

## **ИЗБОРНОМ ВЕЋУ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Одлуком Изборног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на XV седници од 26. децембра 2011. године, одређени смо за чланове Комисије за писање реферата о кандидатима пријављеним на конкурс за избор у звање једног доцента за Радноправну ужу научну област – предмет Радно право, са пуним радним временом, на одређено време од 5 година, на Правном факултету Универзитета у Београду. У том својству, Изборном већу подносимо следећи

### **ИЗВЕШТАЈ**

На конкурс за избор у звање једног доцента за Радноправну ужу научну област – предмет Радно право, са пуним радним временом, на одређено време од 5 година, који је објављен у „Службеном гласнику Републике Србије“, број 101 од 30. децембра 2011. године и публикацији Националне службе за запошљавање „Послови“, број 446-447 од 4. јануара 2012. године, као и на интернет страници Правног факултета и Универзитета у Београду, у року су се пријавила два кандидата:

- 1) др Љубинка Ковачевић, асистент на Правном факултету Универзитета у Београду;**
- 2) др Братислав Станковић, доцент на Државном универзитету у Новом Пазару.**

#### **Ад. 1.**

**І Биографски подаци – Др Љубинка Ковачевић** рођена је 24. децембра 1977. године у Нишу. Завршила је основну школу „Бранислав Нушић“ у Београду, као носилац Вукове дипломе и ученик генерације, и Земунску гимназију, са одличним успехом. Правни факултет Универзитета у Београду уписала је школске 1996/97. године и на њему дипломирала 2001. године, са општом просечном оценом 9,32. Током студија била је похваљена за одличан успех у учењу и стицању знања. Последипломске студије на Правном факултету, Смер за радно право и право социјалног осигурања, уписала је школске 2001/02. године. Наредне године положила је испит из Методологије правних и друштвених наука са оценом десет, док је усмени магистарски испит положила са одликом 24. децембра 2003. године. Магистарску тезу под називом „Нормирање социјалне сигурности у међународном праву“ одбранила је са одликом 6. јула 2007. године. Докторску дисертацију под називом „Правна субординација у радном односу и њене границе“ одбранила је са одликом 24. октобра 2011. године на Правном факултету Универзитета у Београду.

Од 1. фебруара 2002. до 30. септембра 2005. године била је запослена на Институту за упоредно право у Београду, најпре као приправник у научно-истраживачкој делатности, а од 1. марта 2003. године као истраживач-приправник.

**II Педагошки рад** – У звање асистента-приправника за научну област Радно право на Правном факултету Универзитета у Београду кандидат Ковачевић је изабрана 4. априла 2005. године, а пет месеци касније засновала је радни однос на Правном факултету. У звање асистента за научну област Радно и социјално право изабрана је 23. априла 2008. године, док је 28. фебруара 2011. године поново изабрана у ово звање.

Од школске 2005/06. године руководи вежбама из Радног права, односно Радног и социјалног права. Приликом вредновања педагошког рада руководиоца вежби, рад на вежбама из Радног и социјалног права код асистента Љубинке Ковачевић студенти су оценили укупном просечном оценом 4,847 у школској 2010/11. години и оценом 4,725 у школској 2011/12. години.

**III Објављени радови** – Кандидат Љ. Ковачевић је аутор више радова из области радног права, права социјалне сигурности и међународног радног права објављених у научним часописима и тематским монографијама и зборницима.

**1. Радови објављени до избора у звање асистента-приправника**

- „Безбедност и здравље радника у оквиру Европске уније“, *Страни правни живот*, бр. 1-3/2002, стр. 217-234. (прерађени семинарски рад одбрањен на последипломским студијама)
- *Развој правне заштите војних инвалида у Србији од 1863. године до данас* у А. Микулић *et al.* (ур.), „Правна заштита војних инвалида и породица погинулих ратника са збирком прописа“, Удружење ратних и мирнодопских војних инвалида Србије, Београд, 2003, стр. 15-147. (коауторски рад са Н. Мрвић-Петровић и П. Вукасовићем)
- *Високи савет магистратуре у Француској* у Група аутора, „Правосудни савети“, Институт за упоредно право, Београд, 2003, стр. 31-56.
- *Социјална политика: Хармонизација домаћег законодавства са правом Европске уније*, Институт за упоредно право, Београд, 2004, 280 страна (коауторски рад са М. Динкић).
- *Међународноправни аспект заштите радних односа: усклађивање са правом Европске уније* у К. Бобар (ур.), Зборник радова „Одговорност у раду“, Глосаријум, Београд, 2004, стр. 135-172.
- „Регулисање здравственог осигурања у Француској“, *Ревиија за право осигурања*, бр. 3-4/2004, стр. 13-33.
- „Европска социјална повеља“, *Избор судске праксе*, бр. 9/2004, стр. 5-14.
- *Усклађивање домаћег радног права са директивама Европске уније путем одредаба новог Закона о раду* у К. Бобар (ур.), Зборник радова „Радни односи“, Глосаријум, Београд, 2005, стр. 89-128.
- *Радно право Финске* у Б. Кривокапић (ур.), „Увод у право Финске“, Институт за упоредно право, Београд, 2005, стр. 375-416.
- „Нормирање социјалних права у оквиру Савета Европе“, *Страни правни живот*, бр. 1-2/2005, стр. 217-258.
- *Малта* у В. Ракић-Водинелић, А. Чавошки (ур.), „Приступање Државне заједнице Србија и Црна Гора Европској унији: искуства десет новопримљених држава“, Институт за упоредно право, Београд, 2005, стр. 69-81.
- „Приказ новог Закона о здравственом осигурању“, *Ревиија за право осигурања*, бр. 3-4/2005, стр. 41-47.

- *Забрана дискриминације и узнемиравања на раду у праву Европске уније* у К. Бобар (ур.), Зборник радова „Новине у прописима о раду“, Глосаријум, Београд, 2006, стр. 39-79.
- Приређивање поглавља *Међународни документи о заштити радника миграната* у Б. Кривокапић (ур.), „Збирка докумената од значаја за правни положај српске дијаспоре“, Министарство за дијаспору Републике Србије, Институт за упоредно право, Београд, 2005, стр. 413-500.

## **2. Радови написани и објављени до избора у звање асистента**

- *Нормирање социјалне сигурности у међународном праву*, магистарски рад одбрањен на Правном факултету Универзитета у Београду, 2007, 444 стране.
- „Европска социјална повеља: загарантована права, уговорне обавезе, надзорни механизам“, *Радно и социјално право*, vol. 9, бр. 1-6/2005, стр. 550-571.
- *Извори комунитарног радног и социјалног права* у Д. Вуковић, А. Чекеревац (ур.), „Социјална политика у процесу европских интеграција“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2006, стр. 67-93.
- „Појам узнемиравања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву“, *Радно и социјално право*, vol. 10, бр. 1-6/2006, стр. 338-375.
- *Основна начела Европске конвенције о социјалној сигурности* у С. Табороши (прир.), „Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ. Прилози пројекту 2006“, Правни факултет у Београду, Београд, 2007, стр. 261-286.
- *Концепција радног права Европске уније* у Ј. Ћирић (ур.), Зборник радова „50 година Европске уније“, Институт за упоредно право, Влада Србије – Канцеларија за придруживање ЕУ, Београд, 2007, стр. 225-248.
- „Правне последице ступања трећег лица у права и обавезе послодавца“, *Радно и социјално право*, vol. 11, бр. 1/2007, стр. 342-359.
- *Европски минимални стандарди социјалне сигурности: досадашњи развој и изгледи за будућност* у Д. Вуковић, А. Чекеревац (ур.), „Социјална политика и социјалне реформе“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2007, стр. 68-88.

## **3. Радови објављени након избора у звање асистента**

### **3.1. Радови у тематским зборницима**

1. *Једнакост и забрана дискриминације у радном праву* у Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), „Тржиште рада и политика запослености“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2008, стр. 173-194. **(М44 - 2 бода)**
2. *Рад на даљину – правни аспекти* у Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), „Социјална права и економска криза. Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 1-3. октобар 2009“, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009, стр. 93-108. **(М63 - 1 бод)**
3. *Уређивање и скраћивање радног времена – основне тенденције и проблеми* у Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), „Социјална политика и криза“,

Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 121-137. **(M44 - 2 бода)**

4. *Радни однос и право на поштовање приватног живота* у Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), „Остваривање и заштита социјалних права. Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 6-9. октобар 2010.“, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2010, стр. 166-184. **(M63 - 1 бод)**

### **3.2. Радови у научним часописима**

1. „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, vol. XII, бр. 1/2008, стр. 224-248. **(M63 – 1 бод)**
2. „Дисциплинска власт послодавца и њене границе“, *Право и привреда*, vol. 45, бр. 5-8/2008, стр. 1059-1075. **(M52 – 2 бода)**
3. „Појам радног времена и правна квалификација неких граничних случајева“, *Правни живот*, vol. 57, бр. 12/2008, стр. 575-588. **(M51 – 3 бода)**
4. „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *Право и привреда*, vol. 46, бр. 5-8/2009, стр. 675-688. **(M52 – 2 бода)**
5. „Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа“, *Право и привреда*, vol. 47, бр. 7-9/2010, стр. 439-458. **(M52 – 2 бода)**

### **3.3. Прикази**

1. „Ступио је на снагу Српско-црногорски споразум о социјалном осигурању“, *Право и привреда*, vol. 45, бр. 1-4/2008, стр. 184-191. **(не бодује се)**
2. „Основна решења Међународне конвенције о правима лица са инвалидитетом“, *Право и привреда*, vol. 45, бр. 9-12/2008, стр. 146-150. **(не бодује се)**
3. „Новелирање комунитарноправних прописа о радном времену: колико ће трајати радна недеља у Европи?“, *Право и привреда*, vol. 46, бр. 9-12/2009, стр. 89-96. **(не бодује се)**
4. „Основне новине у законодавству о запошљавању“, *Право и привреда*, бр. 1-3/2010, стр. 182-189. **(не бодује се)**

## **4. Радови написани и објављени после поновног избора у звање асистента**

### **4.1. Докторска дисертација**

*Правна субординација у радном односу и њене границе*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду, Београд, 2011, 469 страна.

