: <http://naucniskup.uf.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2023/05/Knjiga-sazetaka-2023.pdf>

- „Заштита од верске дискриминације на месту рада“, у: *Динамика савременог правног поретка - тематски зборник радова*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Институт за упоредно право, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Косовска Митровица, 2024, стр. 201-212.

- „Слобода кретања радника и Отворени Балкан“, *Harmonius - Journal of Legal and Social Studies in South East Europe*, 2023, стр. 209-227.

- „Клучни фактори од значење за развојот на современото српско трудово право“, *Годишник на Правниот факултет „Јустинијан Први“ во чест на проф. д-р Гзиме Старова* (у штампи).

- „Радно ангажовање и стручно оспособљавање осуђеника“, у: *Осуђеничка популација - нове перспективе. Зборник апстраката*, Београд 4. децембар, 2023, стр. 27-28.

- „Рад затвореника – историјски, нормативни и практични аспекти“, у: Ивана Стевановић, Милена Милићевић, Љепосава Илијић (ур.), *Живот у затвору: Криминолошке, пенилошке, психолошке, социолошке, правне, безбедоносне и медицинске теме*, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2024, (у штампи).

- „Algorithmic Management: Utopia or Dystopia of the Platform Work?“, у M. Stanković, V. Nikolić (eds.), *Proceedings of the 5th Virtual International Conference Path to a Knowledge Society-Managing Risks and Innovation*, Complex System Research Centre, Mathematical Institute of the Serbian Academy of Sciences and Arts, Niš, 2023, pp. 267-274.

## 2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду је на седници одржаној 27. децембра 2021. године одобрило кандидаткињи Тијани Ковачевић израду докторске дисертације под насловом „Измене елемената уговора о раду“ и за ментора одредило проф. др Љубинку Ковачевић.

Докторска дисертација Тијане Ковачевић написана је на 437 странице (фонт *Times New Roman* 12, проред 1), са 2457 фуснота, и у свему је усклађена са стандардима

Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, страну са информацијама о ментору и члановима Комисије, резиме на српском и енглеском језику, и кључне речи, седам страница садржаја, као и попис литературе на 36 страна. Такође, докторска дисертација је заснована на 586 библиографских јединица, које чине монографски радови, уџбеници, радови објављени у зборницима, те научни и стручни чланци. Поред тога, консултован је и велики број извора права унутрашњег и међународног порекла, као и пресуде домаћих и страних судова. Текст дисертације је подељен на тринаест целина: увод, једанаест делова, и закључак.

Универзитетска библиотека „Светозар Марковић“ је, у складу с Правилником о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, проверила оригиналност докторске дисертације коришћењем софтвера *iThenticate*. Утврђено је да индекс сличности износи 19 посто. Утврђене појединачне сличности с објављеним текстовима, притом, износе безмало искључиво мање од 1 посто (у ретким случајевима 4 и 2 посто). Овај степен подударности последица је цитирања, библиографских података, упућивања на меродавне правне прописе, дословног навођења судских одлука, навођења општих места, те навођења библиографских података о коришћеној литератури, што је у складу са чланом 9 Правилника. На основу свега изнетог, а у складу с чланом 8, став 2 Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, ментор при изради дисертације проф. др Љубинка Ковачевић је констатовала да извештај указује на оригиналност докторске дисертације.

## II Предмет и циљ дисертације

Докторска дисертација „Измене елемената уговора о раду” има за предмет теоријску анализу института измена уговора о раду, као и критичко преиспитивање правног режима измена уговора о раду у домаћем праву и одабраним страним правним системима. У општем режиму, радни односи се заснивају и уређују уговором о раду, уз поштовање аутономије воље уговорних страна. Уговор о раду се, због тога, појављује као централни појам у радном праву и средишта тачка око којег се групишу сви други важни радноправни институти, због чега ниједна студија у овој научној области не може да отпочне без расветљавања тог појма, његове структуре и садржине. Осим тога, уговор о раду је кључан за стабилно функционисање тржишта рада, јер гарантује правну сигурност и предвидљивост услова рада. У том смислу, кандидаткиња одређује уговор о раду као споразум којим се запослени обавезује да ради у име, за рачун и под влашћу послодавца у замену за одређену противпрестацију у форми зараде и других погодности које произлазе из радног односа. Следствено томе, уговор о раду мора да садржи следеће елементе да би био пуноважан:

одређивање страна, природа посла, трајање уговора, накнада за рад, услови рада и посебне клаузуле (клаузула забране конкуренција, клаузула географске мобилности итд.).

