

# НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 25. новембра 2024. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Јоване Мисаиловић, под насловом: **„Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“**, у саставу: др Сенад Јашаревић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду, др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу, др Бојан Урдаревић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу, др Сања Глигић, ванредна професорка Правног факултета Универзитета у Београду и др Филип Бојић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду.

Након што је прегледала докторску дисертацију кандидаткиње Јоване Мисаиловић, 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*

Јована Мисаиловић рођена је 10. августа 1994. године, у Београду. Тринаесту београдску гимназију завршила је 2013. године, са одличним успехом. Правни факултет Универзитета у Београду уписала је 2013. године и дипломирала 2017. године, са просечном оценом 9,90. Током основних академских студија похађала је неколико стручних и семинарских група. Била је стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја за посебно надарене студенте, фонда „Доситеја“ и Немачке службе за академску размену (DAAD). Учествовала је на такмичењу *Vienna Model United Nations*, у Бечу 2016. године и такмичењу *Monroe E. Price Media Law Moot Court Competition* у Оксфорду 2017. године. Похађала је летњу школу *Summer School of European Private Law* у Салцбургу 2017. године, и летњу школу у Берлину током 2018. године, у организацији Института за међународну комуникацију.

Мастер академске студије уписала је 2017. године, на Правном факултету Универзитета у Београду, Јавноправни модул, под-модул Радно и социјално право, које је завршила 2018. године, са просечном оценом 10, одбранивши мастер рад на тему „Правне последице незаконитог отказа уговора о раду“. Током мастер академских студија обављала је праксу у реномираној адвокатској канцеларији.

Докторске академске студије уписала је у новембру 2018. године, такође, на Правном факултету Универзитета у Београду, одредивши се за Радноправно ужу научну област. Током писања докторске дисертације у марту 2022, мају 2023. и септембру 2024. године боравила је на Институту Макс Планк за упоредно и међународно приватно право у Хамбургу.

Кандидактиња је радила на Институту за упоредно право од фебруара 2019. до 2023. године, као истраживач приправник, односно са звањем истраживач сарадник. Од септембра 2023. године запослена је као асистент на Правном факултету Универзитета у Крагујевцу, на предметима Радно право, Међународно радно право, и Службеничко право.

Добитник је прве награде на конкурс за најбољи студентски рад „Професор Слободан Перовић“ за 2024. годину.

Говори енглески и немачки језик, а служи се француским језиком.

Кандидаткиња је коаутор монографије *Решавање радних спорова*, коју је написала заједно са др Мариом Рељановићем, а коју је 2021. године објавио Институт за упоредно право у Београду. Такође, кандидаткиња је објавила следеће радове:

- Јована Мисаиловић (2018), „Накнада штете као последица незаконитог отказа уговора о раду у праву Велике Британије и Републике Србије“, *Страни правни живот*, 62(3), стр. 197-211.
- Јована Мисаиловић (2018), „Уплата доприноса за обавезно социјално осигурање као последица незаконитог отказа уговора о раду“, *Радно и социјално право*, 22(2), стр. 225-239.
- Јована Мисаиловић (2019), „Накнада нематеријалне штете услед незаконитог престанка радног односа“, *Зборник радова са XXII међународног научног скупа 'Проузроковање штете, накнада штете и осигурање'* (Владимир Чоловић, Здравко Петровић ур.), Институт за упоредно право, Београд – Ваљево, стр. 315-322.
- Јована Мисаиловић, (2019) „Враћање на рад запосленог након незаконитог престанка радног односа“, у: *Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије*, Књига 9 (Стеван Лилић прир.), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 331-344.
- Јована Мисаиловић (2019) „Верска настава и радноправни статус вероучитеља у Републици Србији“, у: *Зборник радова са међународне конференције 'Државно црквено право кроз векове'* (Владимир Чоловић *et al.*, ур.), Институт за упоредно право, Православна Митрополија Црногорско – приморска, Београд – Будва, стр. 767-784.
- Јована Мисаиловић (2019), „Collective bargaining with special reference to the law of Germany and Republic of Serbia“, *Страни правни живот*, 63(4), стр. 115-123.

