

УДК: 349.23(4-672EU)

Biblid 1451-3188, 24 (2025)

Год XXIV, бр. 89, стр. 257–275

Изворни научни рад

Рад примљен 05. 12. 2024. године

Рад одобрен 13. 01. 2025. године

DOI: https://doi.org/10.18485/iipe_ez.2025.24.89.13

CC BY-SA 4.0

ДИРЕКТИВА 2019/1152 О ТРАНСПАРЕНТНИМ И ПРЕДВИДИВИМ УСЛОВИМА РАДА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Тијана КОВАЧЕВИЋ*

Апстракт: У раду се детаљно анализира Директива 2019/1152 ЕУ о транспарентним и предвидивим условима рада, која представља важан инструмент у борби против социјалног дампинга јер пружа запосленима минимум гаранција у вези са условима рада. Прво се обрађује персонални домен примене Директиве с циљем да се укаже на проширени круг лица који уживају правну заштиту и у односу на које послодавац мора обезбедити одређене информације, а затим се приказује начин на који се обавеза информисања извршава, као и рок у којем се то чини. С тим у вези, критички се преиспитује неодговорајућа дужина рока будући да не води транспарентности, а подстиче непријављен рад. Поред тога, разматра се правна природа писане изјаве послодавца као један од могућих докумената у којем су садржане информације о условима рада, а која се нарочито користи у земљама у којима уговор о раду није формални акт или писани документ.

Кључне речи: Услови рада, право ЕУ, писана изјава, нестандартни облици рада.

1) УВОД

Директива 91/533/ЕЕЗ о обавези послодавца да обавести запослене о условима који се примењује на уговор или радни однос, познатији као

* Правни факултет, Универзитет у Београду. E-mail: tijanarkovacevic@gmail.com. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3555-6335>.

Директива о писаним изјавама, била је на снази више од две деценије.¹ Њен садржај није мењан, иако је свет рада претрпео бројне трансформације, почев од учесталог коришћења привременог рада преко агенције за запошљавање, преко рада по позиву или на захтев, па све до платформског рада у „гиг економији“.² Наведени облици рада настали су као одговор на захтев за појачаном флексибилношћу, јер омогућавају промене у структури рада и прилагођавање процеса рада потребама послодаваца и запослених. Иако флексибилност доноси предности, она није без (озбиљних) мана, као што је недостатак предвидивости при запошљавању што води несигурности за раднике, који нису упознати са својим правима и радноправној функцији код послодавца. Како је Директива о писаној изјави усвојена у периоду када свет рада није био толико динамичан као што је данас, било је неопходно предузети конкретне мере које ће узети у обзир променљиве реалности у којој се налази друштво. Како је „нова реалност“ изискивала и нову регулативу, донета је Директива 2019/1152 ЕУ о транспарентним и предвидивим условима рада, која има за предмет достављање података о условима рада, без обзира на форму запошљавања.³ Померање од „стандардног запошљавања“ ка „нестандардном запошљавању“ делом се дугује и напретку технологије која је за послодавце и запослене донела нове изазове. Поред тога што претходна Директива није могла да одговори на бројна питања које је нова технологија поставила, у периоду након њеног доношења усвојени су бројни акти који су битно променили садржину и обим права радника. Пре свега, реч је о основачким уговорима као примарним изворима права Европске уније (ЕУ): Уговор о ЕУ познатији као Уговор из Мастрихта (1992), Уговор из Амстердама (1997), Уговор из Нице (2001) и Лисабонски уговор (2007) који суштински чине сет амандмана на основни акт ЕУ и представљају његов саставни део. Поред тога, ваља поменути и Повељу ЕУ о основним правима која је Лисабонским уговором постала правно обавезујућа, као и Европски стуб социјалних права усмерен на јачање социјалних права у ЕУ.⁴ Европски стуб социјалних права познаје три групе

¹ “Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship”, *OJ L* 288, 18. 10. 1991, pp. 32–35.

² Bartłomiej Bednarowicz, “Delivering on the European Pillar of Social Rights: the new Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union”, *Industrial Law Journal*, vol. 48, no. 4, 2019, p. 605. Пораст „гиг економије“ се не може негирати имајући у виду да се у последњих десет година половина нових послова може сврстати у категорију нестандартних послова које прате несигурни услови рада. Видети: Valerio De Stefano, “Introduction: crowdsourcing, the gig-economy, and the law”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, 2016, p. 461.

³ “Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union”, *OJ L* 186, 11. 7. 2019, pp. 105–121.

⁴ “Charter of fundamental rights of the European Union”, *Official Journal of the European Communities*, 18. 12. 2000, C 364/3.

начела или принципа, међу којима се од значаја за нашу тему посебно издвајају праведни услови рада.⁵ Реч је о извору меког права које може посредно кроз тврдо право или праксу Суда правде ЕУ добити снагу права односно од правно необавезујућег правила прерасти у нешто више.⁶ У том правцу афирмативно делује и чињеница да Директива 2019/1152 ЕУ у рециталу заједно помиње Повељу ЕУ о основним правима и Европски стуб социјалних права. Отуда је нова Директива имала за предмет да скуп заједничких права и обавеза држава чланица учини кохерентним, те да уважи нове захтеве који су настали услед веће динамичности тржишта рада. Наиме, развој дигиталних технологија отворио је пут за изградњу флексибилних облика рада и другачијих пословних аранжмана у које традиционални модел рада, осмишљен по узор на уговор о раду на неодређено време, није могао да се уклопи, што је за последицу имало искључивање великог броја радника из круга радноправне заштите. Иако је дигитализација омогућила отварање нових радних места, махом груписаних у нестандартним облицима рада, неколико милиона радника у ЕУ који раде на основу уговора о раду на одређено време нису информисани о садржају уговора који су потписали са послодавцем.⁷ Европска комисија је у два наврата одржала консултације са европским социјалним партнерима о

⁵ Праведни услови рада даље се конкретизују кроз два принципа. Наиме, радници имају право на једнако и праведно поступање у погледу услова рада, као и право на информисање о правима и обавезама који произилазе из радног односа и заштиту од отказа. Тако, Европски стуб социјалних права прописује да „запослени имају право да буду обавештени у писаној форми пре почетка рада о својим правима и обавезама које се односе на радне односе, укључујући и пробни рад“. Европски стуб социјалних права, члан 7 (а). Премда принципи нису обавезујући, Европски стуб социјалних права је значајан из разлога што је био окидач за даље легислативне интервенције у овој области. У светлу тога се уочава да је у ствари Директива 2019/1152 ЕУ осмишљена с циљем да постигне делотворну примену принципа садржаних у Европском стубу социјалних права. Заправо, примећује се да је у Директиви 2019/1152 ЕУ садржан Принцип бр. 5 који је управо конципиран са идејом да елиминира несигурне радне услове. Видети: Марио Рељановић, Јована Мисаиловић, „Транспарентни и предвидиви услови рада – тенденције у праву Европске уније и законодавству Републике Србије“, *Страни правни живот*, бр. 1, 2023, стр. 136.

