

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Могућност унапређења судске и вансудске заштите  
индивидуалних права из радног односа**

(мастер рад)

Ментор

Проф.др Горан Обрадовић

Студент

Бојана Тасић

Бр. индекса: М043/15-0

Ниш, 2018.

## САДРЖАЈ

САДРЖАЈ .....	2
I УВОД .....	1
II СУДСКА ЗАШТИТА .....	3
1. Заштита пред судом опште надлежности .....	4
1.1. Нормативни оквир поступка у парницама из радних односа .....	4
1.1.1. Недостаци судске заштите у нашем правосудном систему – фактори који утичу на дужину трајања поступка у радним споровима .....	6
1.1.1.1. Уручивање позива за суд .....	6
1.1.1.2. Заказивање рочишта за главну расправу .....	9
1.1.1.3. Одлагање рочишта .....	11
1.1.1.4. Број предмета .....	14
1.1.1.5. Преношење списка предмета .....	17
1.1.1.6. Неефикасност у спајању сличних предмета .....	18
1.1.1.7. Сложеност предмета .....	18
1.2. Кривичноправна заштита права по основу рада .....	20
2. Заштита пред Управним судом .....	21
3. Заштита пред привредним судом .....	22
4. Заштита пред Уставним судом .....	23
4.1. Услови за подношење уставне жалбе .....	24
4.2. Дејства уставне жалбе .....	26
4.3. Правна дејства одлуке донете по уставној жалби .....	26
II ВАНСУДСКА ЗАШТИТА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА .....	29
1. Заштита индивидуалних права радника у радној средини у радном режиму Закона о раду .....	29
2. Заштита индивидуалних права државних службеника у радној средини .....	30
3. Заштита индивидуалних права радника пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова .....	34
4. Заштита пред Фондом солидарности .....	38

5. Заштита права из радног односа вршењем инспекцијског надзора .....	41
5.1. Надлежност инспекције рада .....	41
5.2. Контролне листе.....	47
6. Заштита због дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности.....	48
7. Посебна заштита у случају злостављања на раду .....	51
IV ЗАКЉУЧАК.....	55
ЛИТЕРАТУРА.....	58
ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ .....	60
САЖЕТАК И КЉУЧНЕ РЕЧИ .....	61
SUMMARY AND KEY WORDS .....	63
БИОГРАФИЈА СТУДЕНТА.....	65

## I УВОД

Имајући у виду значај рада за обезбеђење материјалних услова за егзистенцију појединаца и њихових породица Устав Републике Србије јемчи свим грађанима право на рад у складу са законом.<sup>1</sup> У корпусу овог основног права су права на слободан избор рада, доступност радних места под једнаким условима, на поштовање достојанства личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор и правичну накнаду за рад. Ових права, гарантованих по основу рада се нико не може одрећи. Устав истиче да се женама, омладини и инвалидима омогућава посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом.

Како ова права по основу рада не би остала само пука уставна прокламација од изузетне важности се истиче гаранција права на правну заштиту за случај престанка радног односа и јемчење права на жалбу или друго правно средство против одлука којим се одлучује о праву, обавези или на закону заснованом интересу.<sup>2</sup> Сем тога Уставом је прописано и да свако има право на судску заштиту ако му је повређено или ускраћено неко људско или мањинско право зајемчено Уставом, као и право на уклањање последица које су повредом настале.<sup>3</sup> Право на делотворни правни лек и право грађана на правично суђење гарантовано је и Европском конвенцијом за заштиту људских права<sup>4</sup>, и то одредбама чл.13 и чл.6.ст.1.<sup>5</sup> Конвенцијом је забрањен принудни рад (чл. 4) и гарантовано право на слободу удруживања (чл. 11).<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup>Чл. 60 ст4. 1 Устава Републике Србије, Сл. гласник РС бр. 98/2006.

<sup>2</sup>Чл. 36 ст 2 Устава.

<sup>3</sup>Чл. 22 ст 1 Устава.

<sup>4</sup>Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, (у даљем тексту „Конвенција“), Сл. Лист СЦГ Међународни уговори, бр 9/2003, 5/2005 и Сл. гласник РС – Међународни уговори", бр. 12/2010.

<sup>5</sup> Више о томе у : Weiss, M.( 2002). The politics of the EU Charter of Fundamental Rights; in: Hepple, B. (ed.), *Social and Labour Rights in a Global Context*, Cambridge: University Press, 73-94.

<sup>6</sup> Више о томе у : Duddington, J. (2003). *Employment Law*. Harlow: Pearson, 15.

Материја радних односа у Републици Србији није уређена на јединствен начин. Наиме, сем Закона о раду<sup>7</sup>, који има карактер матичног закона, радноправну легислативу чине и Закон о државним службеницима<sup>8</sup>, Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе<sup>9</sup>, а потом и закони који уређују радне односе у војсци и полицији. Овакав начин правног регулисања проузроковао је и различите моделе заштите индивидуалних права из радног односа, при чему се нарочито истичу особености облика заштите предвиђених ЗДС.

Права из радног односа штите се на више начина, у зависности од тога да ли је реч о индивидуалним или колективним правима. Овај рад посвећен је анализи постојећих механизма судске и вансудске заштите индивидуалних права из радног односа и уочавању недостатака постојећих законодавних решења.

Битан услов за ефикасно остваривање права, обавеза и одговорности запосленог је и потпуно доследна примена Закона о раду, других закона и прописа којима је регулисан и поступак заштите појединачних права запосленог, садржина аката, решења и одлука, те других писмена која је овлашћен да доноси послодавац и потпуна доследна примена Закона о раду и других закона и прописа, колективних уговора, колективног уговора код послодавца и других аката које је послодавац овлашћен да донесе. Ради напред наведеног законом је прописано да се запосленом у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку уз поштовање одредби о достављању акта из чл. 185 ст. 2-4 ЗОР, па и код отказа уговора о раду<sup>10</sup> (Чолић, 2012:229).

---

<sup>7</sup>Закон о раду (у даљем тексту „ЗОР“), Сл. гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

<sup>8</sup>Закон о државним службеницима (у даљем тексту „ЗДС“), Сл. гласник РС бр.79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014 и 94/2017. ЗДС и Закон о државној управи (Сл. гласник РС, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010 и 99/2014) чији је природни наставак, представљају основе реформе државне управе код нас. Овим законом се нормативно потпуно и доследно разрађују принципи деполитизације и професионализације државне управе (Андрејевић, 2009:36).

<sup>9</sup>Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Сл. гласник РС бр. 21/2016. Службенички систем у Србији није био целовит до доношења закона којим се уређује радноправни положај локалних службеника. Наведени закон поседује одређена специфична решења везана за статус локалних службеника, али и многобројне сличности са нормама ЗДС. Сличности између два претходно наведена закона су и разумљива, с обзиром да је природа делатности коју врше локални и државни службеници у бројним сегментима слична (Брковић, 2016:55).

<sup>10</sup>Чл. 193 ЗОР.

Заштита индивидуалних права у Републици Србији остварује се у радној средини, код Агенције за мирно решавање радних спорова, код Фонда солидарности, у судском поступку и у поступку пред инспекцијским органима. Предмет овог рада управо ће и бити анализа наведених модела заштите, како би се уочили недостаци у законској регулативи и евидентирали проблеми и изазови у практичном остваривању индивидуалних права радника и указало на могућност унапређења судске и вансудске заштите индивидуалних права из радног односа.

На одабир теме нарочито је утицала околност да је негативни пословни амбијент, који је настао као резултат транзиције друштва и приватизације друштвених предузећа, довео до кршења људских права, а међу њима највише права из радних односа, те да је у циљу постизања што већег благостања у животу грађана један од основних предуслова унапређење заштите права из радног односа.

Рад се састоји од три целине. У првом делу рада сагледан је постојећи систем судске заштите индивидуалних права радника, презентовани су резултати спроведеног емпиријског истраживања и исказана је критика постојећег система овог облика заштите. У другом делу рада извршена је анализа законског уређења вансудских метода решавања индивидуалних радних спорова и дата је критика постојећег система уређења. На крају рада у закључним разматрањима сумирани су резултати целокупног мастер рада.

## II СУДСКА ЗАШТИТА

Судска заштита права из радног односа остварује се пред судовима различите врсте, у зависности од режима радног односа, статусног положаја послодавца, угрожености уставних права и слобода, као и европских принципа и вредности (Ивошевић, 2011:450). Судска заштита сматра се најјачим делом правне заштите права из радног односа (Мрџчков, 2008:645). О значају овог вида заштите говори и чињеница да се у многим земљама она остварује преко специјализованих-радних судова, који су нарочито развијени у Немачкој.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Више о томе у: Halbach, G. Paland, N. Schwedes, R. Wlotzke, O.( 1994), *Labour law in Germany*. Bonn: an overview, Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 555-556.

## 1. Заштита пред судом опште надлежности

Запослени који ради у привредном друштву, јавном предузећу, установи, удружењу, банци и другој финансијској организацији, осигуравајућој организацији, задужбини, фонду, фондацији, савезу или код другог домаћег и страног правног и физичког лица, за које важи општи режим радног односа (Ивошевић, 2009:55), заштиту права остварује пред судом опште надлежности.

### 1.1. *Нормативни оквир поступка у парницама из радних односа*

Своја права радници штите у парничном поступку који се води по правилима посебног парничног поступка који носи законски назив „Поступак у парницама из радних односа“, који је регулисан одредбама садржаним у члану 436-441 Закона о парничном поступку.<sup>12</sup> Поред правила овог посебног парничног поступка у парницама из радних односа сходно се примењују одредбе општег парничног поступка у свим оним ситуацијама које нису на другачији начин регулисане одредбама овог посебног парничног поступка.<sup>13</sup> Суд, у току поступка, треба да цени законитост одлуке послодавца, како са процесно правног, тако и са материјалноправног становишта (Рађеновић, 2017:274). Судска заштита нарочито долази до изражаја у споровима поводом престанка радног односа, с обзиром да престанак радног односа има и друге аспекте који су у вези са самом природом радног ангажовања (Радуловић, 2016:138).

Основни суд надлежан је у споровима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа; о правима, обавезама и одговорностима из радног односа; о накнади штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом; споровима поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада<sup>14</sup>, док је Виши суд надлежан у споровима за заштиту од

---

<sup>12</sup>Закон о парничном поступку, Службени гласник РС, Бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС и 55/2014, (у даљем делу рада „ЗПП“).

<sup>13</sup>Однос општег и посебних парничних поступака огледа се у томе што се у посебним парничним поступцима примењују правила општег парничног поступка, уколико за одређени парнични поступак нису прописана посебна правила поступка (Рајовић, 2016:165).

<sup>14</sup>Чл. 22 ст. 3 Закона о уређењу судова (у даљем тексту „ЗоУС“), „Службени гласник РС“, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон и 13/2016.

дискриминације и злостављања на раду<sup>15</sup>. У другом степену, по жалбама странака одлучује Апелациони суд.<sup>16</sup>

У првом степену функционална надлежност припада судији појединцу.<sup>17</sup> У другом степену суди веће састављено од троје судија.<sup>18</sup>

Да би запослени остварио заштиту свог индивидуалног права судским путем тужбу мора поднети у преклузивном року од 60 дана од дана достављања решења послодавца којим је повређено његово право, односно од дана сазнања за повреду, уколико је повреда учињена фактичком радњом<sup>19</sup>, у супротном тужба ће бити решењем одбачена као неблаговремена.<sup>20</sup>

Суд у парничном поступку испитује законитост побијаног решења послодавца, ако запослени сматра да му је тим решењем повређено индивидуално право, па уколико нађе да је тужбени захтев основан поништиће решење, а у супротном ће га оставити на снази. Када је право запосленог повређено фактичком радњом, суд одлучује о самом праву које је повређено фактичком радњом (Ивошевић, 2011:451).

Парнице из радних односа одликује хитност поступка. Наиме, суд посебно води рачуна о потреби хитног решавања радних спорова, нарочито приликом одређивања рокова и рочишта.<sup>21</sup> Такође, специфичност овог поступка је могућност суда да *ex offio* одреди привремене мере у складу са законом који уређује извршење и обезбеђење<sup>22</sup>, ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненадокнадиве штете. Суд има инструкциони рок да одлуку о одређивању привремене мере по предлогу странке донесе у року до осам дана од дана подношења предлога. Није дозвољена посебна жалба на одлуку о одређивању привремене мере.<sup>23</sup>

---

<sup>15</sup>Чл. 23 ст. 1 тач. 7 ЗоУС.

<sup>16</sup>Чл. 24 ст. 1 тач. 3 ЗоУС:

<sup>17</sup>Чл. 437 ЗПП. Раније је функционална надлежност у првом степену припадала већу

<sup>18</sup>Чл. 37. ст. 1 ЗПП.

<sup>19</sup>Чл. 195 ЗОР.

<sup>20</sup>Чл. 294 ст. 1 тач. 2 ЗПП.

<sup>21</sup>Чл. 438 ЗПП.

<sup>22</sup>Закон о извршењу и обезбеђењу, Сл. гласник РС бр. 106/2015 и 106/2016 - аутентично тумачење.

<sup>23</sup>Чл. 439 ЗПП.



Хитност поступка се огледа и у париционом року у ком треба извршити чинидбу наложену пресудом. Док парициони рок у општем парничном поступку износи 15 дана<sup>24</sup>, у поступку у парницама из радних односа износи 8 дана.<sup>25</sup>

Ако тужени не дође на рочиште за главну расправу, а уредно је позван и у позиву је упозорен на последице изостанка са рочишта за главну расправу, суд ће да одржи рочиште и одлучи на основу утврђеног чињеничног стања.<sup>26</sup>

Ревизија је дозвољена у парницама о споровима о заснивању, постојању и престанку радног односа.<sup>27</sup>

Сматрам да би за заштиту индивидуалних права радника било корисно ослобађање странака од обавезе сношења претходних трошкова изражених у виду судских такси и сл, већ да исти падају на терет буџета. Те трошкове би по окончању поступка коначно сносила странка која није успела у спору.<sup>28</sup>

1.1.1. Недостаци судске заштите у нашем правосудном систему – фактори који утичу на дужину трајања поступка у радним споровима

#### *1.1.1.1. Уручивање позива за суд*

Процесни закони у Србији обавезују судове да омогуће странкама активно учешће у поступку како би заштитили своје интересе односно право које им је угрожено или одузето или остваре право за које сматрају да им припада. С тим у вези судови су у обавези да странкама доставе позиве за рочишта, тужбу, поднеске супротне стране, налазе вештака, као и судске одлуке, што је од посебног значаја с обзиром да се од дана доставе одлука рачунају рокови за изјављивање редовних и ванредних правних лекова, као и

---

<sup>24</sup>Чл. 345 ст. 2 ЗПП.

<sup>25</sup>Чл. 440 ст. 1 ЗПП.

<sup>26</sup>Чл. 440 ст. 2 и 3 ЗПП.

<sup>27</sup>Чл. 441 ЗПП.

<sup>28</sup> Слично решење предвиђено је у законодавству Немачке, којим је прописано да су тужилац и тужни ослобођени од таксе и других трошкова везаних за сам судски поступак, тако да је бесплатност значајна карактеристика поступка пред радним судом .

наступање њихове правноснажности и извршности. Из таквих обавеза произилази да је током трајања поступка потребан велики број уручења.

Као први проблем у достави позива за суд и тужбе јесте добијање праве адресе лица – физичког или правног, коме треба извршити доставу. Наиме, одредбом чл.143.ст.2. ЗПП-а прописана је обавеза суда да уколико није у могућности да уручи писмено на саопштеној адреси, да је дужан да по службеној дужности прибави од надлежног органа адресу пребивалишта или боравишта странке којој писмено треба лично доставити и да доставу изврши на тој адреси у складу са законом. Дакле, достава адресе јесте пре свега обавеза странака, међутим, утврђење адресе јесте и обавеза суда. Због такве судске обавезе није мали број случајева да тужена физичка лица, у намери да онемогуће почетак поступка, често мењају адресе пребивалишта или боравишта, а о томе не обавештавају надлежни орган министарства унутрашних послова што отежава проналажење њихове адресе због чега прође доста времена од подношења тужбе до њеног уручења супротној страни, а тиме и отпочињања судског поступка у смислу чл 203.ст.1. ЗПП. Такво поступање уочено је и у радном споровима где власници тужених привредних субјеката врше промене адресе не само тих правних лица, већ и своје и тиме избегавају пријем позива и друге судске поште.

