

„Zeleni“ zaposleni: jačanje svesti i odgovornosti zaposlenih

“Green” employees: strengthening awareness and responsibility of employees

Marko Kihler¹

Alfa BK Univerzitet, Bulevar Maršala Tolbuhina 8, Beograd, Srbija /
Alfa BK University, 8 Marshal Tolbukhin Boulevard, Belgrade, Serbia

Rad primljen / Received: 26.03.2024, Rad prihvaćen / Accepted: 24.05.2024.

Sažetak: Polazeći od toga da su kao subjekti sistema zaštite životne sredine predviđena različita pravna i fizička lica, koja sama po sebi predstavljaju poslodavce, odnosno zaposlene, a imajući u vidu zakonom proklamovano jačanje svesti o značaju zaštite životne sredine, zapaža se da Zakon o radu, kao matični zakon u oblasti radnih odnosa, ne sadrži regulativu koja bi se mogla kvalifikovati kao doprinos jačanju svesti o zaštiti životne sredine. Cilj rada je da se istraže mogući načini kako bi se putem radnopravnih propisa predvidela pravila o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih iz domena zaštite životne sredine, regulisala ponašanja zaposlenih koja su od interesa za oblast zaštite životne sredine čija bi povreda predstavljala povredu radne obaveze, odnosno discipline ponašanja, kako bi se na taj način dao doprinos jačanju svesti o značaju zaštite životne sredine. Značaj zaštite životne sredine otvara i pitanje legitimnosti proširenja odgovornosti zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu i za običnu nepažnju, pored krajnje nepažnje i namere. Putem normativno-dogmatskog metoda analiziraće se postojaća pravila koja regulišu jačanje svesti, prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca, povreda radnih obaveza, odnosno discipline ponašanja i odgovornost zaposlenih za štetu iz oblasti zaštite životne sredine, s nastojanjem da se istraže moguća rešenja koja su u funkciji zaštite životne sredine, kako bi se dao doprinos zaštiti životne sredine.

Ključne reči: radni odnos, životna sredina, zaposleni, poslodavac, prava i obaveze, odgovornost, jačanje svesti.

Abstract: Commencing from the premise that various legal and physical entities, representing both employers and employees, are envisaged as subjects within environmental protection systems, and considering the legally proclaimed imperative to enhance awareness regarding the significance of environmental protection, it is noted that the Labor Law, as the primary legislation governing labor relations, lacks provisions deemed conducive to strengthening environmental protection awareness. This paper aims to investigate potential ways through which labor law provisions could stipulate regulations governing the rights and obligations of employers and employees in the realm of environmental protection. Furthermore, it seeks to regulate employee behaviors pertinent to environmental protection, violations of which would constitute breaches of work obligations or disciplinary conduct, thereby contributing to heightened awareness of the importance of environmental protection. The importance accorded to environmental protection also prompts discussion on extending employee liability for damages caused to employers, encompassing ordinary negligence alongside gross negligence and intent. Employing a normative-dogmatic method, this study will analyze existing regulations pertaining to the enhancement of awareness, as well as the rights and obligations of both employees and employers, breaches of work obligations or disciplinary conduct, and employee responsibility for environmental damage. The goal is to explore potential solutions that promote environmental protection, thus contributing to environmental protection.

Keywords: employment relationship, environment, employees, employers, rights and obligations, responsibility, strengthening awareness.

¹orcid.org/0009-0009-1005-6837, e-mail: kihler.marko@gmail.com

UVOD / INTRODUCTION

Društvo je suočeno s naučno potvrđenom istinom da je sveukupno ljudsko ponašanje povezano s životnom sredinom kojoj se može doprineti ili nauditi. Svako društvo uspostavlja svoja pravila ponašanja, vodeći računa o različitim interesima. Različite grane prava svojim propisima regulišu različite društvene odnose, ali i imaju zajedničke imenitelje (Joldžić, 1996). Životna sredina, neophodnost njene zaštite i unapređenja, zbog svog značaja za društvo zaslužuje kvalifikaciju zajedničkog imenitelja nauke kao celine, pa tako i pravne nauke i prava kao sistema različitih grana prava.