- Јована Мисаиловић (2019), „О отказу и отказном поступку“, *Архив за правне и друштвене науке*, 114(1-2), стр. 187-203.
- Јована Мисаиловић (2019), „Заштита жена од отказа уговора о раду“, у: *Зборник радова 'Право у функцији развоја друштва'* (Дејан Мирковић ур.), Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, стр. 705-721.
- Јована Мисаиловић (2019), „Принцип једнаке зараде за исти рад, односно рад исте вредности“, *Радно и социјално право*, 23(2), стр. 287-301.
- Јована Мисаиловић (2020), „Промене на тржишту рада услед пандемије вируса КОВИД-19“, *Радно и социјално право*, 24(2), стр. 223-238.
- Јована Мисаиловић (2020), „Посебна радноправна заштита материнства“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 59(86), стр. 237-252.
- Јована Мисаиловић (2021), „Утицај пандемије вируса ковид-19 на режим рада од куће“, у: *Пандемија Ковида 19: правни изазови и одговори* (Владимир Ђурић, Мирјана Глинтић ур.), Институт за упоредно право, Београд, стр. 95-104.
- Марио Рељановић, Јована Мисаиловић (2021), „Радноправни положај дигиталних радника: искуства европских земаља“, *Страни правни живот*, 65(3), стр. 407-432.
- Јована Мисаиловић (2021), „О радноправном статусу фудбалера“, у: *Српски фудбал – упоредноправни изазови и перспективе* (Милош Станић, Дејан Шупут ур.), Институт за упоредно право, Београд, стр. 63-73.
- Јована Мисаиловић (2021), „Правна природа колективног уговора о раду“, у: *Правни систем у времену нове реалности* (Здравко Грујић ур.), Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, стр. 367-388.
- Јована Мисаиловић (2022), „Право на штрајк – дериват еволуције људских права“, у: *Заштита људских права и слобода у светлу међународних и националних стандарда* (Драган Благоић ур.), Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, стр. 149-172.
- Aleksandra Rabrenović, Miroslav Hadžić, Jovana Misailović (2022), „Specificities of recruitment and selection in the defence sector – the case of Montenegro“, *Regional Law Review*, 3, стр. 88-102.
- Јована Мисаиловић, Ива Тошић, (2022), „Колективни уговори као извор права“ у: *Противречја савременог права* (Димитрије Ђеранић ур.), Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, стр. 267-280.
- Јована Мисаиловић (2022), „Изазови у погледу упућивања радника у Европској унији“, *Радно и социјално право*, 26(1), стр. 195-209.
- Марио Рељановић, Јована Мисаиловић (2022), „Сигурност запослења као индикатор достојанственог рада – нормативна решења држава у региону“, *Страни правни живот*, 66(3), стр. 441-460.
- Јована Мисаиловић, Ива Тошић (2022), „О достојанственом раду“, у: *Актуелна питања савременог законодавства и правосуђа. Зборник радова са Саветовања правника*, Будва 11-15. јун 2022. године, Удружење правника Србије, Београд, стр. 283-294.
- Ана Кнежевић Војовић, Jovana Misailović (2022), „Judges' Associations And Trade Unions – International Standards And Selected National Practices“, *Strani pravni život*, 66(4), стр. 387-410.

- Ива Тошић, Јована Мисаиловић (2022), „Одговорност здравствене установе за рад својих запослених (лекарска грешка) и осигурање од одговорности“, *Право и привреда*, 4, стр. 782-801.
- Марио Рељановић, Јована Мисаиловић (2022), „Права на раду медицинских радника за време ванредног стања“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 61(96), стр. 79-98.
- Бојан Урдаревић, Јована Мисаиловић (2022), „Уговорни статус спортиста у Републици Србији“, у: *Српски фудбал – упоредноправни изазови и перспективе II* (Милош Станић, Дејан Шупут, ур.), Институт за упоредно право, стр. 197-207.
- Јована Мисаиловић, Ива Тошић (2022), „Права из социјалног осигурања свештених и верских лица у Републици Србији“, у: *Прилози државно-црквеном праву Србије: зборник радова са научног скупа поводом 15 година од доношења Закона о црквама и верским заједницама* (Владимир Чоловић, Владимир Ђурић ур.), Институт за упоредно право, Београд, стр. 173-182.
- Александра Рабреновић, Јована Мисаиловић (2022), „Реформа службеничког система Италије – од Веберове демократије до модерних јавних менаџера“, у: *Увод у право Италије* (Јелена Костић *et al.*, ур.), Институт за упоредно право, Београд.
- Марио Рељановић, Јована Мисаиловић (2023), „Транспарентни и предвидиви услови рада – тенденције у праву Европске уније и законодавству Републике Србије“, *Радно и социјално право*, 27(2), стр. 135-156.
- Јована Мисаиловић (2023), „Електронски надзор запослених – проблем успостављања равнотеже између овлашћења послодавца и права запослених на приватност“, у: *Упоредноправни изазови у савременом праву – in memoriam др Стефан Андоновић*, Институт за упоредно право, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Београд, стр. 323-337.
- Јована Мисаиловић, Ива Тошић (2023), „Дефинисање и радноправна заштита `лажно самозапослених`, у: *Актуелна питања савременог законодавства и правосуђа*, Удружење правника Србије, Београд, стр. 563-575.
- Aleksandra Rabrenović, Jovana Misailović, Tijana Malezić Repajić (2023), „Comparative analysis of the legal status of ministries of defence staff in selected European countries“, *Regional Law Review*, 4, стр. 153-167.
- Бојан Урдаревић, Мисаиловић Јована (2023), „Право на колективно удруживање свештеника у светлу пресуде Европског суда за људска права `Добри пастир против Румуније`, у: *Савремено државно-црквено право – упоредноправни изазови и националне перспективе* (Владимир Ђурић, Далибор Ђукић ур.), Институт за упоредно право, Православна Митрополија црногорско–приморска, Београд, стр. 199-221.
- Бојан Урдаревић, Јована Мисаиловић (2023), „Специфичности радног односа у систему спорта“, у: *Српски фудбал - упоредноправни изазови и перспективе III* (Милош Станић, Дејан Шупут ур.), Институт за упоредно право, Београд, стр. 225-239.
- Јована Мисаиловић (2023), „Достојанствени рад платформских радника – ванвременски идеал у дигиталном руху“, у: *Међународни правни односи и права, Зборник радова са 36. Копаоничке школе природног права* (Јелена Перовић-Вујачић ур.), Том IV, Копаоничка школа природног права – Слободан Перовић, Београд, стр. 7-25.
- Jovana Misailović, Iva Tošić (2023), „Compliance officers in Serbia: employees or interim managers?“, *Pravni zapisi*, 14(2), стр. 412-437.

- Јована Мисаиловић (2024), „Неопходност разграничења подређеног и независног рада у савременом радном праву“, *Радно и социјално право*, 28(1), стр. 199-215.
- Јована Мисаиловић (2024), „Репрезентативност синдиката“, у: *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније* (Снежана Соковић ур.), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, стр. 343-360.

## 2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду је на седници одржаној 29. новембра 2021. године одобрило кандидаткињи Јовани Мисаиловић израду докторске дисертације под насловом „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“ и за ментора одредило проф. др Љубинку Ковачевић.