Пошто се уговором о раду заснива, али и уређује радни однос, у случају наступања промењених околности неопходно је приступити измени његових појединих одредби. Кандидаткиња истиче да је неспорно да послодавац, као носилац управљачке власти, има право да иницира измену елемената уговора о раду, с тим да послодавчево *ius variandi* мора бити у границама постављеним законом. То, прецизније, значи да послодавац не може самоиницијативно, једностраним актом, да измени уговорене услове рада, већ мора да упути запосленом понуду за измену уговора о раду. Измене уговора, притом, могу бити неопходне услед деловања различитих процеса (нпр. тржишних промена, реорганизације послодавца) који чине отежаним очување раније уговорених услова рада. У свету где технологија напредује неслућеном размером, од запослених се очекује већа отвореност за интерну или екстерну покретљивост, у смислу промене послова и одговорности. Ова врста прилагођавања захтева одговарајуће измене елемената уговора о раду, што може укључивати нове радне задатке или промене у дужини и расподели радног времена. Промене могу довести до нових улога и одговорности, што захтева прилагођавање запослених.

С друге стране, додељивање нових задатака у оквиру истог посла који одговара квалификацијама запосленог не може се квалификовати као измена уговора о раду, већ као измена услова рада. Отуда се у дисертацији правилно указује да послодавац, у оквиру својих управљачких овлашћења, може наметнути запосленом промену услова рада, због чега је учињена јасна разлика између ситуација у којима се мења уговор о раду од промена услова рада. Ако запослени одбије измену уговора о раду, послодавцу су доступне две могућности: да одржи услове рада на начин на који је претходно дефинисано у уговору, или да раскине уговор. У потоњем случају, отказ ће бити законит само ако је предлог за измену елемената уговора о раду дат из економског, организационог или технолошког разлога. У том смислу, кандидаткиња, с правом, закључује да одбијање запосленог да се сложи са изменом елемената уговора о раду представља оправдани разлог за отказ, али се узрок отказа налази у разлозима који су подстакли послодавца на модификацију услова рада.

Истраживање одабране теме било је, притом, оправдано чињеницом да правне норме које уређују ову материју чини средишњу тачку индивидуалног радног права и представљају тачку преламања различитих интереса. У том смислу, исцрпно су размотрени сви важнији аспекти усклађивања потребе послодавца да слободно организује и модификује рад, структуру запослених и друге активности, са потребама запослених да очувају запослење (и посао) и да задрже уговорене услове рада, како би радом обезбедили средства за издржавање, уз могућност да кроз рад развијају личност. Осветљено је и преламање предузетничких интереса и слободе послодавца да самостално доноси одлуке важне за успешно пословање, с интересом запосленог да задржи посао, и ширим интересима друштвене заједнице везаним за очување радноправних стандарда и минималних гаранција

права на рад. У том смислу је правилно закључено да је основна сврха законског уређивања измена елемената уговора о раду везана за заштиту радника од арбитрарних једностраних измена садржине уговорног односа, односно утврђивања услова за измену уговора и правила поступка. Такође, кандидаткиња је показала да уговор о раду садржи битне и споредне елементе од којих се прва група елемената мења консензусом, док се друга група елемената може изменити једностраном вољом послодавца.

