

Крајишник Недељко*
<https://orcid.org/0000-0002-2284-0698>

Барјактаревић Драгана**
<https://orcid.org/0000-0003-4427-2019>

Тијана Ковачевић***
<https://orcid.org/0000-0003-3555-6335>

УДК: 342.734:331.104(497.11)

Оригинални научни рад
DOI: 10.5937/ptp2601045K
Примљено: 11. децембар 2025.
Одобрено за објаву: 24.
децембар 2025.
Странице: 45–63

ПРИМЕНА ЕСГ СТАНДАРДА У РАДНИМ ОДНОСИМА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

АПСТРАКТ: ЕСГ стандарди (*Environmental, Social, Governance*) представљају савремени концепт одрживог и одговорног пословања, који се све више огледа у радним односима широм Европе, па и у Републици Србији. Иако Србија још увек нема јединствен закон или стратегију која би систематски регулисала ЕСГ обавезе привредних субјеката, радноправно законодавство садржи већину елемената социјалне димензије ЕСГ-а, док се одређени сегменти компоненте управљања (Г) и заштите животне средине (Е) огледају индиректно кроз друге регулаторне области. У том смислу, домаће радно право показује висок степен нормативне спремности за интеграцију савремених ЕСГ принципа, посебно у областима безбедности и здравља на раду, забране дискриминације, синдикалних права и транспарентности. Циљ овог рада је да пружи свеобухватну анализу постојећег законодавног оквира Републике Србије који је релевантан за примену ЕСГ стандарда у радним односима. Посебна пажња посвећена је прегледу судске

* Доцент, Универзитет „Унион – Никола Тесла“, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија, имејл: nedeljko.krajisnik@fjsp.edu.rs

** Ванредни професор, Универзитет „Унион – Никола Тесла“, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија, имејл: dragana.barjaktarevic@fjsp.edu.rs

*** Доцент, Универзитет „Унион – Никола Тесла“, Факултет за пословне студије и право, Београд, Србија, имејл: tijana.kovacevic@fjsp.edu.rs



© 2026 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

праксе која значајно доприноси операционализацији ЕСГ принципа, посебно у случајевима дискриминације, мобинга, кршења безбедности и здравља на раду, злоупотребе корпоративних овлашћења и заштите узбуњивача. У раду се такође разматра индиректни утицај европских прописа, пре свега Директиве о корпоративном извештавању о одрживости (CSRD) и Директиве о дужној пажњи у ланцу снабдевања (CSDDD), које, иако формално нису обавезујуће за Србију, имају снажан ефекат кроз пословање страних инвеститора и повезаних компанија. Закључује се да ће се очекивања у вези са ЕСГ стандардима у радним односима неминовно повећавати, те да је потребно даље јачати институционалне капацитете, унапређивати инспекцијски надзор и развијати корпоративне политике које промовишу одрживо радно окружење.

Кључне речи: радни односи, одрживи пословни модели, радна права, заштита радника.

1. Увод

Концепт ЕСГ стандарда¹ (*Environmental, Social, Governance*) представља оквир за процену и управљање одрживим пословним операцијама компанија. ЕСГ стандарди интегришу еколошке, друштвене и управљачке факторе у пословне стратегије, при чему сваки од три стуба, (E) *Environmental*, (C) *Social* и (G) *Governance*, има своју специфичну функцију и значај.

E – Environmental (заштита животне средине) компонента је која се фокусира на утицај пословања на животну средину и природне ресурсе. Она обухвата управљање емисијама, коришћење енергије и ресурса, управљање отпадом и примену одрживих пракси у ланцима снабдевања.

C – Social (друштвена одговорност) компонента је која обухвата све аспекте одговорног односа према запосленима, заједници и друштву. У контексту радног права, то значи заштиту права радника, промоцију једнаких могућности, безбедних и здравих услова рада и социјалног дијалога. Социјална димензија ЕСГ стандарда директно утиче на квалитет радних односа и дугорочну одрживост компаније.

¹ Иако се користи термин *ЕСГ стандарди*, заправо не постоји универзални ЕСГ стандард у правом смислу те речи, већ постоји неколико критеријума и методологија које служе за дефинисање овог термина.

G – Governance (корпоративно управљање) представља димензију која се односи на начин управљања компанијом, транспарентност доношења одлука и одговорност менаџмента. Она обухвата етичко пословање, успостављање јасних процедура, поштовање законских и регулаторних обавеза, заштиту узбуњивача, као и механизме контроле и надзора унутар компаније.

Све три компоненте ЕСГ стандарда заједно чине интегрисани приступ одрживом пословању, где еколошка и друштвена одговорност иду руку под руку са одговорним управљањем, а њихов ефекат се огледа и у квалитету радних односа, јачању угледа компаније и привлачењу инвестиција (Tuškan Sjauš, Zlovolić & Krišto, 2024).