Докторска дисертација Јоване Мисаиловић написана је на 520 страница (фонт *Times New Roman* 12, проред 1), са 2148 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, девет страница садржаја, као и попис литературе на 65 страна и 25 страна коришћених извора права. Такође, докторска дисертација је заснована на 1208 библиографских јединица које чине монографски радови, уџбеници, радови објављени у зборницима, те научни и стручни чланци и 70 интернет извора. 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 осам целина: увод, шест 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 12 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 „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада” има за предмет теоријску анализу развоја уређивања рада за другог и правног положаја лица која обављају рад у оквиру радног односа, укључујући флексибилне облике радног односа и нове облике рада. Наведена анализа почива на претходном јасном концепцијском разграничењу и квалификацији појмова радник и запослени. Оваква дистинкција је од изузетне важности, с обзиром на тренутно непостојање унификованих радних стандарда под које се могу подвести многи нови облици рада. Данас се у савременом радном праву термин радник сматра свеобухватнијим појмом од појма запосленог, с обзиром на то да обухвата шири круг лица која обављају рад, у поређењу са појмом запослени који указује на лице које обавља рад у оквиру радног односа. Оно што је посебно важно истаћи јесте да недоследност термина који се користи у законодавствима широм света не доприноси јасном разграничењу ова два појма, те тако поједина законодавства користе искључиво термин радник, а друга искључиво термин запослени, дајући у законима дефиницију по којој се сва лица која обављају рад сматрају радником/запосленим, у смислу одредаба одређеног закона. Са друге стране, постоје и матични закони за област радних односа који садрже како дефиницију радника, тако и дефиницију запосленог, уз указивање на разлику у правном положају ових лица. Додатно, Европски суд правде је кроз своју јуриспруденцију поставио стандарде у циљу утврђивања јасних критеријума за одређивање појма радник. Комунитарноправна концепција радника одређена је, пре свега, у светлу правила која се односе на слободу кретања радника и идентификовала је битне елементе овог појма – рад за другог, рад којим руководи други, и плаћеност рада. У том смислу, јасно одређење појма радника, и његово разграничење од појма запослени олакшава правно уређивање положаја радника који обављају неке од нових облика рада, а што је исцрпно размаотрено у дисертацији кандидаткиње Мисаиловић.

Након утврђивања појма радника, предмет дисертације фокусиран је на правни положај запосленог у оквиру стандардног радног односа. Претходно, указано је на основне аспекте и елементе радног односа, да би разграничење правног положаја запосленог у оквиру радног односа и флексибилног радног односа било могуће упоредити са положајем радника који раде у оквиру неког од нових облика рада, а који не мора нужно обухватати и рад у оквиру радног односа. Супротно флексибилним облицима радног односа, који се најкраће могу дефинисати као радни односи који „нису стандардни“, јединствена дефиниција стандардног радног односа данас није усвојена. Идеја о „стандардном радном односу“, притом, произлази из законске регулативе или „уговарања“ радног односа, који су почели да се појављују у Великој Британији и другим европским земљама у другој половина деветнаестог века, обликујући тиме правну разлику између запослених и samozапослених лица.

Правни положај запосленог лица у оквиру радног односа временом се мењао, првенствено у циљу обезбеђивања бољих услова рада, у складу са изменама које су на тржишту рада неизоставно наступале. У већини правних система прихваћен је за стандардни радни однос двострани правни однос између запосленог и послодавца, који се регулише уговором о раду закљученим на неодређено време, на основу ког се рад обавља са пуним радним временом и у просторијама послодавца, и на основу ког запослени и послодавац остварују одређена права, односно преузимају одређене обавезе. Овакав вид радног односа, подразумева сигуран и стабилан правни однос, који је један од основних елемената одрживог економског тржишта.

Са друге стране, флексибилни облици радног односа неретко се везују за мање значајне делатности. Међутим, брз прогрес друштва и развој дигиталних средстава све чешће неопходних за рад омогућили су да флексибилни облици радног односа више не чине мало значајну алтернативу радног односа на неодређено време. Поједини облици флексибилног радног односа, попут рада на одређено време или рада са непуним радним временом, временом су изгубили епитет „нови“ флексибилни облици и пронашли су своје место у законима широм света, у складу са потребом услед које су и настали. У том смислу, они су годинама уназад све чешћи вид заснивања радног односа. Флексибилизација радног односа узроковала је, наиме, појаву флексибилних облика рада, који се, термилошки посматрано, поистовећују са нестандартним или атипичним облицима радног односа. Наведени термини не морају нужно бити синоними и стога је неопходно да се на то обрати пажња, пре свега са циљем јасних разграничења између радних односа који по својим карактеристикама одступају од радног односа који се сматра стандардним. Имајући у виду наведене чињоце, широм света воде се расправе о политикама о новим облицима рада, уз недоумице како тржиште рада учинити подобним за њихово усвајање, како легализовати непријављени рад, како осигурати здраву радну средину и безбедне услове рада, и тако избећи потенцијални нестанак стандардног радног односа у оним областима у којима је то могуће. У одговору на ове изазове државе се, углавном, баве непрекидним унапређивањем тржишта рада и социјалне политике, представници послодаваца најчешће бране своју потребу за флексибилношћу радног односа, док запослени и њихове професионалне организације изражавају забринутост у погледу заштите лица која раде у оквиру неког флексибилног облика радног односа. Због тога је оправдано сматрати да је појава флексибилизације радног односа израз настојања да се тржиште рада, као покретач економије, осавремени и тиме појача продуктивност радне снаге, како би се послови учинили доступним радницима који нису у могућности да раде у просторијама послодавца или да раде са пуним радним временом. Тако су настали поједини облици рада, од којих су многи до пре две деценије били незамисливи.