Предмет дисертације условљава и њен циљ, који се састојао у следећем: 1) да се укаже на разлике између битних и споредних елемената уговора о раду, будући да се поступак њихове измене битно разликује; 2) да се испитају границе послодавчеве власти, нарочито у контексту права на измену услова рада; 3) да се да преглед страних правних система, како би се указало на сличности и разлике са домаћим правом; 4) да се препозна улога правне регулативе у овој области, како би се спречиле злоупотребе до којих може доћи ако послодавац неоправдано шири своја управљачка овлашћења на штету запослених; 5) да се испита делотворност домаћег правног оквира и став судске праксе о овој теми; 6) да се сагледају могућности за унапређење положаја запослених у контексту измена елемената уговора о раду, и 7) да се, у светлу усвојених међународних радних стандарда и добрих упоредноправних решења, формулишу предлози *de lege ferenda* за унапређење уређивања измена елемената уговора о раду у Републици Србији.

### III Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

Кандидаткиња је поставила седам хипотеза које су потврђене. Прва хипотеза гласи: *Измена уговора о раду није модификација уговора о раду stricto sensu, будући да се под модификацијом сматра промена редовног правног дејства уговора, услед наступања неизвесне околности која условљава опстанак уговора без примене правила отказног поступка и ваљаног отказног разлога, због чега је не би требало изједначавати са послодавчевим предлогом за измену уговора о раду услед промењених околности које су наступиле, а чије се неприхватање сматра оправданим разлогом за отказ.* Ова хипотеза је утемељена на чињеници да правила облигационог права, која допуштају измену уговора због промењених околности, имају своју примену и у радном праву, уз извесне разлике и прилагођавања, како би се уважили специфичности уговора о раду. Промењене околности су накнадне чињенице које значајно утичу на извршење уговора о раду, а које странке нису могле предвидети у моменту закључења уговора. То значи да околности које је послодавац могао да предвиди, односно које нису временски нове, не могу бити ваљани основ за измену уговора. Поред тога, промењене околности морају довести до економских, организационих и других промена у пословању послодавца, да би измена уговора о раду била легитимна. У супротном, када би се дао простор послодавцу да измени уговор о раду са опцијом отказа сваки пут када процени да је то неопходно, дошло би се до ситуације да се нуде измене

елемената уговора које нису оправдане променом околности, већ су усмерене на смањење права радника и воде погоршању услова рада (нпр. смањење зараде).

Друга хипотеза гласи: *Измена услова рада није измена уговора о раду, већ његово извршење у складу са послодавчевим овлашћењем управљања и организовања рада запослених*. И ова хипотеза је потврђена у дисертацији, уз указивање на то да измене услова рада суштински не задиру у уговор и не захтевају модификацију, у смислу измене уговора о раду која претпоставља сагласност уговорних страна, већ се сматрају изразом послодавчеве власти са чијим је извршењем запослени сагласан од момента закључења уговора. Измене услова рада којима прибегава послодавац се, отуд, не сматрају изменом, већ извршењем уговора.

Наредна хипотеза је повезана са претходном хипотезом и гласи: *Послодавчево ius variandi се може испољавати двоструко – редовно, у случају једностране измене споредних елемената уговора о раду и споразумне измене битних елемената уговора о раду, и ванредно, у случају једностране измене битних елемената уговора о раду*. Кандидаткиња је потврдила и ову хипотезу, закључивши да, када је реч о променама које не утичу на основне услове рада, овлашћења послодавца да мења уговор произилазе из његове управљачке власти. Послодавац, као носилац управљачке власти, има право да управља и организује рад запослених, како би постигао жељене финансијске циљеве. С тим у вези, *ius variandi* је термин који се користи да означи право послодавца да једнострано мења услове рада запослених у оквиру својих управљачких овлашћења, под условом да те измене не утичу на суштинске аспекте радног односа. Дакле, поменути израз се везује за промене у споредним елементима уговора, као што су флексибилно радно време, распоред рада или специфични задаци у оквиру истог посла.

