

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

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

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

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

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

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

УВОД

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

АУТОМАТСКИ ПРЕНОС СВИХ УГОВОРА О РАДУ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Начелно, правила садржина у Директиви Савета 2001/23/ЕЗ⁹ које је заменила Директиву 77/187 примењују се у свим европско-континенталним државама, као и у Норвешкој, Исланду и Лихтенштајну.¹⁰ Основна идеја Директиве Савета 2001/23/ЕЗ (даље у тексту: Директива) је очување постојећих права запослених у смислу да реструктурирање нема негативни утицај на њихов положај у учествујућим друштвима. Предмет Директиве није само пренос предузећа као целине, већ и делимичан пренос пословања, чак и у оним ситуацијама где пренети део предузећа обавља само додатне (пратеће, споредне) активности које нису директно повезане са основном делатношћу привредног друштва. На тај начин се остварује персонални континуитет предузећа будући да опасност од губитка посла може имати негативне ефекте на социјализацију појединца.

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

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

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

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

Појам промене послодавца

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

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

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

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

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

¹³ *Ibid.*, 21 (1), 6.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Очување идентитета предузећа као услов „преноса предузећа“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЗАШТИТА ИНДИВИДУАЛНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Има ли запослени право да одбије рад за послодавца следбеника?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Забрана отказа

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

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

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

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

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

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

⁴⁰ Henckel, K. C. (2016). *Cross-border transfers of undertakings*. Groningen: Ulrik Huber Institute for Private International Law, University of Groningen, 67; Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, 400–402.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЗАШТИТА КОЛЕКТИВНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЗАКЉУЧАК

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

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

ЛИТЕРАТУРА

Монографије и чланци

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

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

Прописи и судска пракса

- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 13/17. и 95/18.
- Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС* бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 95/2018, 91/2019. и 109/2021.

- Закон о облигационим односима, *Службени листи СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 57/89, *Службени листи СРЈ*, бр. 31/93, *Службени листи СЦГ*, бр. 1/2003, 18/2020.
- Закон о раду Црне Горе, *Службени листи ЦГ*, бр. 74/2019. и 8/2021.
- Кодекс корпоративног управљања, *Службени гласник*, бр. 99/2012.
- Хрватски Закон о раду, *Народне новине*, бр. 93/14, 127/17.
- Bürgerliches Gesetzbuch*. Доступно на: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>. *Código laboral y de la seguridad social*. Доступно на: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&modo=2
- Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *Official Journal* L 82.
- Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses.
- Commission report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or part of undertakings or businesses, 3.1.3.
- Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 14 April 1994, *Schmidt*, C-392/92, EU:C:1994:134.
- Judgment of the Court of 11 March 1997, *Ayşe Süzen v. Zehnacker*, C-13/95, EU:C:1997:141.