У том смислу, дисертација кандидаткиње Мисаиловић је посвећена и новим формама рада (дељење запослених; дељење посла између два или више запослених; привремено управљање; повремено рад, који обухвата рад са нултим радним временом и рад по позиву; мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама; рад по основу

ваучера; портфељни рад; рад посредством *online* платформи, и сарадничко запошљавање) и свим њиховим важнијим правним аспектима, уз формулсиање предлога *de lege ferenda*, имајући у виду да у највећем броју правних система они постоје само *de facto*, без правног оквира који би се на њих примењивао. Управо на том фону, неминовно је указати и на све мању потребу за категоричним раздвајањем зависног и независног рада, с обзиром на то да нове форме рада неретко имају одлике и зависног и независног рада, а што је представљало посебно деликатан задатак за кандидаткињу.

Предмет дисертације условљава и њен циљ: 1) да се направи јасна дистинкција између појмова радник и запослени; 2) да се представи еволутивни пут у погледу уређивања рада, а потом и радног односа, од римског права и првих уговора о најму радне снаге до савременог тржишта рада и нових облика рада; 3) да се представи детаљна анализа правног положаја запосленог са стандардним радним односом, како би се указало на предности и мане рада у оквиру стандардног радног односа, а посебно у поређењу са флексибилним облицима радног односа; 4) да се укаже на потребу да се флексибилни облици радног односа уреди на начин да се обезбеди једнаки ниво заштите права запослених са флексибилним облицима радног односа и запослених који раде у оквиру стандардног радног односа, а све у циљу обезбеђивања достојанственог рада за све раднике; 5) да се укаже на промене на тржишту рада, које су резултирале појавом нових облика рада, који би се потенцијално могли сматрати новим стандардним видом обављања рада, било у оквиру радног односа, било на основу уговора којима се не заснива радни однос; 6) да се представе нови облици рада и укаже на потребне измене и допуне домаћег законодавства, како би се нови облици рада у догледно време могли уредити у домаћем праву, посебно што их законодавац тренутно не препознаје; 7) да се укаже на утицај појаве нових облика рада на преиспитивање концепције радног односа и битних елемената радног односа, а посебно са циљем да се скрене пажња на могућност заснивања радног односа ради обављања појединих нових облика рада код оних облика код којих постоје оправдани разлози за заснивање радног односа; 8) да се преиспита елемент субординације, као кључ за остваривање радноправне заштите; 9) да се преиспита концепција послодавца, пре свега у духу новог, виртуелног тржишта рада које је изродило *online* платформе као „нове“ послодавце; 10) да се испита делотворност постојећег обима радноправне заштите и укаже на потребу за проширењем њеног домена као последице све чешћег заснивања неког од флексибилних радних односа и појаве нових облика рада, а пре свега имајући у виду концепцију достојанственог рада и одредбе Директиве о предвидивим и транспарентним условима рада.

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

Кандидаткиња је поставила једанаест хипотеза које су потврђене. Прва хипотеза гласи: *Унапређивање технологије рада, развој интернета и процес глобализације, са којима се друштво XXI века суочава, створили су прилику за обављање све већег броја послова у*



*оквиру рада ван радног односа, а који неретко могу бити прекарни и заобилазе стандарде достојанственог рада.* Ова хипотеза је утемељена на чињеници да су нове технологије омогућиле већем броју лица да, са једне стране, нађу запослење, али су их, с друге стране, суочиле с правном, економском и социјалном несигурношћу. Бројне државе нису спремно дочекале, нити су правовремено одговориле на промене савременог крајње либералног тржишта рада. Коначно, све чешће обављање рада ван радног односа је поново актуелизовало тему прекарнизације рада и довело је у везу са новим формама рада, како у погледу начина обављања рада, тако и у погледу остваривања права на достојанствен рад.

Друга хипотеза гласи: *Услед честих друштвено економских промена и потребе да се одржи конкурентност на тржишту рада, стандардни радни однос постаје `преузак` за успешно пословање, што може довести до даље дерегулације и флексибилизације овог института.* И ова хипотеза је потврђена у дисертацији, уз указивање на чињеницу да национална законодавства у овом тренутку трагају за решењима којима би се дефинисале и оне категорије радника које се не налазе у стандардном радном односу, али нису ни предузетници који раде за себе и свој рачун. Од кључне важности је да је у највећем броју законодавстава, постојање уговора о раду неопходно за правну квалификацију одређеног лица као запосленог, док је примена радног права на остале раднике могућа, али само у одређеним случајевима. Дакле, у савременом радном праву појам радник сматра се свеобухватнијим појмом од појма запосленог, с обзиром на то да обухвата шири круг лица која обављају рад, у поређењу са појмом запослени који указује на лице које обавља рад у оквиру радног односа.

Трећа хипотеза, која није у потпуности потврђена, гласи: *Флексибилизација радног односа не мора увек и нужно допринети лакшем и ефикаснијем усклађивању породичних и професионалних обавеза радника.* Уколико пођемо од позитивних ефеката, флексибилност је омогућила лакши приступ тржишту рада појединим категоријама радника, с обзиром на то да је равнотежа између породичног и професионалног живота један од кључних тежњи радника данас, али и задатак законодаваца у савременом друштву. Тако, флексибилни облици рада којима се омогућава непуно радно време или рад од куће позитивно утичу на овај аспект организације породичног и професионалног живота, посебно запосленим родитељима и неговатељима. Међутим, по правилу, запоставља се потреба за успостављањем границе између породичне и професионалне сфере, с обзиром на то да су радници који раде у неким од флексибилних радних аранжмана (нпр. код куће, на даљину), више него други радници изложени ризику „претеране“ доступности послодавцу. Иако је флексибилност, која се огледа у удаљавању од ригидног оквира радног права, пожељна, она не сме бити средство само једне стране - било послодаваца, било радника, јер и једни и други теже организацији рада која им омогућава да што боље прилагоде професионалне и породичне обавезе својим жељама и потребама. Наведена хипотеза није потврђена у оном делу у којем су, посебно када је реч о раду код куће, национална законодавства усвојила решења према којима радник има право на дигиталну недоступност, односно на период када

оправдано није дужан да буде доступан послодавцу ван радног времена, за сврхе пословне комуникације.

