

KOPAONIČKA ŠKOLA
PRIRODNOG PRAVA
SLOBODAN PEROVIĆ

Universitas Iuris
Naturalis Copaonici



MEĐUNARODNA NAUČNA
KONFERENCIJA

MEĐUNARODNI PRAVNI ODNOSI I PRAVDA

Zbornik radova 36. Susreta
Kopaoničke škole prirodnog prava
Slobodan Perović

Beograd, 2023. | Tom II

KOPAONIČKA ŠKOLA PRIRODNOG PRAVA – SLOBODAN PEROVIĆ
KOPAONIK SCHOOL OF NATURAL LAW – SLOBODAN PEROVIĆ

Universitas Iuris Naturalis Copaonici

36. Susret

36th Meeting

**MEĐUNARODNI PRAVNI ODNOSI
I PRAVDA**
**INTERNATIONAL LEGAL RELATIONS
AND JUSTICE**

Zbornik radova 36. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava
– Slobodan Perović

Proceedings of the 36th Meeting of Kopaonik School of Natural Law
– Slobodan Perović

MEĐUNARODNA NAUČNA KONFERENCIJA
INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

Kopaonik, 13 – 17. decembar 2023

Kopaonik, 13 - 17 December 2023

Tom II/Volume II



Beograd, 2023

MEĐUNARODNI PRAVNI ODNOSI I PRAVDA
INTERNATIONAL LEGAL RELATIONS AND JUSTICE

Zbornik radova 36. Susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović
Proceedings of the 36th Meeting of Kopaonik School of Natural Law – Slobodan Perović

Međunarodna naučna konferencija, 13. – 17. decembar 2023.

International Scientific Conference, 13 - 17 December 2023

Izdavač/Publisher

Kopaonička škola prirodnog prava – Slobodan Perović
Patrijarha Gavrila 12, Beograd

E-mail: office@kopaonickaskola.rs

www.kopaonikschool.org

Glavni i odgovorni urednik/Editor-in-Chief

JELENA S. PEROVIĆ VUJAČIĆ

Predsednik Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović
President of the Kopaonik School of Natural Law – Slobodan Perović

Sekretar/Secretary

Andrea Nikolić

Uređivački odbor/Editorial Board

Prof. dr Đorđe Đorđević, Prof. dr Nataša Delić, Dr Hajrija Mujović, Mr Gordana Petković, Prof. dr Edita Kastratović, Dr Božidar Otašević, Prof. dr Milan Škulić, Prof. dr Olga Jović-Prlainović, Dr Uroš Novaković, Prof. dr Dobrosav Milovanović, Prof. dr Zoran Lončar, Prof. dr Zorica Vujošević, Dr Christa Jessel-Holst, Prof. dr Dragor Hiber, Akademik prof. dr Zoran Rašović, Prof. dr Nikola Mojović, Prof. dr Nina Planojević, Prof. dr Gordana Ilić-Popov, Akademik prof. dr Mirko Vasiljević, Dr Dragiša Slijepčević, Miroslav Nikolić, Jasminka Obućina, Dr Mirjana Glintić, Prof. dr Jelena S. Perović Vujačić, Dr Thomas Meyer, Dr Nataša Hadžimanović, Prof. dr Stojan Dabić, Prof. dr Mirjana Radović, Predrag Trifunović, Prof. dr Ljubinka Kovačević, Dimitrije Milić, Prof. dr Sanja Danković Stepanović, Dr Đorđe Krivokapić, Andrea Nikolić, Prof. dr Gordana Stanković, Prof. dr Ivana Krstić, Akademik prof. dr Radovan Vukadinović, Dr Jelena Vukadinović Marković, Prof. dr Gordana Vukadinović, Prof. dr Saša Bovan, Prof. dr Vladan Petrov

Međunarodni naučni odbor/International Scientific Committee

Xavier Blanc-Jouvan (Professor emeritus at the University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France), Rajko Kuzmanović (President of the Academy of Sciences and Arts of Republika Srpska, Bosnia and Herzegovina), Prof. dr Gian Antonio Benacchio (University of Trento, Italy), Prof. dr Francesca Fiorentini (University of Trieste, Italy), Vlado Kambovski (Macedonian Academy of Sciences and Arts, North Macedonia), Prof. dr Aleksandra Maganić (Faculty of Law, University of Zagreb, Croatia), Dr Mateja Đurović (King's College London, UK).

Kompjuterska obrada/Pre-print
Miodrag Panić

Dizajn korica/Cover design
Uroš Živković

Tiraž/Number of Copies: 500

Štampa/Print

FUTURA, Novi Sad

ISBN-978-86-81956-22-9 (serija) / ISBN-978-86-81956-19-9

Radovi u ovom Zborniku podležu anonimnoj recenziji od strane dva recenzenta. Ocene iznesene u člancima objavljenim u ovom Zborniku lični su stavovi njihovih autora i ne izražavaju stavove uredništva ni institucija u kojima su autori zaposleni. Svi radovi u ovom Zborniku se objavljuju po pozivu, a njihovi autori imaju svojstvo pozvanih predavača na konferenciji.

SANJA STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ

PRAVO NA DIGITALNU (NE)DOSTUPNOST U OBLASTI RADA – NOVO PRAVO SVOJSTVENO RADU U DIGITALNOM DOBU

Pravo na digitalnu (ne)dostupnost poslednjih godina sve češće jeste predmet akademskih rasprava, javnopolitičkih sporenja, ali i pravnih praznina u zakonodavstvima većine savremenih država. Osnovno pitanje jeste, da li je u pitanju novo, autonomno pravo svojstveno radu u digitalnom dobu ili samo dodatni mehanizam za ostvarivanje tradicionalnih radno-socijalnih prava, odnosno prava na odmor i razonodu, kao i prava na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu. Primenom pravnoteorijskog, aksiološkog, normativnog i uporednopravnog metoda, u radu se sagledavaju osnovni konceptualni elementi pojma digitalne nedostupnosti u oblasti rada, daje terminološko određenje u domaćim okvirima, i nastoji identifikovati idejni okvir, mesto, značaj i uloga dodatnih mehanizama za ostvarivanje fundamentalnih prava na radu i u vezi sa radom u okolnostima ubrzanog razvoja informacionih i komunikacionih tehnologija, a u svetlu promena u organizaciji procesa rada i, sledstveno, potrebe usklađivanja uslova rada sa ciljem ostvarivanja zaštitne funkcije u savremenom radnom pravu.

