

Ана Тимчић*

Прегледни научни чланак
УДК: 331.2:004:34(497.11)
DOI: 10.46793/GP.1601.081T

МОГУЋНОСТ ИСПЛАТЕ ЗАРАДЕ У КРИПТОВАЛУТАМА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Рад примљен: 06. 09. 2024.
Рад прихваћен за објављивање: 18. 12. 2024.

Социоекономске прилике одувек су утицале на еволуцију права, било у смислу препознавања потребе за доношењем нових правних прописа, било као мера недовољне адекватности и ефикасности постојећих регула у „обликовању“ поменутих прилика и у том смислу иницирања неопходних измена. Наведена међузависност друштвених околности и на националном и наднационалном нивоу *de lege lata*, нарочито се актуелизовала у време глобализације пословања и експанзије информационо – комуникационих технологија. Тако се под утицајем информационо – комуникационих технологија рад „дигитализовао“, а правну мисао су заокупиле нове теме. Најпре се „наметнуло“ питање увођења појединих елемената из дигиталне сфере међу традиционалне елементе уговора о раду, а потом је требало размотрити и тзв. „флексибилне форме рада“ као алтернативе познатом концепту рада, радног односа и уговора о раду. Управо као интегрални део разматрања о новинама у садржини уговора о раду, аутор у раду анализира могућност, односно дозвољеност и потенцијалне последице исплате зараде у криптовалутама у Републици Србији у односу на одредбе Закона о раду, Закона о дигиталној имовини и друге релевантне правне прописе.

Кључне речи: уговор о раду, зарада, криптовалута, послодавац, запослени.

I УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Током прошлог века у већини правних система прихваћена је концепција „биполарног радног односа“ као двостраног правног односа који се регулише

* Виши специјалиста за управљање радно - правним односима у Служби администрације, у Сектору за управљање људским ресурсима у Eurobank Direktna ad, atimcic@gmail.com.

уговором о раду¹ чију форму и минималну садржину одређује законодавац. Дакле, на премиси ограничене аутономије воља у уговорном односу, а у циљу одређивања минималног „корпуса“ права и обавеза уговорних страна створене су нормативне претпоставке за успостављање стабилности радног односа. Наведена стабилност радног односа у Републици Србији подразумевала је сталност радног односа као правило, писану форму уговора о раду, обавезне елементе истог, императивне одредбе којима су гарантована бројна права и предвиђене обавезе за уговорне стране. Осим побројаног, законодавац је предвидео и „правну фикцију“ писане форме уговора о раду под условима: усменог договора са послодавцем о почетку рада, континуитетом у доласку на рад и радом од стране запосленог, послодавчевој дозволи за обављање рада и директном или индиректном упућивању налога за поједина чињења или нечињења од стране послодавца и/или преко овлашћених лица.

Стипулисање права на рад као уставноправне категорије² и све претходно наведено чинили су основ домаћег радног права на почетку XXI века. Али, радно законодавство у то време требало је прилагодити потребама развоја недавно успостављене тржишне привреде и потребама заштите појединих категорија ангажованих лица. Међутим, делом под утицајем трајања и комплексности процеса транзиције из социјалистичког начина привређивања који само што је окончан, делом под утицајем светске економске кризе која је уследила, значајнија реакција законодавца у смислу модернизације радноправних прописа у Републици Србији догодила се тек 2014. године.³ Такве радноправне поставке уз незнатне модификације на снази су још увек данас.⁴

ЗОР-ом није одређен појам уговора о раду, али је истим изричито предвиђено да се уговором о раду заснива радни однос, ко су субјекти радног односа, моменат закључивања, обавезност писане форме, садржина и обавезни елементи, али и императивно правило о обавезној усклађености садржине уговора о раду са законским одредбама.⁵ Разлоге за одсуство законске дефиниције базичног радноправног института вероватно би требало тражити у чињеници да је у питању општепознати правни институт и толико учестао правни посао, па се регулисање „специјалнијих“ питања у односу на ово опште законодавцу учинило као неопходније. Такође, законодавац је, чини се, успоставио „знак једнакости“ између уговора о раду и радног односа,

¹ С. Јашаревић, *Уређење радног односа у Србији у контексту нових околности у свету рада*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3, 2015, 1055.