### **4.2. Радови у монографијама и тематским зборницима**

1. *Запошљавање лица са инвалидитетом* у Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), „Социјалне реформе: Садржај и резултати“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 195-213. **(M44 - 2 бода)**
2. *Битни елементи правног појма психичког узнемиравања на раду* у Светислав Табороши (прир.), „Развој правног система Србије и хармонизација са правом

ЕУ: Прилози пројекту 2010“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 170-190. **(М45 – 1,5 бод)**

3. *Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем у Боровоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), „Социјална права и европске интеграције: Зборник радова са Саветовања правника, 5-8. октобар 2011, Златибор“, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2011, стр. 60-77. (М63 - 1 бод)*
4. *Циљ и смисао радноправне заштите „узубуњивача“ у Ђорђе Игњатовић (ур.), „Казнена реакција у Србији“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 221-237. (М44 - 2 бода)*

#### **4.3. Радови у научним часописима**

1. „Изазови заштите запослених који раде (к)од куће, *Право и привреда*, vol. 48, бр. 7-9/2011, стр. 452-470. **(М52 – 2 бода)**
2. „Заштита миграната од социјалних ризика у праву Европске уније“, *Страни правни живот*, бр. 3/2011, стр. 151-171. **(М51 – 3 бода)**

#### **4.4. Прикази**

1. „Непосредна законска забрана психичког узнемиравања на раду“, *Право и привреда*, vol. 47, бр. 10-12/2010, стр. 210-218. **(не бодује се)**
2. „Нови стандарди Савета Европе о заштити узбуњивача“, *Право и привреда*, vol. 48, бр. 1-3/2011, стр. 169-175. **(не бодује се)**
3. „50 година Европске социјалне повеље“, *Право и привреда*, бр. 10-12/2011, стр. 155-162. **(не бодује се)**

У складу са одредбом члана 124 став 3 Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 131/06, 140/08, 143/08, 150/09, 160/11 и 162/11 – пречишћен текст) и Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 140/08, 144/08, 160/2011 и 161/2011), којима је предвиђено да се приликом избора у звања наставника узимају у обзир радови који су објављени од избора у постојеће звање, у Извештају Комисије биће приказани и оцењени радови које је кандидат Љубинка Ковачевић објавила након избора у звање асистента, као и њена докторска дисертација.

1) *Правна субординација у радном односу и њене границе*, докторска дисертација одбрањена на Правном факултету Универзитета у Београду, Београд, 2011, 469 страна.

Садржајем докторске дисертације под називом „Правна субординација у радном односу и њене границе“ обухваћена су уводна разматрања, пет делова и закључак, са укупно 469 страна (фонт *Times New Roman* 12, проред 1,0), 1679 наведених фуснота у тексту и 327 цитираних библиографских јединица, од којих су 213 монографије и чланци страних аутора и 114 јединица српских и аутора са простора бивше СФР Југославије, а израђен је и посебан списак коришћених правних извора. Основни научни, сазнајни циљ дисертације подразумевао је да се, кроз аналитички приступ референтној литератури и изворима (домаћег, упоредног и међународног) радног права, утврде садржај и границе правне субординације у

радном односу, као и њене кључне функције у савременом радном праву. Отуда су у дисертацији систематизована научна сазнања о значењу појма субординације и њеним функцијама, уз свестрано (пре)испитивање категорија, концепција и теорија на којима се заснивају радноправне норме, посебно норме које се непосредно или посредно тичу вршења и ограничавања послодавчевих управљачких, нормативних и дисциплинских овлашћења.

Правна субординација се први пут појављује као радноправни појам поткрај XIX века, када је у судској пракси француских судова осмишљена као критеријум за одређивање подручја примене законодавства о несрећама на раду. Овај појам је, касније, прихваћен у литератури, уз постепено развијање и обогаћивање новим функцијама, од којих су најважније функције критеријума за квалификацију уговора о раду, (битног) елемента радног односа, критеријума за дефиницију појма запосленог и мерила за примену радног законодавства. У том смислу се и питање субординације у радном односу појављује као једно од кључних и увек актуелних питања радног права, будући да радно право тежи да доведе у равнотежу субјекте радног односа, превасходно, путем ограничавања послодавчевих овлашћења и заштите достојанства и добробити запослених на раду. Остваривање овог циља скопчано је са низом проблема на које би на првом месту могла да одговори доктрина. Међу тим проблемима, као посебно значајан појављује се проблем откривања значења и садржине субординације у радном праву, због чега је полазиште у истраживању чинило осветљавање правног појма субординације. Како је свака замисао о субординацији неразумљива ако није уграђена у један шири контекст, који обухвата питање рада за другог и, посебно, питање зависног рада, најпре је извршен увид у најважније концепције уговора о раду и радног односа. Ова анализа је, затим, развијена у разматрање прошлости и историје уређивања зависног рада, будући да савремена радноправна решења имају дубоке корене, који сежу, чак, до старог и средњег века, иако је тада рад за другог имао и низ особености које савремено право не познаје. У том смислу су разматрана питања зависног рада у старом веку (римска *locatio conductio operarum*), средњовековни „радни односи“ и лична субординација као њихово суштинско обележје, те нововековна рецепција или посредни утицај римског права на уређивање уговора о најму рада, односно уговора о раду. У посебном поглављу учињено је разграничење правне субординације од других сличних односа, посебно односа економске и личне субординације. Први део рада завршава се поглављем посвећеним актуелним тенденцијама у развоју радног права, у којем су преиспитани циљеви радног права и улога његових појединих извора (процеси „флексибилизације“, „дереглементације“ и „индивидуализације“ радног права), као и „нова лица“ субординације.

У наставку дисертације изложени су резултати истраживања садржаја субординације у радном односу, уз уважавање хетерогености односа субординације, који се, неретко, разликује од једног до другог радног односа, пре свега по степену подређености запосленог власти послодавца (односно по степену аутономије запосленог на раду), а, затим, и по различитим начинима на која се та подређеност испољава. Будући да, и поред те особине, садржина правне субординације може да се изведе из анализе појединих послодавчевих овлашћења, посебни одељци у оквиру *Другог дела* рада посвећени су кључним аспектима подређивања запосленог управљачким, нормативним и дисциплинским овлашћењима послодавца. Пре анализе сваког од ових елемената субординације,

указано је на обресе (будућег односа) субординације који се називу већ у односу између послодавца и кандидата за запослење, након чега су размотрена изворишта управљачких овлашћења послодавца, као и кључни правни проблеми који се тичу издавања налога и упутстава, надзора над радом запослених и вредновања њиховог рада. У наредном поглављу обрађена су питања нормативне власти (функције) послодавца и „зависног“ аутономног права као њеног резултата, а, затим, и дилема о врстама једностраних аката послодавца који спадају у опште правне акте у домаћем праву, те питање места кодекса понашања и правилника о раду у систему атипичних аутономних извора радног права. Са друге стране, анализа подређивања запосленог дисциплинској власти послодавца укључила је разматрање појма, основа и циљева дисциплинске власти, као и правног режима дисциплинске одговорности у упоредном и домаћем праву. Поред ових основних обележја правне субординације, размотрена су и њена најзначајнија споредна обележја, која су нарочито важна за квалификацију рада запослених који уживају висок степен (техничке) аутономије на раду. У том смислу посебно су анализирани критеријум (техничке и функционалне) укључености запосленог у организован радни процес и критеријум неучествовања запосленог у ризику посла, у складу са правилом *Cuius commoda, eius et incommoda*.

Функције субординације у радном праву представљају предмет *Трећег дела* рада, где је правна субординација, најпре, анализирана као битан елемент радног односа, односно као индикатор зависног рада, уз посебно указивање на разлике између зависног и независног рада, проблем привидног независног рада, као и појам економски зависног рада. Као посебна функција субординације разматрана је могућност да буде коришћена као критеријум за дефинисање субјеката радног односа, што је посебно значајно због појаве нових, атипичних, облика запослења који запосленима пружају висок степен самосталности на раду, приближавајући их samozапосленим лицима. У оквиру посебног поглавља, правна субординација је анализирана и као критеријум за квалификацију уговора о раду и његово разликовање од уговора о делу, уговора о пуномоћству и уговора о ортаклуку.

Целовита обрада питања правне субординације у радном односу претпоставља и утврђивање њеног подручја, тј. њене временске и просторне димензије. Стога је у оквиру *Четвртог дела* рада обрађен појам радног времена, као механизма за успостављање и „мерење“ правне субординације, уз сагледавање могућности за вршење послодавчевих овлашћења и у одређеним граничним случајевима, какви су дежурство, приправност за рад и паузе. Поред временске димензије, одређивање подручја правне субординације захтева и дефинисање места рада, због чега је нарочита пажња посвећена испитивању поставке да власт послодавца, по правилу, „не напушта зидове предузећа“, као и анализи допуштених изузетака проширења појма места рада (и послодавчевих овлашћења) и ван ових граница (рад код куће и рад на даљину), у којима се проблематизује питање природе, начина и обима организације и контроле рада ван просторија послодавца.

Како се историја радног права може разумети, између осталог, и као процес постепеног ограничавања послодавчевих овлашћења, у оквиру *Петог дела* рада детаљно су анализирани најважније границе правне субординације. Анализа граница подређивања управљачкој власти је, тако, укључила разматрање критеријума (не)допуштености послодавчевих налога и надзорних овлашћења, као и ублажавање правне субординације гаранцијама права из колективног радног односа. У оквиру поглавља посвећеног границама подређивања нормативној власти

послодавца испитан је значај правила о хијерархији извора радног права, законског ограничавања садржаја послодавчевих аката и уређивања поступка њиховог доношења и контроле њихове примене, док су границе подређивања дисциплинској власти послодавца испитане у светлу забране кажњавања запослених за неизвршавање незаконитих налога, као и процесних услова за вршење дисциплинске власти. У оквиру овог дела рада посебно је размотрено питање утицаја гаранција људских права и основних слобода на уређивање радног односа, тј. питање мере у којој власт послодавца (и његова слобода предузетништва) може да се ограничи због стварања услова за делотворно остваривање права и слобода запослених на месту рада. То је учињено кроз свестрано разматрање услова за примену начела једнакости и забране дискриминације лица која траже запослење и запослених, као и услова за делотворно остваривање права на достојанство и права на поштовање приватног живота.