У дисертацији је потврђена и хипотеза која гласи: *Измена уговора о раду претпоставља трајну измену битних елемената уговора о раду, док се трајна измена његових споредних елемената не може сматрати изменом уговора, већ изменом услова рада који не подлежу консензусу*. У истраживању је показано да су основне тачке разграничења измене услова рада и измене уговора о раду везане за предмет и трајност измене, у смислу да се измене уговора о раду односе на основне престације из уговора о раду (посао, зарада, место рада), које чине језгро уговорне садржине. Другим речима, под изменама уговора о раду могу се сматрати само трајне промене у радним условима, које могу утицати на права и обавезе обе стране. Консензус је предуслов за измену битних елемената уговора о раду, док остале промене не спадају у ту категорију, већ се једнострано мењају као резултат управљачке власти.

Надаље, потврђена је и следећа хипотеза: *Прећутна клаузула rebus sic stantibus уграђена у уговор о раду и прилагођена његовој природи коригује начело pacta sunt servanda, са циљем постизања одрживе равнотеже између потреба пословања и уговорне дисциплине*. Као логички наставак претходних хипотеза, које су имале за основ уговорну концепцију радних односа, кандидаткиња је, наиме, показала да уговор може бити измењен



ако се значајно промене околности које су постојале у моменту закључења уговора, због чега клаузула *rebus sic stantibus* доприноси правичној и разумној расподели престација, тј. спречава да нека од страна буде оштећена усред наступања непредвиђених околности. У том смислу, послодавац је дужан да поступа према начелу *pacta sunt servanda*, а измену уговора о раду може затражити искључиво ако се околности које су постојале у моменту закључења уговора битно промене, тако да се уговор не може извршити у свему на начин како је предвиђено.

Истраживање кандидаткиње било је засновано и на хипотези која гласи: *Отказ са понудом измењеног уговора нарушава слободу уговарања и умањује права слабије стране радног односа, будући да радни однос може престати истеком рока за прихватање понуде, без потребе доношења посебне одлуке о отказу, чиме се рок за изјашњење о понуди за измену уговора о раду урачунава у евентуални отказни рок.* То је нарочито потврђено у оквиру компаративне анализе различитих правних система који познају ову врсту отказа. Отказ са понудом измењеног уговора представља, наиме, правни акт у којем једна страна (послодавац) обавештава другу страну (запосленог) о намери да откаже постојећи уговор о раду, али истовремено нуди измену услова рада у новом уговору.

Коначно, кандидаткиња је потврдила и хипотезу важну за домаћи правни систем да се у случају премештаја запосленог на други посао, одговарајући посао оцењује према способностима предвиђеним за тај посао, које је запослени формално и/или суштински имао у моменту закључења уговора о раду, а што може обесхрабрити запослене за континуирано стручно усавршавање. Ова хипотеза је свестрано испитана у контексту одређивања појма одговарајућег посла, како би се дале смернице у правцу изградње бољег правног оквира.

#### **IV Кратак опис садржаја дисертације**

Докторска дисертација „Измене елемената уговора о раду“ подељена је на једанаест делова, уз увод и закључак.

*Први део дисертације* кандидаткиња је посветила одређењу појма уговора о раду, уз анализу односа овог уговора и других уговора о радном ангажовању, као и разматрање врста уговора о раду. Посебно место у првом делу дисертације заузима преиспитивање следећих битних елемената уговора о раду: лично извршавање престације рада, зарада и правна субординација. Ови елементи посебно су сагледани у светлу чињенице да уговор о раду спада у уговоре са трајним извршењем престација, због чега извршење уговора током времена може бити отежано и праћено потребом за изменама првобитно одређене садржине уговора.

У другом делу дисертације, у циљу бољег разумевања централне теме рада, кандидаткиња је проучила правну природу уговора о раду. То је укључило истраживање најважнијих концепција радног односа и уговора о раду, док је у наставку пажња усмерена ка аутономији воље, у смислу индивидуализације услова рада у зависности од специфичних потреба и околности. Будући да принцип аутономије воље означава слободу страна да самостално утврде услове под којима ће се рад обављати, у дисертацији је испитиван стварни домаћај тог принципа у уговору о раду, уз трагање за одговор на питање да ли се тај уговор може квалификовати као уговор по приступу.