Osnovnu ulogu u zaštiti životne sredine imaju pravni instrumenti, među kojima poseban značaj imaju pravna načela i norme (Joldžić, 1996). U literaturi se navodi da osnov pravne zaštite čine javnopravni propisi, pre svega propisi iz oblasti ekološkog prava, ali i različiti upravni, krivični i poreskopravni propisi, sa svojim pravnim instrumentima, kojima država nastoji da pruži zaštitu životnoj sredini (Lilić, Drenovak-Ivanović, 2014). Iako se propisima navedenih grana prava pruža doprinos životnoj sredini, čini se da se zanemaruje mogući značaj i doprinos radnopravnih propisa, pre svega s obzirom na to da poslodavci i zaposleni, kao subjekti radnog odnosa, predstavljaju važne subjekte u sistemu zaštite životne sredine (Zakon o zaštiti životne sredine, 2004).

Odnos čoveka prema životnoj sredini i dosadašnji razvoj nisu prihvatljivi s aspekta očuvanja životne sredine i opstanka čovečanstva. Prelazak na „zelenu ekonomiju“ daje doprinos zaštiti životne sredine, a ona sa svoje strane podrazumeva „zelena radna mesta“ (Lilić, Drenovak-Ivanović, 2014). Zelena tranzicija privrednih aktivnosti, prelaz na zelenu ekonomiju, direktno ili indirektno utiče na stvaranje zelenih radnih mesta i obavljanje zelenih poslova. Međutim, koncept zelenih zaposlenih širi je od proste kvalifikacije određenih poslova kao zelenih poslova ili radnih mesta i zahteva propisivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi za zaštitom životne sredine.

Privredni subjekti sve više imaju mešoviti privatnopravni i javnopravni karakter. Iako je sticanje dobiti osnovni motiv postojanja privrednih subjekta, čini se da koncept ekološki prihvatljivog poslovanja, kao društveno odgovornog poslovanja, sve više dobija na značaju. Koncept društvene odgovornosti kompanija definisan je i na međunarodnom nivou. Evropska komisija društvenu odgovornost kompanija definiše kao „koncept prema kojem kompanije na dobrovoljnoj osnovi integrišu brigu o društvenim i ekološkim pitanjima u svoje poslovne aktivnosti i odnose sa zainteresovanim stranama“, dok se

vremenom dobrovoljnost zamenjuje obaveznošću, pa se tako i društvena odgovornost kompanija određuje kao „odgovornost kompanija za svoje uticaje na društvo“ (Vasiljević, 2013). Biti profitabilan, etičan i društveno odgovoran predstavljaju ključne komponente društveno odgovornog poslovanja privrednih subjekata (Vasiljević, 2013).

Zaštita životne sredine zahteva adaptaciju privrednih aktivnosti, privrednih subjekata i drugih oblika organizovanja, odnosno sa stanovišta radnog odnosa prilagođavanje poslodavca i zaposlenog ekološki odgovornom poslovanju. Prilagođavanje sa stanovišta radnopravnih propisa zahteva da radni odnos između zaposlenog i poslodavca bude ispunjen sadržinom koju predstavljaju prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa zaštitom životne sredine, što je od važnosti za stvaranje zelenih zaposlenih tj. zelenih radnih mesta kao važnog faktora zelene ekonomije. Ekološki propisi zahtevaju dalju razradu drugim, posebnim propisima, pa tako i zaštita životne sredine zahteva radnopravno regulativu.

Analizom postojećih radnopravnih propisa, pre svega u domenu matičnog Zakona o radu (Zakon o radu, 2005), može se uočiti postojanje pravne praznine, nepostojanje zakonskih odredaba koje se odnose na oblast zaštite životne sredine. Polazna hipoteza je da zaštita životne sredine nužno zahteva i radnopravnu regulativu prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih. Cilj rada je da se istraže mogući načini kako bi se putem radnopravnih propisa dao doprinos zaštiti životne sredine, pre svega upotrebom normativno-dogmatskog metoda, kroz analizu postojećih zakonskih odredbi, kao i kroz njihovu komparaciju.