Следећа хипотеза, која је у целости доказана, гласи: *Примена начела једнакости није довољна за потпуну заштиту запослених у оквиру флексибилног радног односа.* Кључно за доказивање наведене хипотезе јесте чињеница да се ова лица у појединим аспектима радног односа, у поређењу са запосленима са стандардним радним односом, сусрећу са специфичним проблемима који могу указати на потребу за њиховом посебном заштитом. У том смислу, појединим занимањима или делатностима несталност запослења која се везује за рад на одређено време компензује се разликом у заради, односно разликом у односу на зараду коју зарађују запослени на неодређено време на истом послу. Послодавци неретко теже да исплате компензујуће разлике у зарадама, како би надоместили несигурност која настаје услед неизвесности трајања радног односа у некој од његових флексибилних форми. Исто тако, жене ће чешће засновати радни однос са непуним радним временом, него мушкарци, те ће ускраћивање неких права или строжи услови заштите запослених са непуним радним временом у већој мери погодити жене него мушкарце, што живо сведочи о томе да искључива примена начела једнакости није довољна за свеобухватну заштиту запослених у оквиру флексибилног радног односа. Поред тога, делотворна заштита ових категорија радника захтева и признавање посебних права којима ће бити уважене особене потребе ових лица у свету рада.

Пета хипотеза је, такође, у целости доказана, и гласи: *Утврђивање каталога фундаменталних права која припадају свим радницима, без обзира на правни основ и степен зависности њиховог рада, довело би до проширења радноправне заштите са запослених на сва лица која обављају професионалну активност и допринело делотворној примени концепције достојанственог рада.* Наиме, нове форме рада, подразумевају различите облике запошљавања који нису нужно скопчани са заснивањем радног односа. Како сваки од ових облика рада има своје посебне карактеристике, врло је тешко обухватити их једним заједничким каталогом основних права, посебно што нове форме рада одступају у већој или мањој мери од елемената који се везују за стандардни радни однос, или уопште не подразумевају форму зависног рада. Ова хипотеза је доказана јер не постоји ниједно законодавство које познаје један универзални модел који би се примењивао на све облике рада. Према томе, оне државе које су приступиле уређивању нових форми рада учиниле су то било изменом закона којим се уређује радни однос – уколико нова форма рада обухвата рад у оквиру радног односа, било кроз препознавање оваквих облика запошљавања у пракси, будући да подразумевају рад на основу уговора грађанског права. У том смислу је у дисертацији јасно показано да утврђивање каталога фундаменталних права која припадају свим радницима може довести до делотворне примене концепције достојанственог рада, тиме што ће одређена права по основу рада бити призната свим радницима, а што ће утицати на смањење прекарног рада и правне несигурности у којој се тренутно налазе радници у новим формама рада.

Шеста хипотеза, која је доказана, гласи: *Ефикасан систем заштите радника могао би бити успостављен уколико би уместо субординацији, која се сматра најважнијим критеријумом за одређивање персоналног подручја радног законодавства, централна улога припала економској зависности радника у односу на послодавца или условима извршавања рада, као критеријумима од пресудног значаја за признавање и уживање радноправне заштите.* Услед појаве нових облика рада, питање субординације, као битног критеријума за примену радног законодавства, све више се доводи у питање. Традиционална бипартитна подела на зависан и независан рад постаје неодржива, а као додатни критеријум уводи се економска зависност, која указује на то да сви или већина прихода које радник оствари долази од једног клијента (послодавца). На овај начин се границе радног права проширују на облике запослења ван радног односа, али и на све друге облике рада код којих радник све или већину прихода остварује из једног извора. Допуном критеријума субординације индикатором економске зависности, радноправном заштитом биће обухваћен значајно већи број радника, што ће утицати на већи степен њихове правне сигурности и заштите. Наведено је додатно подржано и судском праксом, како наднационалних тако и националних судова, који неретко утврђују постојање радног односа и признају статус запосленог и лицу код којег субординација изостаје.

Кандидаткиња је доказала и следећу хипотезу: *С обзиром на то да се радници ангажовани у оквиру нових облика рада све чешће суочавају са делимичним или потпуним искључењем из подручја примене радног законодавства, потребно је уредити њихов правни положај у оквирима националних законодавстава, како би се утицало на њихову сигурност у погледу остваривања права по основу рада, као и на смањење броја лица која неосновано раде ван оквира радног односа.* Потреба за правном квалификацијом радника ангажованих у новим облицима рада неопходна је и ради спречавања злоупотреба у тространим правним односима који су код ових облика рада распрострањени. Док правно дефинисане обавезе у стандардном радном односу пружају правну сигурност и слободу у погледу добровољности поводом закључивања уговора о раду, радници ангажовани у оквиру нових облика рада често и не знају ко им је друга уговорна страна, а не уживају ни аутономију у погледу слободног избора радног времена и организације рада. Стога је неопходно да се националним законодавством предвиди да радници ангажовани у оквиру нових облика рада буду посебно заштићени што би довело до унапређења њиховог правног положаја.