Ključne reči: pravo na digitalnu (ne)dostupnost, kultura stalne dostupnosti na radu, zdravlje i bezbednost na radu, pravo na odmor i razonodu

U V O D

U uslovima digitalne ekonomije i ekonomije zasnovane na znanju, gde pod uticajem informacionih i komunikacionih tehnologija, dolazi do promena u procesu

Dr Sanja Stojković Zlatanović, viši naučni saradnik Instituta društvenih nauka u Beogradu, e-mail: sanjazlatanovic1@gmail.com. Rad je napisan u okviru Programa istraživanja Instituta društvenih nauka za 2023. godinu, koji podržava Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije.

i organizaciji rada, utvrđivanje implikacija takvih promena na rad i radni odnos, odnosno na osnovne uslove rada od posebnog je značaja. Rad u 21. veku suštinski, odnosno faktički se razlikuje od rada karakterističnog za prvu polovinu i tokom 20. veka, prvenstveno, vezano za fizički prostor a, posledično, i vremenski okvir obavljanja takvog rada. Nastanak i razvoj radnog zakonodavstva krajem 19. i početkom 20. veka vezuje se, inicijalno, za pitanja regulisanja statusa „fizičkog radnika“ čiji su radni zadaci bili precizno definisani, repetitivni, a rad strogo subordiniran dok se danas u uslovima neograničene digitalne povezanosti, sve veći broj poslova obavlja korišćenjem tzv. umnog rada, znanje postaje važan resurs, radnik prilično autonoman, a fizički prostor obavljanja takvog rada gubi na značaju. Nadalje, u ovakvim okolnostima, i vremenski okvir rada postaje fleksibilan, što, sa jedne strane, omogućava pojedincu upravljanje i samostalno razgraničenje profesionalnog od privatnog života, dok, sa druge, može voditi prekomernom radnom angažovanju, psiho-fizičkoj iscrpljenosti, stresu na radu odnosno pogoršanju sveukupnog mentalnog i fizičkog zdravlja, kao i ugrožavanju socijalnog blagostanja radnika. S tim u vezi, dolazi do povreda fundamentalnih prava na radu i u vezi sa radom, odnosno tradicionalnog prava na odmor i razonodu, odnosno prava na ograničeno radno vreme, i posledično, prava na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu. Osim toga, pod uticajem digitalne tehnologije i mobilnih uređaja, građansko pravo na privatnost i autonomiju, takođe, biva ugroženo, na način da sve navedeno zahteva utvrđivanje novih, odnosno dodatnih mehanizama zaštite. Ovde se, dalje, ukazuje i na pojavu i prihvatanje tzv. kulture stalne dostupnosti na radu (eng. *Always-on-culture*), kada pod uticajem digitalnih uređaja na kojima se, u većini slučajeva, rad zasniva, te oni često, predstavljaju i osnovno i jedino sredstvo rada, dolazi do usvajanja radne navike da se bude stalno dostupan, što se posle povezuje sa psihološkim odnosom pojedinca prema radu, odnosno sa unutrašnjom odgovornošću radnika da se odmah odgovori na zahtev nadređenog ili saradnika upućenog preko digitalnih uređaja, nevezano za utvrđeno radno vreme.¹ Stoga, poslednjih godina, a naročito nakon usvajanja Rezolucije Evropskog parlamenta sa preporukom Komisiji za definisanje konceptualnog okvira prava na digitalnu (ne)dostupnost na radu² (eng. *Right to disconnect*) januara 2021. godine, pitanja i izazovi sagledavanja, kao i utvrđivanja potrebe za redefinisanjem koncepta radnog

¹ Atmuth McDowall, Gail Kinman, „The new Nowhere Land? A research and practice agenda for the 'Always on Culture'“, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Position paper, September 2017, 2.

² Right to Disconnect. European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to disconnect, *Official Journal of the European Union*, (2021/C 456/15).

vremena u digitalnom radnom okruženju postaju neizostavan predmet akademskih rasprava i stručnih debata u savremenom pravu.

U radu se primenom pravnoteorijskog i aksiološkog metoda u jednom razvojnom kontekstu, kao i metodom normativne i uporedne analize prava nastoje identifikovati osnovni elementi pojma „novog-starog“ prava na digitalnu (ne) dostupnost,³ kao i utvrditi smernice za njegovo terminološko određenje u domaćem pravu. Sve sa ciljem sagledavanja i analize pravne prirode ovoga prava, te definisanja konceptualnog okvira, a uzimajući u obzir savremene tendencije u politici i pravu Evropske unije. Osim toga, pregled uporednopravnih rešenja država koje su prepoznale i u zakonodavstvima definisale pravo na digitalnu (ne)dostupnost ima za cilj osvetljavanje uloge, mesta i značaja dodatnih mehanizama za ostvarivanje fundamentalnih prava na radu i u vezi sa radom u digitalno doba i, već sada uveliko započete, IV industrijske revolucije za koju se ističe da je dovela do velikih inovacija ali i uzrokovala transformaciju u svetu rada na način koji je opisan kao „najradikalnija promena na tržištu rada počev od I industrijske revolucije“⁴

POJAM I TERMINOLOŠKO ODREĐENJE

Informacione i komunikacione tehnologije koje su implicirale široku upotrebu digitalnih uređaja na mestima rada, istovremeno, kao sredstva rada, ali i kao načina upravljanja radom, uz organizacionu praksu koja je ustoličila kulturu stalne dostupnosti radnika zahtevale su odgovor kreatora javnih politika ali i zakonodavaca na sve češću pojavu ugrožavanja i povrede fundamentalnih radno-socijalnih prava. Pored javnopolitičkih i pravnih pitanja upotrebe digitalnih tehnologija na mestima rada, ne smeju se zanemariti i njihovi etički aspekti, gde, naime, neetička upotreba digitalnih tehnologija obično jeste preduslov za povredu prava radnika. Dakle, etika i kultura na radu u digitalno doba mora, pored ostalog, biti u fokusu zakonodavca, prilikom definisanja normativnog i institucionalnog okvira zaštite fundamentalnih prava u novom radnom okruženju. U literaturi se, kao najugroženija, ističu pravo na