У *Закључку* су сумирани резултати оствареног истраживања, уз покушај предвиђања могућег правца даљег развоја радног права, нарочито када је реч о кључним аспектима и правним границама односа подређености и надређености. Стога су критички размотрена најважнија тумачења савременог смисла правне субординације, која се крећу у распону од одрицања својства битног елемента радног односа (и уговора о раду), до „разводњавања“ појма субординације до мере у којој он постаје секундаран у односу на друге елементе радног односа. Овим ставовима супротстављен је став да већина промена које су се последњих деценија десиле у свету рада утиче на испољавање нових облика (других лица) субординације. У њима послодавци задржавају, а, у неким сегментима, чак, и интензивирају, своја основна овлашћења, будући да ће послодавац, докле год постоји уговор о раду, бити овлашћен да управља радом, издаје налоге и изриче дисциплинске санкције које се односе на његовог суконтрахента, што су довољни елементи за успостављање власти као правне категорије. То, коначно, значи да субординација, и даље, представља битан елемент радног односа, суочавајући радно право са изазовом успостављања равнотеже између потребе да се обезбеде услови за остваривање слобода предузетништва и заштиту легитимних интереса послодаваца, са једне стране, и потребе стварања услова за делотворно остваривање и заштиту права и слобода запослених на раду, са друге стране. Назначени ставови размотрени су и у светлу пожељних реформи домаћег радног права, због чега су учињени и конкретни и аргументовани предлози за новелирање радног законодавства и стварање услова за његову делотворн(иј)у примену и поштовање. Ово посебно стога што радно право и његови институти представљају велики правни проналазак претпрошлог века, који, међутим, треба континуирано прилагођавати друштвеним и економским променама, с тим што се у том поступку прилагођавања не сме нарушити дух радног права, нити се смеју изневерити идеје социјалне правде, друштвене кохезије и друге основне идеје и вредности које чине биће радног права.

2) *Једнакост и забрана дискриминације у радном праву* у Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), „Тржиште рада и политика запослености“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2008, стр. 173-194. (**М44 - 2 бода**)

Начела једнакости и забране дискриминације могу се разумети као важна граница послодавчеве (управљачке, нормативне и дисциплинске) власти, због чега су у раду размотрени кључни аспекти (и специфичности) примене ових општих правних начела у (међународном, упоредном и домаћем) радном праву. Показано је да је примена ових начела у поступку запошљавања од пресудног значаја за ограничавање послодавчевих овлашћења за утврђивање посебних услова за заснивање радног односа и избор кандидата за запослење, али да не искључује свако прављење разлике између кандидата, посебно ако се има у виду да се уговор о раду закључује *intuitu personae*. У том смислу су, у раду, анализирани и изузетне ситуације у којима би забрана различитог поступања могла да доведе у питање обављање конкретних послова (допуштени изузеци од забране непосредне дискриминације које оправдавају разлози аутентичности и други разлози професионалне нужности), као и могућност гарантовања (посебне) заштите и других видова повлашћеног поступања према одређеним категоријама радника, а у циљу успостављања стварне једнакости лица која на било који начин сnose последице претходне или актуелне дискриминације групе којој припадају.

3) **Рад на даљину – правни аспекти** у Боровоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), „Социјална права и економска криза. Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 1-3. октобар 2009“, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009, стр. 93-108. (М63 - 1 бод)

Последњих деценија, радно право је суочено са изазовом уређивања рада на даљину, због чега су у раду размотрени неки важни правни аспекти овог специфичног начина организације и извршавања рада. То је, најпре, укључило покушај дефинисања правног појма рада на даљину, а као битни елементи овог појма издвојени су и анализирани употреба информационе технологије за извршавање престације рада, специфично место рада и редовност извршавања престације рада на нестандардан начин. Други део рада обухвата анализу правног режима рада на даљину, при чему је посебна пажња посвећена могућности да се између запосленог који ради на даљину и послодавца успостави однос подређености и надређености, будући да запослени ради без непосредног послодавчевог надзора. Трећи део рада има за предмет заштиту запослених који раде на даљину, док је у закључним разматрањима предложена могућност да се у домаћем радном праву, по узору на одговарајућа упоредноправна решења, рад на даљину уреди као посебан начин организације рада, уз захтев да се запосленима који га обављају обезбеде иста права и услови рада као и запосленима који раде у просторијама послодавца. Ауторка, у том смислу, предлаже прилагођавање одређених правних правила специфичним обележјима рада на даљину, посебно када је реч о области безбедности и здравља на раду, организацији и уређивању радног времена и остваривању права из колективног радног односа.

4) **Уређивање и скраћивање радног времена – основне тенденције и проблеми** у Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), „Социјална политика и криза“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 121-137. (М44 - 2 бода)

Постепено ограничавање дужине радног времена у циљу заштите безбедности, здравља и достојанства запослених чини једну од основних тековина радног

законодавства. Тај циљ уређивања радног времена је, касније, прошириван и другим циљевима, поглавито због уверења да флексибилнија организација радног времена може допринети економском напретку предузећа (или, барем, његовом опстанку), а, затим, и због уверења да се скраћивање радног времена може користити и као мера у борби против незапослености. У раду су анализирани најважнији правни инструменти за скраћивање радног времена, са посебним освртом на скраћење законске максималне дужине радног времена и закључивање и примену уговора о раду са непуним радним временом. У посебном делу рада, размотрен је спор који обележава новелирање комунитарноправних прописа о радном времену, а тиче се правила о максималној дужини радне недеље и могућности његове дерогације на основу споразума запосленог и послодавца. Закључено је да се уређивање и организација радног времена налазе „између чекића и наковња“ који чине захтев флексибилности и захтев сигурности, суочавајући законодавце са задатком да покушају да ове захтеве доведу у равнотежу. Ауторка сматра да се у савладавању тог задатка не сме занемарити да организација радног времена није само економско питање, већ и питање које се најнепосредније тиче достојанства и добробити запослених, због чега његово уређивање мора почивати на бризи о безбедности и здрављу запослених, уз напуштање праксе свођења радног времена на „робу“ којом запослени и послодавац могу располагати како желе.

**5) *Радни однос и право на поштовање приватног живота*** у Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), „Остваривање и заштита социјалних права. Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 6-9. октобар 2010.“, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2010, стр. 166-184. **(М63 - 1 бод)**

У раду су анализирани неки важни аспекти остваривања права на поштовање приватног живота у области рада и запошљавања, од (не)допуштености примене одређених надзорних мера које ограничавају приватност запослених (контрола употребе службених средстава за комуникацију, видео-надзор и др.) до утицаја одређених чињеница из приватног живота на заснивање и престанак радног односа, дисциплинску одговорност запослених и остваривање права из радног односа. Показано је да законодавци, по правилу, непосредно уређују само неке аспекте приватности, док (пре)остали елементи приватног живота остају под окриљем генералне клаузуле о заштити личног интегритета запослених, чиме се омогућава да заштита буде проширена и у односу на друге повреде које нису наведене нормом (нарочито у вези са ризицима који прате појаву и коришћење нових технологија на раду). Закључено је да приватност запослених изузетно може бити ограничена на месту рада и у радно време само ако је то нужно за заштиту послодавчевог легитимног интереса, што се процењује с обзиром на врсту послодавчеве делатности и врсту послова поверених запосленом. Примена мера које ограничавају приватност запослених, при том, може бити допуштена само ако послодавац не може да оствари свој „важнији“ интерес на начин да не ограничи приватност запослених или да је ограничи у мањој мери. Увођење одређених мера морало би бити условљено и низом процесних захтева који имају за циљ заштиту достојанства запослених, пре свих, захтевом да запослени морају бити унапред обавештени о примени одређене мере, у складу са концепцијом разумног

очекивања приватности, која је осмишљена у судској пракси Европског суда за људска права.

6) „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право*, vol. XII, бр. 1/2008, стр. 224-248. (М63 – 1 бод)

Уговор о раду са непуним радним временом представља атипичан уговор о раду који омогућава флексибилно уређивање радног времена. Законодавци, стога, настоје да олакшају његово закључивање и примену, али и да заштите запослене који раде на основу овог уговора. Питање правног положаја ове категорије запослених се, у том смислу, налази у средишту сукоба између захтева флексибилности и захтева сигурности. Та напетост разрешава се кроз захтев да се запосленима са непуним радним временом обезбеди једнака (или, барем, сразмерна) заштита као и запосленима са стандардним обликом радног односа. Стога су у раду анализирана начела једнакости и сразмерности (*pro rata temporis*), која се налазе у фокусу правних норми о радном односу са непуним радним временом, како у домаћем, тако и у упоредном и међународном радном праву. У раду је сагледан и однос ових двају начела, као и услови и могућности за њихову примену. Показано је да, поред уклањања препрека за доследну примену начела једнакости, уређивање рада са непуним радним временом претпоставља и посебну заштиту запослених са непуним радним временом, посебно ако раде са скромнијим фондом радних часова, као и стварање услова за делотворно остваривање права на правичне услове рада.

7) „Дисциплинска власт послодавца и њене границе“, *Право и привреда*, vol. 45, бр. 5-8/2008, стр. 1059-1075. (М52 – 2 бода)

Дисциплинска власт послодавца представља гаранцију и допуну његових управљачих и нормативних овлашћења. Ипак, послодавчево право кажњавања запослених за скривљене повреде радних обавеза не представља подручје неограничене, апсолутне власти послодаца, већ радно право настоји да спречи злоупотребе дисциплинских овлашћења и заштити запосленог, као слабију страну у радном односу. Оно то чини утврђивањем услова дисциплинске одговорности, афирмисањем начела сразмерности дисциплинске мере тежини повреде радне обавезе и уређивањем дисциплинског поступка, уз обезбеђивање минимума процесних права запослених (право на одбрану, право на правно средство, право на помоћ синдиката и др). За разлику од доминантног упоредноправног решења, питање дисциплинске власти послодавца у домаћем законодавству остаје неуређено, барем када је реч о општем режиму радних односа. Такво стање ствара бројне недоумице, укључујући, чак, и дилему да ли у домаћем праву (и даље) постоји дисциплинска одговорност запослених који раде за послодавца са својством приватног лица или не. Ова чињеница определила је и настојање ауторке да одреди природу, основ, садржину и границе дисциплинске власти послодавца у упоредном и домаћем радном праву, са посебним освртом на релевантне одлуке Уставног суда Србије. Уочено је да постоји потреба да се у српском праву неодложно преиспита питање нормирања дисциплинске власти послодавца (и дисциплинске одговорности запослених), не би ли се отклониле постојеће дилеме,

недоречености и противречности, и спречиле злоупотребе дисциплинских овлашћења.