У вези са претходним, доказана је и следећа хипотеза: *Настанак дигиталних платформи, као нових послодаваца савременог тржишта рада, и појава нових послова, доводе у питање оправданост примене унитарне концепције послодавца у националним законодавствима.* Наиме, унитарна концепција послодавца посматра се кроз и у вези са концепцијом радног односа, као уговорног односа између две стране - запосленог и послодавца, чија се права и обавезе темеље на основу усвојених релевантних стандарда међународног и националног законодавства, и даље регулишу индивидуалним уговором о раду. Садржина уговора о раду тиме уређује правни положај запосленог и послодавца, ограничавајући улогу послодавца, као адресата рада запослених, организатора рада,

обвезника заштите права запослених на раду и у вези са радом, економски јачу страну која управља средствима рада и поседује их, као и субјекта на чијој су страни дисциплинска овлашћења. Наведено „спајање“ свих функција и овлашћења датих послодавцу у теорији је сумирано, управо, унитарном концепцијом послодавца. Међутим, унитарна концепција постаје превазиђена у времену када су форме флексибилног радног односа, попут рада посредством агенција, а касније и нових форми рада - пре свега масовног рада посредством платформи, потом и других нових форми (дељење посла, привремено управљање) пронашле своје место на тржишту рада. Кандидаткиња је, притом, истакла улогу дигиталних платформи које се сматрају послодавцима, у складу са Директивом о платформском раду, чиме је омогућен улазак новог „послодавца“ на тржиште рада, иако нема могућност за уживање свих овлашћења која су дата послодавцу у складу са унитарном концепцијом.

Девета хипотеза је, такође, потврђена и гласи: *Повлачење прецизних граница послодавчевих овлашћења доводи до спречавања злоупотреба и арбитрарног одлучивања о правима радника који обављају рад ван просторија послодавца.* Наиме, рад ван просторија послодавца омогућио је и флексибилност у погледу радног времена, у виду могућности радника да обављају рад у било које време и са било којег места. То значи да запослени могу прилагодити своје радно време својим потребама, што може укључивати рад изван традиционалних радних сати или рад у различитим временским зонама. На темељу наведеног, настале су и нове форме рада, попут дељења запослених, дељења посла или платформског рада, које излазе из оквира флексибилног радног односа, јер омогућавају радницима да пружају своје услуге и по основу уговора којима се не заснива радни однос, иако и даље има места тврдњи да је реч о зависном раду који се обавља за другог, уз висок степен самосталности радника да организује место, време, и начин обављања задатка. Без јасног дефинисања прецизних граница послодавчевих ограничења, надзор над радом ових радника - путем снимања камером, праћењем система рада и активности компјутера, и других средстава технологије током радног времена и на радном месту, биће препуштен арбитрерности послодавца, што није у складу са стандардима достојанственог рада. Наведена потреба је препозната у многим страним правним системима, пре свега у вези са потребом за заштитом приватности радника који раде од куће, укључујући и право на њихову дигиталну недоступност.

У дисертацији је потврђена и хипотеза која гласи: *У погледу дељења посла између два или више запослених, дељења запосленог, и радног ангажовања привременог менаџера, као нових форми рада, постоје елементи за квалификацију радног односа.* Супротно, нове форме рада које укључују портфељни и групни рад, као и сарадничко запошљавање, подразумевају рад ван радног односа. И ова хипотеза је потврђена јер се, по својој природи, не могу све нове форме рада подвести под радни однос. У погледу дељења посла између два или више запослених, дељења запосленог и радног ангажовања привременог менаџера постоје елементи за квалификацију радног односа, пре свега јер се од радника захтева поседовање одређених професионалних знања и вештина, те тако постоји и могућност развијања професионалне каријере кроз постојање јединственог радног односа у овим

облицима рада. Са друге стране, портфељни и групни рад, као и сарадничко запошљавање, по природи ствари представљају специфичне форме рада код којих се раднику омогућава да истовремено обавља већи број послова, односно да ради по више уговора за неколико послодаваца и карактерише их висок степен самосталности и економске независности. Услед високог степена флексибилности, ови радници нису субординирани (ни лично ни економски) у односу на само једног послодавца, већ имају одређену независност да своје вештине ставе на располагање већем броју клијената, по сопственом избору. Из овог разлога, они се не сматрају запосленима, те је њихов положај изузет из домена радноправне заштите.

Коначно, кандидаткиња је потврдила и хипотезу да се *уговорима о повременим раду, који обухватају уговоре по позиву и уговоре са нултим радним временом, повређују основни радноправни стандарди, с обзиром на то да се готово у потпуности ризик пословања пребацује са послодавца на радника и неретко прикрива постојање радног односа.* У овим аранжманима, природа радног односа, привидно присутна, јесте или може бити неизвесна. Ова неизвесност може створити потешкоће за раднике који желе да остваре права из радног односа су они формално квалификовани као самозапослени или независни уговарачи, то јест као радници, али у пракси њихов однос с послодавцем карактерише исти подређени однос који постоји између послодавца и запосленог. У том смислу, уговори о повременим раду (уговори по позиву и уговори са нултим радним временом) неретко представљају наставак дерегулације радног односа са непуним радним временом и, као такви, могу бити у супротности са основним међународним радноправним стандардима.

#### IV Кратак опис садржаја дисертације

Докторска дисертација „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“, подељена је на шест делова, поред увода и закључка.

*Први део* дисертације односи се на основна обележја људског рада у преиндустријском, индустријском, као и савременом друштву, уз фокус на социолошки аспект рада, као друштвене појаве. У овом делу докторске дисертације, дат је осврт на кључне друштвене детерминанте рада, попут глобализације, својинских односа, друштвених система и технологија. такође, свестрано је разматран и значај друштвене поделе рада на зависан и независан, која је због појаве нових облика запослења која запосленима пружају висок степен самосталности на раду, знатно отежала повлачење јасних линија разграничења између зависног и независног рада.