1. POJAM ZELENI ZAPOSLENI / THE TERM GREEN EMPLOYEE

U teoriji postoje različita shvatanja pojma zelenih zaposlenih, zelenih poslova, odnosno radnih mesta. Pojam „zeleni“ je relativno noviji pojam i dobija na značenju i popularnosti zahvaljujući sve većem povećanju svesti čovečanstva o zaštiti životne sredine (Goel et al., 2022). Zeleni poslovi ne nastaju sami po sebi, već su uslovljeni drugim uzrocima. Zelenom ekonomijom se doprinosi zaštiti životne sredine i kvalitetu života, ali i utiče na stvaranje zelenih radnih mesta (Lukinović, Jović, 2021).

Ne postoji univerzalno prihvaćena definicija zelenih poslova (Bowen, Kuralbayeva, 2015; Altenburg et al., 2017). Pojedini autori navode da su zeleni poslovi jedno od obećanja klimatskih promena i drugih ekoloških politika (Bowen, Kuralbayeva, 2015). U odnosu na zelene poslove, odnosno zelena radna mesta sreću se definicije da zeleni poslovi podrazumevaju ona radna mesta „koja štite životnu

sredinu, obnavljaju biološku raznovrsnost, smanjuju potrošnju energije, minimalizuju proizvodnju otpada i štite od zagađenja“. Oni su sve manje izbor, a sve više stvarna potreba tržišta kao rezultat rastuće grane ekonomije (Vuković et al., 2019).

Prema definiciji Međunarodne organizacije rada, zeleni poslovi su pristojni poslovi stvoreni u privrednim sektorima i delatnostima, koji će smanjiti uticaj na životnu sredinu i postići održivi razvoj životne sredine, privrede i društva. Međutim, bilo koja definicija zelenih poslova, definiše iste iz različitih uglova posmatranja, te ne uspeva da objasni u potpunosti obim i karakteristike pojma zelenih poslova, dok se kao zajedničke karakteristike koncepta zelenih poslova ističu pristojan rad i ekološka dimenzija koncepta zelenih poslova. Sam pojam „zeleno“ podrazumeva da je okruženje u dobrom stanju. Zeleni poslovi nisu poslovi koji nemaju uticaja na životnu sredinu, već se smatra da su to oni poslovi koji imaju manji uticaj od proseka ili oni poslovi kojima se može poboljšati kvalitet životne sredine. Zeleni poslovi imaju različite stepene „zelenog“ i njih mogu obavljati zaposleni svih vrsta zanimanja, pri čemu takvi poslovi ne podrazumevaju neophodno nove poslove, već to mogu biti i postojeći poslovi, odnosno poslovi koji se obavljaju u okviru postojećih radna mesta. Svrha ili osnovno značenje zelenih poslova je u tome da se ukaže na značaj procesa „ozelenjavanja“ na povećanje zaposlenosti i stvaranje pristojnih radnih mesta, kao i radi promovisanja zelene ekonomije (ILO Office for China and Mongolia, 2010).

Potencijal za rast zelenih radnih mesta je ogroman, počev od sposobnosti rešavanja ekoloških problema do poboljšanja ljudskih sposobnosti da se nose s klimatskim promenama, stvarajući efikasnije i održivije ekonomije (Vukadinović, Ješić, 2019). Putem sprovođenja različitih poslovnih politika i poslovanja, kompanije doprinose uspostavljanju koncepta zelenih zaposlenih, čime se doprinosi ostvarivanju ekoloških ciljeva (Geetha, Samanasu, 2020). Proces „ozelenjavanja“ savremene organizacije poslovanja podrazumeva podizanje svesti kod zaposlenih o odgovornosti prema životnoj sredini, koji predstavljaju nosioce promena (Slavković, Mirić, 2023).

Prema tome, zelena ekonomija predstavlja važan faktor stvaranja zelenih poslova tj. zelenih radnih mesta. Međutim, koncept zelenih zaposlenih širi je od prostog kvalifikovanja određenih poslova ili radnih mesta kao zelenih, već zahteva podizanje svesti kod zaposlenog i poslodavca o značaju zaštite životne sredine. Načini na kojima se to čini, kao minimum, podrazumevaju regulisanje prava i obaveza zaposlenog i poslodavca pre zasnivanja radnog odnosa, povrede radnih obaveza, odnosno discipline

ponašanja i proširenje odgovornosti zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, u vezi s poštovanjem propisa iz oblasti zaštite životne sredine.