**8) „Појам радног времена и правна квалификација неких граничних случајева“, *Правни живот*, vol. 57, бр. 12/2008, стр. 575-588. (M51 – 3 бода)**

Попут других општих законских појмова, и појам радног времена прати проблем недовољне одређености, посебно што поред његовог ужег, несумњивог, значења, под које се подводе стандардни случајеви времена које запослени проводи радећи за послодавца, постоје и случајеви који се налазе на самој ивици (језгра) појма радног времена. Правна квалификација ових случајева не представља лак задатак, посебно ако се има у виду традиционална опозиција радног времена у односу на време одмора, која је успостављена у теорији, законодавству и пракси радног права, у циљу заштите достојанства, безбедности и здравља запослених. Од таквог приступа одступа француска доктрина, идентификујући још једно, треће, подручје, у које улазе сви периоди који имају карактеристике и радног времена и времена одмора. Ни такав приступ, међутим, не решава проблем у потпуности, већ он (п)остаје изазов за праксу, да покуша да правилно премости дистанцу између законске дефиниције радног времена и граничних случајева. У раду су идентификовани битни елементи појма „радно време“, уз настојање да се на тим основама испита квалификација паузе, дежурства и приправности за рад, као периода који се налазе у средишту конфронтације између професионалног и приватног живота запосленог. Закључено је да квалификација радног времена не зависи од интензитета рада запосленог, већ од испуњености захтева да запослени стави послодавцу на располагање своје радне способности, док се неке друге чињенице могу користити као помоћни (и непоуздани) критеријуми за квалификацију (нпр. присуство запосленог на месту рада, немогућност запосленог да слободно обавља личне активности).

**9) „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *Право и привреда*, vol. 46, бр. 5-8/2009, стр. 675-688. (M52 – 2 бода)**

У праву Европске уније (ЕУ) непосредно су уређена три атипична облика радног односа: радни однос са непуним радним временом, радни однос на одређено време и рад на даљину. Одговарајући комунитарноправни прописи успостављају оквир за лакше закључивање атипичних уговора о раду, будући да је због промена на тржишту неопходна флексибилнија организација рада. Истовремено, норме радног права ЕУ постављају „социјалне“ границе флексибилности, гарантујући заштиту запослених са атипичним уговорима о раду, нарочито када је реч о елиминисању њихове дискриминације у односу на запослене са стандардним радним односом. У првом делу рада представљени су резултати анализе основних разлога и циљева уређивања атипичних облика радног односа на нивоу ЕУ, док су норме које уређују поједине уговоре анализирани у посебним деловима рада. У тој анализи, нарочита пажња посвећена је условима за примену начела једнакости, будући да се у погледу неких аспеката радног односа, запослени са атипичним уговорима сусрећу са специфичним проблемима (нпр. ограничене могућности за стручно усавршавање и напредовање и проблем прековременог рада запослених са непуним радним временом, или злоупотреба сукцесивног закључивања уговора о раду на одређено време). Ти проблеми сведоче да је овој категорији запослених

потребна посебна заштита, уз даље ограничавање послодавчевих овлашћења и стварање услова за делотворно остваривање права на правичне услове рада. То, по оцени ауторке, не претпоставља стварање нових комунитарноправних норми о атипичним радним односима, већ настојање држава чланица ЕУ да одговоре на специфичне проблеме запослених са атипичним уговорима о раду, у складу са општим начелима и минималним захтевима из меродавних европских колективних споразума и директива.

10) **„Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа“,** *Право и привреда*, vol. 47, бр. 7-9/2010, стр. 439-458. **(M52 – 2 бода)**

Слобода уговарања и чињеница да се уговор о раду закључује *intuitu personae* имају за последицу широка овлашћења послодавца у поступку запошљавања нових радника. Ова овлашћења нису, међутим, апсолутна, већ је послодавац, приликом избора кандидата за запослење, ограничен императивним нормама о општим условима за заснивање радног односа, евентуалним законским приоритетима у запошљавању, начелом једнакости и забране дискриминације, као и гаранцијама осталих права и основних слобода лица која траже запослење. Ово питање суштински је повезано са утврђивањем посебних услова за заснивање радног односа, због чега је у раду анализирана (не)допуштеност утврђивања одређених посебних услова за заснивање радног односа у домаћем, упоредном и међународном праву. У првом делу рада, утврђивање ових услова размотрено је у контексту напетости која постоји између слободе предузетништва, са једне стране, и права на рад и слободе рада, са друге стране, док је у оквиру другог дела рада преиспитано омеђивање одговарајућих послодавчевих овлашћења начелом једнакости и забране дискриминације. У посебном делу рада, анализирана је заштита права на поштовање приватног живота тражилаца запослења, уз указивање на неке практичне проблеме који настају у вези са садржином одређених посебних услова за заснивање радног односа и провером њихове испуњености, што је илустровано примерима из судске праксе домаћих судова и Социјалног одељења француског Касационог суда. Закључено је да питање допуштености одређених посебних услова за заснивање радног односа представља фактичко питање за сваки посао понаособ. На то питање требало би одговорити позитивно само ако се као посебни услови захтевају способности и својства која су непосредно повезана са пословима за које се конкурише и неопходна за њихово успешно обављање, уз право кандидата на ћутање (па, и давање нетачних одговора) о чињеницама из приватног живота које су ирелевантне за процену њихових професионалних способности.

11) ***Запошљавање лица са инвалидитетом*** у Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), *„Социјалне реформе: Садржај и резултати“*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 195-213. **(M44 - 2 бода)**

Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009) афирмисан је нови приступ у уређивању запошљавања лица са инвалидитетом у Републици Србији. Он подразумева подстицање запошљавања ове категорије радника на отвореном тржишту (у редовној радној средини), под општим условима или уз прилагођавање послова и радног места њиховим

потребама, док је тзв. заштићено запошљавање резервисано само за лица која, због тежине инвалидитета, не могу да задовоље своју потребу за економском сигурношћу на први начин. Законом је предвиђено више мера које треба да допринесу већој запослености лица са инвалидитетом, а у раду су посебно преиспитане две такве мере – обавеза разумног прилагођавања радног места њиховим потребама и обавеза запошљавања лица са инвалидитетом (тзв. квота за запошљавање), уз указивање на њихове кључне предности и мане и (не)делотворност њихове примене у упоредном праву. Ауторка закључује да обавеза разумног прилагођавања подразумева предузимање радњи које послодавцу неће створити претеране трошкове и тешкоће, под условом да је прилагођавање нужно за обављање послова и да запосленом стварно омогућава извршавање престације рада. Разматрање правне природе обавезе прилагођавања укључило је и испитивање њене сличности са позитивном дискриминацијом и забраном посредне дискриминације, уз закључак да одбијање разумног прилагођавања треба квалификовати као посебан облик дискриминације. Показано је да ће примена законских одредаба о обавези запошљавања лица са инвалидитетом бити скопчана са великим изазовима, док су као кључни фактори успешне примене ове мере позитивне дискриминације идентификовани садржај алтернативних послодавчевих обавеза, висина пенала и ширина круга заштићених лица.

12) *Битни елементи правног појма психичког узнемиравања на раду* у Светислав Табороши (прир.), „Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ: Прилози пројекту 2010“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 170-190. (М 45 – 1,5 бод)

Радној средини својствен је ризик поремећаја међуљудских односа, који могу постати до те мере озбиљни да повређују достојанство и здравље запослених, због чега се могу квалификовати као психичко узнемиравање на раду. Потоња правна квалификација је, међутим, скопчана са бројним проблемима, будући да у теорији и пракси радног права не постоји сагласност о значењу правног појма „психичко узнемиравање на раду“. Ауторка сматра да овај проблем није заобишао ни српско радно право и решењима из Закона о спречавању злостављања на раду (2010) упућује примедбе које се тичу непрецизног дефинисања психичког узнемиравања и нејасности и непоузданости критеријума за квалификацију понашања којима се успоставља узнемиравање. У раду су, отуда, идентификовани и анализирани битни елементи правног појма психичког узнемиравања, са посебним освртом на упоредно радно законодавство и страну, поглавито, француску и белгијску, судску праксу. Нарочита пажња посвећена је значењу понављања, односно учесталости одређеног понашања (и поузданости овог временског критеријума), као и (негативном) утицају понашања на рад и личност (достојанство, интегритет, здравље) запосленог, односно на његово радно окружење. Закључено је да домаћи судови могу да допринесу повлачењу прецизнијих контура појма психичког узнемиравања на раду, али да тај задатак није лак, посебно ако се има у виду неразвијеност судске праксе у овој области, уз изузетак судских одлука у којима се помиње шикана. Са друге стране, пред законодавцем и социјалним партнерима стоји задатак заштите запослених од других психо-социјалних ризика, који не уживају једнаку популарност и заинтересованост стручне јавности као психичко

узнемиравање на раду, али једнако угрожавају психичко здравље и добробит запослених.

13) *Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем* у Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), „Социјална права и европске интеграције: Зборник радова са Саветовања правника, 5-8. октобар 2011, Златибор“, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2011, стр. 60-77. (М63 - 1 бод)

У области запошљавања и радних односа се, као у ретко којој другој области, прикупљају бројни подаци о личности, посебно што је, захваљујући употреби различитих надзорних мера, тестова и других техника, савременим послодавцима (непосредно или посредно) омогућен приступ подацима чији број значајно премашује оних неколико најелементарнијих података који су, дуго, били и једини лични подаци које су послодавци прикупљали и чували. Прикупљање података скопчано је са ризиком повреде приватности радника, њиховог права на достојанство и других права и основних слобода, попут слободе изражавања и слободе удруживања. У раду су, стога, анализирани неки аспекти заштите података о личности запослених и кандидата за запослење, укључујући начела утврђивања врсте и броја података које послодавац може да прикупља (начела релевантности, адекватности и сразмерности), процесне захтеве за прикупљање и коришћење података, те питање заштите посебно осетљивих података о личности (подаци о здравственом стању, политичком уверењу, осуђиваности за кривична дела и др.). У разматрању ових питања посебна пажња посвећена је стандардима Међународне организације рада (Кодекс о заштити личних података радника) и Савета Европе (Препорука о заштити личних података који се користе за сврхе запошљавања), као и успешним упоредноправним решењима, која би могла да послуже домаћем законодавцу и социјалним партнерима као инспирација или модел приликом подробнијег уређивања заштите података о личности радника.