Како би на свеобухватан начин приказала институт измена уговора о раду, кандидаткиња се упустила и у захтевну анализу теорије противчинидбе у уговорима, с посебним освртом на уговор о раду. Отуда, у *Трећем делу дисертације* кандидаткиња указује да се теорија противчинидбе примењује и код измена уговора о раду, а да облици противпрестације могу бити различити (бонуси, дужи отказни рок и сл.). Штавише, кандидаткиња закључује да теорија противчинидбе омогућава заштиту запослених од једностраних измена услова рада, будући да послодавац, у случају да жели да измени садржину уговора, мора запосленом понудити одређену противпрестацију.

*Четврти део дисертације* је посвећен могућности једностране измене уговора. Наиме, *ius variandi* се у радном праву користи са циљем да означи право послодавца да измени услове рада, укључујући посао, радно време и место рада, без сагласности запосленог. У том смислу, кандидаткиња закључује да је кључни аспект послодавчевог *ius variandi* флексибилност у управљању и организовању рада запослених, с тим што измене које послодавац уводи морају бити разумне. С тим у вези, указано је на координате разграничења измена услова рада и измена уговора о раду, односно на потребу да се законом одреде ситуације у којима правна субординација уступа место аутономији воље.

Поступак измене уговора о раду предмет је *Петог дела*, где је идентификовано ко може иницирати измене садржине уговора и шта понуда мора да садржи да би била пуноважна. Ако се послодавац налази у улози понудиоца, измене елемената уговора о раду су условљене постојањем објективних разлога, односно оправданих економских потреба. С тим у вези, када послодавац предлаже измене које могу бити штетне за запослене, синдикати и савет запослених могу оспорити неприхватљиве услове, штитећи интересе запослених. Како су запослени слабија страна у уговору о раду, кандидаткиња истиче да би учешће синдиката или савета запослених у поступку измене уговора о раду ојачало преговарачки положај запослених и спречило потенцијалне злоупотребе. Синдикати делују као представници запослених у преговорима с послодавцем, те, сходно томе, могу заступати интересе запослених у вези с изменама уговора о раду, осигуравајући да промене услова рада буду у складу са реалним пословним потребама послодавца.

*Шести део* је посвећен правним последицама упућивања понуде за измену уговора о раду, уз анализу специфичног отказног поступка са понудом измењеног уговора, који постоји у појединим правним системима. Када једна страна упути понуду за измену уговора,

друга страна има право да прихвати или одбије понуду, с тим што се одбијање запосленог да прихвати понуду за измену уговора не може третирати као недопуштен акт којим се повређује уговор. Ипак, послодавац може отказати запосленом уговора о раду, с тим да се правни основ отказа мора наћи у разлозима који су подстакли послодавца да упути понуду.

Предмет анализе *Седмог дела дисертације* је измена уговора о раду ради премештаја запосленог на други посао или у друго место рада. До премештаја може доћи услед стратешких одлука које је донео послодавац или због личних жеља запосленог. Кандидаткиња указује на различите врсте премештаја (унутрашњи, екстерни, привремени, трајни) и најчешће проблеме у пракси. Посебно су проучени услови премештаја на други посао у погледу стручности и разлога за премештај. Потом је извршена анализа законске концепције другог места рада, са циљем утврђивања намере домаћег законодавца у односу на ширину схватања тог појма и могућност модерирања. Такође су проучени појмови „географски реон“ и „клаузула географске мобилности“, као модерни модели дефинисања места рада.

*Осми део дисертације* полази од чињенице да је зарада битан елемент уговора о раду, који се не може мењати без пристанка запосленог, независно од тога да ли је нови начин награђивања повољнији од старог или не. Указано је на то да је тржиште рада динамично и подложно променама, у зависности од економских услова, потражње за радном снагом и специфичних потреба предузећа. У тренутним околностима, многи послодавци су принуђени да преиспитају своје политике зарада. Различити системи утврђивања и измене зарада, од система фиксних и варијабилних зарада до система зарада заснованих на учинку, имају своје предности и недостатке, што је у дисертацији свеобухватно размотрено.