У Републици Србији, иако не постоји посебан закон који регулише ЕСГ, многи елементи ових стандарда већ су нормативно регулисани кроз сет радног права и посебних закона. Кроз актуелни процес придруживања ЕУ и привлачења страних инвестиција, послодавци све више усклађују своје праксе са европским правилима, посебно у погледу извештавања, процене ризика у ланцима снабдевања и управљања људским ресурсима. Дакле, ЕСГ принципи постају не само препорука већ и стратешка нужност.

Циљ овог рада је да пружи свеобухватан увид у тренутни ниво интеграције ЕСГ принципа у радне односе и идентификује кључне изазове и перспективе за даљи развој кроз анализу нормативног оквира Републике Србије и његове усклађености са стандардима и законодавством Европске уније (ЕУ), као и кроз судску праксу.

2. Нормативни оквир Републике Србије релевантан за ЕСГ

2.1. Уставни основ

Устав Републике Србије садржи одредбе које су директно повезане са *С* и *Г* компонентама ЕСГ-а, укључујући право на достојанство и безбедне услове рада, забрану дискриминације, право на организовање синдиката, право на праведне услове рада и забрану запошљавања лица млађих од 15 година (Устав Републике Србије, 2006, чланови 55, 60 и 66).

Ове норме представљају уставни оквир за разраду и даљи развој ЕСГ принципа у области радних односа. На основу ових оквирних одредаба, свако од горенаведених права и обавеза детаљније је дефинисано посебним законима.

2.2. Закон о раду

Закон о раду (2005) основни је пропис који регулише радне односе и експлицитно забрањује дискриминацију у радним односима (Krstinić & Stefanović, 2025, стр. 59). Представља централни правни оквир кроз који су значајни ЕСГ елементи – посебно они који се односе на социјалну заштиту и корпоративно управљање – већ инкорпорирани. Наиме:

Достојанство запосленог – Закон прописује да послодавац мора поштовати лично достојанство и интегритет запосленог (чланови 12, 21–23). То укључује забрану било ког облика психолошког или физичког злостављања, мобинга, злостављачког понашања или понижавања запослених (Petrevska, Grujić & Pešević, 2023).

Једнаки услови запослења – Закон јасно забрањује дискриминацију на основу пола, старости, инвалидитета, вероисповести, националности или било које друге личне особине (чланови 18–20). Послодавци морају да обезбеде једнаке могућности за запошљавање, напредовање, обуку и бенефиције (Berber, Slavić & Leković, 2019). Ова одредба директно одговара С компоненти ЕСГ стандарда.

Право на безбедне и здраве услове рада – Закон о раду (2005) у комбинацији са Законом о безбедности и здрављу на раду (2023) обавезује послодавце да процене све ризике на радном месту и да предузму мере за заштиту радника (Закон о раду, 2005, члан 15; Закон о безбедности и здрављу на раду, 2023, чланови 15–18). Ово укључује обезбеђивање адекватне заштитне опреме, едукацију радника о безбедним радним праксама, правилно одржавање радних простора и опреме и праћење стања безбедности (Fenwick, Kalula & Landau, 2010). Ова област је посебно важна за ЕСГ јер представља С компоненту – очување здравља и живота запослених.

Социјални дијалог – Закон о раду (2005) гарантује запосленима право да оснивају синдикате и учлањују се у њих, као и право на учешће у колективном преговарању као кључном механизму социјалног дијалога (чланови 6, 8). Социјални дијалог је кључан за ЕСГ, јер омогућава запосленима да директно учествују у креирању одрживих и одговорнијих политика унутар компаније.

2.3. Закон о безбедности и здрављу на раду

Закон о безбедности и здрављу на раду (2023) кључни је пропис за имплементацију ЕСГ стандарда у заштити живота и здравља запослених. Његова примена обухвата све послодавце и раднике, без обзира на облик

власништва или сектор делатности. Закон прописује следеће обавезе и права:

Процена и управљање ризиком – Послодавац је дужан да идентификује, процени и континуирано прати све ризике по безбедност и здравље радника. То укључује анализу радних задатака, радног окружења и процеса (чл. 9–11, 13).

Образовање и обука радника – Послодавац мора да организује редовну обуку запослених о безбедном обављању посла, правилној употреби опреме и поступцима у ванредним ситуацијама (чл. 9, 16–18). Образовање је неопходно како би радници препознали опасности и применили превентивне мере, што јача свест о култури безбедности у компанији.

Одговорност послодавца – Непоштовање одредаба закона доводи до одговорности послодавца и може бити основ за накнаду штете запосленом (чл. 9, 33–34). Судска пракса у Србији потврђује да се одговорност послодавца може утврдити чак и када је повреда настала непажњом запосленог, ако послодавац није испунио обавезе из Закона.

2.4. Закон о спречавању злостављања на раду

Закон о спречавању злостављања на раду (2010) регулише заштиту достојанства запослених и спречавање мобинга и психолошког притиска на радном месту. Овај закон је директно повезан са ЕСГ принципом С компоненте, јер промовише безбедно и инклузивно радно окружење. Кључне одредбе укључују:

Дефиниција и облици злостављања – Закон дефинише злостављање на раду као континуиране или понављане негативне радње које угрожавају достојанство, част, интегритет или професионални развој запосленог (чланови 6–8). Ово укључује вербално или физичко злостављање, изолацију, неосновану критику или ускраћивање информација.

Обавезе послодавца – Послодавац је дужан да успостави процедуре за пријављивање злостављања, да истражи сваку жалбу и да предузме одговарајуће мере за заштиту жртве (чланови 9–11, 13).

Заштита запослених и санкције – Запослени који пријаве злостављање не смеју сносити последице због своје пријаве (Закон о спречавању злостављања на раду, 2010, чланови 13–15, 23–25).

2.5. Закон о заштити узбуњивача

Овај закон, који је новијег датума и представља озбиљан напредак у области регулације и заштите узбуњивача, садржи веома важан сегмент Г компоненте ЕСГ-а – транспарентност, борбу против корупције и заштиту радника који пријављују незаконитости. Закон прописује права запослених који пријављују неправилности, укључујући забрану одмазде, отказа или других неповољних последица (Закон о заштити узбуњивача, 2014). Послодавац је дужан да успостави интерне канале за пријављивање неправилности и да обезбеди поверљивост идентитета узбуњивача.

Све ово представља основни корпус ЕСГ стандарда у области радних односа и заштите права радника. Они су одавно саставни део закона, па са те тачке гледишта можемо рећи да смо у Републици Србији одавно усвојили темеље за ЕСГ стандарде, само их треба доследно примењивати у пракси.

3. Усклађеност српског законодавства са ЕСГ прописима ЕУ

Иако Република Србија није формално обавезна да примењује право Европске уније пре приступања, сам процес приступања претпоставља постепено усклађивање националног законодавства са правним стандардима ЕУ. У том контексту, одређене директиве ЕУ већ врше индиректан нормативни утицај на српски правни и економски оквир, посебно у областима извештавања о корпоративној одрживости, дужне пажње у ланцу снабдевања, безбедности и здравља на раду, као и једнакости и недискриминације (Директива (ЕУ) 2022/2464; Директива (ЕУ) 2024/1760).

Интеграција ЕСГ стандарда у пословне операције у Републици Србији стога не представља само питање домаће регулаторне политике или добровољне друштвене одговорности предузећа, већ и процес који је уско повезан са европским и међународним регулаторним развојем. Последњих година, Европска унија је успоставила свеобухватни регулаторни оквир за одрживе пословне праксе, који покрива све димензије ЕСГ-а, са посебним нагласком на заштиту животне средине, друштвену одговорност и корпоративно управљање. Ове стандарде већ примењују велике мултинационалне компаније које послују у Србији, што заузврат значајно утиче на домаће компаније које су укључене као добављачи или пословни партнери у оквиру европских ланаца вредности.

Један од кључних инструмената ЕУ у области регулације ЕСГ-а јесте **Директива о извештавању о корпоративној одрживости (CSRD)**, која уводи побољшане обавезе за компаније да објављују транспарентне, упоредиве и поуздане информације о еколошким и друштвеним утицајима својих активности, као и о структурама управљања, системима управљања ризицима и механизмима интерне контроле (Директива (ЕУ) 2022/2464). Иако Србија није држава чланица ЕУ, практична важност CSRD-а за српске компаније је очигледна, посебно за оне које послују на тржишту ЕУ или сарађују са европским инвеститорима и пословним партнерима (Ђурић & Шкрбић, 2024). Постепено усвајање стандарда везаних за CSRD подстиче развој интерних механизма за праћење и извештавање о ЕСГ индикаторима и доприноси већој транспарентности, одговорности и поверењу међу инвеститорима, запосленима и широм јавношћу.

Поред обавеза извештавања, ЕУ је додатно ојачала ЕСГ оквир кроз **Директиву о дужној пажњи у вези са корпоративном одрживошћу (CSDDD)**, која успоставља обавезујуће стандарде за одговорно корпоративно понашање у свим глобалним ланцима снабдевања, са посебним фокусом на заштиту људских права и животне средине (Директива (ЕУ) 2024/1760). Из перспективе Републике Србије, ова директива представља и регулаторни изазов и стратешку прилику. Од српских компанија укључених у међународне ланце снабдевања све се више захтева да ускладе своје пословне праксе са обавезама дужне пажње, укључујући спречавање дискриминације, злоупотребе, небезбедних услова рада и других неетичких пракси (Вуковић, 2025). Истовремено, примена принципа CSDDD може допринети побољшању интерних система усклађености, јачању управљања ризицима и повећању укупне одрживости и конкурентности српских предузећа на европском тржишту.

Такође, у овом тренутку важно је поменути Уредбу (ЕУ) 2020/852 („Уредба о таксономији“), која прописује да одређене велике компаније треба јавно да објављују информације о томе како су и у којој мери њихове активности повезане са еколошким одрживим економским активностима. Ово би свакако требало да буде имплементирано у српском законодавству, али и у пракси (Ковачевић, 2025).

У следећој табели приказане су кључне ЕСГ директиве ЕУ и њихову имплементацију у законодавству Републике Србије:

Табела 1: Усклађеност законодавства у Србији са директивама ЕУ

ЕУ директива / стандард	Опис / подручје	Одговарајући прописи у Републици Србији	Напомена
CSRD – Директива о извештавању о корпоративној одрживости	Захтева од компанија да извештавају о утицају пословних операција на животну средину, друштво и корпоративно управљање	Закон о рачуноводству + Правилник о нефинансијском извештавању	Делимично имплементирано – Србија још увек нема потпуно обавезујући закон о ЕСГ извештавању, али се компаније подстичу да буду транспарентне и да примењују добре праксе
CSDDD – Директива о дужној пажњи у ланцима снабдевања	Прописује одговорност компанија за заштиту људских права и животне средине у ланцима снабдевања	Закон о раду, Закон о забрани дискриминације, Закон о заштити животне средине	Делимично имплементирано – постоје национални прописи који покривају људска права и заштиту животне средине, али је примена у ланцима снабдевања и даље ограничена
Смернице ЕУ за смањење емисија и енергетску ефикасност	Оне постављају стандарде за смањење утицаја на животну средину	Закон о заштити животне средине	Делимично имплементирано – национални прописи о енергетици и заштити животне средине покривају део захтева ЕУ, али потпуна хармонизација још увек није постигнута
Смернице ЕУ о корпоративном управљању и заштити узбуњивача	Постављају стандарде етичког управљања, транспарентности и заштите оних који пријављују неправилности	Закон о заштити узбуњивача + Закон о привредним друштвима	Омогућавају Г компоненту ЕСГ-а кроз контролу ризика, етичко пословање и одговорно управљање – имплементирано у Србији

Извор: Истраживања аутора

Поред прописа ЕУ о извештавању о корпоративној одрживости и дужној пажњи у ланцу снабдевања, право Европске уније садржи свеобухватан скуп директива које регулишу здравље и безбедност на раду, а које представљају важан елемент социјалне димензије ЕСГ стандарда. Ови прописи имају за циљ да обезбеде висок ниво заштите радника и да ускладе безбедносне стандарде у државама чланицама ЕУ.

Централни инструмент у овој области јесте Директива Савета 89/391/ЕЕЗ (Оквирна директива), која утврђује основне обавезе послодаваца да процене ризике на раду, уведу превентивне и заштитне мере и обезбеде запосленима адекватне информације и обуку о здрављу и безбедности на раду.

Надовезујући се на принципе Оквирне директиве, низ специфичних директива регулише посебне ризике и услове рада. Директива 2009/104/ЕЗ прописује минималне захтеве за безбедну употребу радне опреме, док се Директива 98/24/ЕЗ фокусира на заштиту радника од ризика повезаних са излагањем хемијским агенсима. Додатне директиве се баве ергономским ризицима, ручним руковањем теретима, радом са екранима, као и заштитом од опасних фактора, као што су бука, вибрације и биолошки и хемијски агенси.

Узете заједно, ове директиве јасно дефинишу одговорности послодаваца у погледу процене и управљања ризиком, организације превентивних мера, обуке запослених, обезбеђивања и коришћења одговарајуће опреме и заштитних мера, као и вођења евиденције и пријављивања повреда и болести на раду. Њихова блиска веза са ЕСГ стандардима посебно је очигледна у *C* компоненти, која препознаје здравље и безбедност запослених као кључни фактор друштвено одговорног и одрживог пословања (Waas, 2021).

Поред безбедности и здравља на раду, право ЕУ такође обухвата шире ЕСГ стандарде и смернице, укључујући оне који се тичу смањења емисије гасова стаклене баште, енергетске ефикасности, једнаких могућности и заштите узбуњивача (World Services Group [WSG], 2025). Усклађеност са овим стандардима захтева од компанија да побољшају интерне радне процедуре, ојачају механизме праћења, развију политике за заштиту права запослених и успоставе системе за редовно нефинансијско извештавање (Pachmann & Tomas, 2024).

Иако директиве ЕУ формално укључују безбедност и здравље на раду, заштиту запослених и друге социјалне стандарде у регулаторни оквир релевантан за ЕСГ, њихова практична ефикасност у великој мери зависи од степена у којем су ове норме интернализоване у оквиру

корпоративног управљања и пословних стратегија. ЕСГ стандарди подразумевају прелазак са чистог приступа заснованог на усклађености ка проактивном управљању ризицима, транспарентности и друштвеној одговорности интегрисаним у процесе доношења одлука. У правним системима као што је систем Републике Србије регулатива у овој области и даље претежно функционише реактивно, фокусирајући се на санкционисање прекршаја, а не на систематско спречавање социјалних и радно повезаних ризика.

У контексту Републике Србије, овај јаз између нормативног усклађивања и суштинске ЕСГ интеграције постаје посебно очигледан, с обзиром на ограничене капацитете надзорних органа, потребу за континуираном едукацијом послодаваца и запослених и развој ефикасних система извештавања о ЕСГ. Ипак, компаније које проактивно усклађују своје пословање са ЕСГ принципима могу повећати своју конкурентност, привући стране инвестиције и побољшати свој јавни углед, чиме се ствара функционална веза између домаћег законодавства и европских регулаторних очекивања (Sychenko, 2023).

Следећа табела приказује усклађеност српског законодавства са основним директивама ЕУ о безбедности и здрављу на раду (БЗР).

Табела 2: Усклађеност законодавства у Србији са директивама ЕУ о заштити на раду (БЗР)

ЕУ директиве / стандард	Опис / подручје	Одговарајући прописи у Републици Србији	Напомена
Директива 89/391/ЕЕЗ – Оквирна директива о безбедности и здрављу на раду	Основне обавезе послодавца: процена ризика, информисање и обука радника, консултације и надзор	Закон о безбедности и здрављу на раду	Делимично имплементирано – Закон о заштити и безбедности на раду покрива основне обавезе послодавца, али надзор и јединствена примена стандарда још увек нису у потпуности развијени

ЕУ директиве / стандард	Опис / подручје	Одговарајући прописи у Републици Србији	Напомена
Директива 2009/104/ЕЗ – Захтеви за безбедност и здравље радне опреме	Заштита радника при коришћењу радне опреме	Закон о безбедности и здрављу на раду + Правилник о машинама и опреми	Делимично имплементирано – прописи о машинама и опреми постоје, али примена техничких стандарда варира између индустрија
Директива 98/24/ЕЗ – Хемијске супстанце	Заштита од хемикалија и опасних материја	Закон о заштити на раду са хемикалијама и Правилник о класификацији, паковању и обележавању и оглашавању хемикалије и одређеног производа	Имплементирано – постоје прописи о хемикалијама (потребан је појачан мониторинг)
Директива о ергономији и оптерећењу тежином	Физички рад и стрес	Правилници о ергономији и физичком оптерећењу радника	Примењено – национални прописи покривају основне захтеве

Извор: Истраживања аутора

4. Судска пракса у Републици Србији релевантна за ЕСГ стандарде²

Судска пракса у Републици Србији пружа практичан увид у примену ЕСГ принципа у радним односима, посебно у областима заштите права запослених, безбедности на раду, антидискриминације и заштите узбуњивача (Врховни суд Републике Србије, 2025).

Занимљиво је напоменути да судска пракса у Републици Србији показује да, иако домаћи судови не користе терминологију ЕСГ, они ипак редовно решавају спорове који су суштински директно повезани са ЕСГ

² Пресуде и правни ставови преиспитани су на основу јавно доступних одлука објављених на званичној веб страници Врховног суда Републике Србије (бившег Врховног касационог суда Републике Србије).

компонентама – посебно у области заштите запослених (С), безбедности на раду (Е и С) и пријављивања неправилности (Г).

4.1. Заштита од узнемиравања на раду (мобинг) – С компонента ЕСГ стандарда

Судска пракса Врховног суда Републике Србије значајно је допринела разјашњавању правног концепта злостављања на раду. У једној од својих одлука³, Суд је потврдио да систематско и поновљено негативно поступање према запосленом, које узрокује мерљиве негативне последице по професионални статус или ментално здравље запосленог, представља злостављање на раду. Суд је нагласио обавезу послодавца да активно спречава такво понашање и да обезбеди ефикасне механизме за заштиту запослених (Пресуда Врховног суда, Rev2 4445/2022).

Истовремено, Суд је доследно сматрао да се свака непријатна, строга или неадекватна мера везана за посао не сматра мобингом⁴. Злоупотреба постоји само тамо где дугорочно, неоправдано и штетно понашање прелази границе нормалних радних ситуација (Пресуда Врховног суда, Rev2 1878/2023).

Даље, приликом процене тужби за мобинг⁵, судови примењују захтевни доказни стандард, заснован на комбинованој процени објективних околности и субјективних искустава запослених, са посебном пажњом посвећеном медицинској и другој релевантној документацији (Пресуда Врховног суда, Rev2 1299/2023).

4.2. Заштита узбуњивача – Г компонента ЕСГ стандарда

Судска пракса у вези са заштитом узбуњивача додатно илуструје растући значај социјалних и управљачких димензија ЕСГ стандарда у српском радном праву. У једној од својих одлука⁶, Врховни суд је нагласио обавезу послодавца да успоставе поверљиве и ефикасне интерне канале за пријављивање неправилности. Суд је појаснио да се заштита узбуњивача активира само када су испуњени законски услови прописани Законом о заштити узбуњивача (Пресуда Врховног суда, Рев-уз 4/2022).

³ Пресуда Врховног суда Републике Србије, Rev2 4445/2022 од 22. августа 2023. године.

⁴ Пресуда Врховног суда Републике Србије, Rev2 1878/2023 од 23. маја 2023. године.

⁵ Пресуда Врховног суда Републике Србије, Rev2 1299/2023 од 17. маја 2023. године.

⁶ Пресуда Врховног суда Републике Србије, Рев-уз 4/2022 од 14. јуна 2023. године.

У другој одлуци⁷, Суд је дао детаљно тумачење концепта *штетног чина*, истичући да одмазда против узбуњивача може имати различите облике, од отказа до суптилнијих мера, као што су притисак на радном месту или неповољне промене услова рада. Ова одлука је важна јер потврђује широк обим правне заштите која се узбуњивачима пружа према српском праву (Пресуда Врховног касационог суда, Рев-уз 5/2020).

4.3. Безбедност и здравље на раду (БЗР) – Е и С компонента ЕСГ-а

Поред грађанских и радних спорова, српска судска пракса бавила се и тешким повредама прописа о безбедности и здрављу на раду у оквиру кривичних поступака. У једној одлуци⁸, Врховни касациони суд је утврдио да тешке повреде обавеза послодаваца у области безбедности и здравља на раду могу представљати основ за кривичну одговорност, посебно када се утврди узрочна веза између непажње послодавца и настале повреде или несреће на раду. Суд је нагласио значај стручних доказа у утврђивању такве узрочности (Пресуда Врховног касационог суда, Кзз 787/2021).

У новијој одлуци⁹, Суд је усвојио још строжи приступ, наглашавајући да неспровођење законом прописаних заштитних мера представља озбиљно кршење прописа о безбедности и здрављу на раду. Суд је изричито навео да економски или организациони разлози не могу оправдати занемаривање обавеза безбедности и да одговорна лица могу сносити индивидуалну кривичну одговорност за такво понашање (Пресуда Врховног суда, Кзз 289/2025).

4.4. Закључна разматрања судске праксе у ЕСГ контексту

Преглед судске праксе јасно указује да домаћи судови, иако експлицитно не користе термин *ЕСГ*, примењују прописе из радног права, безбедности на раду и заштите узбуњивача у случају радних спорова, који су суштински у духу ЕСГ принципа. То значи да су ЕСГ принципи већ незванично, али стварно интегрисани у праксу радног права, кроз одлуке

⁷ Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Рев-уз 5/2020 од 9. децембра 2020. године.

⁸ Пресуда Врховног касационог суда Републике Србије, Кзз 787/2021 од 7. септембра 2021. године.

⁹ Пресуда Врховног суда Републике Србије, Кзз 289/2025 од 11. марта 2025. године.

које штите достојанство запослених, обезбеђују безбедност и здравље на раду и гарантују заштиту оних који пријављују неправилности.

Такође, судска пракса показује да приликом одлучивања судови вреднују факторе друштвене одговорности и одговорног управљања, као релевантне за процену законитости пословања – што потврђује да ЕСГ стандарди нису само апстрактни идеал, већ имају конкретне правне ефекте и могу бити предмет судског надзора.

Из ЕСГ перспективе, таква судска заштита остаје претежно индивидуалне и екс-пост природе, фокусирајући се на исправљање прекршаја након што су се догодили, а не на превентивне механизме уграђене у корпоративно управљање. Ово потврђује да, упркос суштинском усклађивању судског образложења са ЕСГ вредностима, српски правни систем се и даље првенствено ослања на судску интервенцију, уместо на систематско интерно управљање ризицима и проактивну друштвену одговорност послодаваца. Сходно томе, судска пракса тренутно служи више као корективни инструмент него као покретач свеобухватне ЕСГ интеграције.

Међутим, анализа такође указује на ограничења: број коначних пресуда које директно примењују ЕСГ релевантне институте (мобинг, узбуњивачи, кршења закона о заштити на раду) релативно је скроман, а многи спорови се завршавају одбацивањем тужби – што указује да је пракса уједначена, али да терет доказивања често лежи на запосленима. То значи да за истинску афирмацију ЕСГ стандарда у Србији, није довољно само постојање норми, јер је неопходна и јача свест радника, боља примена закона и активнији инспекцијски и судски надзор.

У том смислу, судска пракса, са свим својим недостацима, важан је показатељ да се ЕСГ стандарди споро (али реално) уводе у радне односе и да је кроз закон могуће заштитити раднике и промовисати одговорно пословање. Као таква, она пружа солидну основу за даљи развој, али и упозорава да даљи развој зависи од јачања институционалних, процедуралних и културних претпоставки.

5. Могући правци за побољшање ЕСГ стандарда (*De Lege Ferenda*)

На основу анализе постојећег правног оквира, регулаторних трендова ЕУ и домаће судске праксе, може се закључити да су ЕСГ стандарди у Републици Србији нормативно присутни, али недовољно систематизовани и неравномерно имплементирани. Следеће препоруке

не представљају исцрпна законска решења, већ могуће правце за јачање практичне примене ЕСГ принципа. Њихова сврха је да премости јаз између формалне правне заштите и ефикасног и одговорног корпоративног управљања.

- 1. Нормативно усклађивање са ЕСГ оквиром ЕУ** – требало би размотрити доношење посебног законског акта или измену постојећих прописа радног права ради систематизације обавеза везаних за ЕСГ.
- 2. Јачање инспекцијског надзора** – посебно у области безбедности и здравља на раду, како би се обезбедило доследније спровођење постојећих норми.
- 3. Дигитализација интерних процедура** – усмерена на повећање транспарентности и праћење података (следљивости) о условима рада и радним односима.
- 4. Постепено увођење обавеза нефинансијског извештавања** – за средња и велика предузећа, у складу са стандардима ЕУ и очекивањима тржишта.
- 5. Јачање учешћа запослених у доношењу одлука** – посебно кроз социјални дијалог и механизме интерних консултација.
- 6. Континуирана едукација послодаваца и ХР стручњака о ЕСГ стандардима и њиховој релевантности за одрживе радне односе.**

6. Закључак

Иако Република Србија нема ниједан законски акт који регулише ЕСГ стандарде, значајан део ових принципа већ је садржан у њеном систему радног права. Кроз Закон о раду (2005), Закон о безбедности и здрављу на раду (2023), Закон о забрани дискриминације (2009), Закон о спречавању злостављања на раду (2010) и друге прописе, Србија је поставила солидне темеље за социјалну компоненту ЕСГ-а.

Међутим, још увек постоје изазови са неуједначеном применом, недовољним извештавањем, slabим социјалним дијалогом и недостатком обавезе интеграције ЕСГ-а у пословне стратегије. Ово указује на то да је српски приступ ЕСГ стандардима рада и даље претежно оријентисан на усклађеност, а не заснован на стратешкој интеграцији друштвене одговорности у корпоративно управљање. Будући трендови, укључујући захтеве инвеститора, прописе ЕУ и очекивања тржишта, показују да ће ЕСГ стандарди постати не само препорука већ и практична нужност.

У том смислу, идентификовани недостаци у имплементацији и управљању оправдавају потребу за циљаним нормативним, институционалним и организационим мерама усмереним на јачање практичне примене ЕСГ стандарда у радним односима.

Зато је неопходно систематски приступити њиховом развоју, јачању и имплементацији, јер су одрживи радни односи кључни фактор дугорочне конкурентности послодаваца и квалитета заштите радника у Републици Србији.

Изјава о непостојању сукоба интереса

Аутори изјављују да немају сукоб интереса.

Доприноси аутора

Концептуализација, Н.К.; формална анализа, Н.К. и Д.Б.; истраживање Н.К и Т.К.; методологија, Н.К.; потврђивање, Н.К и Д.Б.; визуелизација, Т.К.; писање – припрема оригиналног нацрта, Х.К. и Д.Б.; писање – преглед и уређивање, Д.Б. и Т.К. Сви аутори су прочитали и сложили се са објављеном верзијом рукописа.

Финансирање:

Ово истраживање није остварило никакво додатно финансирање.

Изјава о доступности података

Оригинални доприноси представљени у раду укључени су у сам рукопис/додатни материјал, а додатна питања могу се упутити одговарајућем аутору/ауторима.

Информисани пристанак свих учесника у истраживању/одобрење надлежног одбора

Није применљиво.

Krajišnik Nedeljko

“Union – Nikola Tesla” University, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia

Barjaktarević Dragana

“Union – Nikola Tesla” University, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia

Kovačević Tijana

“Union – Nikola Tesla” University, Faculty of Business Studies and Law, Belgrade, Serbia

APPLICATION OF ESG STANDARDS IN LABOR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF SERBIA

ABSTRACT: ESG standards (*Environmental, Social and Governance*) represent a modern concept of sustainable and responsible business, which is increasingly reflected in labor relations throughout Europe, including in the Republic of Serbia. Although Serbia still does not have a single law or strategy that would systematically regulate the ESG obligations of business entities, labor legislation contains most elements of the social dimension of ESG, while certain segments of the governance (G) and environmental (E) components are reflected indirectly through other regulatory areas. In this regard, domestic labor law demonstrates a high degree of normative readiness for the integration of modern ESG principles, particularly in the areas of occupational safety and health, prohibition of discrimination, trade union rights, and transparency. The aim of this paper is to provide a comprehensive analysis of the existing legislative framework of the Republic of Serbia relevant to the application of ESG standards in labor relations. Special attention is devoted to the review of judicial practice, which significantly contributes to the operationalisation of ESG principles, especially in cases of discrimination, workplace harassment, violations of occupational safety and health regulations, abuse of corporate powers, and whistleblower protection. The paper also discusses the indirect influence of European regulations, primarily the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) and the Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), which, although not formally binding on Serbia, have a significant impact through the operations of foreign investors and

affiliated companies. It is concluded that expectations regarding ESG standards in labor relations will inevitably increase, and that it is necessary to further strengthen institutional capacities, improve labor inspection oversight, and develop corporate policies that promote a sustainable working environment.

Keywords: labor relations, sustainable business models, labor rights, worker protection.

Литература

1. Berber, N., Slavić, A., & Leković, B. (2019). A research on the socially responsible human resource management in Serbia. *International Journal of Economic Practice and Policy*, 16(1), pp. 69–85. DOI: 10.5937/skolbiz1-22913
2. Đurić, M. Đ., & Škrbić, S. (2024). Applications of ESG principles in international financial affairs. *International Journal of Economics and Law (IJEL)*, 14(42), pp. 35–45. Приступљено 15. новембра 2025. <https://plus.cobiss.net/cobiss/sr/sr/bib/160101897#izum.si>
3. Директива (ЕУ) 2022/2464 Европског парламента и Савета од 14. децембра 2022. године којом се мења Уредба (ЕУ) бр. 537/2014, Директива 2004/109/ЕЗ, Директива 2006/43/ЕЗ и Директива 2013/34/ЕУ, у вези са извештавањем о корпоративној одрживости. *Службени лист Европске уније*
4. Директива (ЕУ) 2024/1760 Европског парламента и Савета од 13. јуна 2024. године о дужној пажњи у погледу корпоративне одрживости и о измени Директиве (ЕУ) 2019/1937 и Уредбе (ЕУ) 2023/2859. *Службени лист Европске уније*
5. Fenwick, C., Kalula, E. & Landau I. (2010). Labor law – A southern African perspective In: Tekle, T. (ed.), *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, (pp. 175–224). Приступљено 10. новембра 2025. <https://dokumen.pub/labour-law-and-worker-protection-in-developing-countries-1nbsped-9789290148951-9789290148944.html>
6. Ковачевић, Т. (2025). Развој еколошких стандарда у светлу уредбе 2020/852 (ЕУ) о успостављању оквира за одрживо улагање. *Годишњак Факултета правних наука*, 15(15), стр. 250–266. DOI: 10.7251/GFP2515250K

7. Krstinić, D., & Stefanović, N. (2025). Civil law protection against discrimination in employment and recruitment. *Pravo – teorija i praksa*, 42(4), pp. 56–77. DOI: 10.5937/ptp2504056K
8. Pachmann, A., & Tomas, K. (2024). Mobbing as retaliation against whistleblowers. *Pravo – teorija i praksa*, 41(2), pp. 109–121. DOI: 10.5937/ptp2402109P
9. Petrevska, Lj., Grujić, M., & Pešević, S. (2023). Technology and innovation as drivers of development in working conditions. *International Journal of Economics and Law (IJEL)*, 13(39), pp. 91–104. Приступљено 25. новембра 2025. <https://plus.cobiss.net/cobiss/sr/sr/bib/133430025#izum.si>
10. Sychenko, E. (2023). Labour Rights and International Labour Standards in the ESG Agenda. *Italian Labour Law e-Journal*, 16(1), pp. 135–148. DOI: 10.6092/issn.1561-8048/15832
11. Tuškan Sjauš, B., Zlovolić, M., & Krišto, J. (2024). Implikacije društvenog čimbenika u okviru održivog i odgovornog poslovanja i ulaganja. *Ekonomska misao i praksa*, 33(1), pp. 297–325. DOI: 10.17818/EMIP/2024/1.14
12. Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*, бр. 98/06 и 115/21
13. Вуковић, И. (2025). Компаративна анализа стандарда глобалне иницијативе за извештавање и европских стандарда извештавања о одрживости У: Богићевић, Ј., и др. (ур.), *Рачуноводствена знања као чинилац економског и друштвеног напретка – зборник радова*. (стр. 163–177). Крагујевац: Економски факултет Универзитета DOI: 10.46793/RZ25.163V
14. Waas, B. (2021). The “S” in ESG and international labour standards. *International Journal of Disclosure and Governance*, 18(4), pp. 403–410. DOI: 10.1057/s41310-021-00121-5
15. World Services Group [WSG]. (2025). European Employment & Labor Law: An ESG Perspective. Приступљено 2. новембра 2025. https://www.delphi.se/uploads/2025/09/WSG-EL_Report-Double-Emmy-Falck.pdf
16. Закон о безбедности и здрављу на раду. *Службени гласник РС*, бр. 35/23
17. Закон о раду. *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење
18. Закон о спречавању злостављања на раду. *Службени гласник РС*, бр. 36/10
19. Закон о заштити узбуњивача. *Службени гласник РС*, бр. 128/14