*Други део* докторске дисертације посвећен је историјском развоју уређивања зависног рада, са циљем разматрања развоја које је друштво прошло од појаве првих облика правног регулисања рада кроз закључивање уговора о најму које је познавало римско право (*locatio conductio*), а који су послужили као први правни инструменти којима се трговало радном

снагом. У наставку, пратећи временску одредницу развоја друштва, кандидаткиња анализира положај радника у средњем веку, и касније, током индустријских револуција, које су утицале на модернизацију средства рада и олакшавање обављања рада, уз појаву нових технологија које су допринеле стварању савременијег тржишта рада, нових послова и повољнијих услова рада. У овом делу, фокус је постављен и на историјски развој положаја радника у домаћем законодавству кроз анализу најважнијих одредаба Грађанског законика за Кнежевину Србију из 1844. године, Уредбе о еснафима, Закона о радњама из 1910. године и Закона о заштити радника из 1922. године. Даље, кандидаткиња анализира и развој и напредак уређивања радних односа кроз анализу положаја радника у југословенском радном праву, у складу са хронологијом која обухвата периоде тржишног социјализма, социјалистичке тржишне привреде, потом договорне економије и напослетку период раздвајања, односно отцепљивања југословенских држава. Напослетку, други део дисертације заокружен је указивањем на схватање појма „радник“ у савременом законодавству и теорији, као резултату претходно приказаних друштвених, правних, социолошких и политичких околности.

У трећем делу докторске дисертације, кандидаткиња у средиште истраживања ставља еволуцију уређивања зависног рада и појма радника у међународним и регионалним правним инструментима. У том смислу, кандидаткиња је указала на стандарде који су усвојени под окриљем Међународне организација рада, али и на изворе осталих међународних организација - Уједињених нација, Савета Европе и Европске уније. Пажња кандидаткиње је у наставку трећег дела дисертације усмерена и на стандарде који су изграђени у пракси Европског суда за људска права, као и Европског суда правде (Суда правде Европске уније), са циљем поузданог одговора на питање ко се, на овим нивоима, сматра радником у савременом добу, вођена чињеницом да су појава нових облика рада и претходна флексибилизација радног односа условиле да се права из радног односа прошире и на друга лица „која раде за другог“, али којима неретко недостаје неки од елемената да би правни однос који заснивају био класификован као радни однос.

Четврти део докторске дисертације посвећен је битним елементима радног односа, потом положају запосленог у радном односу, као и разлозима који су довели до потребе за реконцептуализацијом појмова запослени и послодавац. У овом делу докторске дисертације кандидаткиња се бавила и појмом радног односа, односно појмом стандардног радног односа, како би се могле уочити разлике у положају запосленог са флексибилним радним односом. Када је реч о схватању појма послодавца, указује се на нове концепције које су развијене у новијој научној литератури, како би се сагледало на који начин нове околности, а пре свега имајући у виду рад који се обавља у виду тространог радног односа (агенцијски рад и рад посредством дигиталних платформи), оправдавају присутност појединих субјеката на тржишту рада у улози послодавца. Како би се правни положај запосленог у оквиру радног односа у потпуности разумео, у наставку четвртог дела докторске дисертације обрађена су основна права и обавезе запослених у радном односу – како индивидуална, тако и колективна, као и правни оквир заштите права запослених, односно поступци заштите права

запослених код послодавца, мирни начини решавања спорова (мирење, посредовање и арбитража) и судска заштита радних права.

Наставак докторске дисертације посвећен је облицима радног односа који се у литератури перципирају као флексибилни, а који се могу посматрати и као атипични у оним сегментима у којима одступају од карактеристика стандардног радног односа. Стога, *пети део* докторске дисертације односи се на флексибилизацију рада и правног положаја запослених у флексибилним облицима радног односа. Кандидаткиња полази од корена настанка и значења појма флексибилизације, те критички преиспитује појавне облике флексибилности рада, који обухватају интерну и екстерну флексибилност, функционалну, нумеричку и финансијску флексибилност, и напослетку, флексибилност рада и радног времена. У наставку, садржину петог дела чини детаљна анализа правног оквира флексибилних радних односа, то јест минуциозна анализа положаја лица која раде са флексибилним облицима рада, у оквиру радног односа на одређено време, радног односа са непуним радним временом, радног односа ван просторија послодавца, радног односа у домаћинству послодавца и радног односа који се заснива са агенцијом за привремено запошљавање. Разлози *pro et contra* флексибилизације радног односа садржина су последње целине у оквиру петог дела докторске дисертације, у којој је учињен осврт на свеукупан радноправни положај запослених у флексибилним облицима радног односа и дате препоруке за унапређивање њиховог положаја.

Како је предмет дисертације еволутивни пут уређивања рада за другог, последње, *шесто поглавље* је посвећено новим облицима рада. На овом месту кандидаткиња се најпре бави дефинисањем појма „нови облици рада“, који су још увек у актима међународних организација остали изван оквира правног регулисања, док су нека национална законодавства, ипак, препознала потребу за уређивањем ових иновативних облика запослења. Управо у том домену је значај последњег дела дисертације, јер је рад у форми неких од нових облика рада готово идеалан спој карактеристика зависног и независног рада, с обзиром на то да се поједини нови облици рада могу обављати и од стране запосленог - када се не прави разлика у положају у односу на запосленог у стандардном радном односу, али и у форми потпуно независно ангажованог лица по основу уговора грађанског права. У том циљу, кандидаткиња је истраживала садржину и појавне облике нових облика рада који обухватају: дељење запослених (*Employee Sharing*), дељење посла између два или више запослених (*Job Sharing*), привремено управљање (*Interim Management*), повремени рад (*Causal Work*), који обухвата рад са нултим радним временом (*Zero Hours Work*) и рад по позиву (*On Call Work*), мобилни рад заснован на информационо-комуникационим технологијама (*ICT-Based Mobile Work*), рад по основу ваучера (*Voucher Based Work*), портфељни рад (*Portfolio Work*), рад посредством *online* платформи, и сарадничко запошљавање (*Collaborative Employment*). Последње поглавље шестог дела докторске дисертације за предмет има последице појаве нових облика рада, које подразумевају, пре свега, појаву нових категорија радника који се налазе у правном вакуму, јер им неретко

постојећи регулаторни оквир не дозвољава да постану субјект радног права, услед чега кандидаткиња настоји да пружи одговор на питање да ли је таква пракса (не)оправдана.