14) *Циљ и смисао радноправне заштите „узбуњивача“* у Ђорђе Игњатовић (ур.), „Казнена реакција у Србији“, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 221-237. (М44 - 2 бода)

Запослени који обелодани податке о незаконитом поступању свог послодавца или својих колега суочен је са ризиком да због „узбуњивања“ буде шиканиран, узнемираван, дисциплински кажњен, отпуштен или изложен некој другој врсти послодавчеве одмазде. У раду су, отуда, анализирани смисао, циљ и кључни аспекти радноправне заштите „узбуњивача“ у међународном, упоредном и домаћем праву. У тој анализи, посебна пажња посвећена је значају обавезе верности запосленог послодавцу и питању да ли ова обавеза спречава запосленог да обелодани информације о незаконитим радњама послодавца или не. Закључено је да је заштита „узбуњивача“ оправдана зато што, обелодањивавањем података у доброј вери, запослени брани вредности које су важније од његове лојалности послодавцу (јавно здравље, животна средина, итд). Стога се законска заштита „узбуњивача“, у значајној мери, протеже и на подручје радног права, обухватајући „дисциплински имунитет“ и друге аспекте заштите од одмазде, што, између осталог, треба да подстакне запослене да стану у одбрану јавног интереса и допринесу борби против корупције и других радњи које угрожавају живот,

здравље, слободу или било који други легитиман интерес грађана као послодавчевих клијената, запослених, акционара или пореских обвезника. Ову заштиту би, при том, ваљало проширити и на приватни сектор, уз прецизно одређивање околности и услова под којима „узбуњивач“ има право на заштиту, и увођење одговарајућих механизма заштите од одмазде како у оквиру интерног, тако и у оквиру спољашњег, система „узбуњивања“.

**15) „Изазови заштите запослених који раде (к)од куће, *Право и привреда*, vol. 48, бр. 7-9/2011, стр. 452-470. (M52 – 2 бода)**

Рад код куће и рад на даљину остављају запосленима већу слободу у погледу организације и извршавања рада, будући да се редовно обављају без непосредног физичког присуства послодавца или другог лица овлашћеног за контролу рада запослених. Стога се *prima facie* може констатовати да рад (к)од куће обезбеђује запосленима већу аутономију него рад који се обавља у просторијама послодавца. Запослени који раде код куће или на даљину су, са друге стране, суочени са ризиком да буду доведени у неповољнији положај у односу на запослене са стандардним местом рада, будући да је радно законодавство традиционално конципирано по моделу запосленог који обавља послове под непосредним управљањем и надзором послодавца. У раду су, стога, размотрене најзначајније правне последице редовног обављања послова на специфичном месту рада, уз анализу кључних изазова заштите запослених који раде код куће, односно на даљину. У том смислу је, најпре, преиспитан проблем правне квалификације запослених који раде (к)од куће, будући да аутономија коју уживају доводи у питање могућност да буду квалификовани као запослени, односно као субјекти радноправне заштите. Посебна пажња посвећена је изазову уклањања ризика неповољнијег поступања према овим двома категоријама запослених у односу на запослене са стандардним местом рада, при чему је као посебно осетљиво питање уочено стварање услова за делотворно остваривање њихових права на ограничено радно време и поштовање приватног живота, као и права из колективног радног односа.

**16) „Заштита миграната од социјалних ризика у праву Европске уније“, *Страни правни живот*, бр. 3/2011, стр. 151-171. (M51 – 3 бода)**

У оквиру Европске уније, дуже од пола века, функционише посебан модел повезивања националних система социјалне сигурности који мигрантима обезбеђује континуирану заштиту од основних социјалних ризика (болести, старости, инвалидности, незапослености и др.). Ово стога што разлике које постоје између социјалног законодавства држава чланица Уније, као и ограниченост важења њихових прописа на домаћу територију, суочавају мигранте са ризиком губитка (стечених и очекиваних) права на социјална давања, као и са ризиком дискриминације на основу држављанства. Заштита миграната од социјалних ризика, отуда, подразумева одређивање меродавног социјалног законодавства, праведно вредновање свих периода рада и осигурања навршених у различитим државама, могућност исплате социјалних давања у иностранству, као и забрану (непосредне и посредне) дискриминације на основу држављанства. Наведени задаци остварују се на основу правила о координацији националних система

социјалне сигурности. Она не претпостављају усклађивање социјалног законодавства држава чланица Уније, нити постепену изградњу некаквог унификованог „европског система социјалне сигурности“. Свака држава чланица је, уместо тога, слободна да утврђује услове стицања, остваривања и коришћења социјалних давања, под условом да вршењем ових овлашћења не успоставља препреке за слободу кретања лица унутар Уније. У раду су, најпре, анализирани смисао, значај и домаћај међународних правила о социјалној сигурности миграната, а, затим, и однос Европских заједница, односно Европске уније, према материји социјалне сигурности, као и „легислативна историја“ правила о координацији система социјалне сигурности (правила бр. 3/58, 1408/71 и 883/2004). У посебном делу рада анализиран је садржај и домаћај основних начела координације, док је у закључним разматрањима учињен критички осврт на најновију реформу правила о координацији, посебно када је реч о њиховом капацитету да допринесу слободном кретању лица унутар Уније.

**IV Учешће у научно-истраживачким пројектима** - Кандидат Љубинка Ковачевић је учествовала у неколико научно-истраживачких пројеката Института за упоредно право, укључујући пројекат „Хармонизација југословенског права са привредним правом Европске уније и стандардима Савета Европе“, који је финансирало Министарство за науку Републике Србије. Од избора у звање асистента-приправника учествује у пројекту „Развој правног система Србије и хармонизација са правом Европске уније“, чији је носилац Правни факултет Универзитета у Београду, а од 2011. године, члан је истраживачког тима пројекта „Казнена реакција у Србији као кључни елемент правне државе“, који финансира Министарство просвете и науке Републике Србије.

**V Учешће на научним и стручним скуповима** – Од избора у звање асистента, Љ. Ковачевић је учествовала у више научних и стручних скупова, укључујући: XVII сусрет правника у привреди „Корпоративно управљање“, Врњачка Бања, 14-16. мај 2008. (реферат *Дисциплинска власт послодавца и њене границе*); XI саветовање Удружења за радно право и социјално осигурање Србије „Социјална права и достојанство на раду“, Златибор, 1-4. октобар 2008. (реферат *Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности*); XVIII сусрет правника у привреди „Пословно право и европске интеграције“, Врњачка Бања, 13-15. мај 2009. (реферат *Комуитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом*); Конференцију катедара за радно право правних факултета „*Tendence v razvoji delovnega prava*“, Правни факултет Универзитета у Марибору, Марибор, 22-23. април 2009. године; XIX сусрет правника у привреди Србије „Привреда и правна одговорност“, Врњачка Бања, 26-28. мај 2010. (реферат *Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа*); XIII саветовање Удружења за радно право и социјално осигурање Србије „Остваривање и заштита социјалних права“, Златибор, 6-9. октобар 2010. (реферат *Радни однос и право на поштовање приватног живота*); XX сусрет правника у привреди Србије „Привреда и владавина права“, Врњачка Бања, 25-27. мај 2011. (реферат *Изазови заштите запослених који раде /к/од куће*); XIV саветовање Удружења за радно право и социјално осигурање Србије „Социјална права и европске интеграције“, Златибор, 5-8. октобар 2011. (реферат *Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем*). У оквиру летње школе „Роми: правно-политичка димензија“, коју су, у периоду од 21-27. септембра

2009. године, организовали Правни факултет Универзитета у Београду и Правни факултет Универзитета у Каену, одржала је излагање на тему *Заштита Рома у пракси Европског комитета за социјална права*, а од 2009. године учествује у раду факултетске Правне клинике за питања дискриминације, са излагањима на тему забране дискриминације у области запошљавања и социјалног осигурања.

**VI Стручне активности** – Љ. Ковачевић је обављала послове секретара Катедре за јавно право од новембра 2006. до октобра 2009. године. Била је члан факултетске Комисије за акредитацију и Комисије за спровођење пријемног испита. Од новембра 2008. године обавља послове секретара факултетске Комисије за уџбенике, док је у мају 2009. године изабрана за члана Савета Правног факултета. Од 1. јануара 2009. године обавља послове секретара факултетског билтена *Acta diurna*.

Члан је Удружења за радно право и социјално осигурање Србије и Удружења правника у привреди Србије, као и члан редакције часописа *Право и привреда*, који издаје потоње удружење. Била је секретар, односно члан редакције часописа *Страни правни живот*, чији је издавач Институт за упоредно право у Београду. Говори француски и служи се енглеским језиком.

## Ад. 2.

**I Биографски подаци** – *Кандидат др Братислав Станковић* рођен је 22. августа 1963. године у Дукату, општина Гаџин Хан. Правни факултет Универзитета у Нишу уписао је школске 1985/86. године, а дипломирао је 1993. године са општом просечном оценом 6,50. Последипломске студије на Правном факултету Универзитета у Београду уписао је школске 1994/95. године, а завршио их је 17. новембра 2004. године, одбранивши магистарску тезу под називом: „Однос колективног уговора о раду и закона“. Докторску дисертацију под називом „Хармонизација железничког права“ одбранио је 30. октобра 2008. године на Правном факултету Универзитета у Нишу.

Од 1985. до 2005. године радио је у ЈП „Железнице Србије“, обављајући стручне и руководеће послове, укључујући послове водећег организатора за правне послове (1994), директора Дирекције за кадровске потенцијале и друштвене односе (2001) и вишег правног саветника у кабинету генералног директора (2004). Одлуком Владе Републике Србије од 2005. године постављен је за помоћника директора Дирекције за железнице за обављање нормативних, регулаторних и стручних послова у саобраћају и на том месту је радио до јануара 2009. године. Положио је стручни испит за раднике са високом и вишом школском спремом запослене у органима државне управе (2006).

