

КФ-11-2021.

01 3053

Образац Д4

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
Правни факултет**ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ****ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ**

Презиме, име једног родитеља и име	Драгићевић, Радосав, Марија
Датум и место рођења	01.03.1988. године, Прокупље

Основне студије

Универзитет	Универзитет у Нишу
Факултет	Правни факултет
Студијски програм	2003.
Звање	Дипломирани правник
Година уписа	2007.
Година завршетка	2012.
Просечна оцена	10,00

Мајстер студије, магистарске студије

Универзитет	/
Факултет	/
Студијски програм	/
Звање	/
Година уписа	/
Година завршетка	/
Просечна оцена	/
Научна област	/
Наслов завршног рада	/

Докторске студије

Универзитет	Универзитет у Нишу
Факултет	Правни факултет
Студијски програм	2013.
Година уписа	2012. - пословно-правни модул; 2016. - јавно-правни модул
Остварен број ЕСПБ бодова	164
Просечна оцена	9,86 - пословно-правни модул; 10,00 - јавно-правни модул

НАСЛОВ ТЕМЕ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Наслов теме докторске дисертације	Правни положај запослених у случају промене послодавца
Име и презиме ментора, звање	Др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу
Број и датум добијања сагласности за тему докторске дисертације	Одлука бр. 8/18-01-004/20-007 од 07.07.2020. године

ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Број страна	567
-------------	-----

Број поглавља	Седам (увод, пет делова, закључак)
Број слика (шема, графикана)	/
Број табела	/
Број прилога	/

**ПРИКАЗ НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КАНДИДАТА
који садрже резултате истраживања у оквиру докторске дисертације**

Р. бр.	Аутор-и, наслов, часопис, година, број волумена, странице	Категорија
1	<p>Марија Драгићевић, „Појам "преноса предузећа" у смислу европског радног права“, <i>Право и привреда</i>, број 7-972019, стр. 617-633. ISSN 0354-3501</p> <p><i>Кратак опис садржине (до 100 речи)</i></p> <p>У раду, кандидаткиња, најпре, указује да је Европска унија, у настојању да ограничи несигурност запослења у случају промене послодавца, усвојила Директиву Савета 2001/23/ЕЗ (о преносу предузећа) којом је увела тзв. тростубну заштиту запослених, гарантујући, између осталог, право запослених на континуитет радног односа. Ова заштита има одређене празнине, а повремено се јављају нејасноће у погледу њеног нивоа. Неке нејасноће су последица чињенице да је подручје примене одредби предметне Директиве непрецизно одређено - а неке су резултат околности да су прописи у националним правним системима недовољно усклађени са одредбама Директиве. Међутим, највећом празнином у европском радном законодавству посвећеном заштити запослених у случају промене послодавца сматра се изостанак прецизне дефиниције појма „пренос предузећа“, па упркос обимној судској пракси и бројним теоријским разматрањима, овај појам и даље остаје нејасан. Кандидаткиња у раду анализира у чему се огледа тешкоћа дефинисања наведеног појма (а самим тим и одређивања подручја примене Директиве 2001/23/ЕЗ), како је текао пут у постављању његових оквира и шта је препрека јаснијем дефинисању.</p>	M51
2	<p>Марија Драгићевић, „Одговорност за доспела потраживања из радног односа у случају промене послодавца“, <i>Зборник радова „Национално и међународно право - актуелна питања и теме“</i>, Т. 2., Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2017, стр 335-356. ISBN 978-86-6083-048-9</p> <p><i>Кратак опис садржине (до 100 речи)</i></p> <p>Реорганизација послодавца је посебно осетљиво питање економског развоја сваке земље, јер иако условљена економским разлозима, њу нужно прате и одређене социјалне импликације које су повезане са положајем запослених. Домаћи закон јемчи запосленима <i>ex lege</i> пренос свих права и обавеза из уговора о раду са послодавца претходника на новог послодавца уколико дође до статусних промена или других случајева промене правног идентитета послодавца. Кандидаткиња у раду анализира да ли наведено правило о аутоматском преношењу права и обавеза на послодавца следбеника важи и за доспела потраживања из радног односа, односно ко је одговоран за обавезе запослених које су доспеле пре промене послодавца, те какав је основ и врста одговорности у питању. Посебна пажња у раду посвећена је анализи правила европског комунитарног права, те разматрању степена усаглашености домаћих решења са стандардима рада Европске уније у овој области.</p>	M45
3	<p>Марија Драгићевић, „Проблеми квалификације и радноправне заштите „дигиталних радника“, <i>Зборник радова Правног факултета у Нишу</i>, број 90/2021, стр. 147-164. ISSN 0350-8501</p>	M51