2. JAČANJE SVESTI O ZAŠTITI ŽIVOTNE SREDINE / STRENGTHENING AWARENESS OF ENVIRONMENTAL PROTECTION

Stalno rastući uticaj čoveka na životnu sredinu iziskuje potrebu da se taj uticaj kontroliše, a pravo predstavlja korisno sredstvo za to, kako za regulisanje, tako i sprečavanje neželjenog uticaja čoveka (Joldžić, 1995). Ekološka svest ne nastaje rođenjem, već podrazumeva sistem celokupnog obrazovanja, nauke i edukacije značajnih za ekologiju (Riznić et al., 2022). Značajnu ulogu u kreiranju ekološki odgovorne radne snage imaju obrazovne institucije (Slavković, Mirić, 2023). Ekološka održivost zahteva da kompanije podstiču razvoj zelenih stavova i ponašanja među zaposlenima u skladu sa zelenim ciljevima. (Chaudhary, 2020). Međutim, jačanje ekološke svesti i ekološke održivosti zahteva i regulativu u pogledu prava, obaveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom životne sredine sa stanovišta različitih grana prava, pa tako i radnog prava, koje je čini se u početnoj fazi u pogledu davanja doprinosa zaštiti životne sredine.

Zaštita i unapređenje životne sredine je globalni problem savremenog društva za čije rešavanje je potrebno racionalno korišćenje prirodnih resursa, novi i napredniji način privrednog poslovanja (Lukinović, Jović, 2021). Napredniji način poslovanja, sa stanovišta radnih odnosa, zahteva i napredniji i noviji pristup regulaciji prava, obaveza i odgovornosti poslodavca i zaposlenih u vezi sa zaštitom životne sredine, kako bi se pojačala svest o neophodnosti njene zaštite. Nažalost, u oblasti radnih odnosa koji su regulisani matičnim Zakonom o radu ne postoje odredbe koje regulišu navedena pitanja. Jedina odredba koja predstavlja davanje doprinosa jačanju sistema zaštite životne sredine i svesti o neophodnosti njene zaštite, ujedno jedina odredba Zakona o radu koja se tiče zaštite životne sredine, nalazi se u članu 44. kojim je propisano da poslodavac može da ugovori sa zaposlenim poslove van poslovnih prostorija poslodavca pod uslovom da nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog, da nisu opasni ili štetni po zdravlje drugih lica i da ne ugrožavaju životnu sredinu (Zakon o radu, 2005).

Dakle, jedan od uslova za ugovaranje obavljanja poslova van poslovnih prostorija poslodavca je da su u pitanju poslovi kojima se ne ugrožava životna sredina. Ovaj uslov zakonodavac je doneo s ciljem zaštite okruženja, pri čemu se vodio motivom ekološke zaštite (Ivošević Z., Ivošević M., 2017). Iako je

neugrožavanje životne sredine predviđeno kao uslov za ugovaranje poslova van poslovnih prostorija poslodavca, značaj životne sredine i neophodnost njene zaštite zahteva takvo tumačenje da se ugovaranje, ali i obavljanje poslova zaposlenih u poslovnim prostorijama poslodavca uslovljava neugrožavanjem životne sredine. De lege ferenda trebalo bi u osnovnim odredbama matičnog zakona koji reguliše radne odnose naglasiti da obavljanje bilo kojih poslova od strane zaposlenih i radnoangažovanih lica mora biti u skladu s propisima o zaštiti životne sredine i to bez obzira na mesto rada. Šunderić i Kovačević navode da mesto rada podrazumeva „svako mesto koje je namenjeno obavljanju poslova i koje je dostupno zaposlenima, a nalazi se pod (neposrednom ili posrednom) poslodavčevom kontrolom“ (Šunderić, Kovačević, 2017).