² Устав Републике Србије (УРС), *Службени гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021, чл. 60.

³ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

⁴ Закон о раду (ЗОР), *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

⁵ Чл. 4 ст. 2 и чл. 30 – 33 ЗОР

па није дефинисао ни појам радног односа. Али, иако законодавац није дефинисао појам уговора о раду и појам радног односа, из законских одредаба може се закључити да је уговор о раду именован, двострано обавезујући, *intuitu personae*, формални, теретан (онерозан), комутативан правни посао, реални уговор са одложним условом ступања на рад, каузални и да није уговор по приступу.⁶

За разлику од законодавца, домаћа правна теорија се увек бавила дефинисањем појма уговора о раду и одређивањем правне природе овог уговора. Тако су правни писци приликом разматрања теорија о радном односу најчешће разматрали и правну природу уговора о раду и карактеристике уговора о раду. Од схватања да је уговор о раду уговор о купопродаји радне снаге, које није опстало због немогућности прихватања идеје о продаји радне снаге као дела тела човека, затим схватања да је уговор о раду – уговор о најму радне снаге, које је напуштено због неприхватљивости најма „живог рада“ као најма ствари или права на употребу, одржало се становиште о уговору о раду као уговору *sui generis*.⁷ Међу теоретским ставовима о овом уговору требало би указати на следеће ставове. Никола Тинтић сматра да је уговор о раду „централна категорија радног права, форма регулирања радних односа, средство за распоред радне снаге, основно средство, средство уређивања мјере рада и усклађивања интереса сваког радника с друштвеним интересима, као и колективним интересима....“. За битне елементе овог уговора наводи добровољност и консенсуалност, а за остале елементе онерозност, билатералност и размену. Такође, истиче да је под утицајем савременог друштва овај уговор постао адхезиони.⁸ Најдетаљнија дефиниција уговора о раду је дефиниција Боривоја Шундерића који одређује уговор о раду као добровољан и слободан споразум између два лица од којих се једно лице (физичко лице) обавезује да ће лично вршити одређене послове у зависном раду (у својству радника, запосленог или службеника) код другог или у корист другог лица (физичког или правног), а ово друго лице (послодавац) се обавезује да за уговорени и завршни рад исплаћује одређену зараду. Као битне – конститутивне елементе издваја елемент рада, елемент зараде и елемент субординације, а уговор о раду уопштено квалификује као формални, именован, двостранообавезујући, теретан, комутативан, са трајним извршењем обавеза, уговор *intuitu personae*.⁹ Према Радоју Брковићу и Бојану Урдаревићу битни елементи уговора о раду су престација рада, награда и везаност за правну субординацију, а за обележја

⁶ Ј. Јанковић, *Правна природа уговора о раду*, Гласник права бр. 3, 2012, 37; Чл. 30 – 35 ЗОР

⁷ С. Јашаревић, *Уговор о раду – настанак, појам и карактеристике*, Радно и социјално право: часопис за теорију и праксу радног и социјалног права бр. 2, 2022, 13.

⁸ N. Tintić, *Radno i socijalno pravo II*, Zagreb, 1972, 165.

⁹ Б. Шундерић, *Уговор о раду и његова природа*, Право и привреда бр. 5 – 8, 1997, 941.

овог радноправног института у данашњем српском праву наводе да је двострано обавезан уговор, именован, самосталан правни посао, правни посао *inuitu personae* и *inter vivos*, неформалан, уговор са одложним условом, каузални, теретни и комутативни правни посао, али не и адхезиони правни посао, иако између уговорних страна постоји економска неједнакост.¹⁰

На основу претходно побројаних одређења обележја уговора о раду, примећује се да између новијих ставова правних теоретичара и нормативних одредница садржаних у ЗОР–у постоји претежна подударност. Таква подударност односи се и на обележје онерозности (елемент зараде) које ће у наставку бити анализирано у контексту употребе дигиталних технологија, криптовалута и релевантних правних прописа.