Кратак опис садржине (до 100 речи)

У овом раду, кандидаткиња указује да је једна од главних промена у свету рада током протекле деценије била појава рада преко дигиталних платформи. Из перспективе радног права, феномен рада који се обавља преко дигиталних платформи отвара ново поглавље у вековном проблему одређивања (персоналног) подручја примене радног законодавства: да ли се „дигитални радници“ могу квалификовати као запослени те, у складу с тим, заслужују ли радноправну заштиту у распону од права на минималну зараду и ограничено радно време до права на заштиту од незаконитог отказа и колективних права? Да ли су они независни уговарачи, који послују за свој рачун, па могу бити препуштени грубим падовима тржишта или, пак, обављају нови облик рада па заслужују посебан правни статус и регулаторни апарат? Кандидаткиња у раду настоји да пружи одговоре на наведена питања, анализирајући, најпре, основна обележја „дигиталног рада“, а, потом, и могуће начине квалификације и радноправне заштите „дигиталних радника“.

НАПОМЕНА: уколико је кандидат објавио више од 3 рада, додати нове редове у овај део документа

ИСПУЊЕНОСТ УСЛОВА ЗА ОДБРАНУ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

Кандидат испуњава услове за оцену и одбрану докторске дисертације који су предвиђени Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

ДА НЕ

Образложење

Увидом у биографију и приложену документацију, утврђује се да је кандидаткиња Марија Драгићевић положила све испите предвиђене студијским програмом докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу од 2013. године, са просечном оценом 10,00 (десет) и испунила друге обавезе предвиђене студијским програмом, и то: припремила, израдила и одбранила два семинарска рада; припремила, израдила и публиковала 12 научних чланака из уже научне области којој припада тема докторске дисертације; одбранила пројекат докторске дисертације; пријавила тему докторске дисертације, и окончала научноистраживачки рад на изради докторске дисертације, чиме је остварила 164 ЕСП бодова и испунила све услове предвиђене Правилником о докторским академским студијама права Правног факултета у Нишу и другим важећим правним прописима и квалификовала се за приступање одбрани докторске дисертације.

ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

Кратак опис појединих делова дисертације (до 500 речи)

Докторска дисертација кандидаткиње Марије Драгићевић под називом „Правни положај запослених у случају промене послодавца“ написана је на 567 страна компјутерски обрађеног текста, уз одговарајући проред, са бројним напоменама у фуснотама које су претежно експликативног карактера, неопходне за појашњење многих савремених појава, појмова и назива. Кроз фусноте кандидаткиња, такође, потхрањује или потврђује своје ставове теоријама и идејним ставовима других аутора, остављајући, притом, читаоцу могућност да сагледа и другачија мишљења. Основу рада чини велики број домаћих и страних литерарних јединица - уџбеници, монографије, коментари меродавних извора права, радови у зборницима, научни и стручни часописи, студије и други краћи написи, као и бројни извори права међународног и унутрашњег (домаћег и страног) порекла.

Текст дисертације је подељен на седам целина: увод, пет делова и закључак.