⁶ Потенцијал за то види се и у тзв. Европском семестру који има правни основ деловања у Уговору о функционисању Европске уније (чл. 121 и 148), а где се жустро говори о потреби обезбеђења сигурности на тржишту рада за све раднике. Промена политичког пејзажа изазов је за државу благостања, због чега флексибилност настоји да пронађе начин да се избори са новим ризицима на тржишту рада не би ли се спречила социјална искљученост појединих група радника. Видети: Sonja Bekker, “Flexicurity in the European semester: Still a relevant policy concept”, *Journal of European Public Policy*, vol. 25, 2017, p. 176; Bartłomiej Bednarowicz, “Delivering on the European Pillar of Social Rights: the new Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union”, *op. cit.*, p. 6.

⁷ Volodymyr Bozhko, Volodymyr Zadorozhnyy, Inna Kulchii, Victoria Smahliuk, “Comparative Legal Analysis of the Council Directive 91/533/EEC on an Employer’s Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship with the Current Labor Law of All Its Member States”, *International Journal of Engineering & Technology*, vol. 7, 2018, p. 665.

могућим правцима деловања ЕУ у сфери радних односа.⁸ То је уследило након што је уочено да је потребно проширити минималне радне стандарде на нове врсте радних односа, побољшати примену закона ЕУ, повећати правну сигурност на јединственом тржишту и спречити дискриминацију. Европски економски и социјални комитет истакао је да је потребно да се делује на нивоу ЕУ како би се успоставио оквир за поштене услове рада и успоставила равнотежа између флексибилности и сигурности.⁹

2) ПЕРСОНАЛНИ ДОМЕН ПРИМЕНЕ ДИРЕКТИВЕ 2019/1152 ЕУ

Декларисани циљ Директиве Савета 91/533/ЕЕЗ који се огледао у потпунијем информисању запослених о условима рада био је постигнут, али је домен примене Директиве 91/533/ЕЕЗ био знатно сужен, тако да се обавеза информисања није односила на запослене чији је уговор о раду супсидарног карактера или је закључен на период краћи од месец дана, односно ако трајање радне недеље није прелазило осам сати.¹⁰ Такво решење може водити посредној дискриминацији ако се узме у обзир да удео у раду са непуним радним временом између жена и мушкараца није пропорцијалан. Тако би наизглед неутрална одредба створила дискриминаторне ефекте у пракси, будући да се у погледу дужине радног времена жене налазе у неповољнијем положају. Ипак, Европски суд правде заузео је становише да дискриминација може бити оправдана у случају потребе за очувањем флексибилности.¹¹ Такође, Директиве Савета 91/533/ЕЕЗ није се примењивала на одређене групе радника, попут радника који раде по позиву или уз коришћење информационо-комуникационих технологија. Дакле, обим примена права на информисање није у првом плану, али се зато експлицитно именују носиоци права на информисање. За разлику од Директиве 91/533/ЕЕЗ која је предвиђала да се круг лица на који се обавеза информисања односи одређује у зависности од националног права државе

⁸ "Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union", *Official Journal of the European Union*, 26. 10. 2012, C 326/47, чл. 154.

⁹ Opinion SOC/542 of the European Economic and Social Committee of 25 January 2017. Committee of the Regions, Opinion on the European Pillar of Social Rights, 11 October 2017.

¹⁰ Европска комисија радила је евалуацију имплементације Директиве 91/533/ЕЕЗ и извела закључак о високом нивоу усклађености њених решења са националним законодавствима, уз указивање на мањкавости које се тичу персоналног домена примене Директиве 91/533/ЕЕЗ, због чега се излаз из те ситуације видео у доношењу нове Директиве.

¹¹ Пресуда у предмету бр. C-189/91 (*Petra Kirsammer-Hack v Nurhan Sidal*) од 30. новембра 1993. године (*European Court Reports 1993 I-06185*). Catherine Barnard, *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2012, p. 566.

чланице,¹² Директива 2019/1152 ЕУ предвиђа минимална права за сваког радника у Унији који има уговор о раду или радни однос дефинисан законом, колективним уговором или праксом у држави чланици, узимајући у обзир судску праксу Суда правде ЕУ.¹³ У погледу персоналног домена примене Директиве 2019/1152 ЕУ важи правило да се минимални услови рада примењују на све раднике, при чему се појам „радника“ тумачи сходно националном праву (закон или колективни уговор) и пракси, али и изграђеној пракси највише судске инстанце у правосудном систему ЕУ.¹⁴ Наиме, дискреционо право држава чланица у тумачењу појма „радник“ доводи до дискрепанције у примени права, што значи да су исте категорије радника у зависности од правног система укључени у систем заштите или не.¹⁵ Због тога се прибегло јединственом решењу које у себи комбинује елементе националног права и права ЕУ. Пре него што се упустимо у анализу одредбе Директиве, потребно је указати на неколико чињеница везаних за изградњу комунитарне концепције „радник“. Дакле, у праву ЕУ не постоји јединствена дефиниција појма „радник“, те се тумачење тог појма увек доводи у везу са правилом о слободном кретању радника, с обзиром на то да је оснивачка сврха привредног и политичког груписања европских држава била стварање заједничког тржишта на којем би баријере у трговини између држава чланица биле уклоњене.¹⁶ Наиме, *Lawrie-Blum* је била прва судска одлука која је понудила свеобухватну дефиницију радника, будући да се до тада у судској пракси Европског суда правде указивало на специфичне аспекте тог термина без ближег одређења његове садржине.¹⁷ Пре тога, у предмету *Levin* указано је да термин „радник“ у светлу правила о слободном

¹² Директива 91/533/ЕЕЗ, чл. 1 (1).