**II Педагошке активности** – Кандидат Б. Станковић је од школске 2008/2009. године запослен као доцент за ужу научну област Грађанско и привредно право на Државном универзитету у Новом Пазару. На овом универзитету изводи наставу на основним студијама на предметима Међународно трговинско право, Право интелектуалне својине, Грађанско процесно право и Европско радно право, а од школске 2010/11. године изводи и наставу на мастер студијама из предмета Саобраћајно-транспортно право. Кандидат наводи у пријави

да је његов педагошки рад „према одговарајућем правилнику Државног универзитета у Новом Пазару, вреднован оценом врло добар од стране студената III и IV године“, али уз пријаву није доставио никакав доказ о овој оцени. У пријави се као допринос развоју наставе на Државном универзитету у Новом Пазару наводи обезбеђивање скрипти за студенте под називом: „Појмовник грађанског процесног права“ (171 страна), „О парници“ (215 страна) и „Правно регулисање саобраћаја“ (93 стране). Од 2005. године до избора у звање доцента на Државном универзитету у Новом Пазару био је ангажован и као наставник са непуним радним временом на Високој железничкој школи струковних студија у Београду, и то за предмете Транспортно право, Основи пословног права и Радно право.

**III Објављени радови** – Кандидат Б. Станковић је аутор више радова из области пословног права, саобраћајног права, међународног привредног права и радног права.

#### **1. Радови објављени до избора у звање доцента**

- *Основи пословног права*, „МБ Графика“, Ниш, 2007, 238 страна.
- *Индивидуално радно право*, „МБ Графика“, Ниш, 2007, 130 страна.
- *О колективним уговорима*, „МБ Графика“, Ниш, 2007, 61 страна.
- „Новине у правном регулисању међународног железничког саобраћаја у СОТИФ-у“, *Годишњак Правног факултета у Бања Луци*, 2007, стр. 341-371.
- „Правно регулисање међународног железничког саобраћаја“, *Правни информатор*, бр. 11/2007, стр. 46-48.
- „Примена и значај ОТИФ-а“ у *Конвенција о међународном железничком превозу*, Библиотека „Правни информатор“, Београд, 2007, стр. 19-34.
- „Хармонизација железничког права као интеграциони процес“, саопштење на *XII научно-стручној конференцији о железници са међународним учешћем*, Машински факултет у Нишу, 2006, стр. 9-12. (коауторски са Б. Матић и М. Хубер) - кандидат не наводи у пријави уреднике и назив зборника радова у којем је штампано саопштење.
- „О хармонизацији железничког права, посебно о минимуму процеса рада у железничком саобраћају“ у Стево Ероп *et al.* (ур.), *Зборник радова са научно-стручног тематског саветовања Саобраћај у ванредним условима*, Виша железничка школа, Београд, 2006, стр. 83-91.
- „Правно регулисање превоза опасне робе“, *ИНКОЛ*, 2008, стр. 3-7.
- „Безбедност и интероперабилност железничког саобраћаја“ у Душан Стаменковић (ур.), *Зборник радова са XIII научно-стручне конференције о железници ЖЕЛКОН '08*, Машински факултет Универзитета у Нишу, 2008, стр. 235-238.

#### **2. Радови објављени након избора у звање доцента**

##### **2.1. Радови монографског карактера**

1. *Увод у методологију научно-истраживачког рада*, Завод за проучавање села, Београд, 2011, 148 страна, коауторски рад са Д. Марковићем (**М 42 – 5 бодова**)

## 2.2. Радови у стручним и научним часописима

1. „Судско решавање спорова поводом колективних уговора“, *Правни живот*, бр. 11/2010, стр. 859-871. **(М 51 – 3 бода)**
2. „Аутономно регулисање права на штрајк“, *Правни информатор*, бр. 3/2010, стр. 45-47. **(не бодује се)**
3. „Однос колективног уговора о раду и других извора радног права“, *Директор школе*, 2010, стр. 128-137. **(М53 – 1 бод)**
4. „Грађанскоправна заштита права интелектуалне својине“, *Право – теорија и пракса*, бр. 3-4/2010, стр. 109-119 **(М53 – 1 бод)**
5. „Уговорна одговорност железничког превозника“, *Право и привреда*, бр. 1-3/2010, стр. 84-110. **(М52 – 2 бода)**
6. „Представништво и огранак страног правног лица – статус и порескоправни третман“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2010, стр. 567-583, коауторски рад са Д. Демировићем **(М52 – 2 бода)**
7. „Исплата и опорезивање ликвидационог вишка“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2011, стр. 652-660, коауторски рад са Д. Демировићем **(М52 – 2 бода)**
8. „Безбедност и заштита здравља на раду као предмет колективног уговора о раду“, *Свет рада*, бр. 5/2011, стр. 682-690. **(М53 – 1 бод)**
9. „Позитивноправни појам колективног уговора“, *Свет рада*, бр. 6/2011, стр. 827-837. **(М53 – 1 бод)**

У делу пријаве на конкурс, у којем је садржан списак објављених радова, кандидат је навео и рад „Компанијскоправни и порескоправни третман уношења улога у привредно друштво“, који је написао заједно са Д. Демировићем, а који је, како следи из приложеног текста и-мејла секретара редакције часописа *Теме* од 30. јуна 2011. године, прихваћен за објављивање у часопису *Теме* за 2012. или 2013. годину. Како кандидат није доставио текст овог рада Комисија није у могућности да тај рад прикаже и оцени у Извештају.

У оквиру списка радова, кандидат је навео још четири рада, чије текстове није приложио уз пријаву. Ови радови су, по његовим речима, „у рецензентској процедури и поступку доношења одлуке о категоризацији и штампању“ у часописима *Директор школе* (рад „Право на образовање и усавршавање запослених“), *Право – теорија и пракса* (радови „Европски колективни уговор у железничком саобраћају“ и „Накнада штете због повреде ауторског или сродних права“) и *Теме* (рад „Аутономно уређивање безбедности и заштите здравља на раду“). Комисија није могла да прикаже и оцени у Извештају наведена четири рада, тим пре што је одредбама члана 124, ст. 3-4 Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 131/06, 140/08, 143/08, 150/09, 160/11 и 162/11 – пречишћен текст), којима је предвиђено да радови који се приликом избора у звања наставника узимају у обзир „морају имати барем потврду да су прихваћени за објављивање до момента пријаве на конкурс, а морају бити објављени до момента избора, изузев у случају радова прихваћених за објављивање од стране водећих међународних часописа“.

## 2.3. Радови у зборницима са стручних и научних скупова

1. „Безбедност и заштита здравља на раду – појам и правно регулисање“ у Зборнику реферата са научно-стручне конференције *Ризици и еко-безбедност у*

постмодерном амбијенту „Еко-DUNP 2010“, Нови Пазар, 10-12. јун 2010, стр. 671-676. **(М33-1 бод)**

2. „Legal framework for reform organizational structure and markets railway liberalization“ у Предраг В. Дашић (ур.), *10<sup>th</sup> International Conference RaDMI 2010 Proceedings*, vol. 2, Доњи Милановац, 2010, стр. 887-892. **(М33 – 1 бод)**
3. „Основни принципи конвенцијског и комунитарног права о железничком саобраћају“ у *Зборнику радова са III међународног научног симпозијума „Нови хоризонти саобраћаја и комуникација 2011“*, Добој, 2011, стр. 39-42. **(М 33 – 1 бод)**
4. „Уговори о превозу и превозне исправе“ у *Зборнику радова са III међународног научног симпозијума „Нови хоризонти саобраћаја и комуникација 2011“*, Добој, 2011, стр. 106-113. **(М 33 – 1 бод)**

У пријави на конкурс кандидат је навео и три саопштења на стручним и научним скуповима, која ће, по његовим речима, бити штампана у целини, али није доставио потврду издавача и уредника зборника. Реч је о следећим саопштењима: 1) „Agreements on legal rights of industrial property“, *ЕмоNT*, Кладово; 2) „Legislative framework for restructuring of public enterprises in Serbia, for instance the railway sector“, *RaDMI* 2011, Соко Бања; 3) „Универзитет и образовање за истраживање, предности интегрисаног универзитета за научно-истраживачки рад“, саопштење на научном скупу, Нови Пазар, 2011 (кандидат не наводи у пријави назив скупа, нити назив и уреднике зборника радова). Наведена три рада неће бити приказана и оцењена у Извештају Комисије, у складу са одредбама члана 124, ст. 3-4 Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 131/06, 140/08, 143/08, 150/09, 160/11 и 162/11 – пречишћен текст), којом је предвиђено да се приликом избора у звања наставника узимају у обзир само објављени радови, као и да ови радови „морају имати барем потврду да су прихваћени за објављивање до момента пријаве на конкурс, а морају бити објављени до момента избора, изузев у случају радова прихваћених за објављивање од стране водећих међународних часописа“.

У складу са одредбом члана 124 став 3 Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 131/06, 140/08, 143/08, 150/09, 160/11 и 162/11 – пречишћен текст) и Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 140/08, 144/08, 160/2011 и 161/2011), којима је предвиђено да се приликом избора у звања наставника узимају у обзир само радови који су објављени од избора у постојеће звање, у Извештају Комисије биће приказани радови које је кандидат Братислав Станковић објавио након избора у звање доцента на Државном универзитету у Новом Пазару.

1) *Увод у методологију научно-истраживачког рада*, Завод за проучавање села, Београд, 2011, 148 страна, коауторски рад са Данилом Ж. Марковићем **(М 42 – 5 бодова)**

Како је опредељено у предговору који потписују аутори, књига „Увод у методологију научно-истраживачког рада“ намењена је „пре свега стицању основних знања за примењена и развојна истраживања“ и оспособљавању

студената за писање научних чланака, мастер радова, магистарских теза, докторских дисертација и монографија. Будући да је правилно схватање потребе и значаја појединих облика истраживања и њиховог међусобног односа немогуће ако није уграђено у један шири контекст, који чине основне категорије методологије научног истраживања, у првом делу рада су, између осталог, размотрени појмови научних знања, науке и научних закона, врсте научних закона, као и питања настанка, диференцирања и класификације наука. У тој анализи, нарочита пажња посвећена је друштвеним наукама и тумачењу друштвених закона, што је укључило и разматрање класификације друштвених наука. У оквиру посебног поглавља обрађено је питање научног метода и методологије, са посебним освртом на методологију правних наука. За њим следи поглавље посвећено основним фазама у поступку научног истраживања, које су детаљно објашњене у складу са основном сврхом књиге (одређивање предмета истраживања, постављање полазних претпоставки, методи прикупљања података, сређивање и класификација прикупљених података, научно објашњење, проверавање научних сазнања). Други део књиге има за циљ савладавање основа научне методике, односно методологије писања научног рада у области права, и то, кроз истицање карактеристика доброг научног рада и анализу начина одабира теме, основних фаза у поступку писања научног рада и правила структурирања његових делова.