У Уводном делу рада, изложен је предмет, циљ, методе научног истраживања, хипотетички оквир, као и научна и друштвена релевантност истраживања.

У Првом делу рада, кандидаткиња се бави анализом субјеката индивидуалног радног односа, и то, најпре, проблемом дефинисања појма „запослени“ у савременом радном законодавству и судској пракси, концепцијом „радника“ у радном праву Европске уније, а нарочито појавом нових облика рада (попут рада преко дигиталних платформи) који су утицали на ширење персоналног подручја примене радног законодавства, али и на тешкоће његовог прецизног одређивања. Посебна пажња у оквиру овог дела рада усмерена је ка указивању деликатности дефинисања појма „послодавац“ и истицању потребе реконцептуализације овог појма, како би се радноправни оквир ускладио са променама које се дешавају у економској стварности.

У Другом делу, кандидаткиња сагледава могућности промене субјеката индивидуалног радног односа, и то тако што, најпре, указује на сложену (уговорно-статусну) природу уговора о раду (и радног односа), а потом анализира општа правила облигационог права посвећена промени субјеката уговорног односа, и то у циљу извлачења одређених закључака о могућности њихове сходне примене на радни однос и, уопштено, бољег разумевања основног предмета истраживања. Последњи сегмент овог дела рада посвећен је анализи могућности промене субјеката индивидуалног радног односа која је извршена првенствено путем сагледавања обавезе личног обављања рада, као обележја радног односа које је кључно за разумевање разлике коју савремено радно право чини забрањујући, с једне стране, пренос права и обавеза запосленог у сваком случају и дозвољавајући, с друге стране, послодавцу да може да пренесе своја права и обавезе из радног односа на треће лице.

Основни циљ Трећег дела рада усмерен је ка идентификацији кључних фаза у развоју уређивања правила о заштити запослених у случају промене послодавца. Поред указивања на разлике које постоје међу земаљама европско-континенталне и англосаксонске правне традиције у погледу начина уређивања и степена развијености радноправних правила у овој области, у овом делу рада детаљно је размотрен процес изградње стандарда под окриљем Европске уније, као једине међународне организације која је усвојила правни акт за уређивање предметне материје, а, сразмерна пажња је посвећена и развоју правила о заштити запослених у случају промене послодавца у домаћем праву.

Будући да је тешко разумети поједина права запослених у случају промене послодавца без разматрања појма „промена послодавца“, под окриљем Четвртог дела рада кандидаткиња се бави проблемима одређивања овог појма и правних разлога (случајева) промене послодавца. У циљу потпуног и правилног разумевања тих проблема, у оквиру посебног поглавља анализирани су појам и правни разлози промене послодавца у праву Европске уније (које је извршило највећи утицај на ширење идеје о потреби заштите запослених у случају промене послодавца) и њеним државама чланицама (у којима је наведена заштита запослених најобухватнија). Кандидаткиња, притом, није формирала чврст истраживачки узорак, већ нуди преглед занимљивих и за домаћи правни систем корисних упоредноправних решења.

Последице промене послодавца на правни положај запослених представљају предмет Петог дела, у којем су анализирани, најпре, последице промене послодавца на индивидуална права и обавезе запослених (разматрањем правила о *ex lege* преносу права и обавеза; права запослених да одбију пренос уговора о раду; начела очувања стечених права запослених; одговорности за потраживања доспела пре промене послодавца; права на заштиту од отказа итд.), а потом, на колективна права и обавезе (нарочито право на информисање и консултовање и положај представника запослених), као и права и обавезе из (допунског) социјалног осигурања.

У Закључном делу, сумирани су резултати спроведеног истраживања и трасирани могући правци измене домаћих радноправних прописа.