Тема *Деветог дела* биле су измене уговора о раду ради обезбеђивања мера за запошљавање вишка запослених. Вишак запослених може настати услед различитих разлога, укључујући економске кризе, реорганизацију предузећа, увођење нових технологија или промене у потражњи за производима и услугама. У таквим ситуацијама, послодавци морају да преиспитају своје кадровске потребе, што може довести до смањења броја запослених, и потребе за осмишљавањем и применом мера за запошљавање, а што може бити праћено и изменом елемената уговора о раду.

У динамичном пословном окружењу, промене послодавца постају све чешћа појава. Ова тема је за запослене од круцијалног значаја, те је потребно ваљано разумети како промена послодавца утиче на закључене уговоре о раду. Имајући то у виду, у *Дестом делу* се нуде одређена размишљања у погледу измене уговора о раду које настају као резултат статусне или друге промене које се спровео послодавац. Основно је правило да се уговори о раду аутоматски преносе услед реорганизације послодавца, што значи да се уговори о раду закључени код послодавца претходника примењују и код послодавца следбеника, без обавезе закључивања нових уговора о раду. Код примене овог института, нема понуде за измену уговора о раду, него се запослени писаним путем обавештавају о преношењу уговора о раду који важе на дан промене послодавца, што не искључује могућност измене уговора у

погледу услова рада. Кандидаткиња сугерише да је измена уговора о раду на штету запослених недозвољена ако је настала као резултат промене послодавца.

У *Једанаестом делу* се истражује судска заштита од незаконитог анекса, као и правна средства која запослени могу користити за заштиту својих права. Запослени може покренути судски поступак у циљу утврђивања да је анекс неважећи. У том случају, суд ће разматрати да ли су испуњени услови за његову законитост. У дисертацији је засебно обрађен спор ради поништаја анекса који је запослени потписао, са акцентом на спорна питања која се тичу рока за подношење тужбе ради поништаја анекса и граница преиспитивања оспореног анекса.

## **V Остварени резултати и научни допринос дисертације**

Докторска дисертација „Измене елемената уговора о раду“ обрађује важне теоријске концепте и нуди предлоге решења за изазове са којима се суочавају послодавци и запослени у вези с изменама елемената уговора о раду. У току примене уговора о раду може, наиме, доћи до наступања околности које стране нису узеле у обзир када су закључивале уговор, због чега је оправдано допустити ревидирање одређених елемената, како би се испунила сврха уговора. Потреба за изменама уговора може бити оправдана пословним потребама послодавца, али може бити и средство помоћу ког послодавац може смањити број запослених на једноставан начин. У дисертацији су правилно и потпуно сагледани сви ови аспекти измена елемената уговора о раду, као и значај који тај институт има за заштиту права обеју уговорних страна и одржавање стабилног радног односа.

Предмет дисертације разматран је у светлу изузетно богате класичне и рецентне литературе, чији је списак обухватио чак 586 библиографских јединица на српском, енглеском, француском, немачком, шпанском и руском језику, као и бројних меродавних извора права унутрашњег и међународног прекла. Систематизовање досадашњих знања, као и идентификација многих деликатних истраживачких проблема, те њихово поуздано разматрање потврда су да је истраживање кандидаткиње остварило свој научни, односно сазнајни циљ. Такође, верујемо да дисертација може бити коришћена и у апликативне сврхе, будући да омогућава увид у начине на које се послодавци могу прилагођавати променама на тржишту, било да се ради о редифинисању радних обавеза, преласку на хибридни начин рада или прилагођавању новим технологијама. Ова дисертација, наиме, доприноси разумевању динамике измена уговора о раду у савременом радном окружењу, те нуди конкретна решења и препоруке које могу бити корисне за законописца, послодавце, раднике, и њихове професионалне организације, као и за субјекте надлежне за надзор над применом радног законодавства. Нарочити значај истраживања се огледа у испитивању економских разлога за измену уговора о раду, као што су промене у тржишним условима, потребе за прилагођавањем рада у контексту нових технологија или промена у организовању посла.