³ U radu se koristi termin „pravo na digitalnu (ne)dostupnost“, kao prevod engleskog termina „*Right to disconnect*“, za razliku od termina „pravo na isključenje“, koji za isti pojam upotrebljavaju neki domaći autori poput Balnožan (v. Kristina Balnožan, „Prilagođavanje radnog prava digitalnom dobu pravo radnika na isključivanje“, *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – in memoriam dr Stefan Andonović* (ur. Jovana Rajić Čalić), Beograd, 2023, 237–259), što će biti detaljno obrađeno u poglavlju koje sledi pod nazivom „Pojam i terminološko određenje“.

⁴ Facundo M. Chiuffo, The „right to disconnect“ or „how to pull the plug on work“. Paper presented at the 4th *Labour Law Research Network Conference* held at the Pontificia Universidad Católica de Valparaíso on 23–25, Jun, Chile: Valparaíso, 2. https://www.academia.edu/39778268/The_Right_to_Disconnect_or_How_to_Pull_the_Plug_on_Work_, 9. 8. 2023.

odmor i rasonodu, pravo na privatnost i privatni život, kao i pravo na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu.⁵ Kako bi se odgovorilo na izazove zaštite navedenih prava, a na inicijativu socijalnih partnera,⁶ pojedine države Evropske unije su inicirale, a zatim i normativno definisale pojam prava na digitalnu (ne)dostupnost, utvrdivši polazne elemente za dalje utvrđivanje konceptualnog okvira.

Shodno Rezoluciji Evropskog parlamenta o pravu na digitalnu (ne)dostupnost 2021/C 456/15, ono je definisano kao pravo radnika da ne koristi mobilne, odnosno digitalne uređaje, kao i da ne odgovara na zahteve poslodavca, direktno ili indirektno, nakon utvrđenog radnog vremena što, sa druge strane, ne sme uzrokovati negativne posledice po njegov radnopravni status, odnosno ne može biti razlog za diskriminaciju, manje povoljan tretman, otkaz ugovora o radu ili primenu neke druge disciplinske mere.⁷ Osim toga, važno je napomenuti da, prema Rezoluciji, pravo na digitalnu (ne)dostupnost smatra se, istovremeno, i novim fundamentalnim pravom svojstvenom digitalnom dobu ali i posebnim javnopolitičkim mehanizmom za ostvarivanje osnovnih prava na radu i u vezi sa radom. Ovo ukazuje na to da saglasnost na nivou Evropske unije nije doneta vezano za pravnu prirodu ovog prava, kvalifikujući ga i kao javnopolitički mehanizam, što ukazuje na njegovu pravno neobavezujuću prirodu ali i kao prava digitalnog doba, čime se implicira na svojevrsnu pravnu obaveznost. Međutim, nevezano za navedenu formulaciju, pravna obaveznost zavisice od načina uvođenja prava u pravni sistem, odnosno od prirode akta u kome je pravo, odnosno obaveza sadržana, tj. da li je u pitanju zakon, kolektivni ugovor o radu ili pak autonomni akt poslodavca unilateralnog karaktera koji je deo interne politike korporativne socijalne odgovornosti, poput kodeksa profesionalnog i etičkog postupanja ili druga interna pravila pravno neobavezujuće prirode usvojena na nivou poslodavca. Osim toga, ovde je još i od značaja to da li su predviđeni i mehanizmi primene, kao i nadzora nad primenom pravnih pravila, odnosno sankcije u slučaju njihovog nepoštovanja.

Država koja je prva, u svetu, zakonski ustanovila pravo na digitalnu (ne)dostupnost jeste Francuska, odredbama Zakonika o radu (eng. *Code du travail 2016-1088*) u okviru reforme radnog zakonodavstva i prilagođavanja savremenom radnom

⁵ Loïc Lerouge, Francisco Trujillo Pons, „Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?“, *European Labour Law Journal*, No. 3, Vol. 13, 2022, 451.

⁶ Tammy Katsabian, „It’s the end of working time as we know it: new challenges to the concept of working time in the digital reality“, *McGill Law Journal – Revue de droit de McGill*, No. 3, Vol. 65, 2020, 393.

⁷ Right to Disconnect. European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to disconnect. *Official Journal of the European Union*, (2021/C 456/15), Article 1, Article 5.

okruženju. Zakon je stupio na snagu 1. januara 2017. godine, i predstavlja inicijativu za ustanovljavanje zabrane poslodavcima da kontaktiraju zaposlene putem digitalnih uređaja nakon radnog vremena, sa primarno definisanim ciljem zaštite prava na odmor i razonodu.⁸ Zakonska formulacija prava na digitalnu (ne)dostupnost je definisana na način koji glasi „priznaje se pravo zaposlenih na pregovore sa poslodavcem o vremenu koje će zaposleni koristiti za slanje i primanje dokumenata, telefonskih poziva, i mejlova nakon radnog vremena“ (čl. 55 Zakonika o radu 2016-1088).⁹ Međutim, iako je, na ovaj način, dato pravo identifikovano i zakonski priznato, Francuska je propustila da utvrdi sadržinu prava, odnosno da ga precizno definiše, ostavljajući da sadržinu i obim prava na digitalnu (ne)dostupnost, kao i modalitete ostvarivanja, te stepen zaštite utvrde socijalni partneri, autonomnim aktima, odnosno primarno kolektivnim ugovorima o radu. S tim u vezi, u odsustvu mogućnosti za njegovo zaključenje poslodavac može, uz saglasnost predstavnika radnika, doneti i druge interne akte kojim se ovo pravo bliže definiše, što se, u literaturi, navodi kao najveći nedostatak francuskog zakonodavstva, uz neutvrđivanje mehanizama zaštite prava.¹⁰