II ЗАРАДА КАО ЕЛЕМЕНТ УГОВОРА О РАДУ У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Уговор о раду је теретан правни посао. Послодавац из рада запосленог остварује извесну корист и сагласно комутативности овог уговора дугује противинидбу у виду исплате зараде. Зарада се сматра еквивалентом обављеном раду.

Одредбе ЗОР–а којима је нормирана зарада као елемент уговора о раду су одраз правне субординације законодавца садржане у овом правном институту уз минимално могућности за примену аутономије воље. Тако је ЗОР–ом изричито предвиђено да запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду,¹¹ а под зарадом законодавац подразумева зараду за обављени рад и време проведено на раду, зараду по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду,¹² као и да се исказује са укљученим порезима и доприносима.¹³ Затим, законодавац дефинише да се зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде. Такође, предвиђено је да је новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду обавезни елемент истог, док су елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог условно обавезни елементи, односно да обавеза интегралности у уговор о раду не постоји уколико су побројани елементи предвиђени законом, колективним уговором,

¹⁰ Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, Београд, 2020, 85 – 88.

¹¹ Чл. 104 ст. 1 ЗОР

¹² Чл. 105 ст. 1 ЗОР

¹³ Чл. 105 ст. 2 ЗОР

правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом.¹⁴ Довољно је да се послодавац у уговору о раду у моменту закључења само позове – упуту на поменуте акте. У сагласности са претходним, свака накнадна измена ових аката не производи обавезу измене уговора о раду. Наведено има оправдање у УРС – ом¹⁵ предвиђеној обавези објављивања општих аката и услед тога могућности да се заинтересовани правни субјекти упознају са садржином аката којима су регулисана њихова права и обавезе.¹⁶

Осим горепобројаних елементарних одредница о заради, за разматрање могућности исплате зараде у криптовалутама у Републици Србији значајне су и следеће одредбе ЗОР–а којима је регулисан облик, минимални износ и прокламован принцип „иста зарада за исти рад код истог послодавца“. Императивном одредбом је предвиђено да се зарада исплаћује само у новцу.¹⁷ Од наведеног правила нормиран је само један изузетак који се односи на радни однос са кућним помоћним особљем. У овом случају дозвољено је да се уговори и део зараде у натури чија се вредност мора изразити у новцу и може искључиво да се односи на обезбеђивање становања и исхране. Притом, део зараде који се обрачунава и исплаћује у новцу не може бити нижи од 50% зараде запосленог, а накнада укупне зараде се искључиво обрачунава и исплаћује у новцу.¹⁸ Затим, у сагласности са актима Међународне организације рада – Конвенцијом број 131 о утврђивању минималних надница и Препоруком број 136 о утврђивању минималних надница¹⁹, ЗОР–ом је гарантована исплата минималне зараде запосленом.²⁰ Такође, законодавац је запосленима гарантовао једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца, а рад једнаке вредности дефинисао као рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Као непосредну последицу одлуке послодавца и споразума са запосленим који је у супротности са дефинисаним правилом о једнакости, законодавац је предвидео ништавост.²¹

¹⁴ Чл. 33 ст. 1 тач. 10 – 12 и ст. 2 ЗОР

¹⁵ Чл. 196. УРС

¹⁶ З. Лазич *et al.*, *Водич за примену закона о раду са коментарима измењених и допуњених чланова, моделима аката за усклађивање, одабраном судском праксом и правним схватањима, стручним коментарима и одговорима на питања*, Београд, 2014, 24.

¹⁷ Чл. 110 ст. 2 ЗОР

¹⁸ Чл. 45 ст. 2 – 5 ЗОР

¹⁹ З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду: са одабраним подзаконским прописима, судском праксом и обрасцима за примену прописа: према стању законодавства од 8. децембра 2018. године*, 5. измењено и допуњено издање, Београд, 2018, 260.

²⁰ Чл. 111 ЗОР

²¹ Чл. 104 ст. 2 – 4 ЗОР

Управо претходно побројана императивна правила не би требало тумачити као потребу за „претераном контролом и ригидношћу“, већ као намеру законодавца да минимализује могућност злоупотреба и да „исправи“ почетну економску неједнакост између уговорних страна. Коначно, истакнути телеолошки контекст свих нормираних ограничења не може се занемарити у академској дискусији о иновативним начинима одређивања зараде.

III ИСПЛАТА ЗАРАДЕ У КРИПТОВАЛУТАМА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Усвајањем Закона о дигиталној имовини²² Република Србија се придружила малобројној групи земаља које су свеобухватно регулисале криптоимовину. Неспорно је да је иницијално нормирање ове области било инспирисано развојном потребом тржишта дигиталне имовине, подстицајним деловањем на тржишта капитала, али и предностима финансирања употребом инвестиционих токена. Такође, оснаживањем легислативних оквира истовремено је требало спречити потенцијалне злоупотребе у криминалне сврхе, односно спречити могуће прање новца и финансирање тероризма.²³ Али, комплетна оцена новоусвојених нормативних решења, осим процене остварења почетно постављених циљева, укључује и оцену компатибилности новодонетих правних прописа са прихваћеним схватањима и конкретним правним институтима свих грана права. Једно од питања поменуте секундарне импликације примене правних прописа је и питање дозвољености и евентуалних правних и „животних“ последица исплате зараде у криптовалутама у Републици Србији. У вези са постављеним питањем, требало би нагласити да исплата зараде у криптовалути упоредноправно посматрано није новина и да је на Новом Зеланду ова могућност дозвољена још од 01. 09. 2019. године.²⁴

Уопштено анализирано криптовалуте признате су као својеврсно средство размене за добра и услуге²⁵ и у том смислу могу бити противвредност за рад запосленог. Али, питање могућности исплате зараде у криптовалутама у директној је корелацији са прихваћеним становиштем о правној природи криптовалута и дозвољеним облицима уговарања и исплате зараде криптовалутама у једном правном систему. Тако је српска правна

²² Закон о дигиталној имовини (ЗДИ), *Службени гласник РС*, бр. 153/2020.

²³ Д. Пејкић, *Приказ Закона о дигиталној имовини*, Бранич: часопис Адвокатске коморе Србије бр. 2, 2021, 85.

²⁴ Политика, *Нови Зеланд од 1. септембра исплаћује зараде у криптовалутама*, <https://www.politika.rs/scc/clanak/435749/Novi-Zeland-od-1-septembra-isplacuje-zarade-u-kriptovalutama>, датум посете: 01.04.2024.

²⁵ N. Damjanović, *Pravna priroda kriptovaluta*, *Harmonius: journal of Legal and Social Studies in South East Europe* br. 1, 2022, 71.

мисао веома детаљно упоредноправно анализирао правну природу криптовалута уз истицање подударности са познатим правним институтима: класичним новцем, електронским новцем,²⁶ хартијама од вредности,²⁷ ствари као грађанскоправним институтом, чак и у односу на бестелесну имовину познату англосаксонском праву²⁸ и при томе није се определила за било које од побројаних схватања као најприхватљивије. Следећи ставове правних теоретичара, али и чињеницу да се промет у коме учествују криптовалуте одвија без обзира на легислативу, законодавац одређује криптовалуту као врсту дигиталне имовине коју није издала и за чију вредност не гарантује централна банка, нити други орган јавне власти, која није нужно везана за законско средство плаћања и нема правни статус новца или валуте, али је физичка или правна лица прихватају као средство размене и може се куповати, продавати, размењивати, преносити и чувати електронски.²⁹ Узимајући у обзир овакво појмовно одређење криптовалута садржано у ЗДИ–у и релевантне императивне одредбе ЗОР–а које су у раду биле претходно таксативно цитиране, може се закључити да послодавцима у Републици Србији начелно није забрањено да уговоре зараду у криптовалути. Чак, има и правних писаца који су се већ афирмативно изјаснили да за послодавце у Републици Србији не постоји забрана да исплаћују зараду у криптовалутама.³⁰

Сагласно наведеном, уговарање зараде у криптовалути је обухваћено доменом ограничене слободе уговарања и реализација истог подлеже претходном испуњењу неколико услова. Најпре је потребно да постоји интенција послодавца да уговори зараду у криптовалути, као и да се запослени са овом намером послодавца сагласи. Како би ова уговорна одредба била у сагласности са ЗОР–ом, потребно је да на дан закључења уговора у уговору о раду буде исказан новчани износ основне зараде. Али, због општепознатих осцилација у вредности криптовалута, за послодавца накнадно могу да настану отежавајуће околности у време обрачуна и исплате зараде. Затим, проблему у одређивању основне зараде придружују се и тешкоће у одређивању и обрачунавању зараде по основу радног учинка и увећане зараде. Описани проблеми могу послодавца да одврате од иницијалне намере, а код запосленог да проузрокују сумњу у суштинске

²⁶ Т. Јованић, *Криптовалуте као нови изазов заштите потрошача*, у: Међународна научна конференција Заштита колективних интереса потрошача (ур. Катарина Иванчевић), Београд 2021, 399 – 403.

²⁷ Т. Јованић, *Актуелни приступи регулаторном оквиру виртуелних валута: у сусрет закону о виртуелној имовини*, у: Усклађивање пословног права Србије са правом Европске уније (ур. Вук Радовић), Београд 2020, 251 – 252.

²⁸ N. Damjanović, *op. cit.*, 79 – 85.

²⁹ Чл. 2 ст. 1 тач. 2 ЗДИ

³⁰ Љ. Слијепчевић, *Закон о дигиталној имовини и блокчејн систем*, Радно – правни саветник бр. 2, 2023, 107.

разлоге послодавца за уговарање зараде у криптовалути у ситуацији када је послодавац задржао намеру и поред свести о могућим непријатностима.

Имајући у виду законску имовинску квалификацију криптовалута, може се поставити питање - да ли је једини изузетак исплате зараде у натури могуће исказати у криптовалути. Како су и у овом случају ригидна нормативна ограничења у српском праву која се односе на искључиво обезбеђивање смештаја и исхране, готово је немогуће хипотетички замислити ситуацију у којој би се наведено остварило.

Такође, послодавац је „оптерећен“ гаранцијом минималне зараде³¹ и гаранцијом „иста зарада за исти рад код истог послодавца“. У вези са првонаведеном, уколико су у питању општепознате криптовалуте и кретања вредности криптовалута на тржишту³², тешко би било замислити ситуацију у којој би се правило о минималној заради „активирало“. Али, уколико би се уговарала зарада у некој недовољно познатој и нестабилној криптовалути питање минималне зараде би могло бити постављено.

Затим, обавезна примена правила „иста зарада за исти рад код истог послодавца“ могла би за послодавца да проузрокује извесне негативне правне последице. Наиме, уколико би требало обезбедити у односу на два запослена исту зараду за исти рад, од којих је са једним послодавац уговорио зараду или неки саставни део зараде у криптовалути, а са другим то није био случај, оправдано би се „наметнуло“ питање остваривања једнакости зараде у односу на два поредбена запослена услед осцилација вредности криптовалута на тржишту, а самим тим и питање ништавости иницијалног споразума са послодавцем. У вези са истицањем ништавости, требало би нагласити да би потенцијално активну легитимацију за истицање ништавости могли имати, у зависности од „кретања“ вредности криптовалута, и запослени који није уговорио зараду у криптовалути и запослени који је пристао на овакав иновативни приступ у уговарању, што може бити двоструки ризик за послодавца. Подразумева се да послодавац овај ризик може отклонити тако што неће створити услове за примену правила о једнакости зараде.

Веома је битно указати да услед променљиве вредности криптовалута, послодавац који је са запосленим уговорио „криптовалутну“ зараду може да претрпи финансијске губитке јер се обавезао да исплати уговорену зараду. Такве ситуације код послодавца би могле да иницирају да упуту понуду запосленом за измену уговорених услова рада, односно да запосленом понуди анекс уговора о раду. Али, врло је упитно да ли оваква ситуација може да испуни све услове да се подведе под ЗОР-ом прописани разлог за понуду уговорених услова рада који се односе на промену елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других

³¹ Чл. 111 ЗОР

³² *CryptoCompare*, <https://www.cryptocompare.com/coins/list/all/USD/1>, датум посете: 31. 03. 2024.

примања запосленог који су садржани у уговору о раду.³³ Осим горепоменог, теорија истиче да је и моменат опорезивости зараде у криптовалуту упитан, као и основице за обрачун припадајућих пореза и доприноса.³⁴

„Криптовалутна“ зарада је у непосредној вези са извесним ризицима и са аспекта запосленог. Тако запослени услед раста вредности криптовалуте може постати обвезник пореза на капитални добитак по стопи од 15% у случају накнадне продаје криптовалуте на тржишту дигиталне имовине након исплате зараде, при чему се основицом сматра разлика између набавне и продајне цене криптовалуте.³⁵ Ипак, ова потенцијална опорезивост због остваривања користи може бити и примамљива запосленом. Такође, у ситуацији уговарања зараде у криптовалутама, запослени су нарочито заинтересовани за став банака приликом процене кредитне способности. Забрана поседовања дигиталне имовине и пружања услуга повезаних с дигиталном имовином,³⁶ као и „обазрив“ став Народне банке Србије,³⁷ могли би да утичу на формирање таквих ставова комерцијалних банака и одврате их од развоја и употребе сопствених капацитета у сврхе процене кредитне способности клијената који су уговорили зараде у криптовалутама.

Правни практичари још указују и на износ провизија као питање које не би требало занемарити. Тако истичу да не постоји јединствени систем наплате провизија приликом вршења трансакција. Како сваки блок носи накнаду која се разликује у зависности од мрежног саобраћаја, износ провизије зависи од блока на коме је забележена трансакција.³⁸

Имајући у виду све анализирано, због бројних реперкусија, послодавци у Републици Србији не уговарају зараду у криптовалутама. Евентуално, због

³³ Чл. 171 ст. 1 тач. 5 ЗОР

³⁴ Љ. Слијепчевић, *op. cit.*, 107.

³⁵ Закон о порезу на доходак грађана, *Службени гласник РС*, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 – др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – испр., 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – одлука УС, 7/2012 – усклађени дин. изн., 93/2012, 114/2012 – одлука УС, 8/2013 – усклађени дин. изн., 47/2013, 48/2013 – испр., 108/2013, 6/2014 – усклађени дин. изн., 57/2014, 68/2014 – др. закон, 5/2015 – усклађени дин. изн., 112/2015, 5/2016 – усклађени дин. изн., 7/2017 – усклађени дин. изн., 113/2017, 7/2018 – усклађени дин. изн., 95/2018, 4/2019 – усклађени дин. изн., 86/2019, 5/2020 – усклађени дин. изн., 153/2020, 156/2020 – усклађени дин. изн., 6/2021 – усклађени дин. изн., 44/2021, 118/2021, 132/2021 – усклађени дин. изн., 10/2022 – усклађени дин. изн., 138/2022, 144/2022 – усклађени дин. изн., 6/2023 – усклађени дин. изн., 92/2023, 116/2023 – усклађени дин. изн. и 6/2024 – усклађени дин. изн., чл. 72 – 77.