**2) „Судско решавање спорова поводом колективних уговора“, *Правни живот*, бр. 11/2010, стр. 859-871. (М 51 – 3 бода)**

Рад је посвећен позитивноправном режиму судског решавања спорова поводом закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора, због чега се у средишту анализе налазе одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о мирном решавању радних спорова и Закона о парничном поступку. У првом делу рада приказане су основне врсте колективних радних спорова и начини за њихово решавање, након чега је уследила анализа меродавних хетерономних извора радног права Републике Србије, као и Општег колективног уговора. Посебну целину у раду чини разматрање поступка у парницама поводом колективних уговора, што је укључило приказ релевантних одредби Закона о парничном поступку, док је у наставку рада обрађен однос судског и осталих метода мирног решавања колективних радних спорова. Закључено је да је, захваљујући скорашњим реформама радног и грађанског процесног законодавства, учињен значајан помак у области решавања колективних радних спорова, али да би овај напредак могао бити и већи ако би се створили услови за делотворније аутономно уређивање решавања колективних радних спорова.

**3) „Аутономно регулисање права на штрајк“, *Правни информатор*, бр. 3/2010, стр. 45-47. (не бодује се)**

Реч је о приказу обима три стране формата А4, који је од уредништва часописа *Правни информатор* квалификован као „стручно информативна пракса“. У приказу су представљене поједине одредбе Закона о штрајку, као и одредба Устава Републике Србије којом је зајемчено право на штрајк, уз указивање на однос штрајка и других метода решавања колективних радних спорова. Као могући предмет аутономног регулисања уочена су питања исплате материјалне накнаде

запосленима за време штрајка, рачунања дужине годишњег одмора, дисциплинске одговорности због учешћа у штрајку и антиштрајк клаузуле.

4) **„Однос колективног уговора о раду и других извора радног права“**, *Директор школе*, 2010, стр. 128-137. (M53 – 1 бод)

У раду је анализиран један аспект питања хијерархије извора радног права, које је значајно због чињенице да се ова грана права, између осталог, одликује и плурализмом извора права. Рад започиње општим погледом на однос колективног уговора и других извора радног права међународног (конвенције Међународне организације рада) и домаћег порекла (устав и закони), након чега следи анализа одредаба Закона о раду којима је уређен међусобан однос општег, посебног и колективног уговора код послодавца, као и однос колективног уговора и правилника о раду, односно колективног уговора и уговора о раду. Централни део рада посвећен је захтеву да колективни уговори не садрже одредбе које запосленом дају мања права или утврђују неповољније услове рада од права и услова утврђених законом, као и начелу *in favorem laboratoris*, које претпоставља да се колективним уговором могу утврдити већа права и повољнији услови рада од законом утврђених права и услова, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

5) **„Грађанскоправна заштита права интелектуалне својине“**, *Право – теорија и пракса*, бр. 3-4/2010, стр. 109-119 (M53 - 1 бод)

Предмет овог рада је правна заштита права интелектуалне својине, са посебним освртом на њену грађанскоправну законску заштиту и новију судску праксу домаћих судова у овој области. У уводном делу рада поменути су основни аспекти управноправне, кривичноправне и царинскоправне заштите права интелектуалне својине, након чега следи анализа меродавних извора позитивног грађанског права Републике Србије, нарочито, у делу који се односи на тужбе због повреде права и одговарајуће врсте тужбених захтева. У закључку је указано на потребу кодификације домаћег законодавства о интелектуалној својини, уз предлог о уједначавању правила о заштити права интелектуалне својине.

6) **„Уговорна одговорност железничког превозника“**, *Право и привреда*, бр. 1-3/2010, стр. 84-110. (M52 – 2 бода)

Рад је посвећен питању одговорности превозника, уз посебан осврт на одговорност железничког превозника за штету у домаћем и међународном превозу робе и путника. Након уводних разматрања, анализирано је питање објективне одговорности у нашем праву, док је у средишњем поглављу садржан упоредноправни приказ правила о одговорности железничког превозника за штете у унутрашњем и међународном превозу, и то, кроз питања основа одговорности и ослобођења и ограничења од одговорности. У раду је садржан и краћи осврт на судску праксу, као и разматрање неких решења у домаћем законодавству.

7) **„Представништво и огранак страног правног лица – статус и порескоправни третман“**, *Право и привреда*, бр. 7-9/2010, стр. 567-583, коауторски рад са Д. Демировићем (M52 – 2 бода)

Рад који је кандидат написао заједно са др Д. Демировићем посвећен је представништима и огранцима страних правних лица као зависним облицима организовања пословања. У оквиру анализе овог питања из угла пореског права, констатовано је да активности представништва никада не могу да проузрокују настанак пореске обавезе, због чега представништво може имати порески значај само као пуномоћник нерезидентног оснивача или неког другог лица. Аутори закључују да овакав третман представништва није у складу са објективним значајем активности које представништво обавља, будући да, и поред њиховог припремног и помоћног карактера, активности представништва имају своју стварну економску вредност која се може новчано изразити. Такође, указује се на постојање недоследности и пропуста у домаћим прописима којима се уређује порески третман представништава и огранака страних лица. Коначно, радом је обуваћена и упоредна анализа, уз уочавање потребе усклађивања српских пореских прописа са страним и међународним решењима.

8) **„Исплата и опорезивање ликвидационог вишка“**, *Право и привреда*, бр. 7-9/2011, стр. 652-660, коауторски рад са Д. Демировићем (M52 – 2 бода)

Коауторски рад др Б. Станковића и др Д. Демировића сконцентрисан је око става да само власници привредних друштава могу остварити право на исплату ликвидационог вишка и да би, последично, по основу исплате ликвидационог вишка, опорезивању требало да буду изложени само власници ликвидираног привредног друштва. Стога су у оквиру посебних поглавља размотрена питања права на исплату ликвидационог вишка и порескоправног третмана ликвидационог вишка, уз преглед одлучујућих чињеница и основних решења у упоредном праву. У наредом поглављу обрађено је питање пореског третмана исплате ликвидационог вишка у Србији, где се ликвидациони вишак опорезује као капитални добитак, а основица за опорезивање се утврђује по правилима за дивиденду. Та чињеница, као и чињеница да је као порески обвезник одређено привредно друштво које се ликвидира, а не његови власници, по суду ауторā, може имати значајне пореске последице, као што су умањење пореских прихода, двоструко опорезивање и неправичан распоред пореског терета.

9) **„Безбедност и заштита здравља на раду као предмет колективног уговора о раду“**, *Свет рада*, бр. 5/2011, стр. 682-690. (M53 – 1 бод)

Материја безбедности и здравља на раду чини превасходни предмет регулисања императивних законских норми, али може бити уређена и аутономним изворима радног права. Стога су у раду анализирани неки аспекти уређивања овог питања путем колективних уговора у праву Републике Србије. У првом делу рада сумарно је указано на правни оквир за уређивање безбедности и здравља на раду под окриљем Међународне организације рада и Европске уније, као и у домаћем радном праву, након чега су анализиране инструктивне одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду које упућују на ближе уређивање одређених питања путем колективног уговора. Одговарајуће решење посебно је сагледано у светлу

могућности да се колективним уговором утврде већа права и повољнији услови рада од законом утврђених права и услова, као и друга права која нису утврђена законом. Закључено је да је материја безбедности и здравља на раду на одговарајући начин уређена законима и подзаконским актима, али да у пракси постоји оскудица у погледу уређивања предметних питања колективним уговором, иако би њихово аутономно уређивање могло да допринесе делотворнијој заштити безбедности и здравља запослених.

10) **„Позитивноправни појам колективног уговора“**, *Свет рада*, бр. 6/2011, стр. 827-837. **(М53 – 1 бод)**

У раду су изложени резултати анализе садржине појма колективног уговора у позитивном праву Републике Србије. Као увод за ту анализу послужио је осврт на значење које појам колективног уговора има у теорији радног права, као и у изворима међународног радног права. У наредном делу рада анализиран је правни режим колективног уговора у Републици Србији, и то, кроз питања форме, предмета, садржине и субјеката колективног уговора. Аутор сматра да су најприхватљивије дефиниције појма колективног уговора садржане у изворима права Међународне организације рада, Конвенцији број 154 и Препоруци број 91, које би, у том смислу, требало да послуже и као инспирација или модел и домаћем законодавцу приликом одређивања појма колективног уговора.

11) **„Безбедност и заштита здравља на раду – појам и правно регулисање“** у Зборнику реферата са научно-стручне конференције *Ризици и еко-безбедност у постмодерном амбијенту „Еко-DUNP 2010“*, Нови Пазар, 10-12. јун 2010, стр. 671-676. **(М33 – 1 бод)**

У реферату је анализирано једно од најзначајнијих права запослених, право на безбедну и здраву радну средину, и то, у контексту разматрања значења појма „безбедност и здравље на раду“ и правног режима за уређивање безбедности и здравља на раду у праву Републике Србије. Након краћег увода, приказане су најзначајније дефиниције појмова „заштита на раду“ и „безбедност и здравље на раду“ у домаћој радноправној литератури, као и у праву Међународне организације рада и Европске уније. У наставку рада укратко су приказане меродавне одредбе Закона о раду и Закона о безбедности и здрављу на раду, уз закључак да је законска дефиниција безбедности и здравља на раду у значајној мери усклађена са одговарајућим дефиницијама садржаним у универзалним међународним радним стандардима. Уочено је и да је у домаћем праву недовољно искоришћена могућност аутономног уређивања материје безбедности и здравља на раду, иако би то могло да допринесе унапређењу заштите запослених у овој важној и осетљивој области радног односа.

12) **„Legal framework for reform organizational structure and markets railway liberalization“** у Предраг В. Дашић (ур.), *10<sup>th</sup> International Conference RaDMI 2010 Proceedings*, vol. 2, Доњи Милановац, 2010, стр. 887-892. **(М33 – 1 бод)**

У реферату саопштеном на X међународној конференцији посвећеној истраживању и развоју у механичкој индустрији *RaDMI 2010* аутор је обрадио правни оквир за организационо реструктурирање железничког сектора и

либерализацију тржишта у области железничког саобраћаја. Након уводног излагања, у раду су анализирани кључни аспекти уређивања железничког саобраћаја у комунитарном праву, уз указивање на меродавне изворе права Републике Србије и потребу њиховог усклађивања са правом Европске уније.