¹³ Директива 2019/1152 ЕУ, преамбула, тач. 8, и чл. 1, ст. 2. Колико је значај нове Директиве сведочи и чињеница да заштитни обруч покрива између два или три милиона радника више. Видети: Ane Aranguiz, Bartłomiej Bednarowicz, „Adapt or perish: recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure”, *European Labour Law Journal*, vol. 9, no. 4, 2018, p. 337.

¹⁴ Љубинка Ковачевић, „Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, vol. 54, бр. 4, 2020, стр. 1347.

¹⁵ Ruth Nielsen, *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen, 2000, p. 166.

¹⁶ Уговор о функционисању Европске уније, чл. 45; Martin Risak, Thomas Dullinger, *The concept of 'worker' in EU law – Status quo and potential for change*, ETUI aisbl, Brussels, 2018, p. 17.

¹⁷ Видети парцијално одређивање појма „радника“ у предмету. *M. Levin v Staatssecretaris van Justitie*. С друге стране, већина судских одлука помиње појам „радник“, али га не дефинише. Пресуда у предмету бр. C-36-74, (*Walrave and Koch v Association Union Cycliste Internationale and Others*), од 12. децембра 1974. године (*European Court Reports 1974 – 01405*); Пресуда у предмету бр. C-13-76 (*Gaetano Donà v Mario Mantero*) од 14. јула 1976. године (*European Court Reports 1976 – 01333*).

кретању мора имати шире значење и не може се тумачити позивањем на националне законе држава чланица.¹⁸ Иако је концепт радника важан за дефинисање обима слободног кретања радника, Европски суд правде није нашао за сходно да га ближе одреди. Отуда кључно место у појмовној детерминацији заузима поменути предмет *Lawrie-Blum* у којем је Европски суд правде истакао да се радник дефинише на објективној основи узимајући у обзир суштину правног односа. Наиме, радни однос претпоставља да се обавља рад одређене економске вредности за друго лице које тај рад контролише. Дакле, природа активности је важна, као и природа односа између страна, односно њихова права и обавезе. Осим тога, као битно обележје радног односа јавља се плаћеност, будући да одређено лице обавља рад за и под управом другог лица у замену за накнаду. За остваривање слободе кретања радника поставља се услов на страни радника који се тиче професионалне активности економског карактера, што је логично ако се узме у обзир чињеница да се слобода кретања гарантује лицима која желе да се баве привредном делатношћу. Професионална активност радника мора бити „стварна и ефективна“, што значи да се послови маргиналног значаја не сматрају професионалном активношћу.¹⁹ Тако, рад са непуним радним временом, који се користи у сврху стицања права која се признају комунитарном раднику, не би могао да се сматра вршењем стварне професионалне активности. То значи да ограничен број радних сати служи као показатељ да су активности које се обављају у ствари помоћног карактера.²⁰ Друго, мерила за одређивање појма „радник“ је накнада која се остварује за рад, а која не мора да испуњава услове у погледу форме, износа и редовности исплате (на недељном или месечном нивоу). Натуралне престације се сматрају адекватном накнадом за рад подједнако као и новчана плаћања, а чињеница да зарада радника не покрива његове трошкове и не задовољава секундарне потребе није релевантна.²¹ Стога, радник ће се сматрати и лице које остварује зараду у знатно нижем износу од минималне гарантоване зараде. Коначно, трећи елемент за препознавање статуса радника је субординација у смислу рада у оквиру радног односа под руководством другог. Из тога се може извести закључак да је Суд препознао

¹⁸ Да је Европска заједница надлежна да одлучује ко је радник у контексту слободе кретања потврђено је 1963. године, у предмету *Hoekstra*. Видети: Nicola Kountouris, "The concept of 'worker' in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope", *Industrial Law Journal*, vol. 47, no. 2, 2018, p. 197.

¹⁹ Марија Драгићевић, *Правни положај запослених у случају промене послодавца*, докторска дисертација (необјављена), Универзитет у Нишу, Правни факултет, Ниш, 2022, стр. 41.

²⁰ Martin Risak, Thomas Dullinger The concept of 'worker' in EU law – Status quo and potential for change, *op. cit.*, p. 33.

²¹ Nicola Kountouris, "The concept of 'worker' in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope", *op. cit.*, p. 198.

одређене битне елементе који се могу сумирати у три групе: 1) степен независности у вршењу задатака, 2) природа и обим поверених дужности, и 3) слобода избора места рада и трајање рада.²² Појмовно одређење радника препуштено је судској пракси, иако је постојала иницијатива да се формулише комунитарна дефиниција термина „радник“. Наиме, Предлог Директиве наишао је на озбиљне опоненте у националним парламентима (нпр. Шведска) који су истицали да је комунитарно дефинисање радника противно начелу супсидијарности које претпоставља интервенцију на вишем нивоу само под условом да је то неопходно.²³ То показује резервисан став појединих држава чланица према начину на који је формулисан персонални домен примене Директиве. Међутим, остаје отворено питање да ли се сврха радноправних института боље остварује кроз појмовно прецизирање на комунитарном нивоу него на националном нивоу. С обзиром на наведено, Предлог Директиве је претрпео крупнију измену у Савету, законодавном органу Уније, које је под бугарским председништвом одбацило првобитну идеју да се за потребе Директиве 2019/1152 ЕУ формулише комунитарна дефиниција појма „радник“.²⁴ Уместо тога, усвојена је хибридна верзија термина „радника“ која може изазвати тешкоће у практичној примени, будући да се у првом делу дефиниције реферише на право националних држава, колективне уговоре и важећу праксу, док се у другом делу дефиниције поставља додатни захтев да се приликом разматрања појма „радник“ уважи пракса Суда правде ЕУ. То доводи до дилеме шта чинити ако национално право држава чланица на другачији начин конструише појам „радник“ у поређењу са правом ЕУ.²⁵ Осим тога, могу се поставити питања: да ли је легитимно да право ЕУ у толикој мери утиче на национална права и којем праву у случају сукоба треба дати приоритет? Начелно посматрано, право ЕУ ужива предност у односу на национална права, што ставља на државе чланице додатни терет да се добро упознају са правосудним системом ЕУ. У том смислу, потребно је обезбедити квалитетне образовне програме како би се судије едуковале, те начинити свеобухватан преглед судске праксе Суда правде ЕУ која би служила као смерница судијама држава чланица приликом доношења одлука. Такође, на тај начин се инсистира да се закони или законици о раду држава чланица који садрже дефиницију

²² Ane Aranguiz, Bartłomiej Bednarowicz “Adapt or perish: recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure”, *op. cit.*, p. 22.