## V Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“ представља свеобухватно и оригинално научно дело, које анализира еволутивни пут уређивања рада за другог, јасно указујући и на нове правце развоја овог института и његове изгледе за будућност. Кандидаткиња је у свом раду пошла од чињенице да радно право тежи да коригује неједнакост и доведе у равнотежу субјекте радног односа, ограничавајући послодавчева овлашћења и штитећи достојанство и добробит запослених на раду. Данас је остваривање овог циља, више него икада раније, скопчано са низом проблема, почев од изазова правне квалификације нових форми рада у којима се сусрећу обележја зависног и независног рада, до тешкоћа у одређивању подручја и граница примене савременог радног законодавства.

Основни научни, сазнајни циљ докторске дисертације подразумевао је да се кроз аналитички и критички приступ референтној научној литератури и меродавним изворима радног права, размотри правни положај запослених са флексибилним облицима радног односа, као и правни положај радника који раде у оквиру нових облика рада, те њихов утицај на савремено радно законодавство. Такође, докторска дисертација има и прагматични циљ, јер резултати овог истраживања несумњиво могу послужити делотворнијој примени међународних радних стандарда, али и даљем развоју развоја домаћег радног права, пре свега у правцу заштите права запослених, али и радника са атипичним формама рада.

Предмет дисертације разматран је у светлу изузетно богате класичне и рецентне литературе, чији је списак обухватио чак 1278 библиографских јединица на српском, енглеском, француском и немачком језику, као и бројне меродавне изворе 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 своје основне циљеве. Ова дисертација, наиме, доприноси разумевању саме суштине радног права, а то је рад за другог, и пружа нам увид у еволутивни пут развоја радног односа као централног института радног права. Истовремено, у дисертацији се нуде 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 огледа се у анализирању нових облика рада, као и у сагледавању последица које њихова појава уноси у свет рада, а од великог су значаја не само за радноправни положај ових лица, већ и за читаво друштво, с обзиром на чињеницу да број радника који раде у атипичним облицима рада константно расте.



Као посебан квалитет дисертације издваја се и то што су, поред радноправних аспеката, размотрени и одређени социолошки и историјски аспекти одобрене теме. Хвале је вредан и труд који је кандидаткиња уложила да идентификује правне празнине и недоследну примену меродавних домаћих и међународних правних аката. 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 појединих држава.

## VI Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Јоване Мисаиловић „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада” има за предмет једно од посебно сложених питања савременог радног права, будући да је еволутивни пут уређивања зависног рада за другог обухватио развој рада за другог од најма радне снаге у старом веку, преко уређивања радних односа са захуктавањем индустријализације, до појаве нових облика рада, укључујући рад посредством дигиталних платформи. Премда је реч о питању које се налази у самом срцу радног права, његови важнији аспекти до сада нису били предмет посебне монографске студије у домаћој литератури, док су научни радови који се баве неким елементима овог питања спорадични и по свом обиму недовољни да понуде ширу слику о проблемима везаним за уређивање рада за другог. Ова празнина је у знатној мери попуњена докторском дисертацијом кандидаткиње Јоване Мисаиловић, будући да су у њој целовито и правилно размотрена сва важнија питања која се отварају у вези са правним уређивањем рада за другог у тако дугом временском периоду, тј. у различитом друштвеном, економском и политичком контексту. На то се надовезује минуциозна и зрела анализа, а на местима где је то потребно, и аргументовано критичко преиспитивање нових форми рада, од којих су многе потпуна непознаница не само за нашу правну терминологију, већ и за правни систем. Ово тим пре што је кандидаткиња одважно формулисала и предлоге *de lege ferenda* за њихово увођење у правни систем Републике Србије, указавши на све мању потребу за категоричним раздвајањем зависног и независног рада, с обзиром на то да многе нове форме рада неретко имају одлике зависног и независног рада, а што је представљало посебно деликатан истраживачки задатак. Такође, нарочиту пажњу привлачи и убедљиво аргументован закључак кандидаткиње да стандардни радни однос, у условима савременог технолошког напретка, постаје „преузак“ у свом нормативном уређењу да покрије различите правне односе који су се појавили на тржишту рада, као последице најразличитијих потреба послодавца, али и радника.

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 овим изворима права. Тиме је дат вредан допринос разумевању уређивању рада за другог, као централног питања радног права. Због тога се чине оправданим и очекивања да дисертација кандидаткиње Јоване Мисаиловић може бити од користи законописцима, али и творцима аутономног права, те и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних прописа.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Јоване Мисаиловић „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“ 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 Новом Саду, Нишу, Крагујевцу и Београду,

ИЗВЕСТИОЦИ

27. јануара 2025. године

---

Проф. др Сенад Јашаревић

---

Проф. др Горан Обрадовић

---

Проф. др Бојан Урдаревић

---

Проф. др Сања Глигић

---

Доц. др Филип Бојић