Пример: У предмету ОС у Нишу тужиоца Ђ.М. против туженог „К.М” а.д.Ниш, ради исплате зараде, тужени је током поступка променио правну форму организовања у друштво са ограниченом одговорношћу, а потом извршио и промену имена и адресе, при чему о томе није о томе благовремено обавестио суд, због чега туженом није могла бити извршена достава најпре налаза и мишљења вештака економске струке, а потом и првостепене пресуде. Провером код Агенције за привредне регистре утврђено је да је седиште тог привредног субјекта измештено из Ниша на нову адресу у Београду на којој адреси је у више наврата покушана достава првостепене пресуде туженом, међутим, достава није извршена, а на доставницама поште стоји назнака достављача да то није учињено из разлога што је тужени променио пословно име и адресу, те да се седиште нове фирме налази на другој адреси. Из тог разлога достава првостепене пресуде туженом извршена је преко огласне табле суда у смислу чл.141.ст.4.ЗПП-а. У жалбеном поступку, поступајући по жалби тужиоца, другостепени суд је код утврђења да првостепени суд није

поступио у смислу чл. 141.ст.1. ЗПП-а - јер првостепену пресуду није доставио туженом, спис предмета вратио првостепеном суду са налогом да пресуду достави туженом у смислу чл. 131.ст.3. ЗПП-а.

Код чињенице да су странке и њихови заступници, по чл.144.ст.1. ЗПП-а, до дана достављања одлуке којом се поступак правноснажно окончава дужне да о свакој промени адресе одмах обавесте суд, може се закључити да је у конкретном случају тужени непоступајући по овој обавези, вршио промене адресе и форме организовања у намери да тиме одуговлачи трајање поступка.

Следећи проблем у достављању након прибављања тачне адресе странака јесте мали проценат уредно извршених достава, који, по анализи који је спровела Светска банка у просеку износи око 57%. У Основном суду у Нишу не постоје извештаји на основу којих би се пратио или упоређивали процес уручења позива у различитим материјама или у различитим периодима, па с тим у вези не постоје подаци о броју уручења, стопи успешности и трошковима у споровима из радног односа.

Постоје више разлога неуручења, а најзначајнији су:

- Пошта доставља позиве само током дана, када је већина људи на послу, а доставу обавештења за пријем пошиљке у пошти је доста тешко регистровати, посебно у градовима, у стамбеним зградама, јер су поштански сандучићи станова најчешће поломљени и без бравице, тако да обвештење може узети и онај коме није намењено, а лице коме је пошта намењена то може истицати и тиме пред судом доказивати да обавештење није примио, те да стога тражи повраћај у пређашње стање уколико је то за њега из неког разлога повољно.

- радници поште – поштари нису заинтересовани да уруче што већи број судске поште с обзиром да су им примања фиксна, зараду не остварују по учинку, што их, а додајући томе и да су слабо плаћени, не мотивише да одлазе и врше уручења судске поште лицима која живе у небезбедним насељима, нити да врше уручења лицима од којих могу да очекују проблеме у виду претњи или физичких напада. Сем тога чест је случај да поштански радници у мањим местима чак помажу у избегавању уручења позива пријатељима/рођацима, или другим лицима у замену за неки поклон – мито. Такође, треба

имати у виду и то да запослени у Пошти пролазе минималну обуку у вези уредне доставе судске поште странкама, а што је потребно поготову код измена процесних закона у делу који се односи на доставу судске поште.

Као једно од решења тог проблема може бити евентуално ангажовање неког лица или органа у смислу чл.128.ст.1. ЗПП-а коме би се плаћање доставе вршило по учинку односно по уредно извршеној достави што би их стимулисало за рад, будући да би им од броја извршених достава зависила и висина зараде.

Такође, овај проблем би се могао решити евентуално и побољшањем механизма уручења од стране Поште, тиме што би се поштари стимулисали одговарајућим новчаним износом по свакој успешној достави.

#### *1.1.1.2. Заказивање рочишта за главну расправу*

Заказивање главне расправе у што краћем року јесте значајан фактор који утиче на дужину трајања спора. Према чл.309. Закона о парничном поступку суд заказује рочиште за главну расправу најкасније у року од 30 дана од одржавања припремног рочишта, односно од пријема одговора на тужбу или протекла рока из овог Закона за подношење одговора на тужбу (члан 296. и 297.-суд ће, у року до 15 дана од дана пријема тужбе у суд, тужбу са прилозима да достави туженом на одговор. Тужени је дужан да, у року од 30 дана од дана достављања тужбе са прилозима, поднесе суду одговор на тужбу), ако оцени да одржавање припремног рочишта није потребно.<sup>29</sup>

У пракси судије се у највећем броју случајева придржавају овог рока. Међутим, код обавезе суда да тужбу у року од 15 дана доставе туженом на одговор (чл.296) затим права туженог да тај одговор може дати у року од 30. дана од дана достављања тужбе, потом напред поменутог рока из чл.309.ЗПП, прво рочиште се у просеку заказује на око 3 месеца од подношења тужбе. Свакако, избегавање пријема тужбе и позива за рочиште то време значајније продужава о чему је напред било говора.

---

<sup>29</sup>Припремно рочиште је обавезно, осим кад суд по пријему одговора на тужбу утврди да међу странкама нема спорних чињеница, односно ако је спорједноставан, хитан или ако је то законом прописано (Чл. 302 ЗПП).

Сем наведених законских рокова, на време заказивања и одржавања главне расправе утиче и број предмета. Тако у судовима у већим градовима као што су Београд, Ниш и Нови Сад, где је месечни прилив предмета по судији далеко већи од прописне норме, време заказивања предмета је дуже од судова у којима прилив не прелази прописану норму. Тако велики број предмета, са једне стране, и законски рокови за заказивање првог рочишта са друге стране, у директној су вези и са недовољном припремљености судије да на првом рочишту оконча рад на предмету како се то препоручује по чл.309.ст. 2. ЗПП-а, односно да то учини најкасније на другом рочишту како стоји у препоруци Комитета министара Савета Европе о принципима парничне процедуре. Стога, због недовољне припремљености првог рочишта и одсуства концентрације доказа, мали број предмета, (не рачунајући оне где је тужилац повукао тужбу, односно одустао од тужбеног захтева или је тужени признао тужбени захтев) се не завршава на првом рочишту, већ се рочиште одлаже како би се на новом рочишту спровеле доказне радње које су могле бити спроведене и на првом,одложеном.

На дужину времена заказивања рочишта утиче и недовољан број судница, с обзиром да у највећем броју судова једну судницу користе најмање две судије, какав је случај и у Основном суду у Нишу.

Такође и недовољан број судија у појединим судовима утиче на дужину времена заказивања рочишта. Наиме, систематизација радних места судија се није значајније мењала након реформе извршене 2009.године, а у међувремену је донет већи број закона који су увећали број предмета у судовима, а посебно Закон о заштити права на суђење у разумном року по ком закону су поднете на хиљаде тужби које су додатно увећале ионако велики број предмета по судији, тако да је у судовима са мањим бројем судија, уместо ефикаснијег поступања и смањења броја предмета што је био основи разлог доношења тог закона, дошло до повећања дужине времена заказивања рочишта.

### 1.1.1.3. Одлагање рочишта

Као што је већ напред наведено веома мали број предмета се завршава на првом или евентуално другом рочишту. По истраживању спроведеном од Светске банке просечно се по предмету одржавају 5-7 рочишта.<sup>30</sup>

Рочишта се због великог броја предмет одлажу у просеку на 3-три месеца, а врло је мало рочишта на којима се ефикасно поступа. Велики број неефикасних рочишта умањује значај сваког рочишта, што доводи до недостатка времена за припрему судија и странака за ефикасније поступање, а доводи и до нових изостанака и одлагања с обзиром да већи број учесника мора бити обавештен о сваком рочишту што погоршава проблем уручења позива и доводи до одлагања и отказивања рочишта.

Постоје више разлога одлагања рочишта, а најчешћи су :

- а) у вези поступања странака
  - избегавање пријема позива
  - одсуство због болести ( које се често злоупотребљава, будући да странке врло лако одласком до лекара на дан заказане расправе могу добити потврду да су због болести спречене да се одазову позиву суда)
  - утицај странака на сведоке да не дођу на расправу ( што се често догађа у предметима када сведоци раде код туженог па у страху да не добију отказ поступају по његовим захтевима, тако да се не одазивају на позиве суда, а дешава се да при давању исказа избегавају да говоре истину наводећи да им неке чињенице „нису познате” , „да их се не сећају”, „ да нису сигурне да су се догодиле” и сл.)
  - намерно избегавање достављања доказа наведених у одговору на тужбу или неком поднеску,

---

<sup>30</sup>Види: Функционална анализа правосуђа, Светска банка.

б) злоупотреба процесних овлашћења од стране адвоката

Мотивисани зарадом адвокати, у намери да поступак траје дуже будући да то утиче на висину њихове зараде, одлажу рочишта предлажући суду извођење и доказа који нису од значаја за предмет расправе, а то чине посебно код млађих судија, или судија који немају довољно искуства у раду на предметима радних спорова, због чега се такви предлози прихватају у страху да другостепени суд због њиховог одбијања пресуду укине, што би утицало на оцену њиховог рада. Сем тога, адвокати често у исто време заказују предмете код других судија у истом или другом суду, а онда непосредно пре термина заказаног рочишта обавештавају суд да због обавеза у другом предмету нису у могућности да присуствују заказаном рочишту и траже да се исто одложи. Такође, адвокати користе могућност да се о појединим предлозима супротне стране не изјасне на рочишту већ траже његово одлагање како би се о томе изјаснили поднеском или на наредном рочишту.

в) поступање вештака

Вештаци често не обаве тражена вештачења у задатом року због чега се заказане расправе одлажу до доставе налаза вештака суду. Постоје више разлога таквог непоступања вештака. Најчешћи разлог објективне природе јесте опструкција странака вештаку не доставе на време или уопште не доставе податке или документацију потребну за обављање вештачења. Следећи разлог је и то што поједини вештаци истовремено узимају у рад више предмета иако је очигледно да у предвиђеном року не могу обавити сва вештачења или их не могу обавити квалитетно како се то од њих очекује. Даље, поједини вештаци избегавају да у налазу дају прецизне и потпуне одговоре на сва постављена питања суда и странака, већ то чине тек по приговору странака, у допунском вештачењу, чиме себи увећавају награду, а продужују време трајања спора. Дешава се и то да вештаци не обаве тражено вештачење или га обаве, а суду не доставе налаз из разлога што им нису плаћена претходно обављена вештачења.

Пример: У предмету ОС у Нишу тужиоца Ђ.Н. против туженог Војска РС ради накнаде материјалне и нематеријалне штете, суд је након рочишта одржаног 01.02.2016.године, а по предлогу тужиоца, доставио списе предмета вештаку економске струке Д.Ђ. ради утврђивања висине материјалне штете. Вештак није поступио по налогу

суда, те је рочиште заказано за 16.03.2016.године одложено, а вештаку послат позив за наредно рочиште као и опомена суда да у року од 8 дана од пријема опомене достави суду налаз и мишљење, што је учињено и након рочишта одржаних 20.04.2016.године и 13.05.2016.године, која рочишта су одложена с обзиром да вештак није обавио и доставио наложено вештачење. Како опомене суда нису утицале на вештака, Суд га је због непоступања по налогу, на рочишту одржаном 20.06.2016.године казнио новчаном казном у износу од 30.000,00 динара, те му наложио да у року од 8 дана достави суду налаз и мишљење а под претњом поновног новчаног кажњавања. Вештак није у остављеном року поступио по налогу, нити је Суду вратио списе предмета. Непоступање вештака по налогу суда је такође, разлог за одлагање рочишта и у предмету ОС у Нишу тужиоца С.И. против туженог привредног друштва МИН ДИВ Сврљиг АД-фабрика вијака и делова за шинска возила ради дуга по основу мање исплаћене зараде, накнада зараде и неисплаћеног регреса. На рочишту одржаном 27.05.2015.године пуномоћник тужиоца предложио је суду да се изведе доказ вештачењем од стране вештака економске струке С.М., који предлог је суд прихватио те наложио вештаку да најкасније у року од 8 дана пре рочишта заказаног за 18.11.2015.године, достави суду налаз и мишљење. Вештак је извршио наложено му вештачење, међутим налаз и мишљење није доставио у одређеном року већ непосредно пре почетка рочишта дана 18.11.2015.године. Будући да је пуномоћницима било потребно да се изјасне о налазу рочиште је одложено за 10.02.2016.године.

г) други разлози

- у последњих пар година уопште у судовима у Србији, па тако и у Нишу, рочишта се често одлажу због лажних дојава о постављеној бомби-експлозиву, што захтева интервенцију органа министарства унутрашњих послова при којој интрвенцији сви запослени морају да напусте зграду суда и ван ње буду по више сати.

- болести судија, иако није чест разлог одлагања рочишта и ову околност у малом броју предмет доводи до продужења њиховог трајања.



#### *1.1.1.4. Број предмета*

Број предмета у раду по судији је један од најзначајнијих фактора који утиче на дужину трајања спора.

Број предмета који судија треба да заврши у току месеца, т.к.з. месечна норма прописан је Правилником о критеријумима, мерилима, поступку и органима за вредновање рада судија и председника судова.<sup>31</sup>

Тако је у чл. 18. ст.1. наведеног Правилника прописана месечна норма за рад судија основних судова, и иста за предмете спорова из радних односа износи 20 предмета по судији.

Из годишњих извештаја о раду судова на територији Републике Србије произилази да постоји неједнака оптерећеност у њиховом раду. У највећем броју, у мањим местима, број новопримљених предмета по судији креће се у оквиру прописане норме, а што није случај у већим градовима где је број новопримљених предмета далеко изнад прописане норме. Највећа оптерећеност предметима по судији је у Основним судовима у Београду, Нишу и Новом Саду.

За потребе овог рада обављено је истраживање у Основном суду у Нишу из чије службене евиденције су, између осталих, прибављени подаци о броју примљених и решених предмета радних спорова у периоду од 01.01.2015. до 31.12.2015.године, по сваком судији, који су приказани у наредној табели.

---

<sup>31</sup>Сл. Гласник РС бр.81/2014, 142/2014,14/2015 и 7/2016.

1. Приказ броја примљених и решених предмета по судији Основног суда у Нишу, у периоду од 01.01.2015. до 31.12.2015. године.

СУДИЈА	ПРИМЉЕНО УКУПНО	УКУПНО РАДУ	У РЕШЕНИ ПЕРИОДУ	У НЕРЕШЕНИ НА ДАН	ПРОЦЕНАТ РЕШЕНИХ ОДНОСУ НА НОВОПРИМЉЕНЕ ПРЕДМЕТЕ	У РЕШЕНИХ ПРЕДМЕТА ОДНОСУ НА ГОДИШЊУ НОРМУ ОД ПРЕДМЕТА	У 220 ПРЕДМЕТА
1	386	615	343	272	88,86 %	155,90%	
2	406	402	108	294	26,60%	49,09%	
3		3		3			
4	385	552	330	222	85,71%	150,00%	
5	386	656	413	243	106,99%	187,72%	
6	406	406	115	291	28,32%	52,27%	
7	415	628	325	303	78,31%	147,72%	
8	387	603	386	217	99,74%	175,45%	
9	407	607	360	247	88,45%	163,65%	
10	380	584	330	254	86,84%	150,00%	
11	300	310	310	0	103,33%	140,90%	
12	384	555	341	214	88,80%	155,00%	
13	463	418	107	311	23,11%	48,63%	
14	388	623	394	229	101,54%	179,09%	
УКУПНО	5093	6962	3862	3100	75,82%		

У табели је приказано да је у току 2015.године на предметима радних спорова радило 14 судија, међутим, судија под редним бројем 3. је током целе године био на боловању, а судије под бројем 2, 6 и 13 нису од почетка године радиле ове предмете, већ кривичне или парничне предмете, а током године, по распореду председника суда, премештени су у одељење за радне спорове. Због тога је у табели приказано да су они урадили и најмањи проценат од укупно примљених предмета, а и мање предмета од укупне годишње норме будући да је тај податак у табели добијен израчунавањем укупно урађених предмета у односу на годишњу норму од 220 предмета, дакле, као да су радили током целе године.