²³ Bednarowicz Bartłomiej, “Delivering on the European Pillar of Social Rights: the new Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union”, *op. cit.*, p. 615.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Karla Kotulovski, Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Evropskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja, *Zagrebačka pravna revija*, vol. 10, no. 1, 2021, p. 65.

радника учине флексибилнијим и отвореним за другачија тумачења.²⁶ Притом, важно је поменути да државе чланице могу изузети из примене Директиве 2019/1152 ЕУ раднике који раде у просеку три сата у референтном периоду од четири узастопне недеље било да раде за једног послодавца или више послодаваца под условом да послодавци припадају истој групи предузећа.²⁷

3) МАТЕРИЈАЛНИ ДОМЕН ПРИМЕНЕ ДИРЕКТИВЕ 2019/1152 ЕУ

Треба поменути да су се пре усвајања Директиве Савета 91/533/ЕЕЗ закони држава чланица ЕУ разликовали у великој мери у погледу појма „битни услови рада“, као и о условима уговора о раду или радног односа о којима је послодавац морао да обавести запосленог пре почетка рада. Штавише, ни важећа Директива 2019/1152 ЕУ не садржи дефиницију појма „услови рада“, већ наводи индикативан списак битних елемената радног односа о којима запослени морају бити информисани. Разлике постоје и у погледу врста уговора о раду и услова који су потребни да се пуноважно закључи уговор.²⁸ У већини држава захтев у погледу писане форме уговора не постоји, а обавезан садржај уговора, такође није униформан. Ако се томе дода појава нових врста уговора о раду, на значају још више добија потреба да запослени буду информисани о свим околностима битним за њихов рад. Овај проблем је адресиран у неколико држава чланица ЕУ које су исказале потребу да се размотри могућност подвргавања атипичних уговорних аранжмана формалним условима.²⁹ У зависности од врсте уговора о раду разликовале би се и информације о условима рада које би биле доступне запосленима. У државама које користе специфична средства информисања, у одсуству писаног уговора о раду, запослени су се ближе информисали о условима рада тако што су се послодавци позивали на друге писане документе под условом да су доступни запосленима у просторијама

²⁶ С тим у вези, не треба изгубити из вида затвореност скандинавских држава на „мешање“ Европске уније у сфери радних односа, која се у тим државама махом базира на уважавању интересних разлика кроз колективно преговарање.

²⁷ Директива 2019/1152 (ЕУ), чл. 1(3).

²⁸ У мањини су правни системи у којима је писана форма од суштинског значаја за настанак уговора, јер се у већини држава форма јавља као споредни елемент који није услов пуноважности уговора (*ad probationem*). Бранко А. Лубарда, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004, стр. 231.

²⁹ Carmen Constantina Nenu, “The employer’s obligation to inform the successful candidate, namely the employee, on the essential terms of the individual employment contract. National and European normative aspects”, *European Integration – Realities and Perspectives*, vol. 9, 2014, p. 53.

послодавца или на званичној интернет страници.³⁰ Штавише, битни елементи радног односа могли су бити садржани у колективним уговорима или правилницима о раду. Исто тако, послодавац није састављао писану изјаву ако је у року доставио потребне информације запослени путем уговора о раду или писма о запослењу. Шароликост модалитета информисања била је праћена захтевом да се све информације укључе у један документ, с тим да није јасно да ли се једним документом може сматрати писмо о запослењу које се позива на услове рада садржане у копији правилника о раду који је достављен запосленом.³¹

У складу са Директивом Савета 91/533 ЕЕЗ послодавац је дужан да информише раднике о битним елементима уговора о раду што укључује: идентитет страна, место рада (стално или главно место рада односно ако запослени ради на различитим местима регистровано седиште послодавца), кратку спецификацију посла, очекивано трајање уговора о раду на одређено време, право на плаћени годишњи одмор, начин утврђивања отказног рока и његову дужину, дужину радног дана и радне недеље, елементе за утврђивање зараде и период исплате, као и колективни уговор о раду.³² Поред наведених услова, Директива 2019/1152 ЕУ наводи и трајање пробног рада, право на обуку коју обезбеђује послодавац, минимално трајање отказног рока и висину накнаде за прековремени рад.³³ Допуна листе је уследила након полемике да ли се обавеза послодавца да информише запослене о условима рада односи и на споразуме у којима се запослени обавезао да ради прековремено.³⁴ То питање се, наиме, подставило у предмету *Wolfgang Lange vs Georg Schünemann GmbH* који се нашао пред Европским судом правде.³⁵ У предмету су изнете тврдње да прековремени

³⁰ Интересантно је аустријско право које предвиђа да послодавац није дужан да писано информише запослене о условима рада ако је уговор о раду закључен у писаној форми. Видети: Volodymyr Bozhko, Inna Kulchii, Volodymyr Zadorozhnyy, "Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States", Lolita Vilka, J. Vike (eds), 7th International Interdisciplinary Scientific Conference *Society. Health. Welfare*. Riga, Latvia, October 10–12, 2018, p. 4.

³¹ Jon Clark, Mark Hall, "The Cinderella Directive? Employee rights to information about conditions applicable to their contract or employment relationship", *Industrial Law Journal*, vol. 21, no. 2, 1992, p. 114.

³² То није детаљан преглед свих обавеза запосленог и активности које се од њега очекује да буду извршене. Ипак, што је назив и опис посла шири то оставља већу слободу послодавцима да организују пословање у сопственом интересу, који углавном стоји у супротности са жељама и интересима запослених. Видети: Директива 91/533/ЕЕЗ, чл. 2 (1).

³³ Директива 2019/1152/ЕУ, чл. 4 (2).

³⁴ Jeff Kenner, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*, Hart Publishing, Oxford/Portland, 2003, p. 197.

³⁵ Пресуда у предмету бр. C-350/99 (*Wolfgang Lange vs Georg Schünemann GmbH*) од 8. фебруара 2001. године (*European Court Reports 2001 I-01061*).