13) **„Уговори о превозу и превозне исправе“** у *Зборнику радова са III међународног научног симпозијума „Нови хоризонти саобраћаја и комуникација 2011“*, Добој, 2011, стр. 106-113. **(МЗЗ - 1 бод)**

У раду су приказана правила о уређивању уговора о превозу робе и превозних исправа у појединим гранама саобраћајног права. Стога је у уводном делу сачињена скица меродавних правних извора, са полазним напоменама о превозу робе и превозним исправама. У наставку рада приказани су међународни извори права од значаја за уређивање уговора о превозу робе у друмском, железничком, поморском и ваздушном саобраћају, као и превозних исправа, уз указивање на потребу за значајнијим изменама одређених решења у националном законодавству.

14) **„Основни принципи конвенцијског и комунитарног права о железничком саобраћају“** у *Зборнику радова са III међународног научног симпозијума „Нови хоризонти саобраћаја и комуникација 2011“*, Добој, 2011, стр. 39-42. **(МЗЗ - 1 бод)**

Рад је посвећен анализи начела уређивања железничког саобраћаја у међународном и комунитарном праву. Стога су најпре обрађени основни принципи Међународне конвенције о железничком саобраћају (слобода уговорања, консенсуалност уговора, принцип конкуренције и солидарна одговорност). У посебном делу рада размотрени су принципи европског железничког законодавства, који се тичу усклађености права, реструктурирања и приватизације, либерализације тржишта, интероперабилности и одрживости, док су као основни принципи организације железничког сектора уочени принципи институционалног раздвајања, независности органа и транспарентности финансијске улоге државе. Набројани принципи разматрани су и кроз призму потребе усклађивања домаћег законодавства са саобраћајним правом Европске уније.

**IV Учешће на научним и стручним скуповима** – Од избора у звање доцента, кандидат је учествовао на следећим скуповима: Конференција *Ризици и еко-безбедност у постмодерном амбијенту „Еко-DUNP 2010“*, Нови Пазар, 10-12. јун 2010 (са рефератом „Безбедност и заштита здравља на раду – појам и правно регулисање“); *10<sup>th</sup> International Conference RaDMI 2010*, 16-19. септембар 2010., Доњи Милановац (са рефератом „Legal framework for reform organizational structure and markets railway liberalization“); *III међународни научни симпозијум „Нови хоризонти саобраћаја и комуникација 2011“*, Добој, 2011 (са рефератима „Основни принципи конвенцијског и комунитарног права о железничком саобраћају“ и „Уговори о превозу и превозне исправе“); *ЕмоNT*, Кладово, (са рефератом „Agreements on legal rights of industrial property“ - кандидат не наводи у пријави датум, односно годину одржавања скупа); 2) *RaDMI 2011*, Соко Бања, 2011 (са рефератом „Legislative framework for restructuring of public enterprises in Serbia, for instance the railway sector“; 3) саопштење „Универзитет и образовање за

истраживање, предности интегрисаног универзитета за научно-истраживачки рад“, Нови Пазар, 2011 (у пријави није наведен назив скупа).

**V Научно-истраживачки рад** – Кандидат Б. Станковић наводи у пријави да је учествовао у „два пројекта о управљању људским ресурсима и реформи железничког сектора“, али не наводи тачне називе ових пројеката, као ни њихове носиоце и године у којима је био члан истраживачких тимова. У пријави се наводи да је кандидат био и члан радне групе за израду „нацрта два закона о железници и безбедности“, али се на наводе године ових ангажовања.

**VI Стручне активности** – Кандидат Б. Станковић је био на једнонедељном студијском боравку у Варшави (Пољска), 2002. године, као члан делегације Министарства за инфраструктуру, а у оквиру рада на пројекту посвећеном управљању људским ресурсима (HR Managment, ECE/UN, WB). Три године касније, боравио је у Берну (Швајцарска), у оквиру рада на доношењу и потврђивању Конвенције о међународним превозима железницама, под окриљем Генералне скупштине ОТИФ-а. Члан је Удружења правника у привреди Србије. У пријави наводи да добро чита, пише и говори руски и енглески језик.

### **Мишљење и предлог Комисије**

Упоређујући пријаве и приложене радове, Комисија је констатовала да кандидат др Љубинка Ковачевић има више квалитетнијих радова у односу на кандидата др Братислава Станковића. То нарочито долази до изражаја у погледу квалитета докторске дисертације, будући да је докторска дисертација кандидата Ковачевић „Правна субординација у радном односу и њене границе“ одбрањена са одликом, а Комисија за одбрану докторске дисертације оценила га је као незаобилазно дело у домаћој радноправној литератури. Са друге стране, тема докторског рада кандидата Станковића под називом „Хармонизација железничког права“ не припада ужој Радноправној научној области, већ Пословноправној научној области. Оба кандидата су одбранила магистарску тезу из Радноправне научне области, али је теза кандидата Ковачевић одбрањена са одликом. Битна разлика између пријављених кандидата огледа се и у општој просечној оцени оствареној на основним студијама права – Комисија је констатовала да кандидат Ковачевић има просечну оцену 9,32, док је кандидат Станковић током основних студија постигао просечну оцену 6,50, после осам година студирања.

Оцењујући објављене радове кандидата, Комисија је утврдила да је кандидат Ковачевић, од избора у звање асистента објавила значајан број радова из радног и социјалног права, као и после поновног избора у то звање, остваривши 27,5 бодова, при чему је више од 2/3 од минимума квантитативно исказаних научних резултата, остварила након поновног избора у звање асистента (11,5 бодова), што је у складу са Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 140/08, 144/08, 160/2011 и 161/2011). Радове кандидата Ковачевић, при том, карактерише тематска разноликост, која покрива велики број тема из области индивидуалног и колективног радног права и социјалног права. И кандидат Станковић је у времену

од последњег избора објавио већи број радова, укључујући и коауторску монографију „Увод у методологију научно-истраживачког рада“, остваривши укупно 21 бод. Међу његовим радовима, међутим, значајно преовлађују они из пословног и саобраћајног права, док је радноправним питањима посвећен мањи број радова. Стога је Комисија посебно имала у виду одредбу члана 124 став 2 Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 131/06, 140/08, 143/08, 150/09, 160/11 и 162/11 – пречишћен текст), којом је предвиђено да „објављени научни радови морају бити претежно из уже научне области за коју се кандидат бира“.

Изразита предност кандидата Ковачевић у односу на кандидата Станковића је и у квалитету радова. Радове кандидата Ковачевић карактерише коришћење литературе релевантних аутора и примена упоредноправног метода, чему је допринео и њен стручни рад и развој у Институту за упоредно право. Њене радове одликује и указивање на међународне универзалне и европске радне стандарде, а посебан квалитет чини то што кандидат често даје и брижљиво анализира примере из судске праксе, укључујући праксу Европског суда за људска права, а, нарочито, праксу Суда правде ЕУ, као и судску праксу домаћих и страних судова. Радови се одликују систематичношћу излагања, поузданим закључцима и уверљивом аргументацијом. Има јасан и леп стил излагања. Нарочито се својом докторском дисертацијом кандидат Ковачевић потврдила као формиран, зрео и поуздан писац у радноправној области. На другој страни, кандидат Станковић у истраживању радноправних питања користи углавном нормативни метод и анализира позитивноправна решења, и то, бавећи се готово искључиво заштитом безбедности и здравља на раду, колективним уговорима и колективним радним споровима, уз скромну научну апаратуру. Предност кандидата Ковачевић је и у томе што користи богату класичну и новију литературу на енглеском и француском језику, док се кандидат Станковић ослања претежно на домаћу литературу, уз употребу релативно ограниченог броја радова на енглеском и руском језику.

Кад је реч о учешћу на научним скуповима, кандидат Ковачевић је учествовала са рефератима из уже научне области за коју је расписан конкурс, за разлику од кандидата Станковића који је учествовао готово искључиво на скуповима посвећеним пословном, посебно саобраћајном праву. На стручним скуповима у организацији специјализованих удружења правника, посебно у оквиру Удружења за радно право и социјално осигурање Србије, кандидат Ковачевић представила се садржајним излагањима која одликује систематско и сигурно истицање битних елемената изабраних тема.

У погледу педагошког искуства, разлика између пријављених кандидата је у томе што је кандидат Станковић стицао педагошко искуство најпре на вишој школи, а тек од школске 2008/09. године на Државном универзитету у Новом Пазару. Његов рад у области високог образовања, при том, није био фокусиран само на Радно право, већ је био ангажован на основним студијама на предмету Европско радно право и већем броју предмета из других научних области (Међународно трговинско право, Право интелектуалне својине, Грађанско процесно право; од школске 2010/11. године изводи и наставу на мастер студијама из предмета Саобраћајно-транспортно право). Кандидат Станковић наводи у пријави да је његов педагошки рад „према одговарајућем правилнику Државног универзитета у Новом Пазару, вреднован оценом врло добар од стране студената III и IV године“, али уз пријаву није доставио никакав доказ о овој оцени.

Кандидат Ковачевић показује изражену самосталност у свом раду и спремност на сарадњу у настави. Показала је прилежност у погледу руковођења вежбама, које су оцењене веома повољно у студентском вредновању квалитета педагошког рада (укупна просечна оцена 4,847 у школској 2010/11. години и 4,725 у школској 2011/12. години), што потврђује и значајан број семинарских радова студената са вежби, припремљених уз учешће кандидата Ковачевић. Учествовала је и у организацији посета студената Врховном касационом суду и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. У другим активностима на Факултету, кандидат Ковачевић је показала пуну савесност и поузданост, како у својству секретара Катедре за јавно право, тако и у својству члана факултетске Комисије за акредитацију. У односима са наставницима и сарадницима одликује је култура опхођења, одмереност и академски такт.

**Имајући све то у виду, Комисија има част и задовољство да предложи др Љубинку Ковачевић за доцента за Радноправну ужу научну област – предмет Радно право на Правном факултету Универзитета у Београду.**

Београд, 27. јануар 2012. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

Др Мирко Васиљевић, редовни професор  
Правног факултета Универзитета у Београду

Др Предраг Јовановић, редовни професор  
Правног факултета Универзитета у Новом Саду

Др Бранко Лубарда, редовни професор  
Правног факултета Универзитета у Београду