ВРЕДНОВАЊЕ РЕЗУЛТАТА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Ниво остваривања постављених циљева из пријаве докторске дисертације (до 200 речи)

У докторској дисертацији под називом „Правни положај запослених у случају промене послодавца“ кандидаткиње Марије Драгићевић остварени су сви научни и прагматички (друштвени) циљеви задати у пројекту и пријави теме докторске дисертације. Пре свега, на сазнајном плану, кандидаткиња је у дисертацији путем аналитичког и критичког приступа релевантној литератури, меродавним изворима права, документима и извештајима надлежних органа и институција и пракси судова анализирала тешкоће дефинисања појма запосленог и послодавца, као и могућности промене послодавца; утврдила појам и правне разлоге (случајеве) промене правног идентитета послодавца у контексту постављања јасних граница (персоналног, материјалног и територијалног) подручја примене законских правила о заштити запослених; указала на селективну уређеност ове области и на бројне непрецизности и празнине важећих радноправних решења, и дала конкретне предлоге за њихово унапређење. Поред тога, у дисертацији су са посебном пажњом и врло детаљно анализирани сви кључни радноправни аспекти промене послодавца односно правне последице промене послодавца на положај запослених. Кандидаткиња је сагледала ниво заштите запослених у случају промене послодавца који је обезбеђен у домаћем, упоредном и европском (комунитарном) радном праву констатујући, притом, да велике

разлике у нивоу заштите запослених указују на постојање тешкоће балансирања интереса запослених и послодаваца и, последично, конципирања адекватне радноправне заштите запослених за време и након процедуре промене послодавца, али не и на сувишност њеног постојања. Поред научног циља, у дисертацији је реализован и прагматички циљ, путем аналитичког прегледа и критичке оцене правних извора Европске уније, упоредних и домаћих законских решења и судске праксе, услед чега би резултати истраживања могли да буду применљиви, првенствено у контексту даљег развоја домаћег радног права у правцу унапређивања система заштите запослених у случају промене послодавца, делотворније примене европских радних стандарда и приближавања идеалу социјалне равнотеже и социјалне (економске) правде.

Вредновање значаја и научног доприноса резултата дисертације (до 200 речи)

Заштита запослених у случају промене послодавца је у домаћем радном праву први пут уведена Законом о раду од 2005. године. Домаћи закон је, по узору на стандарде рада садржане у европском радном праву, увео заштиту свих запослених у свим случајевима промене послодавца, без обзира на то да ли је идентитет предузећа очуван или не. Ипак, релевантне одредбе Закона о раду су често избегаване у пракси, услед чега је велики број запослених отпуштен непосредно пре или убрзо након промене послодавца како би се олакшало реструктурирање. Ово је тешко прихватљиво у време када се корпоративно реструктурирање афирмише као главна полуга економског развоја, будући да, по правилу, води већој продуктивности, смањењу јединичних производних трошкова и побољшању квалитета производа и услуга. Злоупотребе управљачких овлашћења послодавца олакшане су садржајем појединих законских одредби посвећених промени послодавца (које од тада нису унапређиване) и врло оскудном судском праксом у овој материји. Упркос наведеном, прегледом доступне радноправне литературе уочава се да ова тема није заокупљала већу пажњу домаћих правних писаца, будући да је изостала њена обрада у оквиру одређеног монографског дела, док су научни и стручни радови друге врсте малобројни. Имајући у виду наведено, дисертација под називом „Правни положај запослених у случају промене послодавца“ кандидаткиње Марије Драгићевић даје значајан допринос постојећим научним сазнањима и академској дебати путем целовите анализе једне још увек недовољно истражене, а истовремено врло актуелне радноправне теме. Систематизацијом постојећих научних ставова, дисертација пружа могућност да се ова област целовитије сагледа и, истовремено, да се укаже на могућа решења у контексту хармонизације домаћег права са европским радним правом и судском праксом. Осим тога, чињеница је да постоји велики број питања о правном положају запослених која су и у законодавним решењима и теоријским расправама остала без одговора, те се релевантност дисертације огледа у идентификовању тих питања и давању могућих одговора. Поред наведеног, њена оправданост лежи и у чињеници да се фокусира на најновија законска и судска решења, као и на последице њихове практичне примене, услед чега учињени предлози могу бити од користи за домаћу и страну академску заједницу, али и најављену реформу домаћег радног законодавства. Коначно, у недостатку адекватне домаће судске праксе, дисертација може послужити као користан водич за правилно тумачење правног оквира за заштиту права запослених у случају промене послодавца у нашој земљи.