рад утиче на нормално радно време запосленог и да се мора сматрати делом радног дана. То значи да сви битни услови који регулишу радни однос, а који подразумевају радно време и прековремени рад, треба да буду јасно наведени у уговору о раду. С друге стране, контрааргумент је да се обавеза информисања примењује само на редовну дужину трајања радног дана, што је суштински аспект уговора и да се, следствено томе, не односи на прековремени рад који чини споредну обавезу запосленог, а који је саставни део прећутне дужности лојалности запосленог према послодавцу.³⁶ Поред тога, писано обавештење о битним елементима уговора о раду представља декларативни акт (а не конститутивни акт), чија је сврха превентивно да олакша доказивање, што не искључује употребу других метода за утврђивање уговорених услова у случају спора. Прековремени рад је ситуација у којој запослени ради дуже од радног времена и који се користи само у изузетним околностима које се не могу предвидети, при чему нема ограничења у погледу учесталости коришћења прековременог рада. Притом, Европска комисија је истакла да се додатни сати могу сматрати делом нормалног радног дана само ако пословна активност послодавца захтева њихово редовно обављање, у ком случају они постају део нормалног радног дана запосленог.³⁷ То значи да је одговор на горе постављено питање начелно негативан и да се прековремени рад не може сматрати делом уобичајеног радног дана, премда то не искључује дужност послодавца да обезбеди потребне информације запосленом у вези с тим. Из текста Директива Савета 91/533 ЕЕЗ јасно је да списак битних елемената садржан у њој није коначан, што имплицира да могу постојати и други суштински аспекти радног односа или уговора о раду који су такође обухваћени обавезом послодавца да пружи информације.³⁸ Један од таквих суштинских аспеката радног односа или уговора о раду могу бити управо околности у којима и услови под којима послодавац има право да тражи и очекује од запослених да раде прековремено. Притом, послодавац може пружити информације у вези са прековременим радом тако што ће се позвати на „законе, прописе, административне или статутарне одредбе, односно колективне уговоре који регулишу ову област“.³⁹ Поред наведене проблематике, потребно је

³⁶ Дужност лојалности се и у домаћој теорији дефинише као споредна дужност која рађа обавезе за обе стране, при чему се обавеза пружања информација о условима рада највише среће у пракси. Видети: Игор Вуковић, Љубинка Ковачевић, „Заштита узбуњивача: обавеза лојалности запосленог послодавцу наспрам заштите јавног интереса“, у: Жељко Мирјанић, Игор Милинковић (ур.), *Правни положај узбуњивача у упоредном и домаћем праву (правни и етички аспекти): зборник радова са округлог стола*, Бања Лука, 2019, стр. 12.

³⁷ Jeff Kenner, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*, op. cit., p. 198.

³⁸ Директива Савета 91/533 ЕЕЗ, чл. 2(2).

³⁹ Директива Савета 91/533 ЕЕЗ, чл. 2(3).

разјаснити да ли су, са материјалне тачке гледишта посматрано, уговори о раду неважећи не само у одсуству њихове прецизне садржине већ и када дају послодавцу нејасно формулисана једнострана права. Директива Савета 91/553 ЕЕЗ предвиђа обавезу пружања информација у вези са битним елементима уговора, док је на националним судовима да утврде да ли је запосленом пружена минимална количина потребних информација и да ли су те информације биле одговарајуће. Исто тако, последица повреде обавезе обавештења нису предмет Директиве Савета 91/553 ЕЕЗ, будући да државе чланице усвајају мере које су неопходне да би се омогућило запосленима којима је повређено право на информисање да своје захтеве остваре судским путем. Радници ће такође имати право да буду информисани у разумном року унапред о тачном почетку њиховог рада, што је посебно важно за раднике који раде са променљивим радним распоредом. Када је реч о уговорима о раду са нултим радним временом (*zero hours contracts*), запослени може бити позван на рад само у периоду за који је ставио своје радне способности на располагање послодавцу, а одбијање извршења задатака не може бити ваљан разлог за отказ.⁴⁰ У том смислу, приправност за рад не сме бити неограничена, чиме се обезбеђује одређени степен сигурности за раднике. Исто тако, радник има право на накнаду за рад без обзира што је послодавац одустао од понуђеног посла. Другим речима, самим тим што је радник био доступан за рад довољна је чињеница да конституише обавезу за послодавца.⁴¹ Међутим, замерка је што није прецизирано шта значи да је распоред радног времена у потпуности или делом предвидив. Такође, како поступати у случају произвољне одлуке послодавца о немогућности изградње фиксног распореда рада која се коси са реалним одвијањем радних активности унутар предузећа. С друге стране, у случају сумње о томе да ли постоји елемент неизвесности у уговору о раду или другом уговору који је закључен, а на основу којег се врши рад за другог, важи оборива претпоставка да је уговор садржао унапред превиђен број радних сати.⁴² Поред поменуте мере, државе чланице могу спречити злоупотребе и увођењем ограничења у коришћењу ове врсте уговора, прописивањем његовог минималног трајања и регулисањем статуса лица које врше рад. Треба поменути да се правна претпоставка користи и у случају да запослени затражи прелазак на други облик запослења који је предвидљивији и сигурнији, а послодавац се о томе није изјаснио у предвиђеном року. То значи да ће се сматрати да је одговор

⁴⁰ Данило Раичевић, Александар Антић, „Уговор без одређеног радног времена (*zero hour contract*)“, *Радно и социјално право*, бр. 1, 2016, стр. 232.

⁴¹ Марио Рељановић, „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни живот*, бр. 3, 2019, стр. 43.

⁴² Mijke Houwerzijl, „Information on Contract Conditions“, in: Monika Schlachter (ed.), *EU labour law – A Commentary*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015, p. 150.