³⁶ Чл. 13 ЗДИ

³⁷ *Народна банка Србије, Кабинет гувернера*, <https://www.nbs.rs/sr/scripts/showcontent/index.html?id=18557&konverzija=no>, датум посете: 15. 04. 2024.

³⁸ WALK advokatska kancelarija, *Izazovi i rizici isplate zarade u kriptovalutama*, <https://walk.rs/izazovi-i-rizici-isplate-zarade-u-kriptovalutama/>, датум посете: 15. 04. 2024.

познатости функционисања и уз постојећа заштитно и превентивно „оријентисана“ правна правила, начелна могућност „криптовалутне“ зараде могла би да буде разматрана и прихватљива само послодавцима и запосленима у области дигиталних технологија.

IV ЗАКЉУЧАК

Чињенице да су криптовалуте такав глобални феномен који се развијао независно од регулаторног оквира, од малобројности држава које су извршиле целовиту унилатералну регулацију, као и од неизвесности да ли ће и када бити постигнут међународни консензус у вези са њима, указују на комплексност проблематике, бројност „отворених“ питања и потенцијалне негативне импликације које се односе на криптовалуте са аспекта гледишта правника. Међутим, поменути изазови захтевају хитно ангажовање правне мисли како би се предупредило да претежни правни вакуум произведе негацију владавине права и правне сигурности. Управо у описаном смислу требало би веома позитивно уважити напоре домаћег законодавца да целовито уреди област криптовалута и дигиталне имовине усвајањем ЗДИ-а и тако успостави претпоставке да се у регулаторним оквирима развија на технолошким иновацијама заснована привредна активност.

Како је општа привредна активност непосредно условљена и радним ангажовањем, неминовно су се издвојила питања могућности увођења „технолошког напретка“ и у релацију рад – зарада и питање компатибилности одредаба ЗДИ-а и ЗОР-а, али и других релевантних правних прописа у Републици Србији. Након извршене анализе, може се констатовати да поредбене одредбе нису некомпатибилне, али да је ипак у сегменту исплате зараде у криптовалутама потребно извршити модернизацију постојећих радноправних прописа изналажењем одговарајуће мере правне субординације, а како би се начелно нормирана могућност реализовала и у пракси. Када се такво новелирање и догоди, исто ће вероватно иницирати и формирање свести код послодаваца да чешће користе овај алтернативни начин исплате зараде, а код запослених свести о постојању правне сигурности и отклањању сумње у суштинске разлоге послодавчевог избора.

Ana Timčić *

POSSIBILITY OF PAYING EARNINGS IN CRYPTOCURRENCIES IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Summary

Socio-economic conditions have always influenced the evolution of law, either in terms of recognizing the need for the adoption of new legal regulations, or as a measure of insufficient adequacy and efficiency of existing regulations in "shaping" the mentioned conditions and in that sense initiating the necessary changes. The above-mentioned interdependence of social circumstances both at the national and supranational level de lege lata, especially became actualized during the globalization of business and the expansion of information and communication technologies. Thus, under the influence of information and communication technologies, work became "digitalized", and legal thought was occupied by new topics. First, the issue of introducing certain elements from the digital sphere among the traditional elements of the employment contract "imposed" itself, and then it was necessary to consider the so-called "flexible forms of work" as an alternative to the well-known concept of work, employment relationship and employment contract. Precisely as an integral part of the consideration of the innovations in the content of the employment contract, the author analyzes in the paper the possibility, i.e. the permissibility and potential consequences of the payment of earnings in cryptocurrencies in the Republic of Serbia in relation to the stipulations of the Labor Law, the Law on Digital Assets and other relevant legal regulations.

Keywords: *employment contract, earnings, cryptocurrencies, employer, employee.*

* Senior Specialist for Management of Labor and Legal Relations in the Administration Service, in the Human Resources Management Sector at Eurobank Direktna ad.