

 РЕПУБЛИКА СРБИЈА АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА КОСОВО И МЕТОХИЈА УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ - ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ ПРИШТИНА - КОСОВСКА МИТРОВИЦА			
ПРИМЉЕНО 01. 11. 20 27 ГОДИНЕ			
ОЈ	БРОЈ	ПРИЛОГ	ВРЕДНОСТ
08/5	256	1	1

ИЗВЕШТАЈ МЕНТОРА О ЗАВРШНОМ МАСТЕР РАДУ

I ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
1. Име, име једног родитеља, презиме Јована (Саша) Стаменковић
2. Датум рођења, општина, Република: 20. 01. 1996. године, Врање, Србија.
3. Година уписа на мастер академске студије права 2019/2020
II НАСЛОВ МАСТЕР РАДА
<i>„ИЗВРШЕЊЕ РЕШЕЊА РАДИ ВРАЊАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД“</i>
III ПРЕГЛЕД МАСТЕР РАДА
<p>Мастер рад <i>„Извршење решења ради враћања запосленог на рад“</i> систематизован је у пет глава, нумерисаних римским бројевима са насловима и поднасловима (другог, трећег нивоа), уводом, закључком, списком коришћене литературе и правних извора, укупног обима 82 стране компјутерски обрађеног текста уобичајеног прореда (фонт 12, <i>Times New Roman</i>). На крају рада је потписана изјава аутора којом се потврђује оригиналност и самосталност научног рада.</p> <p>У <i>Уводу</i> мастер рада (стр. 5-9) кандидаткиња излаже идејну структуру, концептуално-методолошки оквир предмета истраживања, план и систематику рада, циљ, хипотезе рада (опште и посебне). Предмет истраживања мастер рада је враћање запосленог на рад као последица извршења решења у поступку заштите запосленог од незаконитог престанка радног односа. Враћање на рад је једна од правних последица незаконитог престанка радног односа. Сходно члану 191. Закона о раду РС, ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио. Полазна хипотеза, на којој кандидаткиња анализира правни концепт враћања запосленог на рад, је у начелу права на рад. Право на рад, поред осталог, подразумева и заштиту права из радног односа у законом прописаном поступку пред надлежним судом. Ова заштита је интегрални део принципа заштите радника као слабије стране у радном односу (посебна хипотеза). Тај поступак треба да буде ефикасан, економичан.</p> <p>I део мастер рада насловљен је <i>„Право на рад у савременом радном односу“</i> (стр. 9-23). Анализом права на рад и слободе рада као основних радноправних начела кандидаткиња указује на постулате ових начела на заснивање и престанак радног односа. Као полазна хипотеза, право на рад је за аутора претпоставка извршења решења којим се запослени враћа на рад, односно, правна последица незаконитог престанка радног односа. Права на рад је једнако право на запослење под једнаким условима сваком за рад способном грађанину. Чланом 60. Устава РС, садржина права на рад састоји се, између осталог, у: 1) слободном избору рада сваког појединца; 2) доступности свих радних места свим грађанима под једнаким условим; 3) поштовање достојанства личности запосленог на раду,</p>

безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и правну заштиту за случај престанка радног односа; као и 4) посебну заштиту на раду и посебне услове рада одређеним категоријама лица – женама, омладини и инвалидима.

„Незаконит престанак радног односа“ (стр. 23-30) наслов је другог дела мастер рада. Престанак радног односа подразумева својеврстан правни механизам који се одвија на начин и под условима предвиђеним законом и другим правним актима. Послодавац може да откаже уговор о раду када за то постоје оправдани разлози, односно, ваљани разлози у смислу члан 4. Конвенције број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године („Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори”, бр.4/84 и 7/91), који се односе на понашање запосленог, радну способност или оперативне потребе послодавца.

Трећи део (стр. 30-42) насловљен је „Судска заштита запосленог од незаконитог отказа“. У овом делу кандидаткиња анализира поступак заштите права из индивидуалног радног односа пред надлежним судом. Сходно Закону о раду, Закону о парничном поступку (ЗПП) и Закону о мирном решавању радних спорова, индивидуални радни спор може се решити: 1) поступком споразумног, односно арбитражног решавања спора, или 2) поступком судског решавања спора. У Републици Србији индивидуални радни спорови решавају се према правилима Закона о парничном поступку (ЗПП). Овим законским прописима регулише се судска заштита у грађанскоправним споровима из радног односа, осим спорова за које је посебним законом предвиђена друга врста поступка. Сходно ЗПП-у, у парницама из радног односа примењују се одредбе садржане у посебној глави под називом „Поступак у парницама из радних односа“.

У делу **IV** под насловом „Особености поступка извршења“ (42-52) анализира се поступак извршења у смислу одредаба Закона о извршењу и обезбеђењу РС. Извршни поступак је посебан грађански судски поступак који води коначном остваривању потраживања извршног повериоца. Извршни поступак је последња и завршна етапу у пружању правне заштите. У том смислу кандидаткиња истиче неопходност ефикасног извршног поступка. Без ефикасног извршног поступка сви остали поступци који му претходе губе на значају у ланцу правне заштите.

Пети део је насловљен „Особености извршења ради враћања запосленог на рад“ (стр. 52-72). Одлуку о враћању запосленог на рад доноси парнични суд у парници из радног односа (чл. 436-441. ЗПП). Враћање на рад припада групи средстава извршења ради намирења неновчаног потраживања, а које је регулисано Законом о извршењу и обезбеђењу Републике Србије (чл. 381-385). У случају када је суд донео одлуку којом се послодавцу налаже да врати запосленог на рад, та одлука се мора извршити добровољним или принудним путем. У поступку извршења ради враћања запосленог на рад одступа се од начела формалног легалитета и садржине извршне исправе као основа за одређивање извршења, из разлога што је парнични поступак у коме је настала извршна исправа вођен искључиво према послодавцу.

У **Закључку** (72-76) аутор истиче/подвлачи да је враћање запосленог на рад, једна од могућности предвиђених чланом 191. Закона о раду у случају давања незаконитог отказа од стране послодавца, која се остварује, првенствено, у парници из радног односа. Враћање запосленог на рад је значајна мера јер се тиме запосленом који је неоправдано остао без запослења даје могућност да се, уколико то захтева, врати на рад код послодавца и да му се исплати накнада штете у висини изгубљене зараде која садржи припадајући порез и доприносе, а у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном

успеху послодавца. Оваквом законском регулативом, истиче кандидаткиња, запосленом се пружа могућност да заштити своје грађанско – субјективно право до одређеног нивоа, јер реституција није у потпуности, односно, није у погледу повраћаја свих незаконито изгубљених права која је имао/или би остварио из радног односа. Циљ законодавне регулативе морао би да буде попутна реинтеграција запосленог у виду свих изгубљених права и обавеза из радног односа, накнаде штете, као и измакле добити.

Попис коришћене литературе (76-83) сачињава 68 библиографских јединица. 46 су у домену научне и стручне литературе. Од наведеног броја 10 библиографских јединица су радови еминентних иностраних аутора. Правних извора (домаћих, међународних, регионалних) је 15. Судских пресуда је 7.

IV ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА РАДА

Суд ће одлучити да се запослени врати на рад само уколико то захтева запослени. Враћањем запосленог на рад успоставља се пређашње стање. Повраћај у пређашње стање подразумева да се запослени доведе у положај у коме би био да није било незаконитог престанка радног односа. Тиме се поништавају последице незаконитог решења. Уколико је предмет парнице из радног спора поништај решења о отказу уговора о раду и враћање на рад, надлежни суд ће, уколико поништи решење о отказу, усвојити и захтев тужиоца за враћање на рад. Такође, послодавац мора запосленом надокнадити и штету, што мора учинити кумулативно са обавезом враћања запосленог на рад, јер се ове обавезе међусобно не искључују. Сврха накнаде штете запосленом лицу, била би, сагласно Закону о облигационим односима успостављање оног стања које је било актуелно пре него што је послодавац истом одредио незаконит отказ. Оваква надокнада штете која се кумулира са враћањем запосленог на рад, представља тзв. реституциону накнаду.

V ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ РАДА И ИСТРАЖИВАЊА

Закључне ставове које бисмо истакли су:

- У случају да послодавац, као тужени из парнице из радног односа, не поступи по одлуци суда и не врати запосленог на рад у паричном року, законодавац се постарао да запосленом пружи коначну правну заштиту, тиме што је пружио могућност запосленом да принудно оствари своје уставом загарантовано право и врати се на рад код послодавца.
- Карактеристично поступку извршења ради враћања запосленог на рад је и одступање од начела формалног легалитета. Како начело формалног легалитета подразумева да решење о извршењу мора да одговара у потпуности садржини извршне исправе, док у поступку извршења ради враћања запосленог на рад, имамо овај изузетак.
- Једна од битних карактеристика поступка извршења ради враћања запосленог на рад је строга примена начела хитности којом се гарантује да ће права извршног повериоца бити у релативно кратком року испуњена, те да ће орган поступка, односно суд, одмах по пријему предлога за извршење, предузимати радње у циљу спровођења извршења.

VI КОНАЧНА ОЦЕНА МАСТЕР РАДА

Мастер рад под насловом „*Извршење решења ради враћања запосленог на рад*“ кандидаткиње Јоване Стаменковић, представља самостално и оригинално делу у смислу члана 24. Правилника о мастер академским студијама права Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици. Кандидаткиња је обрадила сва питања везана за поступак

извршења решења ради враћања запосленог на рад, и то на начин који сублимира процесне норме у смислу Закона о парничном поступку, Закона о извршењу и обезбеђењу и одредбе Закона о раду Републике Србије. У изради рада је коришћена квалитетна литература како домаћа тако и страна. Консултована литература, правни и други извори (домаћи, међународни, регионални, судска пракса домаћих судова) коректно су наведени у фусногама и у попису литературе. Коришћење релевантне теоријске грађе указује на академску самосталност и способност кандидаткиње да кроз ово истраживање оствари оригинални, научни и стручни допринос за даље истраживања у области правних последица незаконитог отказа.

VII ПРЕДЛОГ

Ментор предлаже да се мастер рад под називом „Извршење решења ради враћања запосленог на рад“, кандидаткиње **Јоване Стаменковић**, прихвати и одобри одбрана истог.

У Београду,
01. 11. 2024. године

МЕНТОР



Проф. др Слободанка Перић