Из датих података приозилази:

- Све судије су у наведеном периоду примиле у рад далеко већи број предмета од годишње норме ( 13 судија је примило укупно 5093 предмета односно 2233 више од њихове укупне годишње норме односно више за 78,07 % );
- Судије које су и претходне године радили предмете радних спорова пренеле су у текућој години и 1866 „старих” предмета из претходне године тако да додајући тим предметима и 5093 новопримљених предмета произилази да је 13 судија имало у раду током 2015. године укупно 6959 предмета што је за 4099 предмета више од укупне годишње норме, односно више за 143,60%;
- Сем судија под редним бројевима 2,6, и 13 за које је напред објашњено да нису радили целе године, све остале судије су решиле далеко већи број предмета од годишње норме ( од 140,90% до 187,72 % више од годишње норме);
- Само су судије на редним бројевима 5 и 14 урадиле већи број предмета од броја примљених у току године (ради се о искусним судијама који су највећи део дугогодишњег судијског стажа радили предмете радних спорова );

- Сем судије под редним бројем 11 који је од 01.01.2016.године премештен на рад на парничним предметима, све судије су у 2016. години пренели предмете из 2015.године, који су близу или већи од годишње норме.

Анализом таквих података може се закључити да и поред тога што судије Основног суда у Нишу решавају далеко већи број предмета од прописане норме њихов број није довољан будући да и таквим залагањем не успевају да реше све предмете које приме у току године, већ се увек део „старих”- незавршених предмета пренесе у наредну годину, чиме им се из године у годину повећава број предмета у раду, а тиме и повећава дужина трајања спора. Следеће, највећи проценат урађених предмета имају судије које са дужим радним стажом и судије које дуже времена поступају у предметима радних спорова, што упућује на закључак да промена материје у раду судија утиче и на њихову ефикасност у поступању, те да би специјализација у раду судија, где би судије искључиво поступале у одређеној врсти спорова, у конкретном случају у споровима из радних односа дала боље резултате.

#### *1.1.1.5. Преношење списка предмета*

Преношење предмета између судија унутар истог суда, достава другом суду или њихово достављање на увид јавном тужиоцу такође повећава дужину трајања спорова. Наиме, због неке повезаности предмета у којима поступају различите судије дешава се да по предлогу странака или по службеној дужности судије затраже спис предмета на увид, а потом га не врате до времена заказаног рочишта, због чега се исто одлаже. Такође, није редак случај да странке или њихови пуномоћници затраже изузеће судије, те да то најчешће чине на рочишту или непосредно пре тога. У том случају судије су по закону у обавези да застану са радом на предмету и исти доставе на одлуку председнику суда, због чега се рочиште одлаже на неодређено време, а након доношења одлуке по захтеву, уколико судија не буде изузет (што је и најчешћи случај) заказује се ново рочиште што подразумева доставу позива странкама, а с тим у вези јављају се и проблеми у достави о чему је напред било говора. Сем тога, честе су ситуације да странке незадовољне поступањем или одлукама судије, или пак у намери да и на тај начин одуговлаче поступак,

против судија подносе кривичну пријаву јавном тужиоцу за кривично дело кршење закона од стране судије, јавног тужиоца и његовог заменика из чл. 360. КЗ. Ради провере навода пријаве и доношења одлуке по истој, јавном тужиоцу се доставља на увид спис предмета услед чега може доћи до одлагања рочишта, а с тим у вези и проблема у достави позива за ново рочиште.

Сем напред наведеног, на дужину трајања спорова свакако је утицала и реорганизација мреже судова која је извршена 2014.године. Том приликом извршена је и реорганизација Основног суда у Нишу тако што су се од тог суда формирали Основни судови у Нишу и Алексинцу што је имало за последицу поделу предмета односно премештаја дела предмета из Ниша у Алексинац.

#### *1.1.1.6. Неefикасност у спајању сличних предмета*

Спајањем тужбе и противтужбе свакако би се смањио број предмета, а тиме и повећала ефикасност судова. У неким судовима често се тужба и противтужба посматрају као два одвојена предмета, која чак и не морају да буду додељена у рад истом судији, што свакако није у интересу странака.

#### *1.1.1.7. Сложеност предмета*

Сложеност предмета такође представља један од значајнијих фактора који утиче на дужину трајања поступка.

У Србији још увек није донет пропис којим би се регулисали критеријуми за утврђење сложености судских предмета. Међутим, с обзиром да је тежина предмета, односно његова сложеност у директној вези и са дужином трајања спора, па тиме и у вези са оценом рада судије, то је ради правилне оптерећености у раду и правилне оцене тог рада, у току поступак израде таквог правилника.

У одсуству таквог правилника сложеност предмета се у пракси цени по броју странака и сведока, обимности доказног материјала, а у вези са тим и врсти, броју и сложености вештачења.

Већи број странака и сведока свакако повећава проблеме у њиховом позивању и могућности злоупотребе њихових процесних овлашћења, о чему је напред било говора. Такође, већи број доказних радњи повећава дужину трајања поступка, поготову ако се ти докази прибављају из иностранства путем међународне правне помоћи.

Вештачења из више области, дакле више вештака, као и комбинована вештачења, захтевају и више времена, што утиче на дужину трајања поступка. Таква вештачења најчешћа су у парницама за накнаду нематеријалне и материјалне штете због повреда на раду где се најпре врше вештачења ради утврђења постојања објективне одговорности послодавца за насталу повреду као што су вештачења ради утврђења исправности неке машине, превозног средства и сл., потом медицинско вештачење ради утврђења степена повреда и других чинилаца који утичу на умањење радне способности настале повредом на раду и на крају финансијско вештачење ради обрачуна износа укупне штете.

Наведени фактори, у мањој или већој мери, утичу на дужину трајања поступка у предметима радних спорова, па тиме грађанима онемогућавају ефективну заштиту и/или остваривање права по основу рада.

На основу података добијених овим истраживањем мишљења сам да би се трајање поступка у споровима из радних односа скратило уколико би се предузеле следеће мере:

1. Достављање позива и остале судске поште електронским путем, што би подразумевало постојање обавезе странака и њихових пуномоћника да Суду доставе електронску адресу на коју ће вршити пријем судске поште до правноснажног окончања поступка.
2. заказивање рочишта електронским путем,
3. скраћивање времена између одложеног и новозаказаног рочишта, ( до једног месеца, а у сложенијим предметима до два месеца),
4. повећање броја судија у Судовима у којима проценат примљених предмета прелази предвиђену норму, и то пријемом нових судија или прераспоређивањем постојећих, тако што ће се судије из судова где постоји мањи прилив предмета од месечне норме, привремено упућивати на рад у судове где је тај прилив далеко већи,

5. концентрација доказа, како би се смањио број рочишта,
6. обука судија у циљу њихове специјализације за рад само у одређеној материји,
7. доследнија примена одредаба ЗПП-а о санкционисању злоупотреба процесних овлашћења од стране учесника у поступку.

## ***1.2. Кривичноправна заштита права по основу рада***

Кривичноправна заштита права по основу рада супсидијарног је карактера. Само у случајевима када правне норме у области радног и социјалног права не могу да обезбеде довољну заштиту у овој области, долази до коришћења кривичноправне заштите (Стојановић, 2012:451). Повреда права по основу рада санкционисана су у кривичним делима прописаним у шеснаестој глави Кривичног законика. У овој глави прописано је да су инкриминисане радње којим се повређују, ускраћују или ограничавају права по основу рада призната законима или другим прописима, колективним уговорима и другим општим актима. У вези са тим прописано је седам кривичних дела, и то:

- Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања (чл.163.),
- Повреда права при запошљавању и за време незапослености (чл.164.)
- Повреда права на управљање (чл.165.)
- Повреда права на штрајк (чл.166.)
- Злоупотреба права на штрајк (чл.167.)
- Злоупотреба права из социјалног осигурања (чл.168.)
- Непредузимање мера заштите на раду (чл.169.)

Сва наведена кривична дела гоне се по службеној дужности од стране јавног тужиоца, што указује да повреда права из радних односа представља друштвено опасно понашање које треба санкционисати и прописаном кривичном санкцијом у судском поступку.

## 2. Заштита пред Управним судом

Заштиту права из радног односа државни службеници могу остваривати пред Управним судом. Са друге стране, намештеници заштиту својих индивидуалних радних права, чак и оних која су им гарантована ЗДС, остварују пред судовима опште надлежности. Управо је једна од значајнијих новина у ЗДС обезбеђење судске заштите права државних службеника у управном спору, за разлику од ранијих законодавних решења по којима се судска заштита обезбеђивала у радном спору код општинског суда (Пљакић, 2009:309).

На шта је већ раније указано, да би државни службеници, без обзира на то да ли се налазе на положајима или извршилачким радним местима<sup>32</sup>, заштиту својих индивидуалних права из радног односа остварили пред Управним судом, неопходно је да су се претходно користили правом жалбе, односно да су решење којим је одлучено о њиховим правима и дужностима из радног односа, најпре побијали жалбом у управном поступку<sup>33</sup>, наравно у случају да је жалба била допуштена.

Управни спор покреће се тужбом која се подноси Управном суду у року од 30 дана од дана када је државном службенику (који не руководи државним органом) достављена одлука Жалбене комисије, односно у року од 30 дана од дана када је руководиоцу државног органа достављено решење којим се одлучује о његовим правима и обавезама.<sup>34</sup>

Коначно решење о праву или обавези државног службеника предмет је управног спора иако нема карактер управног акта, јер по члану 3. став 3. ЗУС, Управни суд одлучује и о законитости појединачних аката који немају карактер управног акта, ако је то (као у овом случају) предвиђено законом.

---

<sup>32</sup>Радна места државних службеника деле се на положаје и на извршилачка радна места, у зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности. Положај је радно место на коме државни службеник има овлашћења и одговорности везане за вођење и усклађивање рада у државном органу, а положај се стиче постављењем од Владе или другог државног органа или тела. Са друге стране, извршилачка радна места јесу сва радна места која нису положаји, укључујући и радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица у државном органу (чл.32-35 ЗДС).

<sup>33</sup>Чл. 142-144 ЗДС.

<sup>34</sup>Чл. 17 и 18 ЗУС.



У пракси најчешћи су спорови против решења Жалбене комисије Владе, које се односе на дисциплинске мере, престанак радног односа, распоређивање, односно нераспоређивање и премештај државних службеника, као и на висину коефицијента за обрачун плате и исплату додатка на прековремни рад (Урошевић, 2009:172).

Пракса у решавању радноправних управних спорова указује да се Управни суд углавном бави испитивањем законитости појединачних аката о правима и обавезама државних службеника. Али, до повреде права и обавеза може доћи и фактичком радњом, у случајевима: дискриминације, злостављања, онемогућавања рада, неисплаћивања плате, ускраћивања других потраживања, неуплаћивања доприноса за обавезно социјално осигурање, ускраћивања одмора и одсуства, проузроковања штете или игнорисања преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време. Тада обично нема одлуке која би могла да буде предмет управног спора (Ивошевић, 2011:452).

У оваквим случајевима државни службеник најпре треба да од руководиоца органа затражи доношење изостале одлуке. Ако она буде донета, службеник треба да поступи као и у случајевима повреде права решењем, односно потребно је да изјави жалбу Жалбеној комисији. Ако одлука не буде донета, службеник треба да поступи по процесним правилима која се односе на жалбу због ћутања управе, а ако и одлука о жалби изостане, онда ваља да поступи по процесним правилима која се односе на тужбу због ћутања управе.<sup>35</sup>

Описани поступак за заштиту пред Управним судом уживају и службеници запослени у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

### **3. Заштита пред привредним судом**

Лица која су била запослена, односно она која су још увек запослена код послодавца над којим је покренут ликвидациони, односно стечајни поступак заштиту својих права, на основу чл. 25 ст. 1 тач. 4 ЗоУС, могу остварити пред Привредним судом.

---

<sup>35</sup>Урошевић, Р.,2011а:13 и Урошевић, Р.,2011б:111. Цитирано према Ивошевић, 2011:453.

Поступци покренути пред судом опште надлежности се, сагласно члану 222 тач. 5 ЗПП, прекидају након наступања правних последица отварања поступка стечаја. Истовремено са прекидом поступка, мора да уследи оглашавање основног суда ненадлежним за даље суђење и достављање предмета привредном суду, који ће наставити да суди кад стечајни управник, односно правни следбеник, преузме поступак или када их суд, на предлог противне стране, позове да то учине. У том поступку, тужилац мора да пријави сва своја потраживања, чак и она за која има извршну исправу (Ивошевић, 2011:454). Пред Привредним судом се једино неће наставити поступци за утврђење постојања заснивања и престанка радног односа који су покренути пре отварања стечаја.<sup>36</sup>

За спорове настале након отварања поступка стечаја, односно ликвидације, тужба се подноси Привредном суду у року за покретање радног спора.

Ови спорови се решавају применом Закона о раду и Закона о парничном поступку, у условима одређеним прописима о стечају, односно ликвидацији.

Одлуке Привредног суда могу се побијати жалбом о којој одлучује Привредни апелациони суд.<sup>37</sup> И у радним споровима које решава привредни суд, ревизија је допуштена само у предметима о заснивању, постојању и престанку радног односа.

#### **4. Заштита пред Уставним судом**

Уставна жалба је посебно правно средство којим се остварује непосредна уставносудска заштита основних слобода и права зајемчених уставом (Слијепчевић, 2009:51). Чланом 83 ст. 1 Закона о Уставном суду<sup>38</sup> прописано је да уставну жалбу може изјавити свако лице које сматра да му је појединачним актом или радњом државног органа или организације којој је поверено јавно овлашћење повређено или ускраћено људско или мањинско право и слобода зајемчена Уставом. Подношењем уставне жалбе покреће се уставни спор у коме коначну одлуку доноси Уставни суд, а у коме се пружа заштита повређеном, односно ускраћеном праву које је зајемчено Уставом. Једно од права које

---

<sup>36</sup>Чл. 25 ст. 1 тач.4 ЗоУС.

<sup>37</sup>Чл. 26 ст. 1 ЗоУС.

<sup>38</sup>Закон о Уставном суду, Сл. гласник РС бр. 109/2007, 99/2011, 18/13-Одлука УС, 40/15 и 103/15.

Устав јемчи јесте и право на рад, стога предмет уставне жалбе може бити и ово права, које у себи садржи читав низ права, на шта је већ раније указано.

Уставом гарантовано право на рад остварује се на начин и под условима који су прописани ЗОР.<sup>39</sup> Зато се уставном жалбом могу штитити сва појединачна права, зајемчена тим законом, запосленим и лицима која учествују у поступку заснивања радног односа. Заштита тих права остварује се под условима и на начин прописаним одредбама Закона о Уставном суду (Слијепчевић, 2009:53).

#### ***4.1. Услови за подношење уставне жалбе***

Претпоставка за допуштеност уставне жалбе је да су исцрпљена или да нису предвиђена друга правна средства за заштиту људског или мањинског права и слободе зајемчених Уставом.<sup>40</sup> Међутим, спорно је када се сматра да су правна средства исцрпљена и да ли се исцрпљивање правних средстава односи само на редовне или на ванредне правне лекове. Уставом и Законом о уставном суду није одређено која су то правна средства и да ли та правна средства морају да буду делотворна (Слијепчевић, 2009:54). Зато је Уставни суд својим правним ставовима таксативно одредио када и под којим условима се сматра да су законом допуштена правна средства исцрпљена у управном, прекршајном и судском поступку, што јесте претпоставка за допуштеност Уставне жалбе.<sup>41</sup>

Сагласно правним ставовима Уставног суда у управном поступку, доношењем одлуке по тужби, сматраће се да је исцрпљено последње правно средство пре изјављивања уставне жалбе. Уколико је дозвољена жалба против одлуке у управном спору или захтев за ванредно преиспитивање судске одлуке, доношењем одлуке по овим правним средствима сматраће се да је исцрпљено последње правно средство пре изјављивања уставне жалбе. Изузетно, ако је искључена могућност управног спора, доношењем одлуке по жалби против појединачног акта донетог у управном поступку сматраће се да је исцрпљено последње правно средство пре изјављивања уставне жалбе. У парничном

---

<sup>39</sup>Чл. 60 ст. 1 Устава.

<sup>40</sup>Види чл. 170 Устава.

<sup>41</sup>Види: Ставови Уставног суда од 1991. до 2009. године- Пречишћен текст стр. 46-49. преузето 2.2.2018. <http://www.ustavni.sud.rs/page/view/163-100890/stavovi-suda>.

поступку, доношењем пресуде по ревизији сматраће се да је исцрпљено последње правно средство пре изјављивања уставне жалбе. У случајевима када ревизија законом није дозвољена, доношењем одлуке по жалби на пресуду или жалби на решење сматраће се да је исцрпљено последње правно средство пре изјављивања уставне жалбе. У случају да је подносилац уставне жалбе у парничном поступку изјавио захтев за заштиту законитости, рок за подношење уставне жалбе рачунаће се у односу на дан достављања одлуке суда о том правном средству. Изузетно ако је подносилац уставне жалбе изјавио уставну жалбу пре одлуке суда по његовом захтеву за заштиту законитости, Уставни суд ће о уставној жалби одлучити тек након доношења одлуке по захтеву за заштиту законитости. Такође, ако је странка изјавила уставну жалбу после пријема обавештења да јавни тужилац неће изјавити захтев за заштиту законитости, а сама не изјави ово ванредно правно средство, благовременост уставне жалбе ће се ценити у односу на дан достављања одлуке суда по последњем правном средству.

Остваривање права на уставну жалбу је условљено и постојањем посебних, законом прописаних, процесних претпоставки. То су рок за изјављивање уставне жалбе и уредност, односно постојање свих елемената које уставна жалба мора садржати, као и допуштеност уставне жалбе (Слијепчевић, 2009:57). Уставна жалба се може изјавити у року од 30 дана од дана достављања појединачног акта, односно од дана предузимања радње којом се повређује или ускраћује људско или мањинско право и слобода зајемчена Уставом.<sup>42</sup> Елементи, као и поднесци, које уставна жалба треба да садржи одређени су чланом 85 Закона о Уставном суду. У погледу допуштености, уставном жалбом се може побијати онај правни акт који се односи на само један тачно одређени случај. То је правни акт којим се у конкретном случају одлучује о правима и обавезама појединца – физичког или правног лица. У круг тих аката спадају одлуке судских органа, појединачни акти управних органа, осталих државних органа, као и појединачни акти јавних предузећа и организација које у нашем поретку врше јавна овлашћења (Слијепчевић, 2009:59).

---

<sup>42</sup>Чл. 84 ст. 1 Закона о Уставном суду.

#### **4.2. Дејства уставне жалбе**

Уставна жалба по правилу нема суспензивно дејство, те ће акт за који запослени сматра да повређује његова права гарантована изворима радног права призвести своја дејства, без обзира на поступак који је покренут пред Уставним судом. Међутим, запослени у уставној жалби може ставити захтев за одлагање извршења појединачног акта или радње. Уставни суд ће усвојити овакав захтев и спречити дејства непуноважног акта уколико нађе да би његово извршење проузроковало ненадокнадиву штету подносиоцу, а одлагање није супротно јавном интересу, нити би се одлагањем нанела већа штета трећем лицу.<sup>43</sup> Следствено наведеном Уставни суд не може *ex offio*, па чак и када сматра да би извршење акта који се побија уставном жалбом, запосленом, односно сваком другом подносиоцу, нанело ненадокнадиву штету, наредити одлагање извршења појединачног акта или радње. Постојање законом прописаних услова за наступање суспензивног дејства уставне жалбе констатује се посебном одлуком Уставног суда која по својој правној природи представља привремену меру. Међутим, Законом о уставном суду није одређено време трајања привремене мере којом се одлаже извршење појединачног акта или радње побијане уставном жалбом. Стога је Уставни суд овлаштен да својом одлуком определи време трајања привремене мере (Слијепчевић, 2009:60).

Сматрам да би новим законодавним решењем требало омогућити Уставном суду да по службеној дужности може наредити одлагање извршења појединачног акта или радње, уколико би се тиме нанела ненадокнадива штета подносиоцу уставне жалбе, а одлагање није супротно јавном интересу, нити би се њиме нанела већа штета трећем лицу.

#### **4.3. Правна дејства одлуке донете по уставној жалби**

По спроведеном поступку Уставни суд доноси одлуку којом уставну жалбу усваја или одбија као неосновану. Усвајањем уставне жалбе Уставни суд може поништити појединачни акт, односно забранити даље вршење или наредити вршење одређене радње и

---

<sup>43</sup>Чл. 86 Закона о Уставном суду.

одредити да се уклоне штетне последице у одређеном року.<sup>44</sup> Одлука Уставног суда донета по уставној жалби је коначна, извршна и опште обавезујућа.<sup>45</sup> То значи да против њих не постоји правни лек, да имају својство извршности и да делују *erga omnes*. Оне, дакле, делују према свакоме, а не само у конкретном случају поводом ког је покренут поступак (Милосављевић, 2016:106). Уставни суд својом одлуком уређује начин њеног извршења, када је то потребно.<sup>46</sup>

Уставни суд је овлашћен само да поништи, не и да преиначи појединачни акт који је предмет побијања по уставној жалби. На тај начин се опредељују и правна дејства одлуке Уставног суда у односу на повређено право запосленог. Оно се исказује у обавези државних органа да у поновљеном поступку донесе нови појединачни акт којим ће се подносиоцу уставне жалбе признати повређено право, односно успоставити ускраћена слобода (Слијепчевић, 2009:62). Одлука Уставног суда којом је уважена уставна жалба има правно дејство од дана достављања учесницима у поступку.<sup>47</sup>

Усвајајућом одлуком може се запосленом признати и право на накнаду материјалне, односно нематеријалне штете, када је такав захтев постављен, с тим што Уставни суд, када је захтев усвојен, одређује у одлуци орган који је обавезан да исплати накнаду материјалне или нематеријалне штете и одређује рок од четири месеца од дана достављања одлуке том органу у коме он добровољно може да плати накнаду штете. Поступак за принудно извршење накнаде материјалне, односно нематеријалне штете може почети тек ако накнада материјалне, односно нематеријалне штете не буде добровољно плаћена у року од четири месеца од дана достављања одлуке.<sup>48</sup>

Међутим, у пракси се, као спорно, поставило питање да ли одлука Уставног суда којом је одређена накнада материјалне или нематеријалне штете представља извршну исправу. Поводом тога Грађанско одељење Врховног касационог суда на седници одржаној 31. маја 2016. Године је заузело правни став да „Одлука Уставног суда којом је утврђено право подносиоца уставне жалбе на накнаду штете (материјалне или нематеријалне) представља

---

<sup>44</sup>Чл. 89 ст. 1 Закона о Уставном суду.

<sup>45</sup>Чл. 166 ст. 2 Устава.

<sup>46</sup>Чл. 171 ст. 2 Устава.

<sup>47</sup>Чл. 89 ст. 4 Закона о Уставном суду.

<sup>48</sup>Чл. 89 ст. 3 Закона о Уставном суду.

извршну исправу на основу одредаба члана 89. став 3. Закона о Уставном суду и члана 13. тачка 7. Закона о извршењу и обезбеђењу.“. Ипак, критичари таквог става истичу да исти нема законског утемељења, те да стога треба извршити измене закона, тако што ће се у Закону о извршењу и обезбеђењу, међу већ таксативно побројаним извршним исправама уврстити и одлуке Уставног суда.<sup>49</sup>

Још једно важно дејство одлуке донете по уставној жалби, које се тиче пре свега оних запослених који се налазе у истој правној ситуацији, попут подносиоца уставне жалбе, а који нису применили овај начин заштите својих индивидуалних радних права јесте екстензивно дејство. Наиме, ако је појединачним актом или радњом повређено или ускраћено Уставом зајемчено људско или мањинско право и слобода више лица, а само неки од њих су поднели уставну жалбу, одлука Уставног суда односи се и на лица која нису поднела уставну жалбу, ако се налазе у истој правној ситуацији.<sup>50</sup>

Уставна жалба ставља се у функцију заштите свих права запослених која се остварују у току и поводом рада. Она је ефикасно средство и за заштиту права лица у поступку заснивања радног односа. Осим тога, уставносудска заштита по уставној жалби је и предуслов за заштиту права из радног односа пред Европским судом за људска права. Отуда уставна жалба представља изузетно значајно правно средство у функцији могуће међународно судске заштите права на рад. То је последица чињенице да се покретање поступка и остварење права пред Међународним судом за људска права условљава претходним изјављивањем уставне жалбе Уставном суду Србије. На тај начин је домаћем правном систему омогућено да успостављањем делотворне уставносудске заштите људских или мањинских права и слобода предупреди њихову међународносудску заштиту (Слијепчевић, 2009:64)<sup>51</sup>, а тиме и да се смање трошкови које плаћа држава у споровима пред међународним судовима у којима је утврђено да је у поступцима пред домаћим органима странкама ускраћено или ограничено какво, а међу њима и права из радног односа.

---

<sup>49</sup> Видети: Безбрадица, 2016:153.

<sup>50</sup> Чл. 87 Закона о Уставном суду.

<sup>51</sup> О одлукама Уставног суда којим се утврђује повреда права на рад види: Слијепчевић, 2009:65.

## II ВАНСУДСКА ЗАШТИТА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Алтернативне методе решавања радних спорова показују се као један од чинилаца који треба да допринесе остваривању људских права, принципа владавине права и правне државе, имајући у виду повећање броја радних спорова који се решавају пред судовима опште надлежности и дуготрајност судских поступака. Додатну потврду за претходни став налазим у околности да су знатан број предмета пред Европским судом за људска права против Републике Србије у којима је утврђена повреда права на суђење у разумном року чинили радни спорови.<sup>52</sup>

### 1. Заштита индивидуалних права радника у радној средини у радном режиму Закона о раду

ЗОР не регулише интерну заштиту права радника код послодавца, на начин да предвиђа право на приговор (жалбу) радника на првостепену одлуку директора која се тиче права, обавезе или неког правног интереса радника.<sup>53</sup> Закон, у чл. 194 једино предвиђа да се општим актом и уговором о раду може предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Законодавац користи термин „може“ што упућује на факултативност оваквог облика заштите, који је постављен као могућност а не обавеза. Да ли ће се предвидети овакав облик заштите зависи преваходно од резултата колективног преговора вођеног између послодавца и репрезентативног синдиката, односно од конкретног договора између појединог запосленог и послодавца који ће се евентуално постићи приликом заснивања радног односа.

Странке у спору су запослени и послодавац. Поступак се уређује аутономно, али се морају уважавати законске одредбе. Спорна питања решава арбитар, кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења

---

<sup>52</sup>Види: Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији, 2013:1.

<sup>53</sup>Види: Симоновић, 2014:105.



запосленом, а арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Међутим, уколико арбитар у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог. Такође, одлука арбитра је према Закону о извршењу и обезбеђењу<sup>54</sup> извршна исправа, на основу које се може тражити њено принудно извршење у судском поступку. Законодавац је тако уважио критике које су упућиване ранијем законодавном решењу.<sup>55</sup>

## **2. Заштита индивидуалних права државних службеника у радној средини**

Државни службеници уживају потпунију заштиту својих индивидуалних права у радној средини у односу на запослене који подпадају под режим ЗОР. Наиме, док ЗОР не предвиђа право на жалбу на одлуку директора која се тиче права, обавезе или неког правног интереса радника, већ само оставља могућност да се општим актом и уговором о раду предвиди поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, ЗДС изричито предвиђа право државног службеника на жалбу на решење којим се одлучује о његовим правима и дужностима.

Како би се што правилније и потпуније обрадила заштита индивидуалних права државних службеника у радној средини, најпре се мора указати на садржину појма државног службеника. Најпре, државни службеници су лица која су засновала радни однос у органима државне управе, судовима, јавним тужилаштвима, Републичком јавном правобранилаштву, службама Народне скупштине, председника Републике, Владе,

---

<sup>54</sup> Чл. 41 ст. 1 тач. 7 Закон о извршењу и обезбеђењу, Сл. Гласник бр. 106/2015 и 106/2016 - аутентично тумачење.

<sup>55</sup> „Иако је одлука арбитра коначна и извршна, она није извршна исправа у смислу члана 30. Закона о извршном поступку, па ако по њој не буде поступљено, не може се затражити њено принудно извршење у судском поступку. Овај проблем је ублажила пракса Врховног суда Србије у предметима сукоба надлежности, по којој се и на основу ове одлуке може дозволити извршење“ (Ивошевић, 2011:449).

Уставног суда, као и службама органа чије чланове бира Народна скупштина (Заштитник грађана, Повереник за информације од јавног значаја, Високи савет судства, Државно веће тужилаца, Државна ревизорска институција и др.), уколико обављају послове из њиховог делокруга.<sup>56</sup> Права и дужности државних службеника прописана су ЗДС. На права и дужности државних службеника, која нису уређена ЗДС или посебним законом или другим прописом примењују се општи прописи о раду (ЗОР) и посебан колективни уговор за државне органе, који закључују Влада и репрезентативни синдикати који су основани за територију Републике Србије.<sup>57</sup> Државни службеници заснивају радни однос у државном органу решењем о пријему у радни однос које доноси руководиоца органа.

Међутим, нису државни службеници сва лица запослена у државном органу. Сем државних службеника у државном органу послове обављају и намештеници. Намештеник је лице чије се радно место састоји од пратећих помоћно-техничких послова у државном органу.<sup>58</sup> То су дактилографи, припадници службе обезбеђења, лица чији се опис послова састоји у одржавању хигијене, старања о раду уређаја и сл.. На намештенике се примењује режим радних односа који ЗОР прописује. У складу са тим, намештеници не уживају право на жалбу, какво уживају државни службеници. Намештеници, за разлику од државних службеника, радни однос у државном органу не заснивају решењем о пријему у радни однос, већ уговором о раду, који закључују са руководиоцем државног органа.

Такође, право жалбе против решења којим се одлучује о правима и дужностима немају ни сви државни службеници. На то, најпре, указује уопштена одредба чл. 16 ст. 1 ЗДС која прописује да државни службеник има право жалбе на решење којим се одлучује о његовим правима и дужностима, осим у случају када је жалба овим законом изричито искључена. Следствено овом, одредба члана 141 ст. 2 ЗДС, изричито прописује да против решења којим се одлучује о правима и дужностима државног службеника који руководи државним органом жалба није допуштена, али може да се покрене управни спор. Ова одредба у складу је са одредбом чл. 14 ст. 2 Закона о управним споровима<sup>59</sup>, која

---

<sup>56</sup>Чл. 2 ст.1 ЗДС.

<sup>57</sup>Чл. 4 ЗДС

<sup>58</sup>Чл. 2 ст.3 ЗДС.

<sup>59</sup>Законо управним споровима (у даљем тексту „ЗУС“), Сл. гласник РС бр. 111/2009.

прописује да се управни спор може покренути и против првостепеног управног акта против кога није дозвољена жалба у управном поступку.

Жалба се изјављује у преклузивном року од 8 дана од дана достављања решења којим је одлучено о правима и обавезама државног службеника. Међутим, ЗДС се може предвидети и краћи рок за изјављивање жалбе.<sup>60</sup> Тако, жалба на решење о удаљењу са рада се може изјавити у року од пет дана од дана пријема решења<sup>61</sup>.

Жалба по правилу има суспензивно дејство, међутим законом се може одредити да жалба не одлаже извршење решења.<sup>62</sup> Несуспензиван карактер има нпр. жалба државног службеника на решење о привременом премештају на друго одговарајуће радно место у истом државном органу ради замене одсутног државног службеника или повећаног обима посла, јер је у другом ставу члана 93, који регулише привремени премештај, изричито наведено да жалба не одлаже извршење решења.

Надлежан орган за одлучивање по жалби је Жалбена комисија.<sup>63</sup> Постоје три жалбене комисије. О жалбама државних службеника из органа државне управе, служби Владе и Републичког јавног правобранилаштва одлучује Жалбена комисија Владе, док о жалбама државних службеника из судова и јавних тужилаштава одлучује Жалбена комисија судова, односно Жалбена комисија јавног тужилаштва.<sup>64</sup>

Број чланова жалбене комисије одређује државни орган или тело надлежно за именовање и разрешење чланова жалбене комисије, тако да број чланова Жалбене комисије Владе не буде мањи од седам, а број чланова осталих жалбених комисија не буде мањи од пет.<sup>65</sup> Жалбене комисије су у свом раду самосталне и раде у већима од три члана.<sup>66</sup> У свом раду примењују закон којим се уређује општи управни поступак.<sup>67</sup> С обзиром на то да жалбене комисије раде у већима, записник о већању и гласању мора да

---

<sup>60</sup>Чл. 16 ст. 4 ЗДС.

<sup>61</sup>Чл. 117 ст. 1. ЗДС.

<sup>62</sup>Чл. 16 ст. 5 ЗДС.

<sup>63</sup>Чл. 142 ст. 1 ЗДС.

<sup>64</sup>Чл. 144 ЗДС.

<sup>65</sup>Чл. 146 ст. 1 ЗДС.

<sup>66</sup>Чл. 145 ст. 1 ЗДС.

<sup>67</sup>Чл. 142 ст. 2 ЗДС. Закон о општем управном поступку,,Сл. гласник РС“, бр. 18/2016.

буде у списима предмета како би се у случају спора могло утврдити да ли је и каква одлука донета (Урошевић, 2009:171).

Жалбена комисија је дужна да одлучи о жалби у року од 30 дана од дана њеног пријема ако ЗДС није предвиђен други рок за одлучивање по жалби, иначе се сматра да је жалба одбијена. Против одлуке жалбене комисије може да се покрене управни спор.<sup>68</sup> Када Жалбена комисија не одлучи у року прописаним ЗДС јавља се случај „ћутања управе“ и тада државни службеник, користећи се правном фикцијом да је управна ствар решена и правном презумпцијом да је управна ствар негативно решена, може покренути управни спор.

Изјављивањем жалбе државни службеник ствара могућност да заштиту својих права оствари пред судом у управном спору. Наиме, управни спор може се покренути само против управног акта који је донет у другом степену<sup>69</sup>. Другим речима, некоришћењем жалбе државни службеник лишава себе могућности да своја индивидуална права из радног односа штити пред Управним судом.

Право на жалбу признато је и службеницима запосленим у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе.<sup>70</sup> Ово право остварују на начин на који то чине и државни службеници са извесним специфичностима. Надлежна за одлучивање по жалбама службеника запослених у аутономним покрајинама је Жалбена комисија, чије се оснивање, организација и начин рада уређује покрајинским прописом.<sup>71</sup> Жалбену комисију за одлучивање по жалбама службеника запослених у локалној администрацији образује општинско, односно градско Веће.<sup>72</sup> Рок за одлучивање по жалбама је различит од оног који је прописан ЗДС и износи 15 дана.<sup>73</sup> Против одлука Жалбене комисије може се покренути управни спор.<sup>74</sup>

---

<sup>68</sup>Чл. 143 ЗДС.

<sup>69</sup>Чл. 14 ст. 1 ЗУС.

<sup>70</sup>Чл. 25 ст. 1 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

<sup>71</sup>Чл. 172 ст.23 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

<sup>72</sup>Чл. 173 ст. 13 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

<sup>73</sup>Чл. 175 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

<sup>74</sup>Чл. 176 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

### 3. Заштита индивидуалних права радника пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова

Законом о мирном решавању радних спорова<sup>75</sup> образована је Републичка Агенција за мирно решавање радних спорова<sup>76</sup> (у даљем тексту „Агенција“), чији је свакако примаран задатак обављање стручних послова који се односе на мирно решавање колективних и индивидуалних спорова.

Доношењем ЗОМППС грађанима је понуђена могућност алтернативног начина решавања радних спорова, који се заснива на принципу добровољности, брзини решавања спора и бесплатним поступком. Као нарочите предности примене начина решавања радних спорова предвиђених овим законом наводе се ефикасност и економичност поступка, постојање страначке аутономије, добровољност, бесплатност и неформаланост. Истиче се да примена мирног начина решавања радних спорова доводи до њиховог квалитетнијег решавања, уз присуство треће неутралне странке, при чему се искључује потреба за вођењем дуготрајног и скупог поступка пред судом.<sup>77</sup> Међутим и поред бројних предности вансудског решавања радних спорова у односу на судско, као и досадашњих резултата Агенције у постизању циљева од социјалног значаја (растерећење судова, унапређивање социјалног дијалога, смањење броја штрајкова и сл.) сам рад Агенције је недовољно видљив и афирмисан у Републици Србији.<sup>78</sup> У свом досадашњем раду Агенција је успешно решила велики број радних спорова и управо њен рад одликује флексибилност у праћењу решавања проблема запослених, али евидентно је да Агенција још увек није успела да се „постави као алтернатива” за решавања радних спорова и да се за њихово решавање стране у спору највише обраћају суду.<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup>Закон о мирном решавању радних спорова (у даљем тексту „ЗОМППС“), Сл. гласник РС бр. 125/2004 и 104/2009.

<sup>76</sup>Чл. 73 ОМППС.

<sup>77</sup>Види: Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији, 2013:3.

<sup>78</sup>Чини се да у последње време рад Агенције постаје видљивији у јавности. Наиме, бројни су медијски чланци о раду Агенције и позиви чланова Владе да се радни спорови решавају посредством Агенције, нпр. <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/drustvo/aktuelno.290.html:703851-Do-resenja-radnog-spora-uz-pregovore>, <http://www.ramrs.gov.rs/2017/07/25/predsednica-vlade-ana-brnabic-preporucila-republicku-agenciju-za-mirno-resavanje-radnih-sporova-kaoinstitucionalni-mehanizam-za-resavanje-radnih-sporova/?lang=lat>

<sup>79</sup>Ова чињеница је констатована у Документу Мишљење Европског економског и социјалног комитета о улози цивилног друштва у односима ЕУ – Србија, 2013:9.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог закона, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде. Такође, индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду, а нарочито спор поводом накнаде трошкова за исхрану у току рада, накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада, исплате јубиларне награде и исплате регреса за коришћење годишњег одмора.

Стране у спору су послодавац и запослени, а поступак се покреће заједничким предлогом страна. Такође, предлог за покретање поступка може поднети и само једна страна, али ће Агенција у том случају доставити предметни предлог другој страни у спору и позвати је да се у року од три дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора. Свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе.

Поступак води и спор решава арбитар, ког стране одређују споразумно. У случају да се стране не могу споразумети у погледу личности арбитра, њега ће одредити директор Агенције. Разлика између споразумног решавања радних спорова у радној средини и пред Агенцијом се манифестује у околности да арбитар, сходно ЗОМППС, може да буде само лице из именика Агенције. У тај именик улазе они који, путем јавног огласа, буду изабрани за арбитра. Њихов мандат траје четири године и могу бити поново именовани.<sup>80</sup>

Арбитар је дужан да закаже расправу у року од три дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору. Расправа се одржава у присуству страна у спору и арбитра, а такође и у присуству јавности. Међутим, у случају постојања оправданих разлога, а на захтев страна, арбитар може искључити јавност.

Ако једна од страна у спору неоправдано изостане са расправе арбитар може да одржи расправу у њеном одсуству, узимајући у обзир документацију коју је та страна доставила. Стране у спору имају право да се пред арбитром изјасне о предмету спора и одговоре на наводе друге стране у спору, а такође, могу да дају завршну реч на расправи. Допуштена су сва доказна средства, укључујући и вештачење.

---

<sup>80</sup>О условима које једно лице треба да испуњава да би било изабрано за арбитра види чл. 38 ЗОМППС.

Када предмет спора буде расправљен тако да може да одлучи, арбитар ће закључути расправу, а решење о предмету спора треба да донесе у року од 30 дана од дана отварања расправе. Против решења арбитра није дозвољена жалба. Решење је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору, а ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока. Стране у спору су дужне да обавесте суд о доношењу решења ако је поступак пред судом прекинут.

Иако је свакако једна од главних предности решавања индивидуалних спорова пред Агенцијом хитност поступка, поставља се питање реалне могућности да спор буде мериторно решен у року од 30 дана од дана отварања расправе, имајући у виду сложеност појединих случајева и дужину трајања радних спорова пред судом, који решавају исту врсту спорова у знатно дужем периоду времена.<sup>81</sup>

Имајући у виду да је решење арбитра коначно, да се не може побијати некаквим редовним правним леком, јавља се проблем заштите права у случајевима када арбитар, сходно чл. 31 ст.4 ЗОМППС, донесе решење у одсуству једне стране, узимајући у обзир једино документацију коју је та страна доставила. Такво решење је извршно и обавезује обе стране у спору, међутим, исто је донето уз изостанак активности једне стране, која је лишена могућности да доцније отклони последице њеног пасивног понашања. Због тога се истиче да је потребно предвидети могућност жалбе и у поступку, који се води сходно одредбама ЗОМППС, о којој би одлучивао другостепени орган у оквиру Агенције, који би био представљен у већу арбитра, у које би према избору страна или по одлуци директора Агенције, ушла лица која се налазе у Именику арбитра. Такав другостепени орган имао би сва овлашћења, које има и другостепени суд у редовном судском поступку по жалби на одлуку првостепеног суда, односно могао би да потврди првостепену одлуку, укине је и

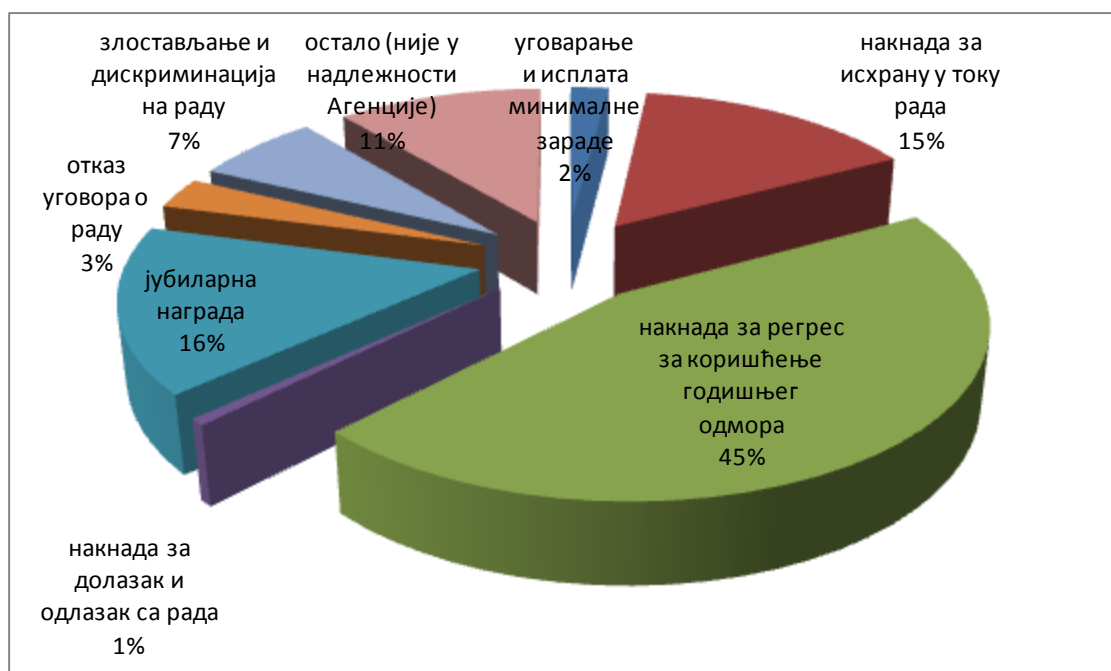
---

<sup>81</sup>Ова чињеница констатована је и у Истраживању о мирном решавању радних спорова у Београду, Новом Саду и Нишу: „Проширењем надлежности Агенције, све је више спорова са компликованим и обимним доказним поступком, па је рок од месец дана често непримерено кратак, поступци поводом злостављања су скоро увек трајали дуже.“(Вујасиновић Дучић, Шошић, Брајковић, Киковић, Будимчевић, 2013:27)

врати на поновно одлучивање истом или неком другом арбитру, или да мериторно реши спор, уколико нађе да је чињенично стање довољно утврђено.<sup>82</sup>

Пред Агенцијом је у 2016. години покренуто 928 индивидуалних радних спорова, а мериторно је решено 708 спора. Највећи број предлога односио се на накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора, њих 421, а потом на јубиларну награду (147), накнаду за исхрану у току рада (141) и злостављање и дискриминацију на раду (63). Двадесет осам поступака покренуто је поводом отказа уговора о раду.

#### 4. Структура покренутих индивидуалних радних спорова пред Агенцијом.



Ово је највећи број покренутих и решених индивидуалних радних спорова у претходних 5 година. Наиме, број покренутих индивидуалних радних спорова је троструко већи, а број решених више од осам пута већи него 2015. године.<sup>83</sup> Међутим, то

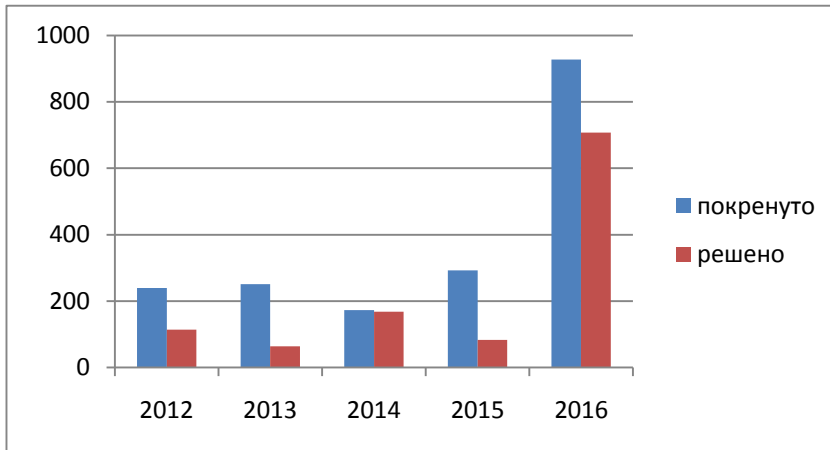
<sup>82</sup>Види: Вујасиновић Дучић et al. 2013:26). Има и мишљења да је срж проблема арбитражног решавања спорова у „полуформалној“ и „полунеформалној“ процедури. Више о томе у: Zack, A. Bloch, R. (1995). *Labour Agreement in Negotiation and Arbitration*. Washington D. C: The bureau of National Affairs, Inc. 47.

<sup>83</sup>Види: Информатор о раду Агенције, 2017: 28. преузето 16.1.2018.[http://www.ramrrs.gov.rs/wp-content/uploads/2017/03/RAMRRS\\_InformatorORadu2017.pdf?lang=lat](http://www.ramrrs.gov.rs/wp-content/uploads/2017/03/RAMRRS_InformatorORadu2017.pdf?lang=lat)



је још увек мали број имајући у виду да је само пред Основним судом у Нишу у 2016. години покренуто 3700.<sup>84</sup>

5. Однос броја примљених и решених предмета пред Агенцијом.



Да резимирамо, поступак за мирно решавање је недовољно коришћен у пракси и поред његових предности, од којих су свакако најзначајније то што свака страна сноси своје трошкове, док трошкове арбитра сноси држава, и што се поступак окончава у свега 30 дана од дана отварање расправе.

#### 4. Заштита пред Фондом солидарности

С обзиром да се у поступку стечаја из стечајне масе не могу увек намирити потраживања запослених као поверилаца, ЗОР основан је Фонд солидарности, који уз додатне услове омогућава запосленима солидарно намирење дела тих потраживања (Обрадовић, 2009:104).

Запослени код послодавца над којим је отворен стечајни поступак заштиту својих индивидуалних права, која се односе на новчана потраживања могу остварити пред Фондом солидарности, чије је оснивање предвиђено чланом 127 ЗОР.<sup>85</sup> Право на заштиту

<sup>84</sup> Види: Извештај о раду Основног суда у Нишу за период 1.1.2016. – 31.12.2016. године. Извештај добијен у писарници Основног суда у Нишу.

<sup>85</sup> Заштита потраживања радника у случају инсолвентности послодавца регулисана је и у међународном праву, пре свега Конвенцијом МОП бр. 173 о заштити потраживања радника у случају платежне неспособности послодавца.

имају запослени који су на дан покретања стечајног поступка били у радном односу и лица која су била у радном односу у периоду на који се ова потраживања односе.

Запослени своја права штити и остварује пред Фондом солидарности, једино у случају да своја потраживања није успео намирити у складу са законом којим се уређује стечајни поступак. Наиме, услов је да потраживања нису исплаћена из стечајне масе, о чему се прибавља потврда стечајног суда. У случају делимичне исплате може се намирити само остатак потраживања. Да би остварио своја права, потраживања запосленог морају бити утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, а истовремено мора испуњавати услове прописане ЗОР.<sup>86</sup> Такође, право на исплату потраживања нема запослени ако је донето решење о потврђивању усвајања плана реорганизације послодавца над којим је отворен стечај, у складу са законом.

Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последњих девет месеци пре отварања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је отворен стечајни поступак, ако је то право имао пре отварања стечајног поступка;

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре отварања стечајног поступка;

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правноснажна пре отварања стечајног поступка.

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

---

<sup>86</sup>Чл. 124 ст1 ЗОР.

Како би остварио своја права запослени мора лично или преко пуномоћника поднети захтев Фонду у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак. О захтеву одлучује Управни одбор Фонда решењем, против ког је дозвољена жалба у року од 8 дана од дана достављања решења. О жалби одлучује министар, који за то има рок од 30 дана. Решење министра је коначно и против њега се може покренути управни спор.

„Из досадашње праксе може се закључити да радници мало знају о својим законским правима пред Фондом. Незнање се, пре свега, односи на потребу поседовања одговарајућих докумената и правовремености подношења захтева Фонду.“(Обрадовић, 2009:109). Наиме, запослени трајно губи могућност да остварује своја права пред Фондом уколико не поднесе захтев за остваривање својих права у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Тренутним законодавним решењем, предвиђеним чл. 139 ЗОР, по ком се поступак за остваривање права пред Фондом покреће на захтев запосленог, који се подноси у року од 45 дана од дана достављања одлуке којом је утврђено право на потраживање, у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, дискриминисани су радници који су своје право на рад остваривали код послодаваца код којих је стечајни поступак покренут, али је одмах решењем закључен, јер је имовина стечајног дужника мања од трошкова стечајног поступка, односно из разлога што је незнатне вредности.<sup>87</sup> Ови радници нису имали могућност да пријаве своја потраживања па им нису могла бити ни утврђена одлуком суда, иако им послодавац дугује. Имајући то у виду ови радници не поседују одлуку стечајног суда којим су им права утврђена, те су лишени могућности да своја потраживања намирe преко Фонда солидарности.<sup>88</sup>

ЗОР у чл. 125 ст. 1 тач. 4 предвиђа да запослени има право на исплату накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења, једино на основу одлуке донете у календарској години у којој је отворен стечајни поступак, а која је постала правноснажна пре отварања стечајног поступка. Међутим, имајући у виду дужину трајања судских

---

<sup>87</sup>Чл. 13 ст. 2 Закона о стечају, Сл. гласник РС бр. 104/2009, 99/2011 – др. закон и 71/2012 – одлука УС.

<sup>88</sup>Видети: Обрадовић 2009:116.

парничних поступака, пре свега рокове за одлучивање по жалби на првостепену пресуду, тешко се може очекивати да ће се у истој календарској години једна оваква судска одлука донети и постати правноснажна.<sup>89</sup> Из тог разлога поставља се питање реалног домашаја овако признатог права, и јавља се бојазан да ће ово остати само законска прокламација права са малим или чак без икаквог значаја.

О значају Фонда солидарности за заштиту права запослених на остварење њихових новчаних потраживања и уједно за обезбеђење њихове егзистенције и егзистенције чланова њихове породице говори податак да је само у 2016. години Фонд измирио потраживања запослених у износу од 918.805.478,00 динара, а до су своја права, преко Фонда, остварили радници који су били запослени у 69 предузећа, над којима је спроведен стечајни поступак.<sup>90</sup>

## **5. Заштита права из радног односа вршењем инспекцијског надзора**

### ***5.1. Надлежност инспекције рада***

Одредбе о инспекцији рада садржане су у ЗОР и Закону о безбедности и здрављу на раду.<sup>91</sup>

Инспекцијску заштиту пружа Инспекторат рада, који је орган у саставу Министарства за рад и социјалну политику. Његов превасходни задатак јесте да врши надзор над применом прописа о раду.<sup>92</sup> Сем вршења послова инспекцијског надзора у области рада, инспекцијски послови тичу се и вршења надзора у домену безбедности и здравља на раду, а нарочито се истичу овлашћења инспектората везана за вршење увиђаја смртних и тешких повреда на раду. Активности инспектората усмерене су ка сузбијању рада на црно, смањењу броја повреда радноправних односа, нарочито злоупотреба послодаваца које се

---

<sup>89</sup>„У пракси се заиста ретко дешава да једна оваква судска одлука се и донесе и постане правноснажна у истој календарској години, те из тог разлога, највероватније, још ниједан радник ово право није остварио код Фонда солидарности“ (Обрадовић, 2009:118).

<sup>90</sup>Види: Информатор о раду Фонда солидарности, 2016:23. преузето 16.1.2018.  
<http://www.fs.gov.rs/view.php?id=73>

<sup>91</sup>Закону о безбедности и здрављу на раду (у даљем тексту „ЗОБИЗНР“), Сл. гласник РС бр.101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон. Већ на првој Конференцији МОП инспекција рада је била предмет пажње ове међународне организације. После неколико препорука, ова област је регулисана Конвенцијом МОП бр. 81 о инспекцији рада из 1947. године (Симоновић, 2014:121).

<sup>92</sup>Види: чл. 268 ЗОР.

тичу повреда прописа који регулишу прековремени рад, исплату зарада, и чија је сврха да елиминишу разне појавне облике дискриминације.

Поред закона, инспекција рада врши надзор и над применом других прописа о мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, техничким мерама које се односе на безбедност и здравље на раду, стандарда и опште признатих мера у делу којим се уређују питања из области безбедности и здравља на раду.

Поступак за спровођење инспекцијског надзора могу захтевати запослени, синдикат, послодавац и савет запослених (Симоновић, 2014:123). Такође, поступак инспекцијског надзора покреће се и води по службеној дужности.<sup>93</sup>

Чињеница да се инспекцијски надзор спроводи и по службеној дужности нарочито је значајна за заштиту права радника, јер се права радника штите и када они нису свесни да им се права повређују, те када они нису спремни да пријаве повреду својих права и да се изборе за њихово поштовање.

Једно од основних права запосленог је право на безбедност и здравље на раду.<sup>94</sup> О важности овог права сведочи и чињеница да му је уставотворац признао ранг уставом гарантованог права.<sup>95</sup> Свакако један од најзначајних видова, ако не и најзначајнији вид, заштите овог права представља активност Инспектората рада која се односи на вршење инспекцијског надзора у радној средини у циљу уочавања фактора који могу угрозити физички интегритет личности запосленог и налагању мера за њихово отклањање. Циљ укупне политике надзора у области безбедности и здравља на раду, је пре свега спречавање повреда на раду и професионалних обољења, а заснива се на покретању низа активности у више области деловања као што је на пример успостављање одговорности послодавца у свим фазама рада, примена превентивних мера у свим облицима рада и технолошким фазама рада, процена ризика и управљање истим на свим местима рада, оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, праћење њиховог здравственог стања, праћење параметара услова радне средине и слично.

---

<sup>93</sup> Чл. 18 Закона о Инспекцијском надзору (у даљем тексту „ЗИН“), Сл. гласник РС бр. 36/2015.

<sup>94</sup> Чл. 12 ст. 1 ЗОР.

<sup>95</sup> Чл. 60 ст. 4 Устава.

Надзор код послодаваца односи се на примену ЗОБИЗНР, подзаконских прописа у области безбедности и здравља на раду, општих, посебних и појединачних колективних уговора и општих аката, којима се уређују права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду, општих аката којима се уређују радна места, врста и степен стручне спреме, потребна знања и други потребни услови за заснивање радног односа на тим радним местима, уговора о раду, у делу у којем се уређују права, обавезе запослених и послодаваца у области безбедности и здравља на раду, техничких прописа и националних стандарда, у делу који се односи на безбедност и здравље на раду.

У 2016. години су инспектори рада донели 478 решења о забрани рада на месту рада, због опасних појава које су могле да угрозе безбедност и здравље запослених и донели су 5331 решење о отклањању недостатака из области безбедности и здравља на раду.<sup>96</sup>

Као друга група послова које врши инспекторат рада, итекако значајна за остваривање права из радног односа јесте сузбијање рада на „црно“ који представља нерегистрован, односно непријављен рад, којим се крше основни принципи достојанственог рада и угрожавају основни социоекономски принципи.<sup>97</sup> Наиме, лице које на овај начин остварује право на рад, не остварује и социјалну заштиту, што се у току радног века негативно манифестује кроз изостанак здравствене заштите, а по навршетку радног века и кроз немогућност остварења права на старосну пензију. Овакво стање не погађа само појединца и чланове његове породице, већ погађа и друштво у целини.<sup>98</sup> Запослени који врше радне обавезе без закљученог уговора о раду не ужива уобичајене видове заштите. Због тога је веома важно овлашћење инспектора рада да решењем наложи послодавцу да са

---

<sup>96</sup>Види: Извештај о раду Инспектората за рад за период 01.01-31.12.2016. године. Обавеза Инспектората за рад да сачини годишњи Извештај о раду проистиче из Конвенције број 81 МОР-а о инспекцији рада у индустрији и трговини и Конвенције МОР-а бр. 129 о инспекцији рада у пољопривреди.

<sup>97</sup>О факторима који утичу на појаву рада на „црно“ и његовим последицама види: European Semester thematic factsheet – Undeclared work ([https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-undeclared-work\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-undeclared-work_en.pdf)). У том документу Европске комисије указује се да рад на „црно“ негативно утиче на права на радника, имајући у виду да је такав рад често праћен лошим условима рада, изостанком поштовања здравствених и безбедносних стандарда. При том, изостаје социјална сигурност радник, а такав рад одликују и нижи приходи.

<sup>98</sup>„Држава у којој је фактички рад заступљен губи на два начина. Као прво, послодавци не плаћају порезе и доприносе из зараде што су знатна средства. Такође, уколико се овакво понашање послодавца не би адекватно санкционисало, то би деловало контрапродуктивно у односу на послодавце који поступају сагласно прописима. Као друго, уз смањени прилив наведених средстава расте притисак на социјална давања која опетизискују повећано трошење буџетских средстава за те намене.“ (Перишић, 2010:107).

запосленим, који је ступио код њега на рад, а да пре тога није закључио уговор о раду, закључи уговор о раду у писаном облику.<sup>99</sup>

О значају овог вида заштите радника који обављају радне дужности без закљученог уговора о раду говори и податак да је инспекција рада у 2016. години затекла 19.472 лица на фактичком раду (раду „на црно“), а да су након надзора послодавци закључили уговор о раду са њих 17.589. То је повећање у односу на 2015. годину и у погледу броја лица затечених на фактичком раду (16.408 лица) и у погледу броја лица са којима је, након надзора, закључен уговор о раду (12.250 лица).<sup>100</sup> Овакво повећање уследило је као резултат појачаног инспекцијског надзора, који је вршен у складу са прокламованим примарним циљем за 2016. годину - смањење броја повреда на раду и професионалних обољења, као и на сузбијање рада „на црно“.<sup>101</sup>

Посебан проблем представља рад на „црно“ радника који раде на пословима са повећаним ризиком, нарочито на грађевинарским пословима, који захтева и рад на великој висини. Та лица ступају на рад без претходног упознавања са технологијом рада, при чему се недовољно води рачуна о њиховој стручној квалификацији за обављање тих послова, као и о њиховом оспособљавању за безбедан и здрав рад. Последице свега наведеног су повећан ризик од повређивања, те тешке и смртне повреде лица која су ангажована за рад на грађевинским пословима, а без закљученог уговора о раду.<sup>102</sup>

Ради заштите индивидуалних права запосленог значајна су корективна, интервентна и репресивна овлашћења инспектора рада. У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене

---

<sup>99</sup>Чл. 269 ст. 2 ЗОР.

<sup>100</sup>О штетама које рад на „црно“ наноси друштву у целини сведочи и податак да су повећањем броја запослених у 2016. години, које је настало и као резултат коришћења овлашћења инспектора рада да решењем наложи послодавцу да са запосленим, који је ступио код њега на рад, а да пре тога није закључио уговор о раду, закључи уговор о раду у писаном облику, приходи Републичког фонда ПИО у 2016. години виши за 15 милијарди динара у односу на 2015. годину, те је и потреба за дотацијама из буџета била далеко мања (Извештај о раду Инспектората за рад, 2016:2).

<sup>101</sup>Види: Извештај о раду Инспектората за рад 2016:2.

<sup>102</sup>Податак преузет из Извештаја о раду Инспектората за рад за 2016. годину. Инспекторат за рад је, имајући у виду смртне повреде на раду, као најугроженија занимања у Републици Србији утврдио разне облике грађевинарских занимања, међу којима су најугроженији НК радници, армирачи, тесари, зидари, возачи (аутовилушкара, теретних моторних возила), аутомеханичари, помоћни радници, електромонтери, бравари - заваривачи и руковаоци дизалицама - крановима.

повреде закона, подзаконског акта, општег акта и уговора о раду.<sup>103</sup> Налог послодавцу да отклони уочене недостатке је тзв. корективно овлашћење инспектора рада, материјализовано решењем (налогом, наредбом) да се отклоне незаконитости код послодавца и повреде аутономне регулативе (Симоновић, 2014:122).

Репресивна овлашћења материјализована у виду захтева за покретање прекршајног поступка, који инспектор рада подноси ако нађе да је послодававац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај, такође, на посредан начин, штите индивидуална права радника, кроз „страх“ послодавца од санкција, које се изричу као резултат повреде права радника гарантованих законом и аутономном регулативом.<sup>104</sup>

Свакако овлашћење инспектора рада којим се у највећој мери остварује заштита права радника за случај престанка радног односа је могућност да решењем одложи извршење решења послодавца о отказу уговора о раду. Наиме, запослени који је покренуо радни спор може у року од 15 дана од дана покретања радног спора да поднесе захтев инспектору рада да својим решењем одложи извршење решења послодавца о отказу уговора о раду до доношења правноснажне одлуке суда. Инспектор је дужан да одлучи о захтеву запосленог у року од 30 дана од дана подношења захтева. Решењем ће усвојити захтев запосленог ако је радни спор пред судом покренут, ако је захтев благовремено поднет, а уколико нађе да је право запосленог очигледно повређено, у супротном ће захтев одбити.<sup>105</sup>

Против решења инспектора рада може се изјавити жалба министру у року од осам дана од дана достављања решења. Жалба нема суспензивно дејство, а о жалби одлучује

---

<sup>103</sup>Чл. 269 ст. ЗОР.

<sup>104</sup>Овлашћење инспектора рада на подношење захтева за покретање прекршајног поступка представља традиционално овлашћење, али и обавезу инспектора рада, које је компатибилно решењима међународног радног права. Према Конвенцији МОП број 81, кад је инспектор рада утврдио прекршај законских одредаба, он против прекршиоца предузима законско гоњење без претходног обавештења (Симоновић, 2014:123). Инспектори рада поднели су у 2016. години 3.571 захтев за покретање прекршајног поступка, издали су 1.084 прекршајних налога и поднели 62 кривичне пријаве против одговорних лица. На основу поднетих захтева за покретање прекршајног поступка послодавци су кажњени новчаним казнама у укупном износу од 289.588.350,00 динара, а на основу издатих прекршајних налога у Буџет Републике Србије је уплаћено 21.855.000,00 динара (Извештај о раду Инспектората за рад, 2016:2).

<sup>105</sup>Законодавац је нагласио да ће инспектор одбити захтев за одлагање извршења ако нађе да право запосленог није очигледно повређено, највероватније из разлога да се избегне „ћутање администрације“ (Симоновић, 2014:123).



министар, који за то има рок од 30 дана. Одлука министра је коначна и против исте се не може водити управни спор.

Ово је интервентно овлашћење инспектора рада. Оно је од великог значаја за радника коме је отказом уговора о раду од стране послодавца очигледно повређено право. Радни спор код нас дуго траје и радник би био лишен егзистенције у дужем периоду (Симоновић, 2014:123).

Законодавац је смањио домашај овог интервентног овлашћења инспектора у односу на Закон о раду из 2001. године, по ком је инспектор био овлашћен да решењем одложи извршење сваке појединачне одлуке послодавца којим је очигледно повређено право запосленог.<sup>106</sup>

Значајан је рад Инспектората за рад и на заштити права радника на исплаћивање зарада и накнада зарада у прописаним роковима, имајући у виду да се велики број од 4275 решења, која су донета ради отклањања неправилности, учињених повредом одредаба ЗОР, односио на ову повреду права.<sup>107</sup>

Инспекцијски надзор се у Републици Србији јавља као примарни вид заштите радника који раде без закљученог уговора о раду, имајући у виду да се они, због страха од губитка прихода на основу којих обезбеђују своју и егзистенцију њихових чланова породице ретко усуђују да затраже други облик заштите. Такође, због превентивног карактера инспекцијског надзора, нарочито је значајан овај вид заштите у циљу остварења права на безбедност и здравље на раду, с обзиром на то да се на основу налога инспектора који се издају ради отклањања уочених неправилности отклањају ризици за физички интегритет радника.

Због оваквог значаја инспекцијског надзора свакако је неопходно повећање броја инспектора рада имајући у виду да у просеку један инспектор рада надзире 1.475 привредна субјекта.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup>Закон о раду, Сл. гласник РС бр. 70/2001 и 73/2001, чл. 162.

<sup>107</sup>Извештај о раду Инспектората рада 2016:3.

<sup>108</sup>Извештај о раду Инспектората рада 2016:1. преузето 16.1.2018. <https://www.minrzs.gov.rs/lat/izvestaji-o-radu-plan-inspekci.html>

Заштита права запослених у току рада се најефикасније врши у управном поступку који води инспектор рада, зато што је овај поступак брз и делотворан. Од поднетог захтева па до извршеног надзора и предузимања мера углавном протекне свега неколико дана. Штетне последице, које настану или које могу настати из радњи или аката послодава се, због брзине поступка који води инспектор рада, на овај начин знатно умањују (Маричић-Вукотић, 2009:158).

## 5.2. *Контролне листе*

Законом о Инспекцијском надзору започета је свеобухватана реформа инспекцијског надзора. Неопходност реформе произилазила је из потребе да се ова област нормира једнственим законом, јер су ранији прописи обиловали правним празнинама, што је стварало могућност за злоупотребу и дискреционо поступање самих инспектора рада.

ЗИН предвиђене су контролне листе као инструмент који треба да спречи дискреционо и неједнако поступање инспектора приликом инспекцијског надзора контролисаних субјеката, те као документ који треба да омогући свеобухватну и правилну контролу. Контролна листа је документ који садржи списак приоритетних питања, провера и других радњи за које је инспекција овлашћена, одређених према тежини могућих штетних последица у одређеној области сагласно правилима о процени ризика, и предмет и обим провере. Помоћу контролних листи процењује се степен ризика и мери се ниво усклађености пословања и поступања надзораних субјеката са законом и другим прописом, што представља један од показатеља делотворности инспекцијског надзора (Стефановић, Миловановић, Стефановић, Драгошан, 2015:136).

Инспекција је дужна да сачини контролне листе из своје области инспекцијског надзора, да их објави на својој интернет страници, те да их примењује у поступку редовног инспекцијског надзора.<sup>109</sup> Сагласно законској обавези то је учинио и Инспекторат рада, који је између осталих сачинио и објавио контролне листе „Редован

---

<sup>109</sup>Чл. 14 ст.1 ЗИН.

инспекцијски надзор из области радних односа“ и „Општи део из области безбедности и здравља на раду“.<sup>110</sup>

Имајући у виду да закон налаже инспектору да поступајући у границама предмета инспекцијског надзора из налога за инспекцијски надзор, предузима оне провере и друге радње које су садржане у контролној листи<sup>111</sup>, контролне листе које је сачинио и објавио Инспекторат за рад јемче да ће сви запослени остварити једнаку заштиту права приликом инспекцијског надзора, без обзира на то који инспектор у конкретном случају поступа.

## **6. Заштита због дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности**

ЗОР забрањује сваку посредну и непосредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.<sup>112</sup>

Изрази „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и

---

<sup>110</sup> Интернет страница Инспектората за рад: <https://www.minrzs.gov.rs/aktuelno/kontrolne-liste-inspekcijski-nadzor.html>.

<sup>111</sup>Чл. 14 ст. 2 ЗИИ.

<sup>112</sup>Чл. 18 ЗОР.

другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.<sup>113</sup>

Повереник за заштиту равноправности је најважнији државни орган за заштиту против вршења дискриминације (Чолић, 2012:233). Функција Повереника установљена је Законом о забрани дискриминације. Надлежност повереника одређена је чланом 33 ЗЗД, и она се састоји у овлашћењу да прима и разматра притужбе због повреда одредаба овог закона и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона, да подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирења; да подноси тужбе из члана 43. овог закона, због повреде права из овог закона, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан; да подноси прекршајне пријаве због повреде права из овог закона; да подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности; да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације; да прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације, да успоставља и одржава сарадњу са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе и да препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности.

Свако лице, па и запослени, које сматра да је претрпело дискриминацију може поднети Поверенику притужбу<sup>114</sup>, по којој је повереник обавезан да поступа уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан,<sup>115</sup> на начин да ће утврди чињенично стање увидом у поднете доказе и узимањем изјаве од подносиоца притужбе, лица против којег је притужба поднета, као и од других лица.<sup>116</sup>

---

<sup>113</sup>Чл. 2 ст. 1 тач. 1) Закона о забрани дискриминације (у даљем тексту „ЗЗД), Сл. гласник РС бр.22/2009.

<sup>114</sup>Чл. 35 ст. 1 ЗЗД.

<sup>115</sup>Чл. 36 ст.1 ЗЗД.

<sup>116</sup>Чл. 37 ст. 1 ЗЗД.

Повереник предлаже спровођење поступка мирења, у складу са законом којим се уређује поступак медијације<sup>117</sup>, а пре предузимања других радњи у поступку.<sup>118</sup>

Повереник је дужан да у року од 90 дана од дана поношења притужбе да мишљење о томе да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације, о чему обавештава подносиоца притужбе и лице против којег је притужба поднета. Уколико Повереник нађе да је дошло до повреде одредаба ЗЗД, упутиће лицу против кога је притужба поднета препоруку о начину отклањања повреде права, по којој је то лице дужно да поступи и то у року од 30 дана од дана пријема препоруке, о чему треба да обавести Повереника.<sup>119</sup>

Повереник ће лицу које не поступи по препоруци изрећи меру опомене, о чему може известити јавност. Мера опомене изриче се решењем, против ког није дозвољена посебна жалба.<sup>120</sup>

Лице коме је изречена мера опомене може покренути управни спор, сходно чл. 40 ст. 4 ЗЗД.

Повереник може суду поднету тужбу са тужбеним захтевом који се састоји у изрицању забране извршења радње од које прети дискриминација, забране даљег вршења радње дискриминације, односно забране понављања радње дискриминације; односно у утврђењу да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме, те налагању извршења радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања. Повереник може захтевати и објављивање пресуде донете поводом неке од ових тужби.<sup>121</sup>

---

<sup>117</sup>Закон о посредовању-медијацији, Сл. гласник РС бр.18/2005.

<sup>118</sup>Чл. 38 ЗЗД.

<sup>119</sup>Чл. 39 ЗЗД.

<sup>120</sup>Чл. 40 ЗЗД.

<sup>121</sup>Чл. 46 ст. 1 у вези члана 43 ЗЗД.

## 7. Посебна заштита у случају злостављања на раду

Закон о спречавању злостављања на раду<sup>122</sup> даје посебну правну заштиту забрани злостављања на раду и у вези са радом, прописује мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду, поступак заштите лица изложених злостављању на раду и у вези са радом.<sup>123</sup>

Злостављање јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.<sup>124</sup>

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, а такође је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.<sup>125</sup>

Основна обавеза послодавца је да запосленог заштити од злостављања у складу са својим овлашћењима<sup>126</sup>, а најзначајнија дужност запосленог је да се уздржи од понашања, које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања<sup>127</sup>.

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези

---

<sup>122</sup>Закон о спречавању злостављања на раду (у дањем тексту „ЗСЗР“, Сл. гласник РС бр.36/2010.

<sup>123</sup>Чл. 1 ст. 1 ЗСЗР.

<sup>124</sup>Чл. 6 ст. 1 ЗСЗР.

<sup>125</sup>Чл. 7 ЗСЗР.

<sup>126</sup>Чл. 8 ЗСЗР.

<sup>127</sup>Чл. 11 ЗСЗР.

са забраном злостављања, те да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.<sup>128</sup>

Чл. 13 ЗСЗР овлашћује запосленог, који сматра да је изложен злостављању, да поднесе образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања одговорном лицу у правном лицу, односно послодавцу са својством физичког лица, уколико се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица. Имајући у виду да чл 14. ЗСЗР носи назив „Када није обавезно покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца“ и да је ст. 2. наведеног члана прописано да запослени, који сматра да је изложен злостављању одговорног лица у правном лицу, односно послодавца са својством физичког лица, може, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца утврђеног овим законом, и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом, следи да је пре покретања судског поступка, обавезно вођење поступка посредовања у случају када злостављање запослени трпи од стране лице, које није одговорно лице у правном лицу, односно послодавца са својством физичког лица.

По мом мишљењу потпуно је нецелисходно то што запослени који трпи злостављање од стране лица које није одговорно лице у правном лицу, односно физичког лица као послодавца, има обавезу да пре покретања судског поступка поднесе захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања послодавцу, имајући у виду да недавањем сагласности за избор посредника може исходovati одлуку послодавца да поступак посредовања није успео јер странке у спору нису одредиле посредника у року од 3 дана од дана пријема предлога послодавца за посредовање као начина решења спорног односа<sup>129</sup>, након које може покренути судски поступак.

Послодавац је дужан да, по пријему захтева за покретање поступка за заштиту од злостављања, у року од три дана, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа. Уколико је злостављач послодавац он је дужан да у року од три дана одговори да ли прихвата захтев за посредовање. Запослени који сматра да

---

<sup>128</sup>Чл. 10 ЗСЗР.

<sup>129</sup> Чл. 20 ст. 2 у вези ст.1 тач. 1 ЗСЗР.

је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца, односно послодавац и запослени који сматра да је изложен злостављању споразумно одређују или бирају лице за вођење поступка посредовања (посредника), у року од три дана од дана пријема предлога послодавца.<sup>130</sup> Посредник је неутрална особа која посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа, а која се може изабрати са списка посредника који се води код послодавца, у складу са колективним уговором, односно код органа, организације или установе за посредовање, у складу са законом.<sup>131</sup>

Поступак посредовања је хитан, а спроводи се тако што посредник странама у спору помаже да постигну споразум.<sup>132</sup> Посредник може да даје предлог могућих начина за решавање спора, али не може странама у спору да намеће решење. Уколико оцени да прети опасност од наступања ненакнадиве штете запосленом који сматра да је изложен злостављању, посредник може послодавцу доставити образложену иницијативу за предузимање мере премештаја у другу радну околину, на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом, односно мере удаљења са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом, и то до окончања поступка за заштиту од злостављања.<sup>133</sup>

Закон обавезује стране у спору да се поступак посредовања окончава се у року од осам радних дана од дана одређивања, односно избора посредника. Поступак се може окончати закључивањем писменог споразума између страна у спору; одлуком посредника, донете после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан; као и изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка. Из оправданих разлога рок за окончање поступка посредовања може се продужити на максимално 30 дана од дана одређивања, односно избора посредника.<sup>134</sup>

---

<sup>130</sup>Чл. 15 ЗСЗР.

<sup>131</sup>Чл. 16 ст. 2 и 4 ЗСЗР.

<sup>132</sup>Чл. 17 ст. 1 и 2 ЗСЗР.

<sup>133</sup>Чл. 18 ст. 4 и 5 ЗСЗР.

<sup>134</sup>Чл. 19 ЗСЗР.



Споразум о решавању спорног питања нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно искључење могућности настављања таквог понашања - злостављања.<sup>135</sup>

Ако запосленом који сматра да је изложен злостављању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне премештај у другу радну околину, на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом или да га удаљи са рада уз надокнаду зараде, у складу са законом. Уколико послодавац не испуни ову своју дужност, запослени према ком се врши злостављање може одбити да ради, о чему треба да обавести послодавца и инспекцију рада. За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца, при чему му се не може отказати уговор о раду, односно изрећи мера престанка радног односа.<sup>136</sup>

Ради спречавања евентуалног, додатног злостављања, радника због покретања или учешћа у поступку по ЗСЗР, чл.27 тог закона прописано је да запослени не може бити стављен у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, да се против њега не може покренути поступак за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности, да не може добити отказ уговора о раду, односно да му престане радни или други уговорни однос по основу рада, нити да буде проглашен вишком запослених.

Осим тога ЗСЗР предвиђена је и судска заштита од злостављања на раду тиме што је у члану 29. тог закона дато право запосленом који је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица или одговорног лица у правном лицу, да против тог лица поднесе тужбу пред надлежним судом и то у року од 6 месеци од дана када је злостављање учињено. Ово право има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца и то у року од 15 дана од дана

---

<sup>135</sup>Чл. 21 ст. 1 ЗСЗР.

<sup>136</sup>Чл 26 ЗСЗР.

достављања обавештења да поступак посредовања није успео, односно одлуке о обустављању поступка или обавештења да је једна од страна у спору одустала од даљег поступка.

#### IV ЗАКЉУЧАК

Правним системом Републике Србије предвиђени су бројни механизми заштите индивидуалних права радника, како судски тако и вансудски. Разноврсност и бројност вансудских метода заштите индивидуалних права радника нарочито је значајна јер се радницима омогућава да брже и јефтиније постигну заштиту својих права, у поређењу са судским механизмима заштите тих права. Овакве карактеристике вансудских механизма заштите условили су да се у новије време све више предвиђају позитивним законодавством Републике Србије. Међутим, подаци исказани у ранијем делу рада указују да радници заштиту својих права остварују преваходно у судском поступку. Разлоге за то можемо тражити у чињеници да радници нису упознати са вансудским методима заштите, при чему судски поступци и поред свих недостатака на које је указано у овом раду, својом структуром, а нарочито кроз развијен систем правних лекова, како редовних тако и ванредних, смањују могућност погрешне примене права. Наиме, заштиту пред Агенцијом и пред арбитром кога споразумно одређују запослени и послодавац, у смислу чл. 194 ЗОР, која се јавља као алтернатива заштити која се пружа у судском поступку одликује једностепеност у одлучивању, те је одлука резултат правног схватања појединца која не мора бити исправана, а лишена је инстационе контроле. Такође, хитност у поступању која уз све позитивне стране, када је одређена стриктним, временски кратким роком, у ком поступак треба да буде окончан, може у неким случајевима довести до тога да одлука у тим поступцима буде донета на основу непотпуног или погрешног чињеничног стања.

Постојећим законодавним решењима унапређени су вансудски методи заштите индивидуалних права радника. Наиме, одлука арбитра, донета на основу чл. 194 ЗОР-а, те одлука донета на основу ЗОМРПС сматра се извршном исправом сходно чл. 41 ст. 1 тач. 7 ЗИО. Тиме су знатно унапређени ови методи вансудске заштите имајући у виду да одлука

арбитра, сходно чл. 30 ранијег Закона о извршењу<sup>137</sup>, није представљала извршну исправу, па се није могло захтевати њено принудно извршење у судском поступку.

Поступак остваривања права пред Фондом солидарности, имајући у виду стање у привреди Републике Србије одређено трансформацијом друштвене у приватну својину и Уставом прокламованим циљем елиминисања свих облика друштвене својине, представља један од најзначајнијих видова заштите материјалне сигурности радника и чланова њихове породице. Због тога је неоправдано прописивање веома кратког, преклузивног рока од 45 дана за подношење захтева за остварење права пред Фондом, с обзиром на то да је евидентно да радници недовољно знају о својим правима пред Фондом, а да се о њима не подучавају ниједном одлуком која се доноси у стечајном поступку вођеном против послодавца. По мом мишљењу од прописивања дужег рока за покретање поступка пред Фондом за остварење права, значајније је прописивање обавезе за упознавање радника са правима која им припадају према IX глави ЗОР-а. Овакву обавезу би могао да има стечајни управник који би писменим обавештењем требало да поучи запослене о њиховим правима. Такође, престроги су услови под којима радници могу остварити своја права пред Фондом. Тако је мало вероватно да ће одлука о праву на исплату накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења постати правноснажна у истој години у којој је донета, што је услов за њену исплату у поступку пред Фондом.

На основу података до којих сам дошла истраживањем правне праксе Основног суда у Нишу у радноправним споровима мишљења сам да би у циљу ефективније заштите индивидуалних права радника требало Законом о праничном поступку потпуније уредити могућност електронског општења са странкама, у смислу доставе позива, поднесака и одлука. Неопходно је скраћивање законског периода у ком треба одржати одложено рочиште, што би морало бити праћено и увећањем кадра специјализованог за рад у материји радних односа, имајући у виду да на тренутно стање значајно утиче прилив предмета којем постојећи број судија не може адекватно да одговори. Међутим,

---

<sup>137</sup> „Иако је одлука арбитра коначна и извршна, она није извршна исправа у смислу члана 30. Закона о извршном поступку, па ако по њој не буде поступљено, не може се затражити њено принудно извршење у судском поступку. Овај проблем је ублажила пракса Врховног суда Србије у предметима сукоба надлежности, по којој се и на основу ове одлуке може дозволити извршење“ (Ивошевић, 2011:449).

ефикасност поступка би се могла унапредити и доследнијом применом позитивног законодавства нарочито одредаба које се тичу санкционисања злоупотребе процесних овлашћења од стране учесника у поступку.

Имајући у виду наведено, сматрам да правни ситем Републике Србије пружа свеобухватну и разноврсну заштиту индивидуалних права запослених, која се може унапредити будућим законодавним реформама. Међутим, и постојећи систем није довољно искоришћен у циљу заштите индивидуалних права радника превасходно због недовљног познавања механизма заштите, из ког разлога је неопходна едукација радника која ће се превасходно остварити кроз синдикално деловање.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Агенција за мирно решавање радних спорова. (2017). *Информатор о раду*. преузето 16.1.2018. [http://www.ramrrs.gov.rs/wp-content/uploads/2017/03/RAMRRS\\_InformatorORadu2017.pdf?lang=lat](http://www.ramrrs.gov.rs/wp-content/uploads/2017/03/RAMRRS_InformatorORadu2017.pdf?lang=lat)
2. Андрејевић, С. (2009). Извори, остваривање и заштита права државних службеника, намештеника и јавних функционера; у: Ивошевић, З. (ур.). *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*. Београд: Глосараијум.
3. Безбрадица, Р. (2016). Одлука Уставног суда, донета по уставној жалби, као извршна исправа, *Радно и социјално право: часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*. Београд.
4. Брковић, Р. (2016). Радноправни положај локалних службеника у Србији у светлу нових законских решења, *Радно и социјално право: часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*. Београд.
5. Duddington, J. (2003). *Employment Law*. Harlow: Pearson.
6. Чолић, Б. (2012). Заштита права запослених: прописи, надзор, пракса, *Радно и социјално право: часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*. Београд.
7. European commission. *European Semester thematic factsheet – Undeclared work*. преузето 16.1.2018. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-undeclared-work\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-undeclared-work_en.pdf)
8. Европски економски и социјални комитет. (2013). *Мишљење Европског економског и социјалног комитета о улози цивилног друштва*. преузето 16.1.2018. [https://civilnodrustvo.gov.rs/upload/old\\_site/2013/07/EESC-opinion-on-The-role-of-civil-society-in-EU-Serbia-relations\\_July-2013\\_sr.pdf](https://civilnodrustvo.gov.rs/upload/old_site/2013/07/EESC-opinion-on-The-role-of-civil-society-in-EU-Serbia-relations_July-2013_sr.pdf)
9. Фонд солидарности. (2016). *Информатор о раду*. преузето 16.1.2018. <http://www.fs.gov.rs/view.php?id=73>
10. Halbach, G. Paland, N. Schwedes, R. Wlotzke, O. (1994), *Labour law in Germany*. Bonn: an overview, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.
11. Иницијатива за развој и сарадњу. (2013). *Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији*. преузето 16.1.2018. <http://idcserbia.org/wp-content/uploads/2013/08/Izazovi-i-dobrobiti-mirnog-re%C5%A1avanja-radnih-sporova-u-Republici-Srbiji.pdf>
12. Инспекторат за рад. (2016). *Информатор о раду*. преузето 16.1.2018. <https://www.minrzs.gov.rs/lat/izvestaji-o-radu-plan-inspekci.html>
13. Ивошевић, З. (2011). *Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада*. преузето 16.1.2018. [http://pravnofakultet.rs/images/2012/zapisi-2-2011/Zoran\\_Ivosevic\\_RAZGRANICENJE\\_I\\_PROBLEMI\\_NADLEZNOSTI\\_u\\_zastiti\\_p\\_rava\\_po\\_osnovu\\_rada.pdf](http://pravnofakultet.rs/images/2012/zapisi-2-2011/Zoran_Ivosevic_RAZGRANICENJE_I_PROBLEMI_NADLEZNOSTI_u_zastiti_p_rava_po_osnovu_rada.pdf)
14. Маричић-Вукотић, Ј. (2009). Инспекцијска заштита права запослених; у: Ивошевић, З. (ур.). *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*. Београд: Глосараијум.
15. Милосављевић, Б. (2016). *Уставно право и организација правосуђа*. Београд: Пројурис.

16. Мрџков, В. (2008). *Трудово право*. Софија: Сиби.
17. Обрадовић, Ј. (2009). Остваривање права пред Фондом солидарности (из праксе Фонда солидарности); у: Ивошевић, З. (ур.). *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*. Београд: Глосараијум.
18. Основни суд у Нишу. (2016). *Извештај о раду суду за период од 01.01.2016. до 31.12.2016. године*. Ниш.
19. Перишић, С. (2010). *Организација и принципи инспекцијског надзора*. преузето 16.1.2018. [http://www.prafak.ni.ac.rs/files/disertacije/Sasa\\_Perisic\\_Organizacija\\_i\\_principi.pdf](http://www.prafak.ni.ac.rs/files/disertacije/Sasa_Perisic_Organizacija_i_principi.pdf)
20. Пљакић, Љ. (2009).. Положај државних службеника кроз управно-судску праксу; у: Петровић, А. (ур.). *Социјална права и економска криза: зборник радова са Саветовања правника / Дванаести Златиборски правнички дани*. Београд: Удружење за радно право и социјално осигурање.
21. Радуловић, З. (2016). Социолошки, психолошки и правни аспект престанка радног односа. *Радно и социјално право*. Београд. 1.
22. Рађеновић, И. (2017). Првне последице незаконитог отказа. *Радно и социјално право*. Београд. 1.
23. Рајовић, В. (2016). *Грађанско процесно право*. Београд: Пројурис.
24. Симоновић, Д. (2014). *Радно право*. Београд: Пројурис.
25. Слијепчевић, Д. (2009). Уставна жалба у функцији заштите права из радног односа; у: Ивошевић, З. (ур.). *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*. Београд: Глосараијум
26. Стефановић, М. Миловановић, Д. Стефановић, Ј. Драгошан, И. (2015). *Водич за примену закона о инспекцијском надзору*. преузето 16.1.2018. [http://www.mduls.gov.rs/doc/dokumenta/inspekcijski-nadzor/Vodic%20za%20primenu\\_ZoIN\\_9%20novembar%202015.pdf](http://www.mduls.gov.rs/doc/dokumenta/inspekcijski-nadzor/Vodic%20za%20primenu_ZoIN_9%20novembar%202015.pdf)
27. Стојановић, З. (2012). *Коментар кривичног законика*. Београд: Службени гласник.
28. Урошевић, Р. (2011а). Управносудска заштита права државних службеника; у: Ивошевић, З. (ур.). *Избор судске праксе. бр. 7-8*. Београд: Глосараијум.
29. Урошевић, Р. (2011б). Гужба због ћутања управе у радним споровима; у: Ивошевић, З. (ур.). *Заштита права из области рада*. Београд: Глосараијум.
30. Урошевић, Р. (2009). Заштита права државних службеника; у: Ивошевић, З. (ур.). *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*. Београд: Глосараијум.
31. Уставни суд. *Ставови Уставног суда од 1991. до 2009. године- Пречишћен текст*. преузето 2.2.2018. <http://www.ustavni.sud.rs/page/view/163-100890/stavovi-suda>
32. Вујасиновић, Шошић, Д., Брајковић, М., Киковић, Р., Будимчевић, С. (2013). *Истраживање о мирном решавању радних спорова у Београду, Новом Саду и Нишу*. преузето 16.1.2018. <http://idcserbia.org/wp-content/uploads/2013/08/Istra%20BEivanje-o-mirnom-re%20A1avanju-radnih-sporova-u-Beogradu-Novom-Sadu-i-Ni%20A1u-.pdf>
33. Zack, A. Bloch, R. (1995). *Labour Agreement in Negotiation and Arbitration*. Washington D. C: The bureau of National Affairs, Inc.
34. Weiss, M. (2002). The politics of the EU Charter of Fundamental Rights; in: Hepple, B. (ed.), *Social and Labour Rights in a Global Context*, Cambridge: University Press.

## ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ

1. C081 - Labour Inspection Convention, 1947.
2. C129 - Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129).
3. Convention 173-Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention. (1992).
4. Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*. Бр. 98. 2006.
5. Закону о безбедности и здрављу на раду.*Сл.гласник РС*. Бр.101/2005,91/2015 и 113/2017-др.закон.
6. Закон о државним службеницима. *Сл. гласник РС*.Бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014 и 94/2017.
7. Закон о државној управи. *Сл. гласник РС*. Бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010 и 99/2014)
8. Закон о Инспекцијском надзору. *Сл. гласник РС*. Бр. 36/2015.
9. Закон о извршењу и обезбеђењу. *Сл. гласник РС*.Бр. 106/2015 и 106/2016 – аутентично тумачење.
10. Закон о мирном решавању радних спорова . *Сл. гласник РС*.Бр. 125/2004 и 104/2009.
11. Закон о општем управном поступку. *Сл. гласник РС*. Бр. 18/2016.
12. Закон о парничном поступку. *Службени гласник РС*. Бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС и 55/2014,
13. Закон о посредовању-медијацији. *Сл. гласник РС*.Бр.18/2005.
14. Закон о раду. *Сл. гласник РС*. Бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.
15. Закон о ратификацији. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, *Сл.лист СЦГ Међународни уговори*, бр 9/2003, 5/2005и *Сл. гласник РС – Међународни уговори*", бр 12/2010.
16. Закон о спречавању злостављања на раду. *Сл. гласник РС*.Бр.36/2010.
17. Закон о стечају. *Сл. гласник РС* .Бр. 104/2009, 99/2011 – др. закон и 71/2012 – одлука УС.
18. Закон о управним споровима . *Сл. гласник РС*. Бр. 111/2009.
19. Закона о уређењу судова. *Службени гласник РС*. Бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015 - др. закон и 13/2016.
20. Закон о Уставном суду. *Сл. гласник РС*.Бр. 109/2007, 99/2011, 18/13-Одлука УС, 40/15 и 103/15.
21. Закона о забрани дискриминације. *Сл. гласник РС*. Бр.22/2009.
22. Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. *Сл. гласник РС*.Бр. 21/2016.

## САЖЕТАК И КЉУЧНЕ РЕЧИ

Предмет овог мастер рада била је анализа судских и вансудских метода заштите индивидуалних права из радног односа. Сам мастер рад се састоји од два централна дела. У првом делу обрађени су вансудски механизми заштите индивидуалних права по основу рада. Наиме, обрађен је поступак заштите који се спроводи у радној средини, жалбени поступак који се води пред Жалбеном комисијом Владе, Жалбеном комисијом судова и Жалбеном комисијом јавног тужилаштва, поступак пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова, поступак пред Фондом солидарности, поступак пред Повереником за заштиту равноправности, те поступак предвиђен Законом о спречавању злостављања на раду. Други део рада тиче се заштите индивидуалних права по основу рада која се остварује пред судовима Републике Србије. Обрађена је заштита која се пружа пред судовима опште надлежности, и то у парничном и кривичном поступку, а такође и заштита која се пружа пред Управним судом, Привредним судом и Уставним судом. Такође, у другом делу рада приказани су резултати спроведеног емпиријског истраживања правне праксе Основног суда у Нишу, која се тичала периода од 01.01.2015.године до 31.12.2015.године.

Циљ рада био је да се сагледају недостаци у законској регулативи и евидентирају проблеми и изазови у остваривању индивидуалних права запослених како би се формулисали одговарајући предлози за унапређење заштите тих права.

Анализом правног ситета Републике Србије дошла сам до закључка да постојећа легислатива пружа свеобухватну и разноврсну заштиту индивидуалних права запослених, која се може унапредити будућим законодавним реформама. Резултати спроведеног емпиријског истраживања омогућили су ми да формулишем предлоге за унапређење заштите индивидуалних права по основу рада која се пружа пред судовима опште надлежности у парничном судском поступку.

Уочени су бројни механизми вансудске заштите индивидуалних права по основу рада, који се све више предвиђају позитивним законодавством Републике Србије што је



последица околности да омогућују радницима да брже и јефтиније постигну заштиту својих права, у поређењу са судским механизмима заштите тих права. Међутим, подаци исказани у раду указују да радници заштиту својих права остварују превасходно у судском поступку. Разлоге за то можемо тражити у чињеници да радници нису упознати са вансудским методима заштите, при чему судски поступци и поред свих недостатака на које је указано у овом раду, својом структуром, а нарочито кроз развијен систем правних лекова, како редовних тако и ванредних, смањују могућност погрешне примене права.

Сматрам да постојећи систем правне заштите није довољно искоришћен у циљу заштите индивидуалних права радника превасходно због недовљног познавања механизма заштите, из ког разлога је неопходна едукација радника која ће се превасходно остварити кроз синдикално деловање.

**Кључне речи:** заштита индивидуалних права по основу рада, вансудски методи заштите, судски методи заштите, Фонд солидарности, Агенција за мирно решавање радних спорова, Инспекторат за рад.

## SUMMARY AND KEY WORDS

**Title:** The possibility of improving judicial and extra-judicial protection of individual rights from employment

**Summary:**

The subject of this master thesis was the analysis of judicial and extra-judicial methods for the protection of individual rights from employment. The thesis itself consists of two central parts.

In the first part, extra-judicial mechanisms for the protection of work based individual rights were processed. More precisely, the following procedures have been processed: the procedure for protection in the working environment, the appeals procedure in front of the Governmental Appeals Board, Appeals Board of the Courts and the Appeals Board of the Public Prosecutor's Office, as well as the procedure before the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes, the procedure before the Solidarity Fund, the procedure before the Commissioner for the Protection of Equality and the procedure assigned by the Law on Prevention of Abuse at Work. The second part is related to the protection of work based individual rights, which is being carried out in the courts of the Republic of Serbia. The procedures that were processed are the protection provided before the general jurisdiction courts, both in civil and criminal procedures, as well as the protection provided before the Administrative Court, the Commercial Court and the Constitutional Court. Moreover, the second part of this work presents the results of the conducted empirical research on legal practice of the Basic Court in Nis, which occurred in the period from January 1st, 2015 until December 31st, 2015.

The aim of the study was to review the shortcomings in the legal regulations and to record the problems and challenges in achieving the individual rights of employees in order to formulate appropriate proposals for improving the protection of these rights.

By analyzing the legal system of the Republic of Serbia, I came to the conclusion that the existing legislation provides a comprehensive and diverse protection of individual employee

rights, which can be improved by future legislative reforms. The results of the conducted empirical research have enabled me to formulate proposals for improving the protection of work based individual rights that are being conducted before the courts of general jurisdiction in civil litigation. Numerous mechanisms of extra-judicial protection of work based individual rights have been noted and they are largely anticipated by the positive legislation of the Republic of Serbia. This is a consequence of different circumstances created in the effort to enable workers to achieve protection of their rights faster and cheaper, compared to the judicial mechanisms for the protection of these rights. However, the data presented in the study indicates that workers exercise their rights primarily in court procedures.

The reason for this can be found in the fact that workers are not familiar with extra-judicial methods of protection and that court procedures, despite all the deficiencies pointed out in this study, with their structure and especially through the developed system of legal remedies, both regular and emergency, actually reduce the possibility of misapplication of the law itself.

I believe that the existing system of legal protection is not sufficiently used to protect individual rights of workers, primarily due to the lack of knowledge in protection mechanisms and that is the reason why it is necessary to educate workers, which could primarily be achieved through trade union action.

**Key words:** work based protection of individual rights; extra-judicial methods of protection; judicial methods of protection; solidarity fund; The Republic Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes; labor inspectorate;

## **БИОГРАФИЈА СТУДЕНТА**

Бојана Тасић рођена је 16.03.1990. године у Нишу. Основну школу завршила је 2005.године, као носилац дипломе „Вук Караџић“. Гимназију „Стеван Сремац“ завршила је у Нишу 2009.године, са одличним успехом. Дипломирала је на Правном факултету Универзитета у Нишу дана 05.02.2015. године. Школске 2015/2016 године уписала је мастер студије на Правном факултету Универзитета у Нишу, општи смер-ужа јавноправна област. Приправнички стаж је обавила у периоду од марта 2015.године до марта 2017. године. Од јуна 2017.године, након положеног правосудног испита, радила је као тужилачки сарадник у Основном јавном тужилаштву у Нишу. Полазник је Правосудне академије. Говори енглески језик .

**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ  
ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА МАСТЕР РАДА**

Име и презиме аутора мастер рада: Бојана Тасић

Наслов мастер рада: Могућност унапређења судске и вансудске заштите индивидуалних права из радног односа

Ментор: Проф. др Горан Обрадовић

Изјављујем да је електронски облик мастер рада у pdf формату истоветан штампаном облику, који сам предао Правном факултету Универзитета у Нишу.

У Нишу, \_\_\_\_\_

Потпис аутора

\_\_\_\_\_

## ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ И ОДОБРАВАЊУ ОБЈАВЉИВАЊА МАСТЕР РАДА

Изјављујем да је мастер рад, под насловом Могућност унапређења судске и вансудске заштите индивидуалних права из радног односа, пријављен и одбрањен на Правном факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да овај мастер рад у целини, нити у деловима, нисам пријављивала на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредила ауторска права, нити злоупотребљавала интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се овај мастер рад чува у библиотеци и објави на сајту Правног факултета Универзитета у Нишу, са подацима о датуму одбране и комисији пред којом је рад брањен.

Аутор мастер рада: Бојана Тасић

У Нишу, \_\_\_\_\_

Потпис аутора

\_\_\_\_\_