Исто вреди и за проучавање утицаја савремених трендова, као што су дигитализација и рад на даљину, на измене уговора о раду, будући да је у дисертацији указано и како они преобликују традиционалне моделе радних односа.

Као посебан квалитет дисертације издваја се и то што су, поред радноправних аспеката, размотрени и одређени грађанскоправни и привредноправни аспекти одобрене теме. Хвале је вредан и труд који је кандидаткиња уложила да идентификује правне празнине и недоследну примену меродавних правних прописа у овој области. У том смислу су важни и предлози за унапређење домаћег законодавства и праксе формулисани *de lege ferenda*, пре свега имајући у виду стандарде Међународне организације рада, као и законодавства одабраних држава.

## VI Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Тијане Ковачевић „Измене елемената уговора о раду” има за предмет једно од посебно деликатних и сложених питања савременог радног права, будући да се измене уговора о раду налазе у средишту тежњи за заштитом запослених и очувањем услова рада, с једне стране, и већом продуктивношћу предузећа, с друге стране. Иако је тако, из домаће научне литературе изостала је монографска студија посвећена овој важној теми, док су радови друге врсте спорадични и по свом обиму недовољни да понуде ширу слику о проблемима везаним за измене елемената уговора о раду. Та празнина је у знатној мери попуњена докторском дисертацијом кандидаткиње Тијане Ковачевић, будући да су у њој свеобухватно и правилно размотрена сва важнија питања која се отварају у вези са изменама елемената уговора о раду, почевши од разлике између битних и споредних елемената уговора о раду, преко граница послодавчеве власти, нарочито у контексту права на измену услова рада, до правних инструмената који спречавају неоправдано ширење и друге злоупотребе послодавчевих управљачких овлашћења на штету запослених. У том смислу, нарочито пажњу заслужује убедљиво аргументован закључак кандидаткиње да се изменом уговора о раду могу сматрати само трајне измене његових битних елемената, док се измена услова рада која се не тиче битних елемената уговора сматра изразом послодавчеве власти, са чијим је вршењем запослени сагласан од момента закључења уговора. Исто вреди и за закључак да измена уговора о раду има предност у односу на отказ, тако да радни однос неће престати ако запослени пристане на правичну измену одређених услова уговора.

Правилном извођењу закључака допринело је брижљиво изучавање изузетно богате класичне и рецентне научне и стручне литературе на више страних језика, бројних извора права међународног и унутрашњег порекла, као и судских одлука домаћих и страних судова. У том смислу, значај дисертације огледа се у систематизацији и критичком преиспитивању досадашњих знања у овој области. За тим следи и практични значај кандидаткињиног

истраживања, посебно имајући у виду њен труд да идентификује правне празнине, недоследну примену меродавних правних прописа и недовољне капацитете субјеката задужених за примену и надзор над ових изворима права. Тиме је дат вредан допринос разумевању измена елемената уговора о раду као важног института радног права. У том смислу се оправданим чине очекивања да дисертација колегинице Тијане Ковачевић може послужити и у апликативне сврхе, тј. да може бити од користи законописцима, али и творцима аутономног права и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних прописа. Такође, хвале је вредан труд који је кандидаткиња уложила у разматрање правног режима измена елемената уговора о раду у бројним страним државама, иако је у погледу појединих анализираних питања, нажалост, изостао иоле јасан критеријум укључивања појединих држава у истраживачки узорак, баш као што је изостало и поређење анализираних решења из страних правних система, односно синтетички упоредноправни увиди.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Тијане Ковачевић “Измене елемената уговора о раду” самосталан и оригинални научни рад, да је написана у свему према раније одобреном пројекту, те да представља вредан допринос науци радног права. Комисија сматра да ова дисертација испуњава све законске и статутарне услове да буде јавно брањена, те је слободна да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Бањој Луци, Нишу и Београду,

ИЗВЕСТИОЦИ

8. новембра 2024. године

---

Проф. др Жељко Мирјанић

---

Проф. др Горан Обрадовић

---

Доц. др Филип Бојић