Jedan od razloga za nedovoljno razvijene pravne institute kojima se pruža zaštita životne sredine je i taj što je ekološko pravo novija grana prava, koja se razvija tek u drugoj polovini 20. veka. Pored toga, jedan od razloga je i nedovoljno poznavanje načela ekološkog prava, čija primena podrazumeva povezivanje javnopravnih i privatnopravnih propisa (Drenovak-Ivanović, 2019). Napred navedeno može se prihvatiti i kao mogući razlog za nepostojanje odredbi radnog zakonodavstva iz domena životne sredine, njene zaštite i potrebe jačanja svesti o značaju zaštite životne sredine. Iako je razvijanje pravnih instituta i poznavanje načela ekološkog prava važno, ne samo sa stanovišta pravne nauke, već i drugih nauka, čini se da je isto tako podjednako važno da se propisana načela i pravila ekološkog prava dalje razrađuju drugim pravnim propisima, pa tako i propisima iz domena radnopravne regulative.

3. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOST ZAPOSLENOG I POSLODAVCA IZ OBLASTI ZAŠTITE ŽIVOTNE SREDINE / RIGHTS, OBLIGATIONS AND RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER IN THE FIELD OF ENVIRONMENTAL PROTECTION

Načini na koji radnopravni propisi mogu pružiti doprinos zaštiti životne sredine i jačanju svesti o potrebi njene zaštite su uspostavljanje prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca u vezi s obaveštavanjem i periodičnim obukama iz oblasti zaštite životne sredine, definisanje radnji koje predstavljaju povredu radnih obaveza, odnosno nepoštovanje radne discipline u vezi sa zaštitom životne sredine i jačanje odgovornosti zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, na radu ili u vezi s radom, u vezi sa zaštitom životne sredine.

3.1. Obaveza i pravo na obaveštenje i periodične obuke / Obligation and Right to Information and Periodic Training

Podizanje svesti o ekološki odgovornom ponašanju zaposlenih, odnosno onih koji će to postati i pre nego što stupe u svet rada, dovelo bi do poboljšanja ekološki odgovornog poslovanja poslodavaca. Svaki radni odnos, kao okvir u kome se realizuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca, ima svoj početak - dan stupanja na rad i završetak - dan prestanka radnog odnosa. Značaj pojedinih pitanja nekada motiviše zakonodavca da uspostavi određena pravila, prava i obaveze poslodavca i zaposlenog, pre zasnivanja radnog odnosa i tokom trajanja radnog odnosa. Analiza pojedinih zakonskih odredbi može poslužiti kao komparativni primer načina na koji se putem radnopravnih propisa može dati doprinos zaštiti životne sredine: 1) Član 16. Zakona o radu predviđa obavezu poslodavca da zaposlenom pruži obaveštenje o različitim segmentima koji se tiču uslova rada, organizacije rada i poslovanja, i uopšte ispunjavanja ugovornih i drugih obaveza, a posebno onih iz oblasti bezbednosti i zaštite na radu (Zakon o radu, 2005); 2) Član 7. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu predviđa obavezu poslodavca da pre stupanja na rad zaposlenog pisanim putem obavesti o važnim aspektima u vezi sa zlostavljanjem na radu, njenom zabranom i pravima, obavezama i odgovornostima u vezi s njom (Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, 2010); 3) Član 34. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu predviđa obavezu poslodavca da organizuje periodične obuke iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, po pravilu u trogodišnjem periodu (Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, 2023); 4) Član 14. Zakona o zaštiti uzbunjivača predviđa obavezu poslodavca da obavesti sve zaposlene i radnoangažovane o pravima iz ovog Zakona (Zakon o zaštiti uzbunjivača, 2014).

Iz navedenih zakonskih odredbi može se utvrditi postojanje različitih obaveza poslodavca, kako pre zasnivanja radnog odnosa tj. pre stupanja na rad, tako i tokom trajanja radnog odnosa. Takođe, mogu se utvrditi zaštitni objekti u vezi s navedenom regulativom koje zakonodavac nastoji da zaštiti, poput zaštite bezbednosti i zdravlja na radu, zabrane zlostavljanja i prava uzbunjivača. Navedena regulativa može poslužiti kao dobar primer načina kako bi moglo izgledati regulisanje prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca u domenu radnih odnosa, u vezi sa zaštitom životne sredine, a posebno poštujući koncept korporativne društvene odgovornosti (vid. Dukić i dr., 2024).

De lege ferenda trebalo bi uspostaviti obavezu poslodavca da pre stupanja na rad obavesti zaposlenog o važnim segmentima životne sredine, mera koja preduzima u vezi s njenom zaštitom, pravima i obavezama u vezi s njima, ponašanjima koja su zakonom i aktima poslodavca predviđena kao povrede radnih obaveza, odnosno discipline ponašanja za slučaj povrede propisa i mera u vezi sa zaštitom životne sredine, kao i odgovornošću zaposlenog prema poslodavcu za slučaj prouzrokovanja štete u vezi sa zaštitom životne sredine. Pored toga, trebalo bi predvideti i obavezu poslodavca da organizuje periodične obuke zaposlenih, ujedno i obavezu zaposlenih da pristupe organizovanoj obuci od strane stručnjaka iz oblasti zaštite životne sredine. Ne samo potreba za daljom razradom načela i pravila iz oblasti zaštite životne sredine, već sama životna sredina i neophodnost čovečanstva za njenim očuvanjem, zahtevaju uspostavljanje takvih prava i obaveza radnopravnom zakonskom regulativom.

3.2. Povreda radne obaveze u vezi sa zaštitom životne sredine / Violation of Work Obligations Related to Environmental Protection

Analizom Zakonom o radu predviđenih povreda radnih obaveza, odnosno nepoštovanja discipline ponašanja može se utvrditi da ponašanja koja su suprotna propisima iz oblasti životne sredine nisu propisana kao povrede radnih obaveza, odnosno nepoštovanja discipline ponašanja. Povrede radnih obaveza poput nesavesnog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza, zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlašćenja, necelishodnog i neodgovornog korišćenja sredstava rada, nekorišćenja ili nenamenskog korišćenja obezbeđenih sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu, predstavljaju povrede propisane članom 179. Zakona o radu (Zakon o radu, 2005). Da li će određeno ponašanje predstavljati povredu radne obaveze zavisi od procene poslodavca, od slučaja do slučaja. Međutim, pružanje doprinosa sistemu zaštite životne sredine i jačanje svesti o potrebi njene zaštite, zahteva da se zakonom predvidi kao povreda radne obaveze ponašanje suprotno pravilima o zaštiti životne sredine, odnosno nepreduzimanje mera za zaštitu životne sredine. Time bi se, iako je utvrđivanje povreda radnih obaveza i na osnovu toga izricanje disciplinskih sankcija fakultativno, jer isključivo zavisi od volje poslodavca, dao doprinos u podizanju svesti o značaju životne sredine. Zaposleni, kao i oni koji će to postati, imali bi mogućnost da kroz matični zakon koji reguliše radne odnose najpre saznaju, a zasnivanjem radnog odnosa, u odnosu s poslodavcem postanu i

subjekt prava i obaveza na ponašanje koje ne narušava životnu sredinu, jer bi u suprotnom isto moglo biti sankcionisano kao povreda radne obaveze.

3.3. Proširenje odgovornosti zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu / Strengthening Employee Liability for Damages Caused to the Employer

Prema članu 163. Zakona o radu, da bi zaposleni bio odgovoran poslodavcu za štetu potrebno je da je štetna radnja učinjena s namerom ili krajnjom nepažnjom, na radu ili u vezi s radom. U slučaju da poslodavac naknadi štetu koja je pričinjena oštećenom, zaposleni koji je štetu prouzrokovao, a koji je u radnom odnosu kod tog poslodavca, biće dužan da istu naknadi svom poslodavcu (Zakon o radu, 2005).

U građanskom pravu postoje tri stepena krivice: namera, krajnja nepažnja i obična nepažnja. Namera podrazumeva svest svog delanja i htenje posledice ili postojanje svesti da može nastupiti posledica, a uz to i pristajanje na njeno nastupanje. Krajnja nepažnja podrazumeva nepostojanje minimuma potrebne pažnje, pod kojom se podrazumeva uobičajena, normalna pažnja (Ivošević Z., Ivošević M., 2017). Obična nepažnja podrazumeva zanemarivanje pažnje koja se traži od naročito brižljivog i pažljivog čoveka (Blagojević, Krulj, 1983). Izostavljanje obične nepažnje u pogledu odgovornosti zaposlenog za štetu koju prouzrokuje svom poslodavcu znači da se taj stepen krivice pripisuje riziku poslovanja poslodavca. Pripisivanje obične nepažnje riziku poslovanja poslodavca otvara pitanje opravdanosti takvog rešenja, najmanje iz dva razloga. S jedne strane, u pogledu subjekata obaveza u ostvarivanju sistema zaštite životne sredine, član 4. i 5. Zakona o zaštiti životne sredine navode pravna i fizička lica (Zakon o zaštiti životne sredine, 2004), pa se može zaključiti da su sva pravna i fizička lica, izuzev onih koja po zakonu to ne mogu biti, odgovorna za svaku aktivnost koja podrazumeva povredu propisa, odnosno nepreduzimanje mera za zaštitu životne sredine. To naročito obuhvata poslodavce i zaposlene kao subjekte radnog odnosa, ali i kao subjekte obavljanja različitih privrednih ili drugih aktivnosti koji su od značaja za zaštitu životne sredine. S druge strane, iako je takva obaveza predviđena zakonom, čini se da obaveza zaštite životne sredine, odnosno obaveza nepreduzimanja radnji kojima se narušava životna sredina, predstavlja opšte poznatu činjenicu. Na temelju toga, mogao bi se izvući zaključak da isključivanje obične nepažnje iz osnova odgovornosti za štetu zaposlenog prema poslodavcu, zahteva preispitivanje takvog pravila, odnosno razmatranje proširenja odgovornosti zaposlenog za štetu koju prouzrokuje poslodavcu i za

običnu nepažnju, kada je šteta nastala povredom propisa iz oblasti zaštite životne sredine. Isto tako, ukoliko poslodavac naknadi štetu trećem licu, koju je prouzrokovao zaposleni povredom propisa iz oblasti zaštite životne sredine, opravdano rešenje bilo bi da zaposleni naknadi u celosti štetu poslodavcu bez obzira na stepen krivice.

ZAKLJUČAK / CONCLUSION

Očuvanje životne sredine i pravni sistem njene zaštite zahteva doprinos od strane pravnih propisa različitih grana prava. U pogledu radnopravne regulative može se zaključiti da postojeće odredbe radnog zakonodavstva ne daju doprinos zaštiti životne sredine, izuzev odredbe koja propisuje da poslodavac može da ugovori sa zaposlenim poslove van poslovnih prostorija poslodavca pod uslovom da se njima, između ostalog, ne ugrožava životna sredina. Takva odredba je korisna, ali nedovoljna, pre svega zbog otklanjanja dileme u odnosu na pitanje da li je obavljanje poslova zaposlenog u poslovnim prostorijama poslodavca uslovljeno neugrožavanjem životne sredine.

Radnopravna regulativa prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi sa životnom sredinom doprinosi ne samo jačanju pravnog sistema zaštite životne sredine, već i jačanju svesti poslodavaca, zaposlenih i onih koji će to postati o njenom značaju. Načini kojima se može dati doprinos životnoj sredini jesu propisivanje prava zaposlenih, odnosno obaveza poslodavaca na obaveštenje zaposlenih i radnoangažovanih lica pre zasnivanja radnog odnosa o pitanjima od značaja za zaštitu životne sredine i periodične obuke u cilju sticanja znanja, zatim zakonskim putem, imperativnim odredbama zakona, definisanja pravila ponašanja zaposlenih čija povreda predstavlja povredu radne obaveze, odnosno discipline ponašanja i pojačanu odgovornost zaposlenog i za običnu nepažnju za štetu prouzrokovanu poslodavcu koja je nastala povredom propisa iz oblasti zaštite životne sredine.

LITERATURA / REFERENCES

- [1] Altenburg, T., & Assmann, C. (Eds.), (2017). *Green Industrial Policy: Concept, Policies, Country Experiences*, Geneva, Bonn: UN Environment; German Development Institute / Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE), p. 52. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_613861.pdf - pristup 20.02.2024.
- [2] Blagojević, B., Krulj, V., (1983). *Komentar Zakona o obligacionim odnosima*, Savremena administracija, Beograd, str. 577.

- [3] Bowen, A., Kuralbayeva, K., (2015). *Looking for green jobs: the impact of green growth on employment*, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and Global Green Growth Institute, p. 5, 24.
- [4] Chaudhary R., (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641, doi:10.1002/csr.1827.
- [5] Goel, P., Mehta, S., Kumar, R., Castaño, F., (2022). Sustainable Green Human Resource Management Practices in Educational Institutions: An Interpretive Structural Modelling and Analytic Hierarchy Process Approach, *Sustainability*, 14(19), 12853. doi:10.3390/su141912853
- [6] Geetha, V.U., Samanasu, J.M., (2020). Green HRM - A conceptual framework, *Journal of Xi'an, University of Architecture & Technology*, 12(5), 1204-1212. Dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/353878403_GREEN_HRM_-_A_CONCEPTUAL_FRAMEWORK, pristup 01.03.2024. godine.
- [7] Dukić, A., Urošević, A., Riznić, D. (2024). Korporativna društvena odgovornost i zeleni marketing u funkciji adaptacije privrede na klimatske promene, *Ecologica*, 31(113), 95-100.
- [8] Drenovak-Ivanović, M., (2019). Ekološko pravo između javnog i privatnog prava, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, br. 84, str. 120.
- [9] ILO Office for China and Mongolia, (2010). *Study on Green Employment in China*, Institute for Labor Studies, Ministry of Human Resources and Social Security, pp. 11-13. Dostupno na: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-beijing/documents/publication/wcms_155395.pdf
- [10] Ivošević Z., Ivošević M., (2017). *Komentar Zakona o radu*, JP Službeni glasnik, str. 130, 330.
- [11] Joldžić, V., (1995). *Ekološki kriminalitet u pravu i stvarnosti*, Ecologica, Beograd, str. 8-9.
- [12] Joldžić, V., (1996). Ekološko pravo – nužnost i mogućnosti njegovog izučavanja, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, 4-6, 120-123.
- [13] Lilić, S., Drenovak-Ivanović, M., (2014). *Ekološko pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 24-25, 257.
- [14] Lukinović, M., Jović, V., (2021). *Ekološko pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu i Javno preduzeće Službeni glasnik, Beograd, str. 23-24.
- [15] Riznić, D., Jevtić, A., Vuković, A., (2022). Menadžment aspekti zelene ekonomije i zelenog rasta, *Ecologica*, 29(107), 461-462.

- [16] Slavković, M., Mirić, M., (2023). Stavovi o zelenom menadžmentu ljudskih resursa: poređenje potencijalnih i trenutnih zaposlenih u Srbiji, *Ecologica*, 30(111), 357-359.
- [17] Šunderić, B., Kovačević, Lj., (2017). *Radno pravo*, JP Službeni glasnik, str. 176.
- [18] Vasiljević, M. (2013). Društvena odgovornost kompanija (od politike, preko morala, do prava), *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, 61(1), 7-10, 20.
- [19] Vukadinović, S., Ješić, J., (2019). Green jobs - potential for employment in the Republic of Serbia, *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici*, 55(41), str. 117.
- [20] Vuković, S., Ćorić, G., Lisjak, D., (2019). *Zelena ekonomija i zeleno preduzetništvo*, Smart kolektiv, Beograd, str. 20.
- [21] Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Sl. glasnik RS*, br. 35/2023.
- [22] Zakon o radu, *Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
- [23] Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Sl. glasnik RS*, br. 36/2010.
- [24] Zakon o zaštiti uzbunjivača, *Sl. glasnik RS*, br. 128/2014.
- [25] Zakon o zaštiti životne sredine, *Sl. glasnik RS*, br. 135/2004, 36/2009, 36/2009 - dr. zakon, 72/2009 - dr. zakon, 43/2011 - odluka US, 14/2016, 76/2018, 95/2018 - dr. zakon i 95/2018 - dr. zakon.