Međutim, razloge zakonski nepotpunog i pretežno autonomnog regulisanja, treba vezati sa sam istorijat nastanka ideje digitalne (ne)dostupnosti koja je inicirana u Francuskoj 2015. godine, izveštajem podnetim vladi pod nazivom „Digitalna transformacija i svet rada“, tzv. Metlingov izveštaj, kojim se utvrđuje uticaj digitalne transformacije na organizaciju rada, uslove rada i upravljanje radom.¹¹ Posebno je, u Izveštaju, ukazano na važnost sagledavanja implikacija digitalne transformacije na nastanak i razvoj profesionalnih bolesti, uz navođenje sindroma sagorevanja na radu ali i posebnog stanja nazvanog „sindrom propuštanja“ koji se manifestuje kao anksioznost, odnosno svojevrsni „opsesivni odnos“ prema digitalnim komunikacionim uređajima na mestima rada.¹² Nadalje, ovako definisan „opsesivni odnos“ stvara neophodnost „diskonekcije“ od radnih obaveza i digitalnih uređaja, a to je prema Izveštaju zajednička obaveza, odnosno odgovornost i radnika i poslodavca, gde radnik mora da razvije veštine i nauči kako da se uzdrži od stalne dostupnosti dok poslodavac mora da podrži ovo „pravo“ putem interne politike i prakse, kao i promenom kulture rada.¹³

⁸ Paul M. Secunda, „The Employee Right to Disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Issue 1, Vol. 9, 2019, 27.

⁹ France: Controversial Labor Law Reform Adopted, <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2016-10-14/france-controversial-labor-law-reform-adopted/>, 15. 9. 2023.

¹⁰ L. Lerouge, F. Trujillo Pons, op. cit., 463.

¹¹ Jessica Fairbairn, *The Right to Disconnect: The Darker Side of Mis-Managed Flexible Working Arrangements*, Employment law conference, Paper 11.1, 2019, 4.

¹² *Ibidem*.

¹³ *Ibidem*.

Ovaj Izveštaj bio je osnov inicijative za donošenje posebnih normativnih odredbi, a u okviru spomenute reforme radnog zakonodavstva, kojim bi se, pod okriljem socijalnog dijaloga, utvrdila dužnost, odnosno obaveza nedostupnosti radnika nakon radnog vremena.

Ukoliko se sagleda idejna koncepcija digitalne nedostupnosti, gde je dostupnost nakon radnog vremena spontano nastala, često i voljom samih radnika, što je u istraživanju sprovedenom 2017. godine u određenoj meri i potvrđeno, tako što je 30% radnika odgovorilo da im digitalni uređaji i udaljeni pristup radu nakon radnog vremena daju osećaj bliskosti sa radnom organizacijom, 53% da im to daje mogućnost fleksibilnog odnosa prema radu dok je 37% odgovorilo da im je na taj način produktivnost bila veća,¹⁴ fleksibilnost u pristupu francuskog zakonodavca koji sadržinu prava na digitalnu (ne)dostupnost, kao i način zaštite i primene prepušta socijalnim partnerima, ne iznenađuje. Ovo, naročito, vredi kada se rešenje u francuskom pravu analizira iz ugla prava na privatnost i autonomiju, koje se definiše kao „pravo na izbor“, odnosno pravo pojedinca na slobodu izbora,¹⁵ te je u slučaju digitalne (ne)dostupnosti fokus na samom radniku koji ima moć odluke, da li će ili neće odgovoriti na mejl, tj. poziv nakon radnog vremena.

Stoga, pojedini autori predlažu da se za označavanje koncepta digitalne nedostupnosti koristi terminologija koja je mnogo fleksibilnija i odgovara prirodi savremenog radnog okruženja, te da se umesto engleskog izraza „*Right to disconnect*“ zakonodavac opredeli za termin „*Right to chosen connection*“¹⁶, što bi u prevodu na srpski jezik značilo „pravo na izabranu dostupnost“. S tim u vezi, u radu se koristi izraz – pravo na digitalnu (ne)dostupnost – odnosno prevod na srpski jezik, na način koji odgovara idejnoj koncepciji, poreklu, odnosno prirodi nastanka ideje zaštite tradicionalnih radno-socijalnih prava u vremenu IV industrijske revolucije i digitalnog radnog okruženja. Doslovan prevod engleskog termina *Right to disconnect* na srpski jezik, a koji je u upotrebi, te kao takav prihvaćen je na nivou Evropske unije u Rezoluciji Evropskog parlamenta, koji bi značio „pravo na isključenje“ nije u duhu srpskog jezika, te ne odražava objektivno značenje i smisao pojma, budući da ideja nije bukvalno isključenje digitalnih uređaja ili pak isključenje radnika sa rada, što u srpskom jeziku, može da ukazuje na, eventualnu, suspenziju ili pak isključenje radnika iz sindikata [*sic*] već sloboda izbora radno angažovanog

¹⁴ Luc Pansu, „Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity“, *International Journal of Management and Applied Research*, No. 3, Vol. 5, 2018, 102.

¹⁵ Jaunius Gumbis, Vytaute Bacianskaite, Jurgita Randakeviciute, „Do Human Rights Guarantee Autonomy?“, *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrigue Furió Ceriol*, No. 62/63, 2008, 78.

¹⁶ L. Pansu, op. cit., 99.

lica da bude, odnosno ne bude dostupan, kao i u kojoj meri, poslodavcu nakon radnog vremena (što bi bilo pitanje pregovora socijalnih partnera), a fokus je na tome, da taj izbor ne uzrokuje nepovoljne posledice po njegov radnopravni status ili primenu drugih mera odmazde od strane poslodavca.

Osim toga, na ovom mestu, valja ukazati i na još jednu terminološku varku u kontekstu prevoda na nacionalne jezike. Naime, u Poljskoj se engleski termin „*Right to disconnect*“ izjednačava sa engleskim terminom „*Right to be offline*“, što opet udaljava smisao pojma od faktičkog prevoda, jer biti *offline* (engleski termin koji je preuzet i prepoznat i u srpskom jeziku, kao anglicizam, te je u širokoj upotrebi) znači ne biti priključen na internet, dok engleski *disconnect* jeste širi pojam, te uključuje i nedostupnost preko mobilnih, odnosno digitalnih uređaja, npr. mobilnih telefona, tj. odgovora na poziv ili sms poruku.¹⁷ U predloženom prevodu „*Right to disconnect*“ na srpski jezik kao prava na digitalnu (ne)dostupnost, ovde se pod „digitalnim“ misli konkretno na digitalne uređaje, koji prema definiciji jesu „elektronski uređaji koji služe za slanje, primanje, sakupljanje, obradu, skladištenje informacija, kao i za komunikaciju, a uključuju ali nisu ograničeni, na računare, tablete, servere, mobilne i smart telefone, odnosno druge slične uređaje koji služe u navedene svrhe“.¹⁸ U prilog afirmaciji i prihvatu prevoda engleskog termina „*Right to disconnect*“ na srpski kao prava na digitalnu (ne)dostupnost, pored toga što ono održava pravi smisao koncepta nedostupnosti nakon radnog vremena, govori i nemački termin koji se upotrebljava za označavanje ovog koncepta „*Recht auf Nichterreichbarkeit*“,¹⁹ koji u doslovnom prevodu na srpski jezik znači pravo da se bude nedostupan, odnosno pravo na nedostupnost.

KONCEPTUALNI OKVIR PRAVA NA DIGITALNU (NE)DOSTUPNOST – POTREBA ZA NOVIM PRAVOM?

U pravnoj teoriji, zakonodavstvu i praksi ne postoji saglasnost vezana za pravnu prirodu tzv. digitalne nedostupnosti. Osnovno pitanje jeste da li je reč o novom, potpuno autonomnom pravu²⁰ digitalnog doba koje treba uključiti u korpus

¹⁷ Katarzyna Jaworska, „The Right to Disconnect“, *Studies on Labour Law and Social Policy*, No. 1, Vol. 29, 2022, 53.

¹⁸ Law Insider, Digital device definition, <https://www.lawinsider.com/dictionary/digital-device>, 17. 9. 2023.

¹⁹ Marta J. Glowacka, „Working 9 to 5 – Überholte Realität? Drei Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung gemessen an der (jüngsten) EuGH-Rechtsprechung“, *Soziales Recht*, No. 5, Vol. 10, 2020, 187.

²⁰ Luminița Dima, Alex Högbäck, *Legislating a Right to Disconnect*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020, 10.

osnovnih socijalno-ekonomskih prava ili je pak u pitanju samo dodatni mehanizam za implementaciju tradicionalnog prava na odmor i razonodu,²¹ što je pak posledica digitalnog radnog okruženja i kulture stalne dostupnosti. U vezi sa potonjim stanovištem, dakle, ukoliko se ono primeni, nameće se još jedno pitanje, a to je – koja je priroda tog dodatnog mehanizma, javnopolitička, odnosno organizaciono-korporativna ili radnopravna – što, dalje, implicira, da li se mere zaštite preduzimaju u okvirima menadžmenta ljudskih resursa radne organizacije ili pak u okvirima radnopravnih pravila koja se donose na nivou poslodavca, kao i na koji način izvršiti ovo razgraničenje.

Stanovište, koje u ovom trenutku dominira, u teoriji radnog prava, jeste da pravo na digitalnu (ne)dostupnost nije novo pravo, i da derivira, primarno, iz prava na odmor i razonodu.²² Tako, pojedini autori navode da „pravo“ ne digitalnu (ne) dostupnost jeste specifičan instrument za implementaciju tradicionalnog prava na odmor i razonodu, te da vrednosni osnov jeste prevencija fizičke, psihološke i socijalne degradacije zaposlenih, sa fokusom na intelektualnu iscrpljenost kao moguću posledicu, kao i nemogućnost ostvarivanja ravnoteže profesionalnog i porodičnog života,²³ dok drugi jasno ističu da nije reč o novom pravu već mehanizmu za ostvarivanje zaštitne funkcije radnog prava, kao grane prava, u savremenim uslovima razvoja informacionih i komunikacionih tehnologija koje su se ubrzano razvile u post-pandemijskom periodu.²⁴ U oba slučaja, pravo na digitalnu (ne)dostupnost smatra se, naime, dodatnim radnopravnim mehanizmom koji, u krajnjem, ima za cilj obezbeđenje zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u promenjenim okolnostima. Sa druge strane, pregledom literature i stanovišta autora, gde, evidentno, nije u dovoljnoj meri sagledana, odnosno analizirana pravna priroda, niti konceptualni okvir tzv. digitalne nedostupnosti, ima i autora koji, čini se, stidljivo i ne baš jasno, ističu da pravo na digitalnu (ne)dostupnost, suštinski, odnosno *de jure* derivira iz sistemske i holističke interpretacije, odnosno tumačenja određenih tradicionalnih radno-socijalnih prava, odnosno prava na odmor i razonodu, kao i prava na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, ali da mu se, iz razloga operativnosti, *de facto*, treba priznati svojevrsna autonomnost, kao posebnog prava, sve sa ciljem ostvarivanja

²¹ Pojedini autori poput *Molina Navarrete* jasno stoje na stanovištu da pravo na digitalnu nedostupnost derivira iz prava na odmor i razonodu ali se opet i ovde postavlja pitanje, da li ono derivira u obliku novog prava ili u obliku mehanizma za implementaciju postojećeg. *Cristóbal Molina Navarrete*, „Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: ‘desconexión digital’, garantía del derecho al descanso“, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, No. 138, 2017, 250.

²² K. Jaworska, op. cit., 53; L. Lerouge, F. Trujillo Pons, op. cit., 452.

²³ K. Jaworska, op. cit., 53.

²⁴ L. Lerouge, F. Trujillo Pons, op. cit., 452.

zaštite funkcije u okvirima radnog prava u digitalnom dobu, kako bi se, u krajnjem, obezbedila blagovremena primena tradicionalnih prava.²⁵

Potonje stanovište može se, pod određenim uslovima, i prihvatiti, s tim da nomotehnički pristup konceptu digitalne nedostupnosti treba prilagoditi pravnom sistemu, pravnoj tradiciji i nasleđu, kao i nivou i stepenu razvoja zakonodavstva, uz obavezno sagledavanje organizacije i prakse poslovanja, poslovne kulture, odnosno ekonomskog okruženja u svakoj državi posebno. Tako, uzimanjem u obzir ekonomskog okruženja, poslovne prakse, korporativne kulture, uz postignuti nivo ostvarivanja i zaštite tradicionalnih radno-socijalnih prava, u ovom slučaju, prava na odmor i razonodu, kao i prava na zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu treba odrediti model koncepta digitalne nedostupnosti. Navedeno, zapravo, znači to, da li će se optirati za uvođenje novog, autonomnog prava na digitalnu (ne)dostupnost u nacionalno radno zakonodavstvo ili će se pak u okviru dela zakona posvećenog pravu na odmor i razonodu, odnosno pravu na ograničeno radno vreme utvrditi dodatni mehanizam za njihovo ostvarivanje, pa to predvideti kao obavezno za sve poslodavce, treba da zavisi od stanja osnovnih socijalno-ekonomskih prava u određenoj državi. Model francuskog zakonodavstva koji fokus prebacuje na socijalni dijalog i učesće socijalnih partnera dok zakonski priznaje postojanje posebnog prava na digitalnu (ne)dostupnost ali opet u funkciji implementacije prava na odmor i razonodu odgovara državama sa razvijenom kulturom i praksom socijalnog dijaloga i zaključivanja kolektivnih ugovora o radu, što, sa druge strane, u državama gde to nije slučaj, nije adekvatno i valjano rešenje. Pored toga, francusko pravo u odsustvu kolektivnog ugovora o radu, ustanovljava mogućnost uvođenja ovog prava putem drugih autonomnih izvora, poput kodeksa dobrog poslovnog ponašanja, odnosno kodeksa poslovne etike, s tim da ovde treba imati u vidu to da, iako se kao prednost kodeksa dobre prakse navodi fleksibilna priroda i prilagodljivost radnoj organizaciji, osnovna slabost jeste njihova pravna neobaveznost, izostanak socijalnog dijaloga, kao i odsustvo nadzora nad primenom.²⁶

PREGLED REŠENJA IZ PRAVA ODABRANIH DRŽAVA

Pored Francuske koja je prva od država članica Evropske unije koja je uvela pravo na digitalnu (ne)dostupnost u radno zakonodavstvo, Italija i Španija su, takođe, zakonskim odredbama prepoznale specifičnost regulisanja digitalne (ne) dostupnosti radno angažovanih lica nakon radnog vremena. Osim toga, i Belgija je

²⁵ F. M. Chiuffo, op. cit., 11.

²⁶ Ljubinka Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021, 391.

Zakonom o jačanju ekonomskog rasta i socijalne kohezije iz 2018. godine predvide-la pravo zaposlenih da pregovaraju o mogućnostima i modelu „diskonekcije”, kao i načinima upotrebe digitalnih komunikacionih sredstava, i to, alternativno, sa telima za zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, predstavnicima sindikata ili sa samim zaposlenima.²⁷ Međutim, za razliku od Francuske, Italije i Španije koje su izričito zakonom prepoznale pojam, odnosno institut prava na digitalnu (ne)dostupnost, belgijsko pravo ne identifikuje jasno niti uvodi terminološki – pravo na digitalnu (ne)dostupnost.²⁸ S tim u vezi, može se zaključiti da bi belgijsko rešenje bilo primer konceptijskog utvrđivanja digitalne nedostupnosti kao dodatnog mehanizma za ostvarivanje tradicionalnog ekonomsko-socijalnog prava, gde se, dalje, budući da se predviđa mogućnost pregovora sa telima za zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, isto, po prirodi stvari, vezuje za pravo na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu.

Kao što je u prethodnom poglavlju već rečeno, francuski koncept digitalne nedostupnosti zasniva se na zakonski priznatom posebnom pravu na digitalnu (ne)dostupnost ali se nedvosmisleno utvrđuje da je osnovni cilj osiguranje ostvarivanja prava na odmor i razonodu, kao i poštovanje privatnog i porodičnog života.²⁹ Sadržina prava i način ostvarivanja se prepušta socijalnim partnerima, i biće definisani kolektivnim ugovorom o radu ili, u njegovom odsustvu drugim autonomnim aktom, uz prethodno konsultovanje sa savetom zaposlenih ili predstavnicima radnika.³⁰ Osim toga, zakon, ukazuje i na obavezu sprovođenja obuka za zaposlene i upravu kako bi se podigla svest o značaju implementacije ovoga prava, uz ograničenje primene odredbi na poslodavce koji zapošljavaju više od 50 radnika.³¹ S tim u vezi, zakon nalaže da poslodavac informiše zaposlene o pravu na digitalnu (ne)dostupnost.³²

Slično rešenje predviđa i špansko zakonodavstvo, gde je Zakonom o zaštiti ličnih podataka i garantovanju digitalnih prava iz 2018. godine ustanovljeno pravo na digitalnu (ne)dostupnost kojim se, kao i u francuskom, obezbeđuje ostvarivanje prava na odmor i razonodu, kao i ravnoteža profesionalnog i privatnog života.³³ Način ostvarivanja i implementacija prava prepušta se socijalnim

²⁷ *Right to disconnect: Legal provisions and case examples*, EUROFOUND, 2020, 3.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ P. M. Secunda, op. cit., 28.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ *Ibidem*.

³² Tyler Jochman, „Effects on Employees’ Compensation Under the Right to Disconnect”, *Marquette Benefits and Social Welfare Law Review*, Issue 2, Vol. 22, 2021, 221.

³³ *Right to disconnect: Legal provisions and case examples*, EUROFOUND, 2020, 3.

partnerima, odnosno treba da se uredi kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili drugim autonomnim sporazumom između poslodavca i predstavnika radnika, uz ograničenje da se odredbe o pravu na digitalnu (ne)dostupnost primenjuju samo kod rada na daljinu, i vezano za upotrebu mobilnih, odnosno digitalnih uređaja.³⁴ Dakle, kao i u francuskom, sadržina i način ostvarivanja jesu predmet socijalnog dijaloga, cilj je ostvarivanje prava na odmor i razonodu, s tim da je u španskom zakonodavstvu ograničenje vezano za formu radnog angažovanja, te se ne odnosi na veličinu kompanije, dok se odredbe primenjuju na zaposlene i u privatnom i u javnom sektoru. Sistematičnost nomotehničkog pristupa regulisanju španskog zakonodavca, može se reći, da nije obezbeđena, budući da se ovo pravo normira Zakonom o zaštiti ličnih podataka i drugih digitalnih prava, a ne Zakonom o radu, dok se kao cilj navodi ostvarivanje prava na odmor i razonodu, što je u određenoj meri nelogično.

U Italiji je, približno u istom periodu kada i u Francuskoj, 2016. godine, podneta inicijativa za uvođenje posebnog prava na digitalnu (ne)dostupnost, da bi u junu 2017. godine odredbe bile uključene u Zakon o tzv. pametnom radu. Osnovna razlika u odnosu na francusko pravo jeste ta da se ono primenjuje samo kod rada na daljinu tzv. pametnog rada, koji je definisan kao bilo koja forma radnog angažovanja gde nije precizno definisano mesto i vreme obavljanja radnih zadataka, uključujući i tzv. hibridne oblike rada.³⁵ Naime, poslodavac i zaposleni u obavezi su da, u pisanoj formi, definišu uslove obavljanja takvog rada, odnosno obaveze zaposlenog koje se obavljaju van poslovnih prostorija poslodavca, zatim način i modalitet upotrebe kompjutera i drugih digitalnih uređaja, kao i tehničke i organizacione mere za osiguranje poštovanja prava na odmor, uključujući i prava na digitalnu (ne)dostupnost, odnosno periode kada poslodavac ne može kontaktirati zaposlenog.³⁶ To što se da primetiti jeste da, italijansko pravo, za razliku od francuskog i španskog, ne adresira pitanja socijalnog dijaloga, odnosno utvrđuje obavezno uključenje navedenih odredbi u individualne ugovore o radu u slučajevima rada na daljinu, prebacujući ih na nivo individualnog radnog prava.

Na ovom mestu, valja se osvrnuti i na nemačko zakonodavstvo, koje posebno ne reguliše rad putem digitalnih uređaja nakon radnog vremena, niti normativno identifikuje pravo na digitalnu (ne)dostupnost, s tim da model koncepta digitalne nedostupnosti nije nepoznat u praksi nemačkih kompanija. Tako, kompanije poput *Volkswagen*, *BMW* i *Puma* u okvirima politike korporativne socijalne

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ L. Dima, A. Högbäck, op. cit. 7.

³⁶ J. Fairbairn, op. cit., 8.

odgovornosti, uvele su mehanizme ograničenja kontaktiranja zaposlenih od strane menadžera i uprave nakon radnog vremena putem posebnih softvera.³⁷ Na javnopolitičkom nivou, pravno neobavezujućim aktima, još 2016. godine Ministarstvo rada je donelo Belu knjigu o radu u vreme IV industrijske revolucije, sa smernicama koje su upućene poslodavcima, odnosno kompanijama sa ciljem pozivanja na socijalni dijalog i usklađivanje interesa poslodavaca i zaposlenih u vezi sa organizacijom radnog vremena, radi umanjenja rizika i zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.³⁸

Na primerima država Evropske unije koje su među prvima identifikovale i uvele pravo na digitalnu (ne)dostupnost u pravni sistem, ne samo pravna teorija već i zakonodavstvo potvrđuju da nije u pitanju novo, autonomno pravo, već da se iz razloga funkcionalnosti i operabilnosti priznaje svojevrsna „autonomnost“ radnopravnom mehanizmu tzv. digitalne nedostupnosti u oblasti rada sa ciljem ostvarivanja osnovnih prava na radu i u vezi sa radom, tj. prava na odmor i razonodu, kao i prava na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu. Uvidom u navedene primere odabranih država, jedino se špansko rešenje, u određenoj meri, nomotehnički razlikuje, gde se pravo na digitalnu nedostupnost veže za Zakon o zaštiti podataka o ličnosti i drugim digitalnim pravima, što u svetlu akademskih debata o nastanku nove pravne discipline „Digitalnog prava“ i argumentacije njegovog zagovaranja ima određeni smisao. Naime, poslednjih desetak godina tzv. Digitalno pravo se pominje sve češće kao posebna pravna disciplina u nastanku, odnosno kao posebna regulatorna oblast koja se izdvojila iz pravnih disciplina Prava intelektualne svojine, kao i Prava zaštite podataka o ličnosti.³⁹ Sa druge strane, u okvirima politike i prava Evropske unije ističe se potreba regulisanja odnosa u kontekstu digitalne ekonomije, a na osnovama ideje nastanka i razvoja pravnih disciplina Prava potrošača i Prava konkurencije, gde bi se, po istom principu, sada utvrdila posebna subdisciplina, ili specijalistička grana tzv. Digitalnog prava.⁴⁰ Naime, u slučaju priznanja nove pravne discipline koja bi regulisala upotrebu digitalne tehnologije, tj. kako statusnih, tako i pitanja (ugovornih) odnosa koji se po bilo kom osnovu vežu za digitalne uređaje, pitanje klasifikacije „prava“ na digitalnu (ne)dostupnost bilo bi granično za oblast tradicionalnog radnog i savremenog, tj. novog digitalnog prava.

³⁷ Klaus Müller, *The right to disconnect*, European Parliamentary Research Service (EPRS) Briefing, 2020, 4.

³⁸ *Right to disconnect: Legal provisions and case examples*, EUROFOUND, 2020, 6.

³⁹ Eva Kocher, „Market Organization by Digital Work Platforms – At the Interface of Labor Law and Digital Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, 5, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3726567, 10. 4. 2023.

⁴⁰ *Ibidem*.

ZAKLJUČAK

U svetlu akademskih debata o budućnosti radnog prava, kao grane prava, u vremenu značajnih promena u procesu i organizaciji rada, nastalih kao posledica digitalizacije i automatizacije procesa rada, određene odgovore vezane za redefinisane tradicionalnih radnopravnih instituta neophodno je dati. Argumentacija *pro et contra* uvek je pratila tranzicione periode i u domenu postavljanja temelja normativnih i institucionalnih rešenja u kontekstu promena ekonomsko-socijalnih sistema. Francuska je bila prva država koja je dala pravni okvir i pojmovno definisala tzv. pravo na digitalnu (ne)dostupnost u oblasti rada, nakon čega je takva regulatorna praksa preuzeta i od strane drugih država Evropske unije, Španije i Italije, uz identifikaciju koncepta digitalne nedostupnosti ali bez opredeljenja za autonomnost prava u Belgiji i Nemačkoj.

Rad je imao za cilj teorijsko sagledavanje i konceptualno određenje tzv. digitalne nedostupnosti, analizom zakonodavnih rešenja država Evropske unije koje su je među prvima priznale i pretočile u pravna pravila. Na ovom mestu valja naglasiti da određene modele digitalne nedostupnosti prepoznaju i zakonodavstva anglosaksonskog pravnog sistema (Kanada i pojedine federalne države Sjedinjenih Američkih Država), s tim da je predmet rada bio ograničen na države evropskokontinentalnog pravnog sistema, kako bi se ukazalo na samu ideju nastanka i razvoja dodatnih radnopravnih mehanizama zaštite tradicionalnih radno-socijalnih prava u doba digitalizacije, tj. prava na odmor i rasonodu, kao i prava na zaštitu zdravlja i bezbednost na radu. Ovo, naročito, u kontekstu neophodnosti izmena i dopuna *de lege ferenda* domaćeg radnog zakonodavstva, zbog čega je i posebno poglavlje teksta članka bilo posvećeno adresiranju terminoloških pitanja, odnosno terminološkom određenju pojma prava na digitalnu nedostupnost u nacionalnim okvirima.

Dr. SANJA STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ
Senior Research Associate, Institute of Social Sciences
Belgrade

RIGHT TO DISCONNECT – A NEW, EMERGING RIGHT IN THE DIGITAL ERA?

Summary

In recent years, the right to disconnect has become the subject of academic debates, and public policy negotiation, but also the issue of a significant legal inconsistency in legislation and practice of various states that introduced this right. The question that needs to be posed is whether it is a new, autonomous right of the digital age or just an additional mechanism for enforcement of the traditional

labour and social rights, i.e. the right to rest and leisure, as well as the right to health and safety at work. By applying the legal theoretical, axiological, normative, and comparative methods, the aim has been to examine the basic elements of the concept of digital disconnection in the field of labour, giving a terminological definition in the terms of Serbian legislation, and to identify the conceptual framework, place, significance and role of additional mechanisms for realization of fundamental labour rights in the era of digitalization. The right to disconnect has been considered as an additional „follow-up“ mechanism in order to fulfill the protective function of Labour law as a legal discipline in a changed world of work.

Key words: right to disconnect, terminology, conceptual framework, comparative law, the right to rest and leisure

Literatura

- Balnožan K., „Prilagođavanje radnog prava digitalnom dobu pravo radnika na isključivajnje“, *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – in memoriam dr Stefan Andonović* (ur. Jovana Rajić Čalić), Beograd, 2023.
- Chiuffo F. M., „The 'right to disconnect' or 'how to pull the plug on work'“, Paper presented at the 4th *Labour Law Research Network Conference* held at the Pontificia Universidad Católica de Valparaíso on 23–25 Jun, Chile: Valparaíso, 2. https://www.academia.edu/39778268/The_Right_to_Disconnect_or_How_to_Pull_the_Plug_on_Work_.
- Dima L., Högbäck A., *Legislating a Right to Disconnect*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020, 10.
- Fairbairn J., *The Right to Disconnect: The Darker Side of Mis-Managed Flexible Working Arrangements*, Employment law conference, Paper 11.1, 2019.
- Glowacka M. J., „Working 9 to 5 – Überholte Realität? Drei Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung gemessen an der (jüngsten) EuGH-Rechtsprechung“, *Soziales Recht*, No. 5, Vol. 10, 2020.
- Gumbis J., Bacianskaite V., Randakeviciute J., „Do Human Rights Guarantee Autonomy?“, *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, No. 62/63, 2008.
- Jawsorska K., „The Right to Disconnect“, *Studies on Labour Law and Social Policy*, No. 1, Vol. 29, 2022.
- Jochman T., „Effects on Employees' Compensation Under the Right to Disconnect“, *Marquette Benefits and Social Welfare Law Review*, Issue 2, Vol. 22, 2021.
- Katsabian T., „It's the end of working time as we know it: new challenges to the concept of working time in the digital reality“, *McGill Law Journal – Revue de droit de McGill*, Vol. 65:3, 2020.
- Kocher E., „Market Organization by Digital Work Platforms – At the Interface of Labor Law and Digital Law“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, 5. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3726567.
- Kovačević Lj., *Zasnivanje radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2021.

- Lerouge L., Trujillo Pons F., „Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?“ *European Labour Law Journal*, No. 3, Vol. 13, 2022.
- McDowall A., Kinman G., „The new Nowhere Land? A research and practice agenda for the 'Always on Culture'“, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Position paper, September 2017.
- Molina Navarrete C., „Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: 'desconexión digital', garantía del derecho al descanso“, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, No. 138, 2017.
- Müller K., *The right to disconnect*, European Parliamentary Research Service (EPRS) Briefing, 2020, 4.
- Pansu L., „Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity“, *International Journal of Management and Applied Research*, No. 3, Vol. 5, 2018.
- Secunda P. M., „The Employee Right to Disconnect“, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Issue 1, Vol. 9, 2019.

ORIGINALAN NAUČNI RAD