послодавца позитиван (нпр. прелазак са уговора на одређено време на уговор на неодређено време) ако не докаже супротно.⁴³ Такође, радници су заштићени од неповољног третмана, укључујући забрану отпуштања, који је последица њихов активног деловања у правцу заштите својих права (нпр. подношење тужбе суду).⁴⁴ Уз то, забрањена је употреба клаузуле ексклузивности, тако да ће радници моћи да траже додатно запослење. Изузетак постоји ако је то оправдано на основу објективних разлога, као што су заштита здравља и безбедности, обезбеђивање пословне поверљивости, избегавање сукоба интереса и сл.⁴⁵ Међутим, није прецизирано да ли запослени за додатно запослење код другог послодавца мора да затражи дозволу тренутног послодавца, односно да ли послодавац код којег запослени ради мора бити информисан о чињеници да он или она планира додатно запослење код другог послодавца. Чини се да добијање претходне сагласности послодавца није потребно, осим ако клаузула ексклузивности инкорпорисана у уговор о раду на објективној основи то не предвиђа. Што се тиче рока достављања информација прави се разлика између две групе услова рада. За прву групу услова важи правило о појединачном информисању што је пре могуће, а најкасније у року од једне календарске недеље од момента ступања запосленог на рад, док за другу групу услова рок износи месец дана и тече од првог радног дана запосленог. Тај рок је скраћен, будући да је раније решење предвиђало општи рок од два месеца. Због грешке која се поткрала у изворном тексту Директиве Савета 91/533 ЕЕЗ дужина рока била је предмет дебате у правним круговима, јер се језичким тумачењем могао извести закључак о двојности рока у зависности од тога да ли је реч о основном или алтернативном документу, те би у случају уговора о раду рок износио два месеца од почетка рада, а ако је документ комплементарног карактера са претходним, као што је писана изјава послодавца, тај рок би био краћи и износио би месец дана од почетка рада.⁴⁶

⁴³ Polonca Končar, „Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih“, Delavci in delodajalci, no. 2–3, 2018, p. 277.

⁴⁴ У англосаксонском праву судовима се дају велика овлашћења у погледу одређивања услова рада који су требали бити укључени или измењени писаним обавештењем послодавца. Једини услов је да постоји спор између страна, што значи да је злоупотребљено право на судску заштиту ако једна или обе стране желе пресуду о одређеној ствари из разлога који немају везе са делотворном применом гарантованих права. I. T. Smith, G. Thomas, *Smith & Wood's employment law*, op. cit., p. 103.

⁴⁵ Despoina Georgiou, „The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment“, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 28, no. 2, 2022, p. 203.

⁴⁶ Carmen Constantina Nenu, „The employer's obligation to inform the successful candidate, namely the employee, on the essential terms of the individual employment contract. National and European normative aspects“, op. cit., p. 55.

Рок од два месеца се може критиковати као неодговарајући, јер не доприноси транспарентности а даје простор за „рад на црно“.⁴⁷ Ипак, у пракси ће послодавци имати унапред припремљено писано обавештење које ће доставити запосленима одмах по ступању на рад заједно са другим документима (интерним актима, правилницима о раду, приручницима за здравље и безбедност на раду и сл.). У случају да радник одлази да ради у иностранство на период дужи од четири узастопне недеље, комплетан информативни пакет мора бити пружен раднику пре одласка. Ако дође до неких промена у подацима које је саопштио послодавац на почетку радног односа, конституисана је обавеза накнадног обавештења достављањем новог документа што је могуће пре, а најкасније на дан ступања на снагу промене. Надаље, у циљу веће правне сигурности информације се запосленима достављају у писаној форми, било на папиру или у електронској форми. Штавише, информације се могу пружити на различите начине, у писаном уговору о раду, писму о запослењу (*letter of employment*), или у недостатку тих докумената путем писане изјаве која садржи битне елементе радног односа, а коју потписује послодавац. Уколико неки од наведених докумената садржи само део информација, послодавац је дужан да запосленом достави недостајуће податке у додатној писаној изјави.⁴⁸ Дакле, у погледу начина информисања, могу бити коришћени различити модели тако да услови рада могу бити садржани у једном или више докумената. Писана изјава послодавца није уговор о раду нити његов супститут или додатак, већ доказ о условима рада. То важи и у случају да је послодавац послао писану изјаву о условима рада запосленом на преглед и саглашавање. Потписивање потврде о пријему изјаве, као и потписивање саме изјаве послодавца не чини изјаву двостраним правним актом.⁴⁹ С циљем да буде очувана јасноћа и да се информације пружају једнообразно могуће је коришћење шаблона.⁵⁰ Осим тога, треба поменути да обавеза информисања лежи на послодавцу што не искључује могућност да се у тој улози нађу и други субјекти који нису друга страна уговорница у уговору о раду. То може бити како физичко тако и правно лице на које је та обавеза делегирана, а обавеза информисања може се тицати свих или само неких информација. То је добро решење, имајући у

⁴⁷ “European Commission, Staff Working Document REFIT Evaluation of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC)”, Brussels, 2017, p. 4.

⁴⁸ Polonca Končar, „Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih“, *op. cit.*, p. 270.

⁴⁹ Супротно гледиште заузимају енглески судови који праве разлику између наведене две ситуација, у смислу да писана изјава послодавца прераста у уговор о раду ако је запослени потпише. Тако, у чувеном предмету *Gascol* у којем је било спорно трајање радног времена, запослени је потписао писану изјаву послодавца у којој су били назначени сви услови који се односе на радно време, што је било довољно да се том акту да карактер правно обавезујућег уговора. Видети: *Gascol Conversions Ltd v J W Mercer* [1974] IRLR 155.

⁵⁰ Директива 2019/1152 (ЕУ), чл. 5(2).

виду да се послодавац више не јавља као недељив субјект и да се управљачка овлашћења могу пренети на друга лица која у том случају имају обавезу да пруже информације. Тако, у случају *outsourcing*-а, осим делегирања споредних активности на спољног партнера, у оквиру услуга тзв. управљања људским ресурсима, специјализовани пружаоци услуга могу пружати информације запосленима о условима рада уместо послодавца.⁵¹

4) ПРАВИЛА ДОКАЗНОГ ПОСТУПКА

Директива Савета 91/533 ЕЕЗ не утиче на национално право и праксу у погледу терета доказивања, постојања и садржаја уговора о раду и примене релевантних процесних правила. То треба тумачити на начин да европски законодавац не захтева и не забрањује примену националних правила која регулишу наведена питања. Заправо, информације које је доставио послодавац у вези са радним односом и уговором о раду користе се као доказ, али се примењују национална правила о извођењу доказа. Комунитарно право није позвано да уреди како треба применити национална процесна правила, нити је успоставило своја процесна правила, премда познаје могућност примене правила о терету доказа која иду запосленима у прилог.⁵² Тако, кршење права може другу страну ставити у повољнији положај у погледу терета доказивања изнете тврдње. До пребацивања ризика недоказаности може доћи ако једна страна није испунила своју законску обавезу (нпр. немачко право). Наиме, може се сматрати да је послодавац својим пропуштањем да пружи одговарајућу документацију у ствари осујетио извођење доказа.⁵³ У сваком случају, послодавцу се мора дозволити да изнесе чињенице које му иду у прилог, те да покаже да су битни аспекти радног односа у обавештењу нетачни или да су изнете чињенице погрешно доказе. Осим правила о терету доказа важно је размотрити и шта се може користити као доказ у поступку, нарочито ако се узме у обзир чињеница да се информације о условима рада могу наћи у једном или више докумената. У британском предмету *Gascol* разматрано је да ли писана изјава послодавца

⁵¹ Bartłomiej Bednarowicz, "Delivering on the European Pillar of Social Rights: the new Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union", *op. cit.*, p. 609.

⁵² Директива 2019/1152 (ЕУ), чл. 18 (4).

⁵³ Инспекција рада као орган надлежан за проверу поштовања услова рада може наложити примену одређених мере без изрицања кривичне одговорности послодавца. Ако се погледа ранија Директива уочава се да су адекватне санкције у случају повреде права на информисање изостале, док право на накнаду штете није ни коришћено у пракси. Видети: Márton Leó Zaccaria, "Connections between the European pillar of social rights and the Hungarian labour law, with special regard to Directive (EU) 2019/1152", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 1, 2022, p. 295.

може послужити као доказ о уговореним условима рада.⁵⁴ Одсуство протеста или приговора на писану изјаву послодавца служило је као индиција да је писана изјава формирана на уговорној основи. Отуда је била присутна бојазан да ће запослени несвесни значаја правног документа који потписују у ствари прихватати нови уговор о раду или његов анекс (додатак). За разлику од тог предмета у којем је писана изјава била једини доказ, у случају *System Floors* писана изјава послодавца коју је запослени потписао, а која је садржала нетачан датум почетка рада, служила је као потврда о пријему документа.⁵⁵ Другим речима, писана изјава је једнострана радња у којој послодавац износи свој став у погледу уговорених услова. Дакле, писана изјава нема споразумну природу односно не постаје саставни део уговора о раду пристанком запосленог. Иако представља *prima facie* доказ о условима рада, писана изјава није уговор о раду, тако да се може оспоравати и коришћењем других доказа у судском поступку. У том смислу, писана изјава не треба да ужива приоритет, што значи да се уговор о раду мора тумачити у светлу свих доказа који су доступни и чије су извођење странке предложили.⁵⁶ Правни карактер писане изјаве био је нарочито дискутабилан у енглеском праву које је две године по доношењу Директиве Савета 91/533/ЕЕЗ извршило реформу законодавног система у циљу јачања права радника. Ранија судска пракса енглеских судова показала је спремност да услове рада из писане изјаве угради у индивидуалне уговоре о раду у ситуацијама када се наведеним условима запослени није успротивио у разумном року.⁵⁷ Насупрот томе, у новијој јуриспруденцији присутна је већа обазривост, те се статус изјаве тумачи као снажан доказ у поступку.⁵⁸ Тако, у случају да запослени тврди да писана изјава послодавца не одражава стварну садржину уговора о раду, запослени може оспоравати њену тачност коришћењем других доказа (нпр. писма о запослењу). Штавише, у предмету *Robertson v British Gas Corp* запослени на пословима читача бројила, добили су писма у којима је стајало да ће бити квалификовани за подстицајне бонусе на начин предвиђен колективним уговором о раду.⁵⁹ Неколико година касније послодавац је дао писану изјаву

⁵⁴ *Gascol Conversions Ltd v J W Mercer* [1974] IRLR 155.

⁵⁵ *System Floors Ltd v Daniel* [1981] IRLR 475.

⁵⁶ Jeff Kenner, "Statement or Contract? – Some Reflections on the EC Employee Information (Contract or Employment Relationship) Directive after *Kampelmann*", *Industrial Law Journal*, vol. 28, no. 3, 1999, pp. 211–215.

⁵⁷ I. T. Smith, Gareth Thomas, *Smith & Wood's employment law*, Ninth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2007, p. 100.

⁵⁸ Antonio Lo Faro, "Judicial Enforcement of EC Labour Law: Time limits, burden of proof, ex officio application of EC law", WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Working Papers, no. 3, 2002, p. 31.

⁵⁹ *Robertson v British Gas Corp* [1983] ICR 351; I. T. Smith, Gareth Thomas, *Smith & Wood's employment law*, Ninth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2007, p. 100.

о условима рада у којима право на подстицајне бонусе није било изричито наведено, да би престао да их исплаћује након што је обавестио синдикат о томе. Запослени је оборио тачност писане изјаве послодавца, тврдећи да писана изјава послодавца чак и није писани доказ о условима рада, али да се мора узети у обзир у светлу чињеница случаја, посебно чињенице да изјава није дата седам година након што је запослени ступио на рад.

5) ЗАКЉУЧАК

Предвидиви услови рада, као кључни елемент заштите радних права, представљају значајан корак ка постизању равнотеже између флексибилности тржишта рада и социјалне сигурности. Трендови флексибилизације и дерегулације довели су до нестабилности и недостатка предвидивости у радним односима. Са жељом да се створе бољи услови за живот и рад на простору ЕУ, европски законодавац је осмислио путоказ који води развоју социјалних права. Неадекватни правни оквир може да подвргне раднике који раде у нестандартним облицима рада нејасним или непоштеним праксама које отежавају остваривање њихових права. Суштина је да се побољша транспарентност на тржишту рада без наметања прекомерног оптерећења послодавцима. С друге стране, сви радници, укључујући и раднике на привременим пословима, имају корист од транспарентних и предвидивих услова рада и успостављених минималних стандарда. Наиме, концепт транспарентности и предвидивости везује се за лакшу идентификацију променљивих услова рада. Тематика предвидивих услова рада била је предмет Директиве о писаној изјави 91/533/ЕЕЗ која је била осмишљена на начин који је интегрисао архетипску парадигму запосленог који ради по основу уговору о раду на неодређено време за једног послодавца све до навршетка радног века и остваривања права на старосну пензију. Усвојена у периоду пре појаве нових облика рада, решења садржана у њој нису могла да одговоре на савремене изазове у регулисању положаја запослених, остављајући тако простор за привидно независан, прекаран и непријављен рад. Како би се обезбедила ефикаснија заштита права запослених у условима неслућеног технолошког напретка и иновација усвојена је Директива 2001/1152 ЕУ. Реч је о инструменту који гарантује адекватан ниво и квалитет информација, посебно у земљама у којима је режим радног права мање ефикасан по том питању, па закључивање писаних уговора о раду или није обавезно или није уобичајено. Запослени мора бити обавештен о сваком елементу уговора о раду који се, због своје важности мора сматрати његовим битним елементом. То омогућава бољу заштиту запослених у случају непризнавања њихових права, што осигурава већу транспарентност тржишта рада. Листа информација треба да демонстрира стварну садржину уговора. Предвидиви услови рада представљају основу за

стварање стабилног и продуктивног радног окружења. Осим начелне забране злоупотребе атипичних уговора о раду, употреба рада по позиву (*work on call*) је лимитирана. Премда се флексибилност смешта на маргину, послодавци имају корист од уговорне стабилности и продуктивније радне снаге. Ако је образац рада у потпуности или делимично непредвидив, послодавац има посебне обавезе које уважавају специфичност околности под којима се рад обавља, што претпоставља информисање запослених о распореду сменског рада и броју гарантованих плаћених радних сати.

6) ИЗВОРИ

- Aranguiz, Ane, Bednarowicz, Bartłomiej, "Adapt or perish: recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure", *European Labour Law Journal*, vol. 9, no. 4, 2018.
- Bednarowicz, Bartłomiej, "Delivering on the European Pillar of Social Rights: the new Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union", *Industrial Law Journal*, vol. 48, no. 4, 2019.
- Bekker, Sonja, "Flexicurity in the European semester: Still a relevant policy concept", *Journal of European Public Policy*, vol. 25, 2017.
- Bozhko, Volodymyr, Zadorozhnyy, Volodymyr, Kulchii, Inna, Smahliuk, Victoria, "Comparative Legal Analysis of the Council Directive 91/533/EEC on an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship with the Current Labor Law of All Its Member States", *International Journal of Engineering & Technology*, vol. 7, 2018.
- Barnard, Catherine, *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2012.
- De Stefano, Valerio, "Introduction: crowdsourcing, the gig-economy, and the law", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, 2016.
- Драгићевић, Марија, *Правни положај запослених у случају промене послодавца*, докторска дисертација (необјављена), Универзитет у Нишу, Правни факултет, Ниш, 2022.
- Faro Lo, Antonio, "Judicial Enforcement of EC Labour Law: Time limits, burden of proof, ex officio application of EC law", WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", Working Papers, no. 3, 2002.
- Georgiou, Despoina, "The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 28, no. 2, 2022, pp. 193–210.
- Houwerzijl, Mijke, "Information on Contract Conditions", in: Monika Schlachter (ed.), *EU labour law – A Commentary*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2015.

- Ковачевић, Љубинка, „Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на Директиву (ЕУ) 2019/1152“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, vol. 54, no. 4.
- Kountouris, Nicola, “The concept of ‘worker’ in European Labour Law – Fragmentation, Autonomy, and Scope”, *Industrial Law Journal*, vol. 47, no. 2, 2018.
- Kenner, Jeff, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*, Hart Publishing, Oxford/Portland, 2003.
- Kotulovski, Karla, Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Evropskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja, *Zagrebačka pravna revija*, vol. 10, no. 1, 2021.
- Kenner, Jeff, “Statement or Contract? – Some Reflections on the EC Employee Information (Contract or Employment Relationship) Directive after *Kampelmann*”, *Industrial Law Journal*, vol. 28, no. 3, 1999.
- Končar, Polonca, „Predlog direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih“, *Delavci in delodajalci*, no. 2–3, 2018.
- Лубарда, Бранко А., *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004.
- Nenu Carmen, Constantina, “The employer’s obligation to inform the successful candidate, namely the employee, on the essential terms of the individual employment contract. National and European normative aspects”, *European Integration – Realities and Perspectives*, vol. 9, 2014.
- Nielsen, Ruth, *European Labour Law*, DJØF, Copenhagen, 2000.
- Рељановић, Марио, Мисаиловић, Јована, „Транспарентни и предвидиви услови рада – тенденције у праву ЕУ и законодавству Републике Србије“, *Страни правни живот*, бр. 1, 2023.
- Рељановић, Марио, „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни живот*, бр. 3, 2019.
- Risak, Martin, Dullinger, Thomas, *The concept of ‘worker’ in EU law – Status quo and potential for change*, ETUI aisbl, Brussels, 2018.
- Раичевић, Данило, Антић, Александар, „Уговор без одређеног радног времена (zero hour contract)“, *Радно и социјално право*, бр. 1, 2016.
- Smith, I. T., Thomas Gareth, *Smith & Wood’s employment law*, Ninth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2007.
- Вуковић, Игор, Ковачевић, Љубинка, „Заштита узбуњивача: обавеза лојалности запосленог послодавцу наспрам заштите јавног интереса“, у: Жељко Мирјанић, Игор Милинковић (ур.), *Правни положај узбуњивача у упоредном и домаћем праву (правни и етички аспекти): зборник радова са округлог стола*, Бања Лука, 2019.

- Zaccaria, Leó Márton, "Connections between the European pillar of social rights and the Hungarian labour law, with special regard to Directive (EU) 2019/1152", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 1, 2022.

DIRECTIVE 2019/1152 ON TRANSPARENT AND PREDICTABLE WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION

Tijana KOVAČEVIĆ*

Abstract: This paper provides a detailed analysis of Directive 2019/1152/EU on transparent and predictable working conditions, a crucial tool in the fight against social dumping. It ensures that employees are provided with minimum guarantees regarding their working conditions. The first part of the analysis examines the personal scope of the Directive, focusing on the expanded group of individuals entitled to legal protection and to whom the employer must provide specific information. The paper then explores how the employer's obligation to provide that information is implemented, as well as the timeline within which this must be done. This timeline is critically assessed as insufficient, as it fails to promote true transparency and could inadvertently encourage undeclared work. Additionally, the legal nature of the employer's written statement is analysed. This document, which provides information about working conditions, plays a significant role in countries where employment contracts are not formalised or provided in writing.

Keywords: Working conditions, European Union law, written statement, non-standard forms of work.

* Faculty of Law, University of Belgrade. E-mail: tijanarkovacevic@gmail.com. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3555-6335>.