Оцена самосталности научног рада кандидата (до 100 речи)

Докторска дисертација „Правни положај запослених у случају промене послодавца“ урађена је у складу са пројектом који је кандидаткиња Марија Драгићевић успешно одбранила на Правном факултету Универзитета у Нишу. Структура рада је логички правилно постављена и повезује обрађене тематске делове у складну целину. Приликом анализе истраживачких проблема коришћен је еkleктични приступ, односно различити истраживачки методи, превасходно из области друштвених и, нарочито, правних наука. Кандидаткиња је прикупила и обрадила обимну литерерану грађу, као и обиље извора радног права, које је правилно и ваљано цитирала. Оригинално постављена структура рада, обим и однос тематских целина, методолошки приступ, изношење личних запажања и ставова о спорним питањима и ситуацијама на које је наилазила током истраживања, нова, научно утемељена аргументација, као и сопствени закључци и (нови) предлози за формулисање предлога *de lege ferenda* у циљу унапређења радноправне заштите запослених у случају промене послодавца, дају ваљану подлогу за закључак да је докторска дисертација резултат самосталног научноистраживачког рада.

ЗАКЉУЧАК (са Додатком)

Увидом у биографију кандидаткиње и предату документацију о испуњености обавеза предвиђених студијским програмом докторских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу, Комисија је утврдила да кандидаткиња Марија Драгићевић испуњава формалноправне услове за одбрану докторске дисертације предвиђене Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Нишу и Статутом Правног факултета у Нишу, као и другим релевантним правним прописима.

Поред тога, Комисија је мишљења да постоји усклађеност између одбрањеног пројекта докторске дисертације и израђене докторске дисертације, те да се ради о оригиналном начину анализирања проблема истраживања, да је дисертација резултат самосталног научноистраживачког рада кандидаткиње и да као таква представља несумњив научни допринос науци правног права.

У светлу горе наведеног, Комисија даје позитивну оцену докторске дисертације под називом „Правни положај запослених у случају промене послодавца“ и предлаже Научно-наставном већу Правног факултета Универзитета у Нишу да овај Извештај усвоји и одобри јавну одбрану докторске дисертације.

КОМИСИЈА

Број одлуке ННВ о именовању Комисије

8/18-01-008/21-056






Датум именовања Комисије

22.11.2021.

Р.
бр.

Име и презиме, звање

Потпис

1.	Др Горан Обрадовић, редовни професор Јавноправна <small>(У складу са научним предметом)</small>	Правни факултет Универзитета у Нишу <small>(У складу са институцијом)</small>	Председник, Ментор	
2.	Др Тодор Катаматисв, редовни професор Јавноправна <small>(У складу са научним предметом)</small>	Правни факултет „Јустицијан Први“ Универзитета „Св. Кирил и Методиј“ у Скопљу, у пензији <small>(У складу са институцијом)</small>	члан	
3.	Др Слободанка Ковачевић Перић, редовни професор Јавноправна <small>(У складу са научним предметом)</small>	Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици <small>(У складу са институцијом)</small>	члан	
4.	Др Љубинка Ковачевић, ванредни професор Јавноправна <small>(У складу са научним предметом)</small>	Правни факултет Универзитета у Београду <small>(У складу са институцијом)</small>	члан	
5.	Др Филип Бојић, доцент Јавноправна <small>(У складу са научним предметом)</small>	Правни факултет Универзитета у Београду <small>(У складу са институцијом)</small>	члан	

Датум и место: