

УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ
СА ПРИВРЕМЕНИМ СЕДИШТЕМ У КОСОВСКОЈ МИТРОВИЦИ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**ИЗВРШЕЊЕ РЕШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА
РАД**

Мастер рад

Ментор:

Проф. др Слободанка Перић

Студент:

Јована Стаменковић

Број индекса: 11/2019

Косовска Митровица, 2024. година

САДРЖАЈ

УВОД.....	5
ГЛАВА I.....	9
ПРАВО НА РАД У САВРЕМЕНОМ РАДНОМ ОДНОСУ	9
1. Право на рад и слобода рада као претпоставка заснивања и престанка радног односа	9
2. Радни однос - појмовно одређење	13
2.1. Битни елементи радног односа	14
2.2. Права и обавезе из радног односа	15
2.3. Особености уговора о раду као правног основа за заснивање радног односа	16
3. Престанак радног односа по основу отказа од стране послодавца	17
3.1. Поступак у случају отказа	20
3.2. Посебна заштита од отказа	21
3.3. Отказни рок и новчана накнада	22
ГЛАВА II.....	23
СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА	23
1. Појам и особености радног спора	23
2. Решавање индивидуалног радног спора у парничном поступку	24
ГЛАВА III.....	30
НЕЗАКОНИТ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	30
1. Престанак радног односа без оправданог (ваљаног) разлога	30
2. Правне последице незаконитог престанка радног односа	33
ГЛАВА IV.....	42
ОСОБЕНОСТИ ПОСТУПКА ИЗВРШЕЊА	42
1. Покретање и вођење поступка извршења	42
2. Стварна, месна и функционална надлежност извршног суда	43
3. Предлог за извршење на основу извршне исправе	45
4. Појам и врсте извршне исправе	48
4.1. Потврда о извршности	49
4.2. Подобност извршне исправе за извршење	49

5. Решење о извршењу на основу извршне исправе	50
ГЛАВА V	52
ОСОБЕНОСТИ ИЗВРШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД.....	52
1. Добровољно извршење судске одлуке о враћању запосленог на рад	52
2. Начело хитности	53
3. Принудно извршење одлуке о враћању запосленог на рад	55
4. Надлежност и ток поступка	56
5. Начин спровођења извршења	61
6. Основ извршења	64
7. Садржина решења о извршењу	65
8. Накнда изгубљене зараде код враћања запосленог на рад	65
9. Привремено враћање запосленог на рад	70
ЗАКЉУЧАК	72
ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ	76

УВОД

Предмет истраживања мастер рада је враћање запосленог на рад као последица извршења решења у поступку заштите запосленог од незаконитог престанка радног односа.

Закон о раду Републике Србије (чл. 191) поставља темељ заштите запосленог од незаконитог отказа, на начин што прописује правне последице које могу наступити услед давања незаконитог отказа запосленом од стране послодавца, док одлуку о враћању запосленог на рад доноси парнични суд у парници из радног односа, сходно Закону о парничном поступку (чл. 436-441.). У нашем правосуђу такву надлежност имају Основни судови. Парнични судови доносе одлуке у парницама из радних односа у форми пресуда, те ја пресуда парничног суда основ за покретање поступка извршења ради враћања запосленог на рад. Уколико послодавац, односно тужени из радног спора, иницираног од стране запосленог као тужиоца, не поступи добровољно по пресуди парничног суда и не врати запосленог на рад у парниционом року, запослени се може определити да своје право за враћање на рад код послодавца оствари у поступку извршења.

Тако, враћање на рад припада групи средстава извршења ради намирена неновчаног потраживања, а које је регулисано Законом о извршењу и обезбеђењу Републике Србије (чл. 381-385).

Мастер рад се састоји из 5 глава. У *Првој глави* овог рада, насловљеној „Право на рад у савременом радном односу“, аутор обрађује начело права на рад и слободе рада, њихове постулате на радни однос, елементе радног односа и особености истог од заснивања до престанка. Посебан акценат је на престанку радног односа по основу отказа од стране послодавца, мера за непоштовање радне дисциплине, посебну заштиту од отказа и институт отказног рока и новчане накнаде. Заснивањем радног односа запослени остварује своје право на рад и исто право губи престанком радног односа. За анализу предметне теме посебно нам је релевантан престанак радног односа отказом од стране послодавца, па аутор најпре излаже разлоге - оправдане - ваљане разлоге који треба да наступе како би послодавац донео законито отакзано решење и указујемо на карактеристике поступка у случају отказа.

У *Другој глави*, која је насловљена као „Судска заштита запосленог од

незаконитог отказа“ аутор анализира појам индивидуалног радног спора и решавање индивидуалног радног спора у парничном поступку. Индивидуални радни спор је у основи, спор који је настао између запосленог и послодавца, а поводом права, обавеза и одговорности из радног односа. Индивидуални радни спор се најчешће решава у парничном поступку, па је у другом поднаслову дат приказ карактеристика овог поступка.

Трећа глава мастер рада, насловљена као „Незаконит престанак радног односа“, односи се на институт незаконитог престанка радног односа. У поднаслову под називом „Престанак радног односа без ваљаног правног основа“, указује на то шта се сматра незаконитим отказом сходно одредбама Закона о раду, као и позивајући се на Конвенцију о престанку радног односа на иницијативу послодавца број 158 коју је наша замља ратификацијом имплементирала у домаће законодавство. У другом поднаслову друге главе аутор пише о правним последицама незаконитог престанка радног односа које су такође предвиђене у Закону о раду и односе се на последице које наступају након што парнични суд утврди незаконитост решења о отказу.

Четврта глава мастер рада, насловљена као „Особености поступка извршења“, носи наслов “Поступак извршења” и аутор кроз поднаслов ове главе, обрађује и анализира покретање и вођење поступка извршења, три врсте надлежности извршног суда - стварне, месне и фунакционалне надлежности, предлог за извршење на основу извршне исправе, као и појам и врсте извршне исправе са карактеристикама извршне исправе као што су клаузула о извршности и подобност извршне исправе за извршење. Као крајњи резултат извршног поступка, у поднаслову ове главе, обрађивано је и питање решења о извршењу на основу извршне исправе.

Пета глава мастер рада, насловљена као „Особености извршења ради враћања запосленог на рад“, односи се на враћање запосленог на рад принудним путем, те у првом поднаслову исте, аутор најпре пише о добровољном извршењу судске одлуке о враћању запосленог на рад. У другом поднаслову обрађено је питање начела хитности које је доминатно у поступку извршења ради враћања запосленог на рад. У овом делу анализирано је принудно враћење запосленог на рад, као и питања надлежности и тока поступка извршења, начин спровођења извршења, основ извршења, као садржина решења о извршењу. У поднаслову главе који носи назив “Накнада зараде код враћања запосленог на

рад”, говори се о могућности запосленог да предлогом у току поступка извршења, поднесе предлог за накнаду изгубљене зараде за време од добијања незаконитог отказа, а по ком предлогу извршни суд доноси решење које има дејство решења о извршењу. У последњем поднаслову последње главе, обрађен је институт привременог враћања запосленог на рад, као могућности која се према Закону ставља на располагање запосленом.

У Закључку овог рада, аутор након анализе свих поменутих института који су обрађивани и анализирани у циљу проучавања насловне теме мастер рада и сходно позитивноправним прописима и доступној литератури у овој области, како домаћих, тако и иностраних аутора, узлаже своје закључне ставове о ефикасности правне заштите која се пружа запосленом који је остао без запослења без ваљаног првног основа.

Циљ истраживања мастер рада је да се анализом доступне литературе, позитивних законских прописа и судске праксе, прикажу и истраже карактеристична обележја поступка извршења ради враћања запосленог на рад, као и да се изведе закључак о ефикасности примењивања института извршења ради враћања запосленог на рад, а што се може постићи анализом целокупног пута правне заштите који је запослени остваривао најпре у парничном, па затим и у поступку извршења. Самим поступком извршења ради враћања запосленог на рад, запосленом се пружа могућност да оствари своје основно Уставом загарантовано право на рад које је значајно на више нивоа, а првенствено, јер се остваривањем права на рад остварује економска егзистенција појединца, достојанствен живот запосленог и његове породице. Имајући у виду да је тема овог мастер рада извршење решења ради враћања запосленог на рад, а да самом чину враћања запосленог на рад претходи вођење парнице ради поништавања незаконитог решења о престанку радног односа, те затим извршење пресуде у ставу у ком се налаже послодавцу да запосленог врати на рад, примаран циљ истраживања је да се анализом законске регулативе, праксе парничних и извршних судова, закључи у којој мери грађани заиста могу да се ослоне на правосудне органе у спору који је настао из радног односа.

Методологија рада одређена је начином дефинисања предмета, циљевима и полазним хипотезама истраживања. Имајући у виду сложеност предмета истраживања и циљеве истраживања, рад ће бити базиран на научним

сознањима радног права и извршног процесног права, као и позитивним правним прописима и судској пракси.

1. Правнодогматски метод биће коришћен ради указивања на позитивне прописе који се примењују сходно предмету истраживања;
2. Упоредноправни метод користићемо јер се њиме постиже сагледавање сличности и разлика које постоје у нашем правном систему и правним системима других земаља у којима је ово питање регулисано на сличан или другачији начин;
3. Аналитички метод биће коришћен у раду у циљу објашњавања предмета проучавања, с обзиром да се исти заснива на анализирању и описивању ужих појмова који као целина чине део проучавања проблема.

Основна претпоставка од које полазимо приликом израде мастер рада јесте да право на рад подразумева и заштиту права из радног односа и по основу радног односа у законом прописаном поступку и пред надлежним институцијама. Претпоставке од којих полазимо приликом писања овог мастер рада биће:

1. Заштита коју запослени остварује пред надлежним институцијама и његово враћање на рад код послодавца израз је начела права на рад;
2. Извршење у радном спору представља израз гарантовања права на рад и правоваљане заштите запослених као слабије стране у радном односу;
3. Поступак извршења ради враћања запосленог на рад је ефикасан и економичан.

ГЛАВА I

ПРАВО НА РАД У САВРЕМЕНОМ РАДНОМ ОДНОСУ

1. Право на рад и слобода рада као претпоставка заснивања и престанка радног односа

Право на рад је једно од традиционалних уставних права код нас и скоро сви наши послератни уставни имали су одредбу о праву на рад.¹ Право на рад представља једно од основних економских права, гарантованих низом међународних инструмената и његова садржина се обично одређује као право сваког појединца да зарађује за живот на основу слободно изабраног или прихваћеног запослења.² Проф. Лубарда је дао појмовно одређење института права на рад на следећи начин: „Право на рад је основно социјално право чија је суштина у слободи избора занимања, односно забрани принудног рада (начело слободе рада), једнакој доступности свих радних места (занимања) под једнаким условима (начело забране дискриминације), као и обавези државе да ствара услове за пуно запослење.“³ Право на рад се прокламује током Револуције 1848. године, под утицајем социјалиста (краткотрајно до 1849. године), а у циљу остваривања права на рад, као обавезујућег у односу на државу, биле су основане националне радионице за запошљавање незапослених лица.⁴

Право на рад подразумева: 1) право на запослење под једнаким условима за све грађане (без обзира на националну припадност, расу, пол, језик, вероисповест, политичко опредељење, образовање, старост, брачни статус, породинчен обавезе, трудноћу, сексуално опредељење, социјално порекло, имовинске прилике, чланско у политичким организацијама, чланство у синдикатима или које друго лично својство); 2) право на запослење које одговара занимањима, способностима, образовању, вештинама, искуству, интересовању и могућностима сваког појединца; 3) право на обезбеђивање средстава за егзистенцију (запошљавањем и стицањем средстава за живот на

¹ Јашаревић С, Социјално право, Правни факултет, Нови Сад, 2010, стр. 150.

² Рељановић М, Право на рад у Уставу Републике Србије, *Constitutio Lex superior*, Институт за упоредно право, Београд, 2021, стр. 253.

³ Лубарда Б, Увод у радно право, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2017, стр. 97.

⁴ *Ibid.*, стр. 98.

основу рада код послодавца или на основу рада својим средствима, као и путем обезбеђивања новчане накнаде за време привремене незапослености); 4) сталност и стабилност запослења (радни однос се по правилу заснива на неодређено време, а изузетно на одређено време, с тим да се мора водити рачуна да се такав однос не може раскидати противно вољи запосленог, осим ако за то постоје нарочито оправдани разлози, утврђени законом, колективним уговором или другим одговарајућим актом); 5) право на образовање и стручно усавршавање; 6) право на очување и заштиту здравља и безбедности на раду; 7) признавање и несметано остваривање одређених права за време привремене незапослености (правом на рад не искључује се могућност привремене незапослености због чега је важно да се грађанима, који без своје кривице нису у радном односу, обезбеди материјална и социјална сигурност на терет друштвене заједнице); 8) обавезу друштвене заједнице да одговарајућим мерама и активностима доприноси успешном остваривању права на рад (друштво, држава, послодавци, удружења послодаваца, запослени, синдикати, националне и друге организације за посредовање у запошљавању, образовне институције и други одговарајући субјекти треба да имају активан однос према политици запошљавања).⁵

Право на рад, као једно из каталога основних људских права, загаратовано је Уставом Републике Србије⁶, као највишим правном актом наше земље, Законом о раду⁷ који је *lex generalis*, као и законима *lex specialis*, који прописи садрже одредбе о правима запослених, као и о начину остваривања истих и њихове заштите када су та права повређена.

Чланом 60. Устава РС, уставотворац је у суштини одредио садржину права на рад која се састоји у: 1) слободном избору рада сваког појединца; 2) доступности свих радних места свим грађанима под једнаким условим; 3) поштовање достојанства личности запосленог на раду, 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

⁵ Кулић Ж, Перић С, Радно право, Завод за уџбенике и наставна средства Београд, Београд 2016, стр. 70-71.

⁶ Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021) - у даљем тексту: Устав РС.

⁷ Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) - у даљем тексту: ЗОР.

посебне услове рада одређеним категоријама лица - женама, омладини и инвалидима.⁸

Правни акти на међународном нивоу који прокламују право на рад, а уз ово право, наравно, као тесно повезано, и начело слободе рада, донети су и на нивоу Међународне организације рада.⁹

У радноправној теорији и науци су све присутнија настојања да се слобода рада, заједно с правом на рад, посматра као јединствено начело.¹⁰ После векова ропског и/ли кметског рада, прокламовање слободе рада 1791. године важи за велики корак правне цивилизације у освајању слободе и људског достојанства - рад се схвата као слобода која је својствена сваком човеку, а не као терет који је резервисан за најниже друштвене класе. Остваривање слободе рада, односно слободе уговарања са укидањем феудализма (обавезе кметског служења) довело је до успостављања, најпре најамних односа између радника и послодавца. Основна разлика између најманог радника и кмета изражава се у „праву сопственог избора коме служити“.¹¹ Као глобално начело савременог радног права и сваког правног поретка који је део слободног људског друштва, појам слободе рада у најширем смислу подразумева право сваког лица да слободно изабраним или прихваћеним радом обезбеди себи средства за живот.¹² Са слободом рада повезују се својства као што су: 1) слобода самосталног одлучивања о заснивању радног односа (са изузецима у нарочито оправданим условима, као што су, на пример, случајеви који се односе на обавезан рад у затворима и казнено-поправним домовима); 2) слобода самосталног избора занимања сходно образовању и могућностима; 3) слобода самосталног одлучивања о престанку радног односа; 4) забрана принудног рада (принудни рад је могућ само у нарочито оправданим случајевима, с тим што се, по правилу, не појављује у форми радног односа); 5) могућност запосленог да учествује у уређивању услова рада (што остварује колективним преговарањем, односно

⁸ Чл. 60. Устава РС.

⁹ Међународна организација рада је специјализована агенција, формирана 1919. године, од стране Уједињених нација која промовише социјалну правду и међународно призната људска и радничка права - у даљем тексту: МОП.

¹⁰ Кулић Ж, Перић С, *op. cit.*, стр. 69.

¹¹ Лубарда Б, *op. cit.*, 34.

¹² Паравина Д, Нека основна начела радног права, стр. 177.

<https://www.prafak.ni.ac.rs/files/zbornik/sadrzaj/zbornici/z20/08z20.pdf>.

закључивањем колективних уговора, као и закључивањем уговора о раду); б) учешће у управљању организацијом и њеним ресурсима.¹³

Од самог почетка слобода рада је задржала обележје негације принудног рада: слобода рада *versus* принудни рад. Принудни рад није само негација слободе рада већ је и облик тортуре и деградације личности човека.¹⁴

МОР је на четрнаестом заседању њене Конференције дана 28. јуна 1930. године донела одлуку о усвајању Конвенције о принудном раду бр. 29 из 1930. године. У одредби чл. 2. Конвенције бр. 29, као „обавезни или присилни рад“ одређен је сваки рад или услуга који се од неке особе захтева под претњом било какве казне и на који та особа није добровољно пристала.¹⁵ У ставу 2. истог члана, означава се на шта се не може односити израз “принудни или обавезни рад”.¹⁶ Даље, у тежњи елиминације принудног рада из савременог друштва, МОР је 25. јуна 1957. године, у Женеви, усвојила Конвенцију бр. 105 о укидању принудног рада.¹⁷ Чл. 1. Конвенције бр. 105 прописано је да ће сваки члан који ратификује ову Конвенцију, бити у обавези да укине принудни рад.¹⁸

¹³ Кулић Ж, Перић С, *op. cit.*, стр. 71.

¹⁴ Лубарда Б, *op. cit.*, стр. 36.

¹⁵ Конвенција бр. 29 о принудном раду (усвојена 28.06.1930. године на четрнаестом заседању Конференције МОР).

¹⁶ Израз „присилни или обавезни рад“, у смислу чл 2. ст. 2. Конвенције бр. 29, не односи се на: сваки рад или услугу који се захтева на темељу закона о обавезној војној служби за послове искључиво војне нарави; сваки рад или услугу који су део уобичајених грађанских обавеза држављана целовито суверене државе; сваки рад или услугу који се од неке особе захтева као последица осуде проглашене судском пресудом, под условом да се наведени рад или услуга обављају под надзором и контролом јавне власти и да наведена особа није уступљена или стављена на располагање приватним особама, предузећима или удружењима; сваки рад или услугу који се захтева у случају изненадне опасности, то јест у случају рата, велике несреће или претње од велике несреће, као што су пожар, поплава, глад, земљотрес, епидемије великих размера или сточне болести, најезда животиња, инсеката или биљних паразита, и уопштено свака околност која би могла угрозити живот или добробит читавог или једног дела становништва.

¹⁷ Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада (Сл. лист СРЈ Међународни уговори број 13/02) - у даљем тексту: Конвенција бр. 105.

¹⁸ Одређено је и да се чланице које ратификују Конвенцију бр. 105, обавезују да неће прибећи: 1. мерама принуде или политичког васпитања или санкција према лицима која имају или изражавају нека политичка мишљења или испољавају своје противљење установљеном идеолошко-политичком, социјалном или економском стању, 2. методама мобилисања и коришћења радне снаге у сврху економског развоја, 3. мерама радне дисциплине, 4. казни ради учествовања у штрајку, 5. мери расне, социјалне, националне или верске дискриминације.

2. Радни однос - појмовно одређење

Радни однос је правни однос јер настаје из одређеног правног основа и чине га права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца.¹⁹ Једна од најпотпунијих, најприхватљивијих и најцитиранијих дефиниција радног односа је дефиниција коју је дао проф. Балтић. Према њему, радни однос је доброволна лична радноправна функционална веза радника у организацији, односно код послодавца, на основу које се радник под одређеним условима и на одређени начин укључује у организован рад у организацији (код послодавца), где заузима једно одређено радно место, на коме обавља одређен посао (рад), односно функцију, и размењује свој рад за лични доходак (плату или зараду) према уложеном раду.²⁰ Проф. Шундерић у циљу дефинисања радног односа најпре дефинише друштвенорадни и радноправни однос, те наводи да је друштвенорадни однос врста друштвеног односа који се добровољно успоставља између послодавца, као власника средстава за рад или лица које средства за рад користи по другом основу, и радника, који у корист послодавца непосредно извршава одређену врсту зависног рада у организованом раду (предузеће, радња и други облици) применом својих радних способности, и за свој рад добија одређену накнаду у новцу или у натури. С друге стране, радноправни однос представља врсту правног односа који се добровољно и слободно успоставља између радника и послодавца, а који настаје укључивањем радника у оранизован рад где он заузима одређено радно место у оквиру кога лично извршава одређене послове, који су саставни и трајни део делатности послодавца, уз обавезу поштовања права на зараду (плату) и друга права.²¹ МОР у својој студији о радном односу из 2006. године овај институт дефинише на следећи начин: “Радни однос је појам који је широко распрострањен у свету, а који се односи на однос између особе која се назива „запослени“ (која се често

¹⁹ Ивошевић З, Ивошевић М, Коментар закона о раду, Десето допуњено и измењено издање, ЈП Службени гласник, Београд, 2024, стр. 79.

²⁰ Кулић Ж, Перић С, *op. cit.*, стр. 84.

²¹ Шундерић Б, Радно право, Приручник за полагање правног испита, Правни факултет Универзитета у Београду, ЈП Службени гласник, Београд, 2009, стр. 52.

назива и „радник“) и „послодавац“, за којег запослени извршава рад под одређеним условима, а за узврат добија зараду“.²²

2.1. Битни елементи радног односа

Битни елементи (индивидуалног) радног односа су битне одреднице по којима се радни однос препознаје и чини другачијим од осталих друштвених и правних односа. Битним елементима индивидуалног радног односа треба сматрати : 1) *добровољност радног односа* (радни однос се не може засновати без сагалсности послодавца и запосленог, па се закључује да се такав однос не може закључити принудним путем); 2) *заснованост радног односа на уговору о раду или другом правном основу* (индивидуални радни однос се заснива уговором о раду, док се у у државним органима и службама заснива решењем о пријему у радни однос, односно службенички однос или постављањем на одређени положај); 3) *двостраност радног односа* (у питању је двострани однос јер настаје између послодавца и запосленог, те се његовим заснивањем између послодавца и запосленог успоставља лична, радноправна и функционална веза, у складу са законом, колективним уговором, уговором о раду и другим одговарајућим актима); 4) *укључивање и интегрисаност запосленог у организацију у којој ради* (пуна интеграција запосленог у организацију у којој ради предуслов је мотивисаности за рад, стварање позитивне климе за несметано одвијање процеса рада и остваривање добрих пословних резултата и слично, због чега се не сме препуштати стихији и неконтролисаним токовима, чак ни у случају да се рад обавља „код куће“ или на „издвојеном радном месту“, односно ван организације); 5) *стицање, односно преузимање одређених радних права, обавеза и одговорности* (од којих запослени посебно преузима обавезу да на организован и одговоран начин обавља одређене послове, а послодавац да му, у складу с оствареним резултатима рада и објективним могућностима, исплаћује припадајући износ зараде, односно плате).²³

²² Јашаревић С, Радни однос – Тенденције у пракси и регулативи, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 3/2013, стр. 240.

²³ Кулић Ж, Перић С, *op. cit.*, стр. 87.

2.2. Права и обавезе из радног односа

С обзиром на то да се ради о једном правом односу који је садржан правима, обавезама и одговорностима, неопходно је поменути и права и обавезе уговорних страна у радном односу.

Из законских одредби произилазе права запосленог у радном односу која се односе на право запосленог на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, као и заштиту личног интегритета, достојанство личности и остала права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду. Посебну заштиту ужива запослена жена за време трудноће и порођаја, као и запослени родитељ ради неге детета. Лица која нису пунолетна и особе с инвалидитетом имају право на посебну заштиту.²⁴ Запосленима се омогућава право на удруживање, учешће у преговорима за закључење колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о важним питањима из области рада.²⁵ С друге стране, запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду, да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.²⁶

С друге стране, послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, истом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, да обавести запосленог о његовим обавезама, као и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду. Послодавац је дужан запосленом обезбедити обављање послова утврђених уговором о раду, да затражи мишљење

²⁴ Чл. 12. ЗОР.

²⁵ Чл. 13. ЗОР.

²⁶ Чл. 15. ЗОР.

синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.²⁷

Заједничке обавезе послодавца и запосленог су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.²⁸

2.3. Особености уговора о раду као правног основа за заснивање радног односа

Уговор о раду је правни основ за заснивање радног односа у општем режиму радних односа - у приватном сектору, у јавним предузећима и јавним службама у националном праву.²⁹

У смилу ЗОР, радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и послодавац. Уговор се сматра закљученим када га потпишу обе уговорне стране, а закључује се у најмање три примерака од којих се једна обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава послодавац. Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган послодавца, тј. лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.³⁰ Порекло уговора о раду је у облигационом праву. Овим уговором радник изнајмљује своје радне способности послодавцу на одређено или на неодређено време, а послодавац му плаћа одређену зараду, при чему се између њих успоставља и прописима уређен радни однос испуњен, правима, обавезама и одговорностима.³¹ Законодавац је прописивањем одредби у ЗОР водио рачуна о правима и условима рада запосленог, па је тако одредио да уговор о раду, као и колективни уговор и правилник о раду, не може садржати одредбе којим се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, већ да се општим актом, правилником о раду и уговором о раду, могу утврдити већа права и повољнији услови рада од оних из

²⁷ Чл. 16. ЗОР.

²⁸ Чл. 17. ЗОР.

²⁹ Лубарда Б, *op. cit.*, стр. 112.

³⁰ Чл. 30. ЗОР.

³¹ Ивошевић З, Ивошевић М, *op. cit.*, стр. 99.

Закона.³² Уговор о раду мора садржати обавезне елементе који су прописани чл. 33. ЗОР.³³

3. Престанак радног односа по основу отказа од стране послодавца

Отказ је основ престанка радног односа једностраним раскидом уговора о раду, који може бити инициран како од стране послодавца, тако и од стране запосленог, у било које доба, осим у невреме уз поштовање отказног рока и у доброј вери (тако: проф. Шундерић). Овакав вид слободе прекида радног односа отказом уговорних страна у складу је са основним начелом радног права - начелом слободе рада (тако: проф. Обрадовић), јер радни однос представља добровољни однос између послодавца и запосленог.³⁴

Отказ од стране послодавца доводи до престанка радног односа. У том смислу, отказ, више него остали радноправни институти интересно задире у односе на релацији запослени – послодавац. Стога је неопходно да се уведу одређени процедурални захтеви пре и у току поступка отказа којих се послодавац мора придржавати, како би се поступак отказа уговора о раду спровео на прописан начин. Процедура отказа уговора о раду подразумева постојање утврђених правних правила и правни механизам отказа. То значи да су у радном законодавству предвиђени случајеви, основи и поступак отказа, као и заштита запосленог у вези са отказом.³⁵ Пре давања отказа, послодавац је обавезан да запосленом исплати отпремнину у складу са општим актом или уговором о раду.³⁶ Послодавац може отказати уговор о раду само због постојања оправданих разлога.³⁷ Случајеви када се отказни разлог сматра оправданим таксативно су прописани у ЗОР. То значи да послодавац може да откаже уговор

³² Чл. 8. ЗОР.

³³ Видети: чл. 33. ЗОР.

³⁴ Мисаиловић Ј, О отказу и отказном поступку, Архив - За правне и друштвене науке, бр. 1-2, Београд, 2019, стр. 187-188.

³⁵ Ковачевић Перић С, Отказ од стране послодавца, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Удружење правника у привреди Србије, бр. 4 – 6, Београд, 2016, стр. 643.

³⁶ Будимовић Г, Будимчевић Ј, Будимчевић С, Уређен радни однос – допринос достојанству на раду и очувању радно социјалног мира, Унија послодаваца Србије, Београд, 2019, стр. 35.

³⁷ Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 644.

о раду само у случајевима и под условима утврђеним законом.³⁸ Оправдане разлоге због којих послодавац може отказати уговор о раду запосленом законодавац је класификовао у три групе: 1) разлози који се односе на радну способност запосленог, 2) разлози који се односе на понашање запосленог, и 3) разлози који се односе на потребе послодавца.³⁹ Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то: 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради; 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом ;⁴⁰ 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.⁴¹

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то: 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе; 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења; 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада; 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду; 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.⁴²

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то: 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом; 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад; 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад; 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла; 5) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност,

³⁸ Ковачевић Перић С, Радноправне последице кривичног дела на раду (Оправданост отказа) Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2017, стр. 156-157.

³⁹ Ковачевић Перић С, Отказ од стране послодавца, *op. cit.*, стр. 644.

⁴⁰ Приликом давања отказа запосленом из овог разлога, мора се водити рачуна о поштовању института презумпције невиности. Неопходно је постојање правноснажне осуђујуће пресуде што је потврдио Врховни касациони суд после прве пресуде Европског суда за људска права због кршења презумпције невиности - видети Пресуду Европског суда за људска права - Матијашевић против Србије, број 23037/04 од 19.09.2006. године.

⁴¹ Чл. 179. ст. 1. ЗОР.

⁴² Чл. 179. ст. 2. ЗОР.

одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности; б) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.⁴³

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања привремене спречености за рад, као и утврђивања да ли је запослени на рад дошао у алкохолисаном стању или под дејством психоактивних супстанци. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.⁴⁴

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то: 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла; и 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду.⁴⁵

Међутим, законодавац је предвидео групу разлога који нису оправдани за давање отказа уговора о раду, а то су: привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења; коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета; одслужење или дослужење војног рока; чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог; деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом; обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.⁴⁶

Изменама и допунама ЗОР из 2014. године поново су успостављене дисциплинске санкције.⁴⁷ Послодавац може запосленом због повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, а ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни

⁴³ Чл. 179. ст. 3. ЗОР.

⁴⁴ Чл. 179. ст. 4. ЗОР.

⁴⁵ Чл. 179. ст. 5. ЗОР.

⁴⁶ Чл. 183. ЗОР.

⁴⁷ Кулић Ж, Перић С, *op. cit.*, 299.

однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера: 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери; 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.⁴⁸

Послодавац може запосленом због повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од законом предвиђених мера.⁴⁹

3.1. Поступак у случају отказа

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа. Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.⁵⁰

Отказ уговора о раду послодавац даје запосленом у облику решења, а у писменој форми и мора садржати образложење и поуку о правном леку. Овакво решење се доставља запосленом у пословним просторијама послодавца, односно на његову адресу пребивалишта или боравишта. У случају

⁴⁸ Чл. 179. ЗОР.

⁴⁹ Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радне обавезе у смислу чл. 179а. ЗОР, које послодавац може изрећи су: 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана; 2) новчана казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери; 3) опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

⁵⁰ Чл. 184. ЗОР.

немогућности достављања решења, послодавац је дужан да о томе састави писмену белешку. У случају да послодавац није могао доставити решење о отказу уговора о раду запосленом, исто се објављује на огласној табли послодавца и по истеку рока од 8 дана сматра се достављеним. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок. Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца у случају да спор жели да решава пред арбитражом.⁵¹ Послодавац је дужан да запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду. Ове исплате послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана престанка радног односа.⁵²

3.2. Посебна заштита од отказа

Традиционална организација радног места полази од „идеалног“ запосленог спремног да своје време подреди професионалним дужностима, ради с пуним радним временом, прековремено, са (ни)мало одсуства с рада. Породичне дужности запослених, ипак, захтевају слободно време, одсуства с рада и прекиде у каријери ради постизања пуног квалитета породичног живота, па су запослени с породичним дужностима далеко од категорије „идеалних“.⁵³ Законодавац је предвидео изузетне случајеве у којима се запосленом не може отказати уговор о раду. Наиме, послодавац не може отказати уговор о раду запосленом лицу за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета и тада ће се рок за који је уговором заснован радни однос на одређено време продужити до истека коришћења права на одсуство.⁵⁴ Оваква заштитина норма стипулисана је у интересу мајке, оца старатеља, хранитеља и усвојитеља детета. Она је компатибилна одредбама међународног радног

⁵¹ Чл. 185. ЗОР.

⁵² Чл. 186. ЗОР.

⁵³ Балножан К, Посебна заштита запослених с породичним дужностима од отказа уговора о раду, Гласник Адвокатске коморе Војводине бр. 1/2021, Нови Сад, 2021, стр. 147.

⁵⁴ Видети чл. 187. ЗОР.

права.⁵⁵

Такође, предвиђено је да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.⁵⁶

3.3. Отказни рок и новчана накнада

Отказни рок представља време у коме запослени има право и обавезу да остане на послу и након отказа уговора о раду. Сврха отказног рока састоји се у томе да се запосленом да могућност да нађе нови посао, а послодавцу да у току отказног рока обезбеди другог кандидата за посао. Дакле, отказни рок се не одређује само у интересу запосленог, него и у интересу послодавца.⁵⁷

Запослени коме је уговор о раду отказан пошто не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.⁵⁸ Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.⁵⁹ Запослени може у споразуму са надлежним органом код послодавца (када је у питању правно лице), или са предузетником (када послодавац нема својство правног лица), да престане са радом и пре истека отказног рока с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.⁶⁰ Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио. На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у поменутој потврди.⁶¹

⁵⁵ Симоновић Д, Радно право – Четврто ажурирано издање, Пројурис, Београд, 2014, стр. 102.

⁵⁶ Чл. 188. ст. 1. ЗОР.

⁵⁷ Кулић Ж, Перић С, *op. cit.*, стр. 305.

⁵⁸ Чл. 189. ст. 1. ЗОР.

⁵⁹ Чл. 189. ст. 2. ЗОР.

⁶⁰ Чл. 189. ст. 3. ЗОР.

⁶¹ Чл. 189а. ЗОР.

ГЛАВА II

СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА

1. Појам и особености радног спора

У националној правној теорији постоји неколико дефиниција радног спора које у складу са временом свог настанка приказују природу и развој индустријских односа на нашим просторима. Средином шездесетих година прошлог века, једну од дефиниција радног спора дао је проф. Балтић одређујући да су „радни спорови они који настају између радника, односно службеника и организације (послодаваца) поводом повреде права или непосредних личних интереса признатих правним прописима (законом, уредбом или другим правним актом), колективним уговором или уговором о раду за чије је решавање надлежан одређени орган“.⁶² Критика упућена наведеној дефиницији ослања се првенствено на чињеницу да се радни спор дефинише првенствено као индивидуални радни спор, не обухватајући адекватно садржаје који се односе на колективне радне спорове, као ни поступке у складу са којима би се спорови решавали. Нешто свеобухватнију дефиницију радног спора дао је проф. Паравина, према чијем схватању, радни спор се може дефинисати као „спор између радника и послодаваца или синдиката и послодавачког удружења, односно послодавца, а поводом повреде законом признатих индивидуалних или колективних права, односно обавеза по основу радног односа током његовог трајања, по његовом престанку, па и у вези са његовим заснивањем, који се решава пред надлежним судом или другим органом у утврђеном поступку“.⁶³

Поступак за заштиту права из радног односа “активира” се уколико дође до спора између субјеката радног односа. Спор који настане између запосленог и послодавца, као субјеката индивидуалног радног односа и који за предмет има права, обавезе и одговорности из индивидуалног радног односа, означава се изразом индивидуални радни спор. Сходно ЗОР, Закону о парничном поступку⁶⁴

⁶² Рељановић М, Мисаиловић Ј, Решавање радних спорова, Монографија 178, Београд, 2021, стр. 15.

⁶³ *Ibid.*,

⁶⁴ Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023 - др. закон) - у даљем тексту: ЗПП.

и Закону о мирном решавању радних спорова⁶⁵, индивидуални радни спор може се решити: 1) поступком споразумног, односно арбитражног решавања спора, или 2) поступком судског решавања спора.⁶⁶

Тумачећи законске прописе, у ЗОР се не може се наићи на појмовно одређење индивидуалног радног спора, док Закон о мирном решавању радних спорова наводи да се индивидуалним радним спором сматра спор поводом: 1) отказа уговора о раду; 2) радног времена; 3) остваривања права на годишњи одмор; 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом; 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом; 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом; 7) дискриминације и злостављања на раду.⁶⁷

2. Решавање индивидуалног радног спора у парничном поступку

У Републици Србији индивидуални радни спорови решавају се према правилима ЗПП, којима се уређују правила пружања судске заштите у грађанскоправним споровима из радног односа, осим спорова за које је посебним законом предвиђена друга врста поступка. Сходно ЗПП, у парницама из радног односа примењују се одредбе садржане у посебној глави под називом „Поступак у парницама из радних односа“. У случају да поједина питања за потребе решавања парница из радних односа нису уређена наведеном главом, суд ће применити опште одредбе, односно општа правила ЗПП, поштујући начело хитног решавања радних спорова.⁶⁸

Запослени који сматра да је његов радни однос престао на незаконит начин, може остварити заштиту судским путем. Тада је реч о радном спору који запослени покреће⁶⁹ тужбом⁷⁰ а за чије је решавање у првом степену надлежан

⁶⁵ Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС“, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018) - у даљем тексту: ЗМРРС.

⁶⁶ Шундерић Б, Ковачевић Љ, Радно право, Треће допуњено издање, Приручници за полагање правосудног испита, Књига 11, ЈП Службени гласник, Београд, 2021, стр. 485-486.

⁶⁷ Чл. 3. ЗМРРС.

⁶⁸ Рељановић М, Мисаиловић Ј, *op. cit.*, стр. 72.

⁶⁹ Ивошевић З, Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада, Правни записи, Год II, бр. 2, Правни факултет Универзитета Унион, Београд, 2011, стр. 450.

Основни суд.⁷¹ О жалби изјављеној против одлуке Основног суда одлучује Апелациони суд.⁷² Врховни суд одлучује о ванредним правним средствима изјављеним на одлуке судова.⁷³ Када је у спору тужилац запослени за суђење је поред суда опште месне надлежности, месно надлежан суд на чијем подручју се рад обавља или се обављао, односно суд на чијем подручју се рад мора обављати, односно на чијем подручју је заснован радни однос.⁷⁴ Избор суда (тзв. изборна надлежност) прописан је у корист тужиоца. Тужилац тај избор врши подношењем тужбе једном од наведених судова. Он је неопозив, па ако је тужба стигла суду којем је упућена, тужилац се више не може користити привилегијом избора.⁷⁵ У парницама из радних односа странке су запослени и послодавац.⁷⁶ Запослени као тужилац може предузимати радње у поступку лично или посредством пуномоћника.⁷⁷ Пуномоћник запосленог може бити адвокат, крвни сродник у правој линији, брат, сестра или брачни друг, као и представник службе правне помоћи јединице локалне самоуправе, који је дипломирани правник са положеним правосудним испитом.⁷⁸ Запосленог као странку у парницама из радних односа може заступати као пуномоћник представник синдиката чији је запослени члан. Он мора бити дипломирани правник са положеним правосудним испитом.⁷⁹ Ако је тужени, односно послодавац, правно лице његов пуномоћник може бити адвокат као и дипломирани правник са положеним правосудним испитом који је у радном односу у том правном лицу.⁸⁰

Тужба ради поништаја решења о отказу подноси се стварно и месно надлежном суду.⁸¹ Запослени коме је уредно достављено решење о незаконитом

⁷⁰ Тужба је иницијална парнична радња којом се покреће парнична делатност ради заштите повређеног, оспореног или угроженог грађанског субјективног права, тако - Станковић Г, Грађанско процесно право - Прва свеска - Парнично процесно право, Мегатренд универзитет, Београд, 2013, стр. 338.

⁷¹ Чл. 24. ст. 3. Закон о уређењу судова („Сл. гласник РС“, бр. 10/2023) - у даљем тексту: ЗОУС.

⁷² Чл. 26. ст. 1. и ст. 3. ЗОУС.

⁷³ Чл. 32. ст. 1. ЗОУС.

⁷⁴ Кеча Р, Кнежевић С, Грађанско процесно право, Тринаесто допуњено издање, Приручници за полагање правосудног испита, Књига 8, ЈП Службени гласник, Београд, 2017, стр. 386.

⁷⁵ Поповић М, Судска заштита запосленог од незаконитог отказа, Мегатренд универзитет, Правни факултет у Београду, Београд, 2019, стр. 81.

⁷⁶ Станковић Г, *op. cit.*, стр.558.

⁷⁷ Чл. 85. ст. 1. ЗПП.

⁷⁸ Чл. 85. ст. 2. ЗПП.

⁷⁹ Чл. 85. ст. 3. ЗПП.

⁸⁰ Чл. 85. ст. 4. ЗПП.

⁸¹ Поповић М, *op. cit.*, стр. 81.

отказу, треба да покрене парнични поступак у року од 60 дана од дана достављања истог. Ради се о материјалноправном, субјективном и преклузивном року.⁸² Преклузивност значи да странка након истека рока губи право на судску заштиту. Овакво понашање сматра се одрицањем од права на тужбу.⁸³ Тужба ради поништаја решења о отказу се изузетно може поднети и по протеку овог преклузивног рока у неколико случајева: 1) када је тужбу поднело лице које није способно за расуђивање јер преклузивни рокови не делују према овим лицима; 2) када је тужба надлежном суду стигла после истека рока уколико је пре тог рока, услед незнања или очигледне омашке поднета ненадлежном суду; 3) „у случају када се запослени одлучио за мирно решавање спора пред арбитром.“ С обзиром да за време трајања поступка пред арбитром запосленом мирује радни однос, а решење о отказу постаје извршно тек ако арбитар не донесе одлуку у законом одређеном року, рок за подношење тужбе суду рачуна се од дана када је решење о отказу постало извршно, односно једанаестог дана од дана подношења захтева арбитру за споразумно решавање спора,⁸⁴ јер према одредбама ЗОР арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.⁸⁵ У оваквој ситуацији тужилац у тужби мора навести и доставити доказе да је покушао решење спора пред арбитром, али да одлука није донета у законском року, те да од недonoшења одлуке арбитра до подношења тужбе није протекло рок од 60 дана; 4) у случају погрешне правне поуке из решења о отказу јер запослени не може бити жртва такве поуке па ако је тужбу поднео у року наведеном у поуци неће бити изложен дејству преклузије и када је рок одређен законом прошао.⁸⁶

Тужба мора да садржи одређени захтев у погледу главне ствари и споредних тражења, чињенице на којима тужилац заснива захтев, доказе којима се утврђују ове чињенице, вредност предмета спора, као и друге податке које мора имати сваки поднесак.⁸⁷

У тужби, тужилац наводи да је био у радном односу код туженог на

⁸² Станковић Г, *op. cit.*, 559.

⁸³ Поповић М, *op. cit.*, 81.

⁸⁴ *Ibid.*,

⁸⁵ Чл. 194. ст. 5. ЗОР.

⁸⁶ Поповић М, *op. cit.*, 82.

⁸⁷ Чл. 192. ст. 1. ЗПП.

основу уговора о раду на одређеним пословима. Као доказ томе, он доставља закључен уговор о раду. Затим укратко излаже чињенице догађаја, који је довео до решења о отказу, које такође предлаже уз тужбу и указује на незаконито понашање послодавца. За ове тврдње тужилац предлаже извођење одређених доказа, саслушање сведока или вештачења. На крају предлаже да суд усвоји његов тужбени захтев. У парници из радног односа главни тужбени захтев је поништај решења о отказу као незаконитог.⁸⁸

Тужилац може истаћи још један или више тужбених захтева, али оних који су повезани истим чињеничним и правним основом.⁸⁹ Као споредне захтеве тужилац може поднети и захтев за реинтеграцију и захтев за накнаду штете.⁹⁰ Оба захтева прате судбину главног захтева. Ако се главни захтев усвоји, суд ће усвојити и споредне и супротно, ако се главни захтев одбије, биће одбијени и споредни захтеви.⁹¹

Након што суд утврди да је тужба потпуна, разумљива и да садржи све неопходне елементе, доставља је туженом на одговор на коју је он дужан да одговори у року од 30 дана,⁹² који је преклузиван, што значи да неблаговремен одговор на тужбу може проузроковати правне последице које се односе на могућност доношења пресуде на основу пропуштања.⁹³ Тужени је дужан да у одговору на тужбу истакне процесне приговоре и да се изјасни да ли признаје или оспорава истакнути тужбени захтев. Одговор на тужбу мора да садржи и друге податке које иначе садржи сваки уредан поднесак. Ако тужени оспорава тужбени захтев, одговор на тужбу мора да садржи и чињенице на којима тужени заснива своје наводе и доказе којима се утврђују те чињенице.⁹⁴

По достављању одговора на тужбу од стране туженог, суд заказује

⁸⁸ Поповић М, *op. cit.*, стр. 83.

⁸⁹ Видети чл. 197. ст. 1. ЗПП.

⁹⁰ Поповић М, *op. cit.*, стр. 83.

⁹¹ *Ibid.*,

⁹² Чл. 297. ст. 1. ЗПП.

⁹³ Ако тужени не поднесе одговор на тужбу у одређеном року, суд доноси пресуду којом усваја тужбени захтев (пресуда због пропуштања), ако су испуњени следећи услови: 1) туженом је уредно достављена тужба са поуком о последицама пропуштања; 2) чињенице на којима се заснива тужбени захтев нису у супротности са доказима које је сам тужилац поднео или са чињеницама које су општепознате; 3) основаност тужбеног захтева произлази из чињеница наведених у тужби; 4) не постоје општепознате околности из којих произлази да су туженог спречили оправдани разлози да одговори на тужбу. Пресуда због пропуштања неће да се донесе и кад су испуњени ови услови, ако суд нађе да је реч о захтеву којим странке не могу да располажу, такође и ако из чињеница наведених у тужби не произлази основаност тужбеног захтева, суд ће да закаже припремно рочиште, а ако тужба на припремном рочишту није преиначена, суд ће да донесе пресуду којом се тужбени захтев одбија - сходно чл. 350. ЗПП.

⁹⁴ Чл. 298. ст. 1. и ст. 2. ЗПП.

припремно рочиште. Идеја стадијума припремног рочишта јесте да се главна расправа заврши на једном рочишту, односно да се у том стадијуму правна ствар доведе у стање које ће омогућити брз и несметан развој главне расправе.⁹⁵ Ако на припремно рочиште не дође тужилац, а уредно је позван, сматраће се да је тужба повучена, осим ако тужени не захтева да се рочиште одржи.⁹⁶ Припремно рочиште почиње излагањем тужбе, после чега тужени износи одговор на тужбу. Ако је потребно суд ће да затражи од странака разјашњење у погледу њихових навода или предлога. Суд ће упознати странке са њиховим правом да спор могу да реше мирним путем,⁹⁷ као и на могућност поравнања пред судом.⁹⁸ Суд ће на овом рочишту утврдити које су чињенице неспорне, односно општепознате и које су чињенице спорне и која би правна питања требало да се расправе. Суд ће одлучити која ће доказна средства да изведе на главној расправи и решењем ће да одреди временски оквир за спровођење поступка.⁹⁹ 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, ако оцени да одржавање припремног рочишта није потребно.¹⁰⁰ Правила о терету доказивања примењује се и у овој парници са изузетком да терет доказивања о постојању оправданих разлога за отказ лежи на послодавцу. Правило је да свако доставља доказе на које се позива. Ипак, у овим споровима, у случају да запослени има сазнање о доказу који се налази код послодавца или трећег лица може захтевати од суда прибављање таквог доказа.¹⁰¹

На основу резултата изведених доказа које суд цени по слободном судијском уверењу доноси се пресуда. Пресудом се одлучује у границама постављеног тужбеног захтева. Суд је везан утврђеним чињеничним стањем али не и правним основом наведеним у тужби. У сваком конкретном случају суд испитује се решење о отказу у формалном и материјалном смислу односно да ли је послодавац поштовао прописан поступак отказа, а затим да ли су разлози за отказ били дозвољени односно да ли понашање запосленог оправдава доношење

⁹⁵ Поповић М, *op. cit.*, стр. 85.

⁹⁶ Чл. 304. ЗПП.

⁹⁷ Чл. 305. ЗПП.

⁹⁸ Видети чл. 336. ЗПП.

⁹⁹ Чл. 308. ст. 2-3. ЗПП.

¹⁰⁰ Чл. 309. ст. 1. ЗПП.

¹⁰¹ Поповић М, *op. cit.*, стр. 86.

решења о отказу.¹⁰² Суд ће поништити решење о отказу због формалних неправилности, на пример, ако послодавац није запосленог упозорио на постојање разлога за отказ у законом предвиђеној писаној форми; ако решење о отказу није уручено лично запосленом ако је решење о отказу које је донето истог дана кад и упозорење, без остављања законског рока за изјашњење о разлозима који су запосленом стављени на терет; ако разлози за отказ који се стављају на терет запосленом нису исти и у упозорењу и у решењу о отказу; ако решење није донело овлашћено лице; ако решење о отказу не садржи идентификацију повреде радне обавезе у погледу начина, времена и места извршења; ако је решење донето по протеклу преклузивних рокова.¹⁰³

Ако нема услова за поништај решења из формалних разлога, суд испитује да ли је решење о отказу донето на основу ваљаних - оправданих разлога за отказ који су такве природе да оправдавају решење о отказу.¹⁰⁴ Оправдан разлог за отказ био би на пример ако је запослени поново повредио радну обавезу или је пак одбијао да изврши радни задатак без оправданог разлога.¹⁰⁵

Против пресуде донете у првом степену странка може да изјави жалбу у року од 8 дана. Право на изјављивање ревизије у радним споровима изричито је регулисано у ЗПП. Такође, ревизија против пресуде и посебна ревизија дозвољени су, између осталог, и у парницама поводом престанка радног односа.¹⁰⁶

¹⁰² *Ibid.*,

¹⁰³ Видети пресуде Врховног касационог суда у наведеном делу Поповић Мирјане, Судска заштита запосленог од незаконитог отказа, стр. 87.

¹⁰⁴ Поповић М, *op. cit.*, стр. 87.

¹⁰⁵ *Ibid.*, стр. 87-88.

¹⁰⁶ Станковић Г, *он. цит.*, стр. 560.

ГЛАВА III

НЕЗАКОНИТ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Престанак радног односа без оправданог (ваљаног) разлога

„Незаконито отпуштање нарушава основна права радника, као што је право на рад, што може довести до негативних социјалних последица за обе стране радног уговора.“¹⁰⁷

Одредбама ЗОР законодавац предвиђа оправдане разлоге за давање отказа од стране послодавца, те предвиђа шта се не сматра оправданим разлогом за отказ.¹⁰⁸ С друге стране, Конвенција о престанку радног односа на иницијативу послодавца бр. 158¹⁰⁹ која је донета на нивоу МОП, уместо термина *оправдани*, користи термин *ваљани* разлог, што је адекватнији термин за разлог који треба наступити како би послодавац отказао радни однос запосленом.

Конвенција бр. 158 прописује да радни однос запосленом неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност и понашање запосленог или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.¹¹⁰ Ова Конвенција одређује разлоге који се неће сматрати ваљаним разлозима за престанак радног односа, па су исти: 1) чланство у синдикату или учешће у активностима ван радног времена, или уз сагласност послодавца, за време радног времена; 2) тражење функције радничког представника, односно садашење или раније иступање у том својству; 3) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти; 4) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло; 5) одсуство са посла за време породилског одсуства.¹¹¹ Такође, привремено одсуство с посла због болести или због повреде не представља ваљан разлог за престанак радног односа.¹¹²

¹⁰⁷ Иванов, В. П. Судебная практика по делам о незаконном увольнении: тенденции и проблемы, Журнал российского права, No. 6, Москва, 2023, стр. 45.

¹⁰⁸ Видети чл. 179. и чл. 183. ЗОР.

¹⁰⁹ Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори бр. 4/84, 7/91) – у даљем тексту: Конвенција бр. 158.

¹¹⁰ Чл. 4. Конвенција бр. 158.

¹¹¹ Чл. 5. Конвенција бр. 158.

¹¹² Чл. 6. Конвенције бр. 158.

„Концепт отказа уговора о раду на неодређено време од стране послодавца карактерише дуг пут од концепта отказа грађанског права - најпре пуне слободе отказа уговора о раду на неодређено време (уз поштовање отказног рока, током безмало читавог 19. века) до забране злоупотребе отказа (од краја XIX. до друге половине XX. века), да би се уместо грађанскоправног концепта постепено потврђивао концепт радног права заснован на идеји стабилности запослења - концепт начелне недопуштености отказа од стране послодавца осим из оправданих разлога. На међународном плану, тек је са доношењем Конвенције бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца потврђен концепт оправданог разлога отказа од стране послодавца. У земљама социјализма, радно законодавство је карактерисало концепт стабилности запослења, што је по правилу водило напуштању уговора о раду као инструмента „буржоаског права“ и правног основа за заснивање радног односа. У радном законодавству земаља транзиције реafirмише се концепт оправданог разлога отказа уговора о раду на одређено време од стране послодавца.“¹¹³

Као пример праксе указаћемо на пресуду Врховног касационог суда којом се преиначује пресуда Апелационог суда у Београду, тако што се одбија жалба туженог и потврђује пресуда Првог основног суда у Београду. Наиме, закључак Врховног касационог суда се односио на то да када се има у виду број запослених код туженог и број запослених којима је по основу технолошког вишка отказан уговор о раду, јасно је да тужени има обавезу да донесе програм решавања вишка запослених у складу са Законом о раду. У наведеном случају технолошки вишак су представљала 93 запослена и то 75 запослених којима је уговор отказан уз исплату стимулативне отпремнине и 18 запослених којима је уговор о раду отказан уз исплату законске отпремнине. Послодавац не може тврдити да је број радника који су проглашени за технолошки вишак 18 те да се према њима управља приликом доношења програма за решавање вишка запослених.¹¹⁴

Поставља се питање, у којим случајевима се сматра да је престанак радног односа незаконит? Да ли се ради о незаконитом отказу може се ценити

¹¹³ Лубарда Б, *op. cit.*, стр. 293.

¹¹⁴ Пресуда Врховног касационог суда којом је преиначена пресуда Апелационог суда у Београду Гж1, бр.3615/2014 од 04.12.2015. године.

само у односу на конкретне случајеве. На пример, ако послодавац да отказ одређеној категорији лица, којој по закону не сме дати отказ, наравно да ће се радити о незаконитом отказу јер је поступање послодавца у контрадикторности са законском регулативом. Даље, у одређеним привредним друштвима, на пример, надлежан за одлучивање о престанку радног односа може бити само тачно одређени орган, директор, и осим њега, ниједно друго лице које је запослено у том предузећу не може другом лицу отказати радни однос. Тада ће се, такође радити о незаконитом отказу. Такође, свако кршење правила којима се одређује оtkзни поступак има за последицу незаконитост отказа.¹¹⁵

На пример, учешће у законитом штрајку не може се санкционисати отказом уговора о раду, али је одредбом чл. 18. ст. 2. Закона о штрајку прописано када члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку чини повреду радне дужности за коју се може изрећи мера престанка радног односа. Дакле, уколико запослени добије отказ уговора о раду због наводне повредне радне дужности (чл. 18. Закона о штрајку), коју није извршио, и суд у поступку утврди да не постоји конкретно противправно поступање - индивидуална одговорност запосленог током штрајка, донеће коначну одлуку којом се утврђује незаконитост решења о отазу уговора о раду.¹¹⁶

„Проблематична“ за запослене су законска радноправна решења у правним системима појединих држава, као на пример решења из Закона о правима запослених у Великој Британији. Чл. 94. овог Закона прокламовано је право запосленог да не може бити неправедно отпуштен, те да право на заштиту од таквог отказа може захтевати уколико испуњава услов у погледу радног стажа од две године. У поступку пред радним судом који је покренут због неправедног отказа, у првој фази се утврђује постојање оправданог разлога за отказ. У овој фази терет доказивања је на послодавцу и он треба доказати оправданост отказа. Постоје две групе разлога за отказ: потенцијално оправдани разлози и аутоматски оправдани разлози. Фокус је на тзв. потенцијално оправдане разлоге који се односе на понашање запосленог или „неки други

¹¹⁵ Миљковић М, Незаконит и неоправдан престанак радног односа, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, vol. 39 бр. 1 – 4, Удружење правника у привреди Србије, 2002, , стр. 63.

¹¹⁶ Видети пресуду Врховног касационог суда Рев.2.бр.2626/2019 од 24.06.2020. године, <https://www.vrh.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-26262019-35163-%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82-%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B0%D0%B7>.

значајан разлог“. У другој фази поступка, суд оцењује да ли је разлог за отказ био разуман и довољан како би послодавац одлучио о отпуштању запосленог.¹¹⁷ Међутим, ради се о томе да је под појмом „неки други значајан разлог“ обухваћено свако понашање запосленог, осим оних најтривијалнијих, те се на тај начин ретко дешава да запослени успе у спору и докаже неоправданост отказа.¹¹⁸ Постављене су две алтернативне методе које би избалансирале однос на релацији послодавац - запослени у поступку поводом неоправданог отказа. Прва метода значила би измену закона у смислу сужавања обима понашања запосленог које би било санкционисано отказом.¹¹⁹ Друга метода за решавање проблема је она по којој би било оправдано отпустити запосленог само због понашања којим крши услове дефинисане уговором о раду.¹²⁰

Законска регулатива указује на то када и под којим условима може престати радни однос. Дакле, свако кршење ове регулативе приликом давања отказа запосленом је незаконит престанак радног односа. С обзиром да се ради о отказу који је незаконит, тако се и запосленом мора дати право заштите од истог, како би се исправила неправилност која је учињена приликом доношења решења о отказу. Консеквентно томе, запослени може остваривати заштиту од незаконитог отказа судским или вансудским путем. За нас је много значајнија судска заштита запосленог од незаконитог отказа, па ћемо се у овом раду задржати само на њој.

2. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Уколико 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.¹²¹ Из саме формулације одредбе „Уколико суд у току поступка утврди да је запосленом

¹¹⁷ Collins M. P, Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal, Industrial Law Journal, 2021, The Author(s) 2021, Published by Oxford University Press, стр. 601. <https://research-information.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/300867631/dwab018.pdf> .

¹¹⁸ *Ibid.*, стр. 602.

¹¹⁹ *Ibid.*, стр. 616.

¹²⁰ *Ibid.*, стр. 617.

¹²¹ Чл. 191. ст.1. ЗОР.

престао радни однос без правног основа...“ закључујемо да се ради о материјалноправној незаконитости отказа, али не и процесноправној незаконитости, као што је то било у ранијем закону. Ранији закон није правио разлику између материјалноправне и процесноправне незаконитости отказа, а запослени је имао иста права независно од врсте незаконитости која је утврђена.¹²² Законодавац је, дакле, најпре одредио могућност враћања на рад запосленог коме је послодавац дао незаконит отказ. 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.¹²³ 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.¹²⁴ Такође, послодавац мора запосленом надокнадити и штету,¹²⁵ што мора учинити кумулативно са обавезом враћања запосленог на рад, јер се ове обавезе међусобно не искључују.¹²⁶ Сврха накнаде штете запосленом лицу, била би, сагласно ЗОО, успостављање оног стања које је било актуелно пре него што је послодавац истом одредио незаконит отказ.¹²⁷ Оваква надокнада штете која се кумулира са враћањем запосленог на рад, представља тзв. реституциону

¹²² Коментар измена и допуна Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Савез самосталних синдиката Војводине, Нови Сад, септембар 2014. године, стр. 61.

¹²³ Ковачевић Перић С, Незаконит престанак радног односа: Правне последице пресуде у радном спору, Тематски зборник, Научно истраживачки пројекат: „Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности“, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2016, стр. 421.

¹²⁴ Видети образложење пресуде Врховног касационог суда у Београду Рев.2.бр.582/2015 од 10.12.20215.године, <https://www.vrh.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B225822015%D0%B2%D1%80%D0%B0%D1%9B%D0%B0%D1%9A%D0%B5%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B4>.

¹²⁵ Штета је умањење нечије имовине (обична штета) и спречавање њеног повећања (измакла корист), као и наношење другог физичког или психичког бола или страха (нематеријална штета) - чл. 155. Закона о облигационим односима („Сл. лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Сл. лист СРЈ“, бр. 31/93, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 18/2020), - у даљем тексту: ЗОО.

¹²⁶ Ковачевић Перић С, Незаконит престанак радног односа: Правне последице пресуде у радном спору, *op. cit.*, стр. 421.

¹²⁷ Видети: чл. 185. ст. 1. ЗОО.

накнаду.¹²⁸ Накнада штете утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајуће порезе и доприносе 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 послодавца¹²⁹, а исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.¹³⁰ Тако, сагласно чл. 191. ст. 1. надлежни судови одлучују о реинтеграцији и реституцији права запосленог у случају да се судском одлуком утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, при чему реинтеграција подразумева враћање на рад уз исплату накнаде штете у висини изгубљене зараде и других примања која му по закону, општем акту послодавца или уговору о раду припадају (реституција).¹³¹

За бонусе, награде, и примања по основу доприноса пословном успеху послодавца може се рећи да би била неизвесна и да су се оправдано нашла ван оквира штете проузроковане незаконитим престанком радног односа. Међутим, потраживања накнаде за исхрану и регреса за годишњи одмор, у сваком случају би била остварена да запосленом није незаконито престао радни однос. Из наведеног разлога, није требало да се и ова потраживања нађу ван оквира штете коју је запослени претрпео.¹³²

Накнада штете за изосталу зараду због незаконитог престанка радног односа може, услед дугог трајања судског поступка и затезне камате која се обрачунава на главни дуг, достићи екстремно високе износе, што послодавце, као једине дужнике обавезе, чини незадовољним. У циљу разматрања овог проблема, проф. Зоран Ивошевић и адв. Милан Ивошевић, дали су коментар да би било оправдано да се, у случају када је судски поступак ради поништаја решења о престанку радног односа и накнаде штете трајао дуго и није био окончан у разумном року, подели одговорност између послодавца и суда. Овакав коментар стоји из разлога што је суд дужан да води рачуна да се судски спор оконча у разумном року. Тако, ако оштећени накнаду целокупне штете захтева

¹²⁸ Лазаревић А, Накнада штете као правна последица незаконитог отказа, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, број 10 – 12, Удружење правника у привреди Србије, Београд, 2015, стр. 96.

¹²⁹ Чл. 191. ст. 2. ЗОР.

¹³⁰ Чл. 191. ст. 3. ЗОР.

¹³¹ Из образложења пресуде Врховног касационог суда у Београду Рев.2 бр.1912/2019 од 15.10.2020.године. <https://www.vrh.sud.rs/sr-lat/rev2-19122019-vra%C4%87anje-na-rad>.

¹³² Ивошевић З, Ивошевић М, *op. cit.*, стр. 447.

само од послодавца, суд би требало да га обавезе да плати само део накнаде за период од прекида рада до истека разумног рока за вођење спора, а да захтев за период од истека тог рока до враћања запосленог на рад одбије услед недостатка стварне легитимације туженог. За други део захтева правну легитимацију има држава јер је она, као правно лице, по чл. 172. ст. 1. ЗОО, одговорна за штету коју причини њен орган. Тужена страна, дакле треба бити и Република Србија. На ово указује и одлука Уставног суда Србије Уж-8076/2014 од 19.05.2016. године: „Утврђивање одговорности Републике Србије за штету коју њени органи проузрокују трећем лицу у вршењу или у вези са вршењем законом поверних овлашћења, може бити предмет судског поступка за накнаду тако причињене штете“.¹³³

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде.¹³⁴ Послодавац је такође дужан да запосленог поново пријави на социјално осигурање, од дана када је извршио одјаву осигурања због незаконитог престанка радног односа и да му период у коме није радио упише у радну књижицу, како би се обезбедило да запослени и даље има континуитета у осигурању и након незаконитог отказа.¹³⁵

Законске одредбе које су изазвале полемике међу правним теоретичарима односе се на установљавање права запосленог који нема интенције у погледу враћања на рад, као и регулативе која се односи на права запосленог у случају када се послодавац противи враћању запосленог на рад. Наиме, ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.¹³⁶ Онда када суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа,

¹³³ *Ibid.*, стр. 447-448.

¹³⁴ Чл. 191. ст. 4. ЗОР.

¹³⁵ Ковачевић Перић С, Незаконит престанак радног односа: Правне последице пресуде у радном спору, *op. cit.*, стр. 421.

¹³⁶ Чл. 191. ст. 5. ЗОР.

уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу, односно у износу од 36 зарада запосленог.¹³⁷ Накнада штете у овим случајевима, односно када се запослени не враћа на рада, одређује се као компензациона накнада.¹³⁸ Иако је право запосленог на реституциону накнаду експлицитно везано искључиво за враћање на рад, законодавац није експлицитно искључио право на реституциону накнаду запосленом који не захтева враћање на рад, или пак чијем се враћању на рад противи послодавац, и остварује право на компензациону накнаду. Стога се у теорији поставило питање: Да ли компензациона накнада искључује право запосленог на реституциону накнаду или запослени који не захтева враћање на рад има право на кумулиране обе накнаде?¹³⁹ Судска пракса је, у већини случајева, подржавала тумачење према коме се уз исплаћивање компензационе штете исплаћује и реституциона штета, односно исплаћују се кумулативно и не искључују једна другу.¹⁴⁰ На истом је становишту и проф. Ковачевић Перић која истиче да „новчани износ који је послодавац дужан да плати због противљења враћању незаконито отпуштеног лица на рад, до 36 зарада (или коју само то лице тражи, до 18 зарада) и накнада штете у виду изгубљене зараде и других примања не би смели једно друго да искључују, већ су то права која припадају кумулативно“.¹⁴¹ Теоретичари који су настојали да докажу да се ове обавезе послодавца међусобно искључују позивали су се на облигационоправне институте, на замену испуњења и пренов. Позивајући се на чл. 308. ЗОО, који гласи: „Обавеза престаје ако поверилац у споразуму са дужником прими нешто друго уместо онога што му се дугује“, проф. Лазаревић је наговестила да је запослени одредивши се за исплату компензационе накнаде одустао од враћања на рад и свих права која из тога произилазе, па тако овде нема места причи о кумулацији двеју накнада. С друге стране, код пренова уговарањем нове обавезе ранија престаје, са свим споредним правима која су била везана за ранију обавезу.¹⁴² Обавеза послодавца према запосленом по основу незаконитог отказа је враћање

¹³⁷ Чл. 191. ст. 6. ЗОР.

¹³⁸ Лазаревић А, *op. cit.*, стр. 96.

¹³⁹ *Ibid.*, 98.

¹⁴⁰ Коментар измена и допуна Закона о раду, Савез самосталних синдиката Војводине, *op. cit.*, стр. 61.

¹⁴¹ Перић Ковачевић С, Незаконит престанак радног односа: Правне последице пресуде у радном спору, *op. cit.*, стр. 422.

¹⁴² Лазаревић А, *op. cit.*, стр. 101.

запосленог на рад, што подразумева пријаву на социјално осигурање, обезбеђење истих или одговарајућих послова, *pro futuro* обезбеђење свих права по основу рада, као и исплату реституционе накнаде, чиме долази до пуне реинтеграције запосленог у радни однос. Сходно томе, опредељење запосленог за компензациону накнаду, као замену испуњења или нови предмет обавезе, интегрална обавеза послодавца по основу незаконитог отказа би, сагласно чл. 308, односно чл. 350. ЗОО, у целости била угашена и престала да постоји, чиме би се угасила и обавеза исплате реституционе накнаде. Наведена последица управо доказује да се ове накнаде не могу кумулирати, већ да се, напротив, узајамно искључују.¹⁴³ Други аргумент, да компензациона накнада нема за циљ успостављање претходно нарушене имовинске равнотеже (*restitutio in integrum*), већ искључиво надокнаду претпостављене изгубљене добити запосленог који нема вољу да успостави незаконито прекинут радни однос, ауторка наводи, треба сагледати кроз природу и садржину института измакле користи, који представља добитак који се могао основано очекивати према редовном току ствари или према посебним околностима, а чије је остварење спречено штетниковом радњом или пропуштањем. Дакле, *conditio sine qua non* постојања изгубљене добити је постојање каузалитета, односно директне узрочно-последичне везе између поступања послодавца и измакле користи за запосленог, која се састоји у пропуштеној будућој заради која је могла бити остварена радом код послодавца. Овај каузалитет не постоји у ситуацији када се запослени својом слободном вољом определи да не тражи враћање на рад и остваривање зараде и других права из радног односа *pro futuro*.¹⁴⁴ Након анализирања ових пар супротстављених аргумената, аутор је става да је законодавац веома нејасном формулацијом дискутованих одредаба направио пропуст у смислу да није изричито предвидео могућност кумулације компензационе и реституционе накнаде, чак и ако није ни изричито искључио могућност њихових кумулација. Међутим, одредба чл. 191. која гласи: „Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца...“ , указује

¹⁴³ *Ibid.*, 102.

¹⁴⁴ *Ibid.*,

на то да се само врши компензација за оно време које је запослени провео у радном односу код послодавца, што даље значи да период након доношења решења о незаконитом отказу није обухваћен том накнадом, те да враћање у пређашње стање, односно реинтеграција запосленог, није доследно извршена. На крају, ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац повредио процедуру предвиђену за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.¹⁴⁵ Под зарадом сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.¹⁴⁶ Накнада зараде, и у овом случају, умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа. Овде се суочавамо са ситуацијом у којој је суд нашао да постоји основ за престанак радног односа, а да је решење о престанку радног односа незаконито искључиво због повреде процесних норми. Када из тих разлога решење о престанку радног односа буде поништено, овом одредбом се тражи да суд одбије захтев запосленог за враћање на рад уз досуђивање накнаде штете у износу од само шест изосталих зарада.¹⁴⁷ Овде ћемо указати на пример судске праксе Врховног касационог суда. Наиме, Врховни касациони суд је на основу утврђеног чињеничног стања, нашао да је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе, али да постоје битни недостаци у отказном поступку учињени од стране послодавца: послодавац је упутио обавештење (које суд цени као упозорење о отказу) у ком обавештењу је послодавац запосленом оставио рок од 8 дана за изјашњење на околности из истог. Тужени се изјаснио и пре истека рока од 8 дана остављеном у обавештењу, док је послодавац донео решење о отказу и пре него се запослени изјаснио. Врховни суд је потврдио пресуду Апелационог суда, са обрзаложењем да је послодавац учинио поведу одредбе чл. 179. ст. 1. и ст. 2. ЗОР у складу са одребом чл. 7. Конвенције МОП бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, те да упозорење запосленом нема само формални карактер, већ да се отказни поступак мора спровести у строго прописаној законској форми како би се запосленом дала могућност да се изјасни на све

¹⁴⁵ Чл. 191. ст. 7. ЗОР.

¹⁴⁶ Чл. 191. ст. 8. ЗОР.

¹⁴⁷ Перић Ковачевић С, Незаконит престанак радног односа: Правне последице пресуде у радном спору, *op. cit.*, стр. 423.

околности из упозорења. У смислу предњег, Врховни касациони суд је потврдио став Апелационог судда о враћању запосленог на рад, а с обзиром на то да је отказно решење незаконито.¹⁴⁸

„Незаконито отпуштање радника повлачи за собом враћање на посао, исплату зараде за време принудног одсуства и надокнаду нематеријалне штете.“¹⁴⁹ „Послодавац који је незаконито отпустио радника има обавезу да надокнади раднику не само материјалну, већ и нематеријалну штету нанету таквим отпуштањем.“¹⁵⁰ Овакво регулисање правних последица незаконитог отказа присутно је у руском радноправном законодавству и разликује се од нашег законског одређења у томе што руски законодавац предвиђа и надокнаду нематеријалне штете. Међутим, проучавајући неколико различитих научних дела из области незаконитог престанка радног односа, може се бар наслутити закључак о томе шта представља нематеријална штета која је на терету послодавца. С тим у вези тумачећи цитат чланка руског аутора: „Враћање на посао у случају незаконитог отпуштања обухвата не само враћање на радно место, већ и враћање свих повређених права радника,“¹⁵¹ аутор овог рада је слободним тумачењем закључила да запослени у смислу руског радноправног законодавства, има право на све оно што се гарантује по нашем законодавству, али и на накнаду нематеријалне штете која је сатисфакција за стање у којем се отупуштено лице налазило, а то је осећање страха за сопствену економску егзистенцију и егзистенцију породице, осећање нисковредновања сопствене личности јер је послодавац управо према том лицу прекршио закон и довео га у знатно неповољнији положај. „Судска пракса показује да радницима у случају незаконитог отпуштања могу бити додељене значајне суме компензација за претрпљену нематеријалну штету.“¹⁵²

¹⁴⁸ Видети пресуду Врховног касационог суда Рев2.бр.1789/2020 од 18.11.2020.године, <https://www.vrh.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B221789202035163%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B0%D0%B7>.

¹⁴⁹ Смирнов, О. В, Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, О. В. Смирнов, В. А. Никитин. - М.: Экзамен, Москва, 2021, стр. 147.

¹⁵⁰ Сидоров, А. Н, Социальные последствия незаконного увольнения работников, Современное право, No. 3, Москва, 2022, стр. 91.

¹⁵¹ Петров, С. А. Правовые последствия незаконного увольнения в российском трудовом праве, Трудовое право в России и за рубежом, No. 4, Москва, 2022, стр. 57.

¹⁵² Смирнова, Е. В. Восстановление на работе как основной способ защиты трудовых прав при незаконном увольнении, Вестник трудового права, No. 2, Москва, 2021, стр. 15.

Интересантна је „тактика“ послодаваца Немачке, који како би избегли високе судске трошкове у поступку поводом отказа, добровољно нуде запосленима отпремнине које премашују законом предвиђене износе отпремнина за случај отказа.¹⁵³

Тумачећи одредбе чл. 191. ЗОР, закључује се да се ипак не може остварити сврха потпуне накнаде штете код запосленог. На пример, уколико се тумачи одредба ст. 6. овог члана која се односи на права запосленог када се у поступку утврди да му је радни однос престао без правног основа, али послодавац у току поступку докаже да постоје околности које указују да наставак радног односа неће бити могућ, суд ће пошто одбије захтев запосленог за враћање на рад, одлучити да му досуди на име накнаде штете 36 зарада. Приликом формулације овакве одредбе, законодавац није најобазривије водио рачуна о томе колика ће штета заиста наступити код запосленог, односно, поставља се као кључно питање дужина трајања судског поступка. Уколико би судски поступак трајао до три године или тачно три године, накнада штете у висини од 36 зарада би била адекватна. Међутим, уколико би поступак трајао дуже од три година, запослени би по окончању поступка био само делимично обештећен јер би у сваком случају добио на име накнаде штете 36 зарада које му сходно Закону следују. Према мишљењу аутора, најлогичније и најправедније решење би било када би законска формулација одредбе чл. 191. ст. 6. ЗОР гласила овако: “Када се у поступку утврди да је запосленом радни однос престао без правног основа, али послодавац у току поступку докаже да постоје околности које указују да наставак радног односа неће бити могућ, суд ће пошто одбије захтев запосленог за враћање на рад, одлучити да му досуди на име накнаде штете еквивалентан износ зарада са дужином трајања судског поступка.” Дакле, уколико би судски поступак трајао четири године, послодавац би запосленом морао надокнатиди штету у висини од 48 зарада.

¹⁵³ Jahn, Elke J, Wie wirkt der Kündigungsschutz?, Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung - Journal for Labour Market Research, ISSN 2510-5027, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Vol. 38, Iss. 2/3, Nürnberg, 2005, стр. 287. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158606/1/iab-zaf-v38-i2-3-pp284-304.pdf>.

ГЛАВА IV

ОСОБЕНОСТИ ПОСТУПКА ИЗВРШЕЊА

1. Покретање и вођење поступка извршења

Поступак извршења представља редован пут грађанскоправне судске заштите и исти се спроводи у циљу коначног намирења потраживања извршног повериоца.¹⁵⁴ За разлику од паричног поступка, који је когниционог карактера, јер је намењен решавању спора у смислу рашчишћавања спорног правног стања кроз његово утврђење, поступак извршења служи принудном остварењу права које је у највећем броју случајева претходно утврђено управо у парничном поступку,¹⁵⁵ с тим да се поступак извршења може покренути и без претходног вођења парничног или ког другог поступка, онда када је исправа подобна за покретање и спровођење поступка извршења (веродостојна исправа).

Сходно Закону о извршењу и обезбеђењу, поступак извршења покреће се тако што извршни поверилац подноси предлог за извршење на основу извршне или веродостојне исправе, а по службеној дужности покреће се само ако је законом одређено.¹⁵⁶ Поступак извршења се по службеној дужности покреће када је извршна исправа решење суда о трошковима парничног или кривичног поступка који су исплаћени из предрачунских средстава суда, када је извршна исправа решење о новчаној казни изреченој због повреде процесне дисциплине, када се ради о новчаним казнама које су изречене због повреде едиционе дужности, када се ради о наплати судских такси и онда када извршна исправа потиче од самог извршног суда.¹⁵⁷ По поднетом предлогу за извршење на основу извршне или веродостојне исправе одлучује суд, док по предлогу за извршење на основу извршне или веродостојне исправе ради намирења новчаног потраживања насталог из комуналних услуга и сродних делатности

¹⁵⁴ Боранијашевић В, Одлагање извршења, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Удружење правника у привреди Србије, број 4-6/2019, Београд, 2019, стр. 715.

¹⁵⁵ Кеча Р, Кнежевић М, Грађанско процесно право, Деветнаесто измењено издање, Приручници за полагање правосудног испита, Књига 8, ЈП Службени Гласник, Београд, 2022, стр. 502.

¹⁵⁶ Чл. 3 ст.1 Закона о извршењу и обезбеђењу („Сл. гласник РС“, бр. 106/2015, 106/2016 - аутентично тумачење, 113/2017 - аутентично тумачење, 54/2019, 9/2020 - аутентично тумачење и 10/2023 - др. закон) - у даљем тексту: ЗИО.

¹⁵⁷ Тако: Боранијашевић В, Предлог за извршење на основу веродостојне исправе, Научно истраживачки пројекат “Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији” - Тематски зборник - пројекат друга свеска, Косовска Митровица, 2020, стр. 40.

одлучује јавни извршитељ.¹⁵⁸

Најједноставније би било да се судске одлуке и друге извршне и веродостојне исправе добровољно извршавају. Поступак извршења има за циљ да у коначности усклади понашање извршног дужника са садржином извршне или веродостојне исправе.¹⁵⁹

2. Стварна, месна и функционална надлежност извршног суда

Стварна надлежност у поступку извршења се односи на питање који суд, по врсти и рангу, одређује извршење и који, када је уопште надлежан за то, спроводи извршење.¹⁶⁰ Стварна надлежност у поступку извршења, сходно ЗОУС, припада основним и привредним судовима.¹⁶¹

Основни судови су надлежни да одређују извршење на основу извршних исправа донетих од стране судова опште надлежности, прекршајних судова и управних органа и да одређују извршење на основу веродостојних исправа, уколико у тим извршним стварима није надлежан привредни суд¹⁶² или јавни извршитељ.¹⁶³ Судска надлежност је искључива за извршење чињења које може предузети само извршни дужник, нечињења или трпљења, враћање запосленог на рад и извршење извршних исправа у вези с породичним односима, осим наплате законског издржавања.¹⁶⁴ Када је у питању стварна надлежност за спровођење поступка извршења ради враћања запосленог на рад, и руско законодавство се определило за исто решење. Тако, у руској федерацији одређено је да су судски извршитељи у обавези да обезбеде спровођење судске одлуке о враћању радника на посао, укључујући и изрицање казни послодавцу у случају непоштовања.¹⁶⁵

¹⁵⁸ Чл. 3. ст. 2-3. ЗИО.

¹⁵⁹ Бодирога Н, Извршитељ, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2/2011, стр. 199.

¹⁶⁰ Кеча Р, Кнежевић М, Грађанско процесно право, Четрнаесто измењено издање, Приручници за полагање правног испита, Књига 8, ЈП Службени гласник, 2018, стр. 509.

¹⁶¹ Чл. 24. ст. 2. и чл. 27. ст. 2. ЗОУС.

¹⁶² Видети чл. 27. ЗОУС.

¹⁶³ Станковић Г, Трговчевић Прокић М, Поступак извршења и поступак обезбеђења у Републици Србији, ЈП Службени гласник, 2020, стр. 68-69.

¹⁶⁴ Чл. 4. ст. 1. ЗИО.

¹⁶⁵ Петров, Н. А, Роль судебных приставов в защите трудовых прав работников, Вестник трудового права, No. 3, Москва, 2023, стр. 45.

Месна надлежност суда у поступку извршења може бити општа и посебна месна надлежност. Посебна месна надлежност одређена је према различитим критеријима, у зависности од врсте, средстава и предмета извршења.¹⁶⁶ Општа месна надлежност суда у поступку извршења припада суду на чијем подручју извршни дужник има пребивалиште ако је у питању физичко лице, односно седиште када се ради о правном лицу.¹⁶⁷ У извесном броју случајева долази до раздвајања месне надлежности тако да се једним судовима поверава доношење решења о извршењу, а другим спровођење извршења.¹⁶⁸

Посебна месна надлежност која искључује примену правила о општој месној надлежности, може да буде искључива и изборна месна надлежност. Искључива месна надлежност, као врста посебне месне надлежности, предвиђена из разлога економичности, ефикасности и целисходности, врши елиминацију правила о општој месној надлежности. Искључива месна надлежност предвиђена је за одређивање извршења на непокретностима извршног дужника, а када се ради о извршењу на покретним стварима, искључиву надлежност има суд на чијем се подручју налази покретна ствар. Изборна месна надлежност треба да омогући извршном повериоцу да на најбољи могући начин оствари своје специфичне интересе. Извршни поверилац располаже правом да бира месно надлежни суд до подношења предлога за извршење, осим ако се извршење спроводи на непокретности. После тог тренутка избор месно надлежног суда је дефинитивно извршен и сви остали, потенцијално месно надлежни судови за поступање у конкретној извршној правној ствари, постају ненадлежни.¹⁶⁹

Међутим, ако је у предлогу за извршење или обезбеђење новчаног потраживања назначено више средстава или предмета извршења или обезбеђења, за одлучивање о предлогу за извршење, односно обезбеђење, месно је надлежан суд који је надлежан да одлучује о средству извршења или обезбеђења које је прво назначено. Ако је између више средстава или предмета назначена и непокретност, за одлучивање о предлогу за извршење, односно

¹⁶⁶ Станковић Г, Боранијашевић Б, Право извршења и право обезбеђења, Прво издање, Косовска Митровица, 2017, стр. 42.

¹⁶⁷ Видети: чл. 7. ЗИО.

¹⁶⁸ Кеча Р, Грађанско процесно право, Правни факултет Универзитета у Београду, Јавно предузеће Службени Гласник, Пиручници за полагање правосудног испита, Београд, 2009, стр. 450-451.

¹⁶⁹ Станковић Г, Боранијашевић Б, *op. cit.*, стр. 42-43.

обезбеђење искључиво месно је надлежан суд на чијем се подручју налази непокретност.¹⁷⁰

Функционална надлежност суда у поступку извршења хоризонтално је подељена између извршног суда и јавног извршитеља, као и других помоћних органа у поступку извршења. Суд одређује извршења у стварима у којима је искључиво надлежан и спроводи извршење само у одређеним извршним стварим, с тим што суд који је одредио извршење не мора бити надлежан и за његово спровођење. Суд који одређује извршење, не спроводи увек исто, из разлога што тај поступак извршења спроводи јавни извршитељ који је искључиво надлежан да спроведе извршење, осим у оним стварима које су у искључивој надлежности суда. Суд који је одредио извршење, надлежан је да одлучује о приговору против решења које је донето поводом предлога за утврђивање неправилности у току спровођења извршења.¹⁷¹

Тумачећи чл. 4. ЗИО¹⁷² закључује се да је обим надлежности суда за спровођење извршења, и те како сужен доношењем ЗИО из 2011. године¹⁷³, којим је и уведена расподела послова између суда и јавног извршитеља.

Вертикална функционална надлежности се односи на поделу надлежности поводом правних лекова против решења о извршењу и других одлука донетих у поступку извршења.¹⁷⁴ Када је у питању састав суда у извршном поступку, исти може бити инокосни или колегијални.¹⁷⁵ Судија појединац у првом степену доноси решења и закључке, док веће од троје судија одлучује о приговору и жалби.¹⁷⁶

3. Предлог за извршење на основу извршне исправе

Предлог за извршење је иницијални акт којим извршни поверилац покреће поступак извршења код стварно и месно надлежног суда, на основу

¹⁷⁰ Чл. 8. ЗИО.

¹⁷¹ Станковић Г, Боранијашевић Б, *op. cit.*, стр. 43-44.

¹⁷² Видети: чл. 4. ЗИО.

¹⁷³ Закон о извршењу и обезбеђењу, („Службени гласник, бр. 31/2011, 99/2011 - др.закон, 109/2013 - одлука УС 55/2014 и 139/2014“).

¹⁷⁴ Станковић Г, Боранијашевић Б, *op. cit.*, стр. 44.

¹⁷⁵ *Ibid.*, стр. 45.

¹⁷⁶ Видети: чл. 12. ЗИО.

извршне или веродостојне исправе.¹⁷⁷

Покретање поступка предлогом за извршење последица је аутономије воље у домену грађанских субјективних права и принципа диспозиције јер од воље повериоца зависи да ли ће вршити своје право на принудно намирење и да ли ће покренути поступака за принудну реализацију свог извршног потраживања на основу извршне исправе којом располаже.¹⁷⁸ Предлог за извршење мора имати форму поднеска и мора садржати све како би суд могао по њему поступити. Предлог мора бити јасан и разумљив. Садржина предлога за извршење зависи од садржине извршне исправе, од врсте потраживања које се намирује, као и конкретног средства извршења које ће се применити ради остваривања извршног потраживања.¹⁷⁹

Предлог за извршење на основу извршне исправе, предаје се извршном суду у писаној форми најмање четири примерака.¹⁸⁰ У предлогу за извршење, извршни поверилац, односно његов пуномоћник, у обавзи су да означи идентификационе податке о извршном повериоцу и извршном дужнику, извршну исправу, потраживање извршног повериоца, једно средство и један предмет или више средстава и предмета извршења, или захтев да се извршење одреди на целокупној имовини извршног дужника, али и друге податке који су потребни за спровођење извршења.¹⁸¹ Уз предлог за извршење прилаже се извршна исправа у оригиналу, овереној копији или препису, с тим што извршна исправа мора да садржи потврду о извршности.¹⁸²

Идентификациони подаци о странкама у извршном поступку, чије изостављање би имало за последицу формалну неуредност предлога за извршење, таксативно су наведени у ЗИО. Тако, идентификациони подаци о извршном дужнику и извршном повериоцу који је физичко лице су лично име и пребивалиште, као и јединствени матични број грађана. Када је извршни дужник и/или извршни поверилац прано лице идентификациони подаци јесу пословно име, седиште, матични број и порески идентификациони број правног лица. Идентификациони подаци о извршном дужнику и извршном повериоцу

¹⁷⁷ Видети чл. 6-7. ЗИО.

¹⁷⁸ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, Коменар закона о извршењу и обезбеђењу, Службени гласник, 2022, стр. 361.

¹⁷⁹ Станковић Г, Боранијашевић Б, *op. cit.*, стр. 96.

¹⁸⁰ Видети чл. 59. ст. 4. ЗИО.

¹⁸¹ Видети чл. 59. ст. 2. ЗИО.

¹⁸² Чл.59. ст. 3. ЗИО.

који је страном правно лице су пословно име и седиште и одговарајући идентификациони број. Идентификациони подаци о извршном дужнику и извршном повериоцу који је предузетник или физичко лице које обавља делатност јесу пословно име или име и презиме и матични број и порески идентификациони број.¹⁸³ Остављена је законска могућност извршном повериоцу да поднесе предлог за извршење ради намирења новчаног потраживања на целокупној имовини извршног дужника, у ком случају извршни поверилац није у обавези да у предлогу за извршење означи предмет и средство извршења.¹⁸⁴ Одредбом чл. 300. ЗИО одређује се и додатна садржина предлога за извршење поред предње наведене.¹⁸⁵

Ако је извршни поверилац потписао предлог за извршење, а пропустио је да уз предлог приложи пуномоћје за адвоката који је у предлогу означен као пуномоћник, суд није дужан да наложи извршном повериоцу да поднесе суду пуномоћје, јер извршни поверилац може у поступку извршења да поступа и без пуномоћника-адвоката. Уколико је предлог за извршење саставио пуномоћник из реда адвоката, поднесак треба да садржи и његов печат и сигнатуру.¹⁸⁶

По поднетом предлогу за извршење суд мора одлучити у року од осам дана од дана пријема предлога за извршење и то на начин што ће донети решење о извршењу, одбацити или одбити предлог за извршење.¹⁸⁷ Извршни поверилац може у току целог извршног поступка користити право повлачења предлога за извршење, па и после правноснажности решења о извршењу и то без пристанка извршног дужника у ком случају долази до обуставе извршног поступка. Међутим, извршни поверилац може поновити предлог за извршење,¹⁸⁸

¹⁸³ Чл. 30. ЗИО.

¹⁸⁴ Чл. 60 ст. 1. ЗИО.

¹⁸⁵ Поред идентификационих података у предлогу за извршење назначавају се и број текућег рачуна извршног повериоца, као и број текућег рачуна извршног дужника који није изузет од принудног извршења. Законом је одређено да извршни поверилац у предлогу за извршење против Републике Србије, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, има означити и директног корисника буџетских средстава због чијег рада је настало потраживање, као и јединствени број корисника јавних средстава који припада том директном кориснику буџетских средстава. Садржина предлога за извршење је иста и када је извршни дужник индиректни корисник буџетских средстава. Извршни поверилац је дужан да о намери подношења предлога за извршење писменим путем обавести министарство надлежно за финансије најкасније тридесет дана пре подношења предлога за извршење. Пре подношења предлога за извршење против извршног дужника који је директни или индиректни корисник буџетских средстава, извршни поверилац је дужан да поднесе захтев Комори јавних извршитеља за одређење јавног извршитеља коме ће поднети предлог за извршење.

¹⁸⁶ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 362.

¹⁸⁷ Чл. 64. ЗИО.

¹⁸⁸ Чл. 65. ЗИО.

на основу исте исправе по којој је обустављен првопокренути поступак извршења.

4. Појам и врсте извршне исправе

Извршна исправа је правни акт којим је ауторитативно и несумњиво утврђено постојање извршног потраживања. Извршна исправа је генусни појам којим законодавац означава различите врсте јавних исправа које представљају основ за извршење.¹⁸⁹ Врсте извршних исправа су таксативно побројане у чл. 41. ЗИО,¹⁹⁰ и исте имају нужно кондемнаторну природу.¹⁹¹ Извршне судске одлуке су пресуде и решења, при чему извршну судску одлуку представља и решење о издавању платног налога.¹⁹² Извршна судска одлука је по правилу она која је претходно постала правноснажна. Међутим, извршна судска одлука може бити и судска одлука која није постала правноснажна ако је законом прописано да жалба не задржава извршење.¹⁹³

ЗИО одређује да судска одлука која гласи на давање или чињење постаје извршна ако је постала правноснажна и ако је протекао рок за добровољно испуњење обавезе. Рок за добровољно испуњење обавезе тече од када је извршни дужник примио судску одлуку, ако законом није друкчије одређено. Судска одлука у којој је одређен услов за испуњење обавезе постаје извршна кад услов наступи. Судска одлука која гласи на нечињење или трпљење постаје извршна када постане правноснажна, ако у њој није друкчије одређено. Као што је већ у тексту наведено, правноснажност не мора бити услов за извршност

¹⁸⁹ Станковић Г, Боранијашевић Б, *op. cit.*, стр. 73.

¹⁹⁰ Извршне исправе су: 1. извршна судска одлука и судско поравнање који гласе на давање, чињење, нечињење или трпљење; 2. извршна одлука донета у прекршајном или управном поступку и управно поравнање који гласе на новчану обавезу ако посебним законом није друкчије одређено; 3. извод из Регистра залогe и извод из Регистра финансијског лизинга; 4. уговор о хипотеци и заложна изјава; 5. план реорганизације у стечајном поступку чије је усвајање решењем потврдио суд; 6. јавнобележничке исправе које имају снагу извршне исправе; 7. споразум о решавању спора путем посредовања, који испуњава услове одређене законом којим се уређује посредовање у решавању спорова; 8. одлука Уставног суда којом је усвојен захтев подносиоца уставне жалбе за накнаду штете; 9. исправа која је према ЗИО или другим законом одређена као извршна исправа.

¹⁹¹ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 256.

¹⁹² Видети: Станковић Г, Трговчевић Прокић М, *op. cit.*, стр. 103-104.

¹⁹³ *Ibid.*, стр. 104.

одређене судске одлуке, тако да уколико је законом одређено да правни лек не задржава извршење, одлука ће бити извршна.¹⁹⁴

4.1. Потврда о извршности

Потврдом или клаузулом о извршности утврђује се да је одлука постала извршна. На предлог странке, ову потврду издаје суд или други орган који је донео извршну исправу у првом степену, или јавни бележник тако што потврду ставља на извршну исправу. Неосновану потврду о извршности укида решењем суд или други орган који је издао, или јавни бележник, на предлог странке или по службеној дужности.¹⁹⁵

4.2. Подобност извршне исправе за извршење

Да би једна извршна исправа имала својство извршне исправе, мора бити подобна за извршење јер то произилази из начела строгог формалног легалитета.¹⁹⁶ Начело строгог формалног легалитета подразумева да су при одлучивању о предлогу за извршење, суд и јавни извршитељ везани извршном и веродостојном исправом, а да суд није овлашћен да испитује законитост и правилност извршне исправе.¹⁹⁷ Извршна исправа је подобна да се на основу ње донесе решење о извршењу ако садржи податке о извршном повериоцу, извршном дужнику и предмет, врсту и обим испуњења обавезе. Уколико у извршној исправу није одређен рок за добровољно испуњење обавезе, он износи осам дана од достављања извршне исправе извршном дужнику.¹⁹⁸ На пример, када другостепени суд преиначи првостепену пресуду која је правноснажна тренутком њеног доношења, али своје дејство производи тренутком достављања туженом (извршном дужнику), рок за добровољно испуњење се рачуна од дана

¹⁹⁴ Чл. 43. ЗИО.

¹⁹⁵ Чл. 44. ЗИО.

¹⁹⁶ Станковић Г, Трговчевић М, *op. cit.*, стр. 109.

¹⁹⁷ Чл. 5. ЗИО.

¹⁹⁸ Чл.47. ЗИО.

достављања пресуде и она постоје извршна протеком рока од 8 дана од дана достављања.¹⁹⁹

Уколико доспелост обавезе не може да се утврди из извода из Регистра залогe, извршни поверилац подноси писмени доказ о томе да је извршном дужнику оставио накнадни рок да испуни обавезу. Уколико је само део одређене одлуке (судске, управн, поравнања, јавнобележничке исправе) постао извршан, извршни орган може донети решење о извршењу само у односу на тај део који извршан.²⁰⁰

5. Решење о извршењу на основу извршне исправе

Решење о извршењу на основу извршне исправе јесте одлука извршног суда или јавног извршитеља којом се усваја захтев за извршење који је био формулисан у предлогу за извршење и одређује извршење.²⁰¹ ЗИО прописује садржину решења о извршењу на основу извршне исправе. У решењу о извршењу означава се суд, извршни поверилац и извршни дужник с идентификационим подацима, извршна исправа, потраживање извршног повериоца, средства и предмети извршења, упутство о праву на изјављивање правног лека²⁰², жалбе или приговора,²⁰³ и други подаци који су потребни за спровођење извршења. Уколико извршни поверилац у предлогу за извршење није назначио средство и предмет извршења, јавни извршитељ, без предлога извршног повериоца, доноси закључак којим после идентификовања имовине извршног дужника одређује средство и предмет извршења.²⁰⁴ С обзиром на то да у предлогу за извршење извршни поверилац означава јавног извршитеља који ће спровести решење о извршењу, у решењу о извршењу се назначава да ће

¹⁹⁹ Станковић Г, Трговчевић М, *op. cit.*, стр. 110.

²⁰⁰ Чл. 47. ЗИО.

²⁰¹ Станковић Г, Боранијашевић Б, Грађанско процесно право, ЈП Службени гласник, Београд, 2023, стр. 748.

²⁰² Чл. 66. ЗИО.

²⁰³ ЗИО прописује могућност изјављивања жалбе извршног повериоца или извршног дужника на решење о извршењу на основу извршне исправе, док је могућност изјављивања приговора оријентисана на побијање решења о извршењу на основу веродостојне исправе. Видети одредбе чл. 73 - 112. ЗИО.

²⁰⁴ Чл. 66. ЗИО.

означени јавни извршитељ спровести извршење.²⁰⁵ Пошто је донео решење о извршењу, суд доставља означеном јавном извршитељу решење о извршењу са копијом извршне исправе, док јавни извршитељ ово решење о извршењу доставља извршном повериоцу и извршном дужнику.²⁰⁶ Предвиђена је могућност извршног дужника за подношење захтева за изузеће јавног извршитеља, о ком захтеву одлучује суд у року од пет дана од пријема захтева. Против решења о одбацивању или одбијању захтева за изузеће јавног извршитеља дозвољен је приговор. Подношење захтева за изузеће јавног извршитеља и подношење приговора против решења којим је захтев за изузеће одбачен или одбијен не одлаже извршење или обезбеђење.²⁰⁷ Уколико је означени јавни извршитељ спречен да спроведе решење о извршењу, може о томе обавестити суд у року од пет дана од пријема решења које се треба извршити.²⁰⁸ Разлози спречености могу се односити на постојање разлога за искључење, престанак рада канцеларије јавног извршитеља због пензионисања, разрешење јавног извршитеља и друго.²⁰⁹ Суд ово обавештење јавног извршитеља одмах прослеђује извршном повериоцу и позива га да у одређеном року назначи другог јавног извршитеља како не би дошло до обуставе поступка. Када извршни поверилац означи новог јавног извршитеља, суд доноси решење којим се мења личност јавног извршитеља који ће спровести поступак извршења. Уколико новоозначени јавни извршитељ није месно надлежан да поступа у спровођењу решења о извршењу, странке могу изјавити приговор на решење којим се мења личност јавног извршитеља.²¹⁰ Уколико је суд искључиво надлежан за извршење, решење о извршењу свима њима доставља суд.²¹¹

²⁰⁵ Чл. 68. ст. 1. ЗИО.

²⁰⁶ Чл. 70. ст. 1. ЗИО.

²⁰⁷ Чл. 68. ЗИО.

²⁰⁸ Чл. 69. ЗИО.

²⁰⁹ Станковић Г, Трговчевић Прокић М, *op. cit.*, стр. 150.

²¹⁰ Чл. 69. ЗИО.

²¹¹ Чл. 70. ЗИО.

ГЛАВА V

ОСОБЕНОСТИ ИЗВРШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД

1. Добровољно извршење судске одлуке о враћању запосленог на рад

У случају када је суд донео одлуку којом се послодавцу налаже да врати запосленог на рад, та одлука мора бити извршена или добровољним или принудним путем. Пресуда којом се окончава радни спор по основу незаконитог престанка радног односа има двојаку правну природу – конститутивну и кондемпнаторну. Пресуда је, конститутивна у делу у којем се поништава решење послодавца о отказу, док се кондемпнаторност пресуде одражава у делу којем се пресудом налаже послодавцу да врати запосленог на рад и тиме отклони последице незаконитог престанка радног односа. Међутим, доношењем пресуде, поступак заштите права запосленог се не окончава. С обзиром на кондемпнаторни карактер пресуде, потребно је да уследи извршење обавезе садржане у изреци пресуде које представља усклађивање правног и фактичког стања, тј. нормативног и стварног.²¹²

У изреку пресуде донете у парници из радног односа, у ставу у којем суд налаже послодавцу да врати запосленог на рад, суд одређује рок за добровољно извршење чинидбе, односно парнициони рок. Тако, парнициони рок за враћање запосленог на рад код послодавца јесте 8 дана. У овом року, послодавац је дужан да поступи по налогу из изрека пресуде и врати запосленог на рад,²¹³ а како би “предухитрио“ покретање поступка принудног извршења од стране запосленог.

²¹² Мисаиловић Ј, Враћање на рад запосленог након незаконитог престанка радног односа, Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије: Зборник радова, књига 9, Правни факултете Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2019, стр. 334-335.

²¹³ Сходно чл. 440. ст. 1. ЗПП.

2. Начело хитности

Читава структура поступка извршења и обезбеђења конципирана је на на принципу хитности.²¹⁴ Начело хитности једно је од основних и доминантних начела извршне процедуре јер од брзине у спровођењу извршења и остваривања правне заштите зависи не само коначно намирење повериоца, него и заштита поретка и ауторитета судова као органа државне власти.²¹⁵

Законодавац је извршни поступак и поступак обезбеђења одредио као хитне поступке.²¹⁶ Да би се поступак извршење спровео ефикасно, законодавац је предвидео строге законске и преклузивне рокове за предузимање процесних радњи свих учесника у поступку.²¹⁷ Последица пропуштања странке да радњу предузме у законском року доводи не само до преклузије, већ и до обустављања поступка у одређеним случајевима. С друге стране, законодавац је санкционисао и поступање судије и јавног извршитеља који се не придржавају законских рокова у смислу дисциплинске прекршајне одговорности ових органа (чл. 16. ЗИО).²¹⁸

У извршном поступку и поступку обезбеђења није дозвољен застој у поступку, рок у коме су странке и остали учесници дужни да по налогу суда или јавног извршитеља предузму радње не може бити дужи од осам дана, уколико то законом није изрчито дозвољено. Суд и јавни извршитељ дужни су да о захтеву или предлогу странке или другог лица одлуче у року од осам дана и да писани отправак одлуке доставе учесницима у наредних пет радних дана, ако законом није одређен другачији рок.²¹⁹ Законодавац је изрчито забранио застој у поступку како би се поступак ефикасно одвијао у разумном року.²²⁰ Овде треба направити разлику између застоја и застајања с поступком. Одредбама ЗИО (2015) изрчито је предвиђено да суд или јавни извршитељ могу да застану с поступком до настанка одређеног фактичког или правног стања које омогућава даље несметано одвијање поступка.²²¹

Уколико дође до прекида извршни поступак по сили закона, јавни

²¹⁴ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 114.

²¹⁵ Станковић Г, Трговчевић М, *op. cit.*, стр. 47.

²¹⁶ Чл. 15. ЗИО.

²¹⁷ Станковић С, Трговчевић Г, *op. cit.*, стр. 47.

²¹⁸ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 117.

²¹⁹ Чл. 15. ЗИО.

²²⁰ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 114.

²²¹ *Ibid.*, стр. 115.

извршитељ, на предлог странке или по службеној дужности, ће поставити привременог заступника странци, а поступак ће се наставити и пре него што престане разлог због кога је прекинут.²²² По пријему предлога за извршење, суд је дужан да одлучи у року од осам дана, док ће исто решење отпремити странкама у року од три дана од дана доношења истог.²²³

Да би се остварило начело хитности, законодавац је ограничио, односно искључио примену одређених процесних института, као што је на пример предлог странке за делегирање надлежности искључен, а до одлагања решења о извршењу може доћи само у законом дозвољеним условима.²²⁴

Извршење почиње да се спроводи пре правноснажности решења о извршењу,²²⁵ што значи да изјављивање правног лека не задржава извршење решења.

ЗИО одређује да уколико се повреди право на суђење у разумном року и суд или јавни извршитељ не одлуче по правним лековима у роковима који су законом одређени, такво поступање органа поступка ће се увек узети у обзир у поступку за заштиту права на суђење у разумном року.²²⁶ Право на суђење у разумном року, прокламовано је Конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода која је ратификована од стране Републике Србије, имплементирана у наше законодавство. Одредбом је прописано: „свако, приликом одлучивања о његовим грађанским правима и обавезама или кривичној оптужби против њега, има право на правичну и јавну расправу, у разумном року пред независним и непристрасним судом, образованим на основу Закона.“²²⁷

²²² Чл. 29. ЗИО.

²²³ Чл. 64. ЗИО.

²²⁴ Станковић С, Трговчевић Г, *op. cit.*, стр. 47.

²²⁵ Чл. 133. ЗИО.

²²⁶ Чл. 17. ЗИО.

²²⁷ Чл. 6. ст. 1. Конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 9/2003, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/2010).

3. Принудно извршење одлуке о враћању запосленог на рад

„Механизми принудног извршења усмерени су на обезбеђивање стварног враћања нарушених радних права, укључујући враћање радника на посао.“²²⁸

Институт извршења ради враћања запосленог на рад је регулисан одредбама ЗИО, које се примењују онда када запослени одлучи да принудним путем оствари своје право из судске пресуде којом је послодавац обавезан да га врати на рад. По правилима поступка извршења, као облика грађанскоправне заштите, поступа се када постоји потреба за принудним остварењем потраживања извршног повериоца. Уколико извршни дужник није добровољно поступио по налогу суда садржаном у диспозитиву кондемпнаторне пресуде, извршни поверилац има право да покрене поступак извршења ради намирања свог потраживања.²²⁹

До поступка извршења ради враћања запосленог на рад долази онда када извршни поверилац поседује извршну исправу на основу које је послодавац дужан да га врати на рад или распореди на одговарајуће радно место, а послодавац при том није поступио по одлуци суда. Дужност је на страни послодавца да спроведе одлуку суда о враћању запосленог на рад или распоређивању на одређене послове, доносећи неопходне одговарајуће одлуке у року који је одређен одлуком суда. Међутим, када послодавац не донесе одлуку о враћању запосленог на рад или о распоређивању на одговарајуће радно место, настаје потреба за принудним извршењем, када запослени, као извршни поверилац, има право да покрене поступак извршења код месно надлежног суда.²³⁰

²²⁸ Иванов, А. П, Проблемы исполнения решений суда о восстановлении на работе, Трудовое право в России и за рубежом, No. 5, Москва, 2021, стр. 67.

²²⁹ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, Право и привреда – Часопис за привредноправну теорију и праксу, Удружење правника у привреди Србије, бр. 7-9/2018, 2018, стр. 418.

²³⁰ *Ibid.*, стр. 418-419.

4. Надлежност и ток поступка

Стварна надлежност за одлучивање по предлогу за извршење за враћање запосленог на рад је искључива и припада судовима.²³¹ Суд је надлежан за одређивање извршења, као и за спровођење извршења ради враћања запосленог на рад. Поступак извршења ради враћања запосленог на рад је и у периоду важења претходног закона био у искључивој надлежности суда, иако су управо његовим одредбама у наш правни систем уведени приватни, односно сада јавни, извршитељи, који су били надлежни да спроводе извршење у великом броју поступака извршења.²³² На истом становишту је и Закон о извршењу и објезбеђењу Црне Горе који одређује искључиву стварну надлежност суда за враћање запосленог на рад,²³³ док Закон о извршном поступку Федерације БиХ није ни вршио промене у погледу дерогирања надлежности на јавне извршитеље, те стварна надлежност за враћање запосленог на рад свакако припада судовима.²³⁴ Овакво одређење стварне надлежности за извршење решења ради враћање запосленог на рад, доминантно је и у руском радноправном законодавству, те су судски извршитељи обавезни да обезбеде спровођење судске одлуке о враћању радника на посао, укључујући и изрицање казни послодавцу у случају непоштовања.²³⁵ С друге стране, Закон за извршување Републике Северне Македоније у својим одредбама одређује искључиво извршитеље као стварно надлежне за спровођење извршења.²³⁶

За одлучивање о предлогу за извршење и спровођење извршења обавезе послодавца да врати запосленог на рад, односно да га распореди на одређене послове, месно је надлежан и суд на чијем се подручју налази седиште послодавца.²³⁷ Овом одредбом предвиђена је елективна надлежност (надлежност по избору извршног повериоца), односно запосленог који се по извршној

²³¹ Чл. 4. ст. 1. ЗИО.

²³² Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 419.

²³³ Чл. 4. Закона о извршењу и објезбеђењу Црне Горе („Сл. лист ЦГ“, бр. 36/2011, 28/2014, 20/2015, 22/2017, 76/2017 - одлука УС и 25/2019) - у даљем тексту: ЗИОЦГ.

²³⁴ Закон о извршном поступку Федерације БиХ („Службене новине Федерације БиХ“, бр. 32/2003, 52/2003 - испр., 33/2006, 39/2006 - исправка, 39/2009, 35/2012 и 46/2016 и „Службени гласник БиХ“, бр. 42/2018 - одлука Уставног Суда) - у даљем тексту: ЗИПБИХ.

²³⁵ Петров, Н. А, Роль судебных приставов в защите трудовых прав работников, *op. cit.*, стр. 45.

²³⁶ Чл. 3. Закона за извршување Републике Северне Македоније („Службен весник на РМ“ бр.72/16, 142/16, 233/18 и 14/20) и Одлука на Уставен суд У.бр.143/2016 од 29 ноември 2017 година („Службен весник на РМ“ бр.178/17) и Одлука на Уставен суд У.бр.135/2016 од 24 јануари 2018. година („Службен весник на РМ“ бр.26/18) – у даљем тексту: ЗИРСМ.

²³⁷ Чл. 381. ЗИО.

исправи мора или вратити на рад или распоредити на одређене послове.²³⁸ Правилком о одређивању опште месно надлежног суда у одредби чл. 7. ЗИО, поред критеријума пребивалишта или боравишта извршног дужника, помиње се, сасвим исправно и критеријум седишта извршног дужника. Треба поменути и ситуације у којима послодавац има седиште, али трајно обавља делатност у месту различитом од свог седишта, а извршни поверилац је у таквом огранку био запослен и треба га вратити на рад тамо где је обављао рад. Законом о привредним друштвима (чл. 19. ст. 2.) предвиђено је да се, када се трајно обавља делатност у месту различитом од седишта привредног друштва, може у поступку који треће лице иницира против привредног друштва, засновати надлежност суда и према том месту. Поред тога, чл. 54. ЗПП предвиђена је елективна надлежност у случају парнице против правног лица које има огранак изван свог седишта, ако је спор који се решава у парници проистекао из правног односа тог огранка, као и да, поред опште месно надлежног суда, може да буде надлежан и суд на чијем подручју се налази огранак правног лица. Уз то, за решавање спора против правног лица које има седиште у иностранству, а у погледу обавеза које су засноване у Републици Србији или се у њој морају испунити, предвиђено је да тужба може да се поднесе суду на чијем се подручју налази стално заступништво или седиште органа правног лица коме је поверено да врши његове послове (чл. 55. ЗПП).²³⁹

Исти став о месној надлежности налази се и у црногорском законодавству,²⁴⁰ док законодавство БиХ одређује месну надлежност за спровођење извршења ради враћања запосленог на рад у другачијој законској формулацији, те одређује да је је месно надлежан суд на чијем подручју је заснован радни однос,²⁴¹ што не мора бити нужно седиште послодавца, јер запослени и послодавац могу зановати радни однос и у огранку привредног друштва - послодавца, уколико то привредно друштво има огранке у другим местима ван његовог седишта.

Сходно домаћем ЗИО, чини се очигледним да је законодавац предвидео изборну месну надлежност јер је поред суда опште месне надлежности, надлежан и суд на чијем се подручју налази седиште послодавца. Поједини

²³⁸ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 1317.

²³⁹ *Ibid.*, стр. 1318-1319.

²⁴⁰ Чл. 242. ЗИОЦГ.

²⁴¹ Чл. 214. ЗИПБИХ.

аутори износе критике на рачун ове одребе сматрајући је бесмисленом, имајући у виду да је послодавац истовремено и извршни дужник, те да извршни поверилац нема између чега да бира јер су општа и изборна месна надлежност у том случају увек идентичне. Међутим, констатујући како се ради о неизменљивој радњи послодавца, аутори сматрају да извршни поверилац може да бира између суда опште месне надлежности и надлежности суда на чијем подручју он треба да се врати на радно место.²⁴²

Извршни поступак ради враћања запосленог на рад покреће се предлогом за извршење од стране запосленог као извршног повериоца. Предлог за извршење као иницијални акт, мора имати садржину предвиђену законом.²⁴³

Предлог за извршење мора садржати идентификационе податке о извршном повериоцу и извршном дужнику, приложеном извршну исправу у оригиналу или овереној копији или препису, потраживање извршног повериоца. Извршни поверилац мора доставити предлог за извршење у најмање четири примерака.²⁴⁴ Извршни поверилац је у обавези да наведе средство извршења из спектра средстава извршења предвиђених законом ради намирања неновчаног потраживања, као и предмет извршења на коме треба да се спроведе извршење.²⁴⁵ Запослени, као извршни поверилац, који захтева враћење на рад, у предлогу за извршење истиче и свој захтев за извршење. Према у закону овакав захтев за извршење није изричито предвиђен као саставни део садржине предлога за извршење, извршни поверилац је у обавези да истакне захтев за извршење као процесни захтев којим од суда захтева да му правна заштита буде дефинитивно пружена. Захтев за извршење представља правозаштитни захтев извршног повериоца којим он врши своје право на правну заштиту, а који садржи тражење извршног повериоца којим он од суда захтева да се одреди и спроведе поступак извршења ради остваривања његовог неновчаног потраживања.²⁴⁶

Рок за иницирање поступка принудног извршења, законодавац је одредио на следећи начин: „Предлог за извршење не може се поднети када истекне 60 дана од дана када је извршни поверилац стекао право да поднесе

²⁴² Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 419-420.

²⁴³ *Ibid.*, стр. 420.

²⁴⁴ Чл. 59. ЗИО.

²⁴⁵ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 420.

²⁴⁶ *Ibid.*,

предлог“²⁴⁷ У правној теорији, наилази се на критике ове одредбе те се указује да је формулација којом се указује да извршни поверилац „не може“ поднети предлог када истекне 60 дана од дана када је стекао право да поднесе предлог за извршење, неадекватна, те да је неубичајено и некоректно забрањивати извршном повериоцу да поднесе неблаговремени предлог за извршење. Наиме, како је неблаговремено подношење предлога за извршење везано за преклузиван законски рок, неблаговремено покретање поступка извршења би за последицу имало губитак права на пружање правне заштите, те ће извршни суд решењем одбацити овакав неблаговремени предлог, али тек онда када испита и утврди ову околност.²⁴⁸ Када је у питању само одређивање дана од када је извршни поверилац стекао право да поднесе предлог, с обзиром да ЗИО не предвиђа посебна правила о рачунању рокова, а пошто се ради о преклузивном року одређеном на дане, у смислу сходне примене ЗПП требало би да се као први дан рока узима први дан после протеча парижског рока у коме је извршни дужник био дужан да предузме дуговану чинидбу (чл. 103. ст. 2. ЗПП).²⁴⁹

Чини се да се запослени као извршни поверилац може наћи у две ситуације: прва ситуација би била у случају да суд у пресуди означи рок у коме је послодавац обавезан да врати запосленог на рад или га распореди на одговарајуће радно место, тада извршни поверилац рок од 60 дана, за подношење предлога за извршење, рачуна од дана истека рока за добровољно извршење од стране извршног дужника. Друга ситуација је она када суд није у пресуди означио рок у коме послодавац има вратити запосленог на рад, онда ће се рок од 60 дана за покретање поступка извршења, рачунити од дана истека парижског рока, пошто је одлука суда кондемнаторна по својој природи.²⁵⁰ ЗИП БиХ одређује двоструко краћи рок за иницирање поступка извршења ради враћања запосленог на рад од 30 дана,²⁵¹ док је ЗИО ЦГ поново на истом становишту са нашим Законом, те предвиђа рок за иницирање поступка извршења ради враћања запосленог на рад од 60 дана од дана када је запослени стекао право да поднесе предлог.²⁵² Закон Северне Македоније одређује знатно дужи рок за иницирање овог поступка, те он износи 6 месеци од дана од ког је

²⁴⁷ Чл. 382. ЗИО.

²⁴⁸ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *оп. цит.*, стр. 1320.

²⁴⁹ *Ibid.*, стр. 1321.

²⁵⁰ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *оп. цит.*, стр. 421.

²⁵¹ Чл. 215. ст. 1. ЗИПФБИХ.

²⁵² Чл. 243. ЗИОЦГ.

извршни поверилац могао поднесе предлог за извршење.²⁵³ По мишљењу аутора овог рада, остављање могућности запосленом да у року од 6 месеци иницира поступак извршења ради враћања на рад (као у Р. Северној Македонији), није адекватна циљевима поступка извршења у оваквим правним стварима. Наиме, наше законодавство се, прописујући одредбе у ЗИО, постарало да поступак извршења ради враћања запосленог на рад буде спроведен уз строгу примену начела хитности. Самим тим, рок који је предвиђен у нашем Закону, сасвим је примерен за иницирање поступка од стране запосленог као извршног повериоца, а имајући у виду и саму природу института враћања на рад, која је у тесној вези са економским егзистенцијалним могућностима извршног повериоца. Самим тим, подразумева се да сваки запослени, као извршни поверилац, инсистира на што бржој реализацији враћања на радно место. Такође, ако се узме у обзир то да извршни суд спроводи радње уз примену начела хитности како би се поступак извршења што пре окончао, с правом се треба очекивати да се и запосленом остави краћи рок за иницирање поступка извршења.

Након пријема предлога за извршење, суд најпре испитује да ли је стварно и месно надлежан за одлучивње по предлогу за извршење, а затим испитује формалну уредност предлога за извршење, као и то да ли су испуњени услови за одлучивање.²⁵⁴ Суд цени да ли је исправа на основу које се предлаже извршење извршна, да ли је извршни поверилац преклудираним правом за тражење извршења и да ли предлог за извршење одговара садржини извршне исправе.²⁵⁵

Извршни суд затим доноси решење о извршењу, које се спроводи на начин регулисан законом.²⁵⁶

²⁵³ Чл. 234. ЗИРСМ.

²⁵⁴ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 421.

²⁵⁵ Мицовић М, Незаконит отказ уговора о раду - Враћање запосленог на рад као вид принудног остваривања ненормативног потраживања - Зборник радова правног факултета у Приштини, Косовска Митровица, 2021, стр. 233.

²⁵⁶ Чл. 383. ЗИО.

5. Начин спровођења извршења

Извршење ради враћања запосленог на рад, односно ради његовог распоређивања на одређене послове спроводи се изрицањем новчане казне послодавцу и његовом одговорном лицу, према одредбама о изрицању новчане казне ради предузимања радње коју може предузети само извршни дужник.²⁵⁷ Идентично решење налази се и у Закону Цргне Горе,²⁵⁸ Закону Федерације БиХ,²⁵⁹ као и у законским одредбама Р. Северне Македоније.²⁶⁰

У поступку извршења ради враћања запосленог на рад, суд решењем о извршењу налаже послодавцу и његовом одговорном лицу да запосленог врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место. У решењу се послодавцу одређује и “примерени рок” за извршење радње. Примерени рок је онај у коме ће послодавац и његово одговорно лице предузети правне и фактичке радње које су потребне како би запослени био враћен на рад или распоређен на одговарајуће радно место.²⁶¹ Уколико извршни дужник не предузме радњу у примереном року, суд ће му изрећи новчану казну, након чега ће по службеној дужности донети решење о извршењу новчане казне.²⁶² Истовремено по предлогу извршног повериоца, суд ће донети ново решење којим одређује нови примерени рок за извршење радње и изрећи ће нову новчану казну извршном дужнику, вишу од претходне, ако извршни дужник не предузме радњу у року. Уколико извршни дужник поново пропусти рок за извршење радње, суд ће по службеној дужности поново донети решење о извршењу новчане казне, онолико пута колико је потребно, док извршни дужник не изврши радњу.²⁶³

Висина изречених новчаних казни, а нарочито изрицање у повећаним износима, има за циљ не само принуду ради извршења радње коју може извршити само извршни дужник, овде послодавац, већ има и превентивну улогу у конкретном поступку спровођења извршења и ширу превентивну улогу тако да делује у смислу генералне превенције, с обзиром на то да одређивање виших износа изречених новчаних казни свакако делује у том смислу и на будуће

²⁵⁷ Чл. 363. ЗИО.

²⁵⁸ Чл. 244. ЗИОЦГ.

²⁵⁹ Чл. 216. ЗИПБИХ.

²⁶⁰ Видети чл. 235. ЗИРСМ.

²⁶¹ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 421.

²⁶² Чл. 363. ст. 1. ЗИО.

²⁶³ Чл. 363 ст. 2. ЗИО.

сличне случајеве.²⁶⁴

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. Самим тим, у извршној исправи парнични суд налаже послодавцу да запосленог врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место. Уколико послодавац не поступи добровољно по овакавој пресуди, онда када запослени покрене поступак принудног извешања, извршни суд на основу пресуде, као извршне исправе, доноси решење о извршењу против извршног дужника кога чине и послодавац и одговорно лице, иако одговорно лице није било странка у парничном поступку и није наведено у пресуди, односно извршној исправи. Исто тако, извршење се спроводи изрицањем новчане казне и послодавцу и одговорном лицу. Овакво законом предвиђено одступање од начела формалног легалитета је сасвим оправдано с обзиром на то да одговорно лице послодавца је оно које доноси одлуке о враћању на рад или распоређивању запосленог на одређене послове. Из тог разлога, неопходно је да мера принуде буде уперена и против одговорног лица послодавца, како би исти доносио потребне одлуке.²⁶⁵ Новачано кажањавање послодавца и одговорног лица се дакле понавља све док запослени не буде враћен на рад или распоређен на одговарајуће радно место. Сматра се да је битан циљни и системски моменат - сламање воље лица чија је воља једина у стању да доведе до испуњења наложене чинидбе.²⁶⁶

Изрицање новчане казне престаје онда када суд утврди да је запослени почео да ради на одговарајућим пословима или да му је то омогућено иако је одбио да ради, односно да је распоређен на послове одређене у извршној исправи.²⁶⁷ Извршни дужник, односно послодавац, у обвези је да суду достави несумњиве доказе о томе да је извршио радњу која му је наложена у решењу о извршењу.²⁶⁸ Доказ може да буде нови уговор о раду, односно решење о распоређивању на одговарајуће послове. Несумњивим доказом се сматра и писана изјава извршног повериоца да је примљен на рад коју је оверио јавни

²⁶⁴ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 1323.

²⁶⁵ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 423.

²⁶⁶ *Ibid.*, стр. 424.

²⁶⁷ Чл. 383. ст. 2. ЗИО.

²⁶⁸ Видети: чл. 363. ст. 4.

бележник, јавнобележничка потврда да је извршни поверилац позван да ступи на рад одређеног дана, као и јавнобележнички записник да је од дана када је позван на рад то и учинио, односно да му је омогућено да то учини, без обзира на то што се није одазвао оваквом позиву.²⁶⁹

Тако, у предмету Основног суда у Врању који је код тог суда заведен под пословним бројем И.бр.558/19, извршни поверилац је поднео предлог за извршење ради враћања на рад, против извршног дужника по правноснажној и извршној пресуди Основног суда у Врању П1.бр.915/18 од 29.01.2019. године којом је у ставу 1. диспозитива усвојен тужбени захтев тужиоца те је решење о отказу донето од стране туженог поништено као незаконито, док је ставом 2. диспозитива исте пресуде суд наложио туженом да тужиоца врати на рад на његовом претходном радном месту, односно на другом радном месту које одговара степену стручне спреме тужиоца. Ставом 3. диспозитива пресуде, наложено је туженом да тужиоцу исплати све заостале зараде за период након престанка радног односа, са урачунатом законском затезном каматом на сваки износ месечне зараде, док је ставом 4. диспозитива пресуде обавезан тужени да тужиоцу уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање на доспеле зараде након престанка радног односа, а све предње наведено у року од 8 дана од пријема писаног отправка пресуде под претњом принудног извршења. Поступајући суд је по поднетом предлогу за извршење донео решење о извршењу И.бр.558/19 од 25.12.2019. године којим је у ставу 1. диспозитива решења цитирао став 1. изреке паричне пресуде, па је у истом ставу констатовао да извршни дужник није извршио своју неновчану обавезу – чинидбу, те није вратио повериоца у радни однос на исто, односно друго радно место које одговара стручној спреми повериоца. Ставом 2. диспозитива решења одређено је да ће извршење спровести суд, док се ставом 3. одређују трошкови извршења. Суд је одредио извршење на основу правноснажне и извршне пресуде Основног суда у Врању и у наредном ставу одбио као неоснован предлог извршног повериоца да предметно извршење спроведе Јавни извршитељ. Овим решењем о извршењу, суд је након образложења, оставио поуку о правном леку – да се против тог решења може изјавити жалба Вишем суду у Врању у року од 8 дана по пријему истог, а преко Основног суда у Врању. Након пријема овог

²⁶⁹ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 1323.

решења о извршењу, извршни дужник је пустио у року који му је остављен од суда, те је већ 27.12.2019. године донео решење о враћању у радни однос извршног повериоца на радно место према степену његове стручне спреме. У предметном поступку, извршни поверилац је поднео предлог за новчано кажњавање извршног дужника, те је извршни суд донео решење којим је одбио овакав предлог као неоснован, а из разлога што је извршни дужник пустио по решењу о извршењу и вратио извршног повериоца на рад.²⁷⁰

Увидом у предње приказан извршни предмет Основног суда у Врању, закључује се да је механизам правне заштите у поступку извршења делотворан. У вербалној интеракцији са судијом за поступке извршења Основног суда у Врању, сазнала сам да су поступци извршења ради враћања запосленог на рад врло ретки, да су интенције извршних повериоца углавном по пресудама из парница из радних односа ради испуњења новчаних потраживања, односно зарада, припадајућих пореза и доприноса, регреса за неискоришћени годишњи одмор и друго. Када је у питању поступак извршења ради враћања запосленог на рад, указано ми је такође да су углавном у питању предмети у којима је извршни дужник државни орган или установа јавног сектора.

6. Основ извршења

Након што запослени покрене поступак пред судом, суд у поступку у парницама из радних односа, након што утврди да је дошло до повреде права запосленог, доноси пресуду којом послодавцу налаже да запосленог коме је радни однос престао без правног основа, врати на рад или распореди на га на одређене послове. У основној класификацији пресуда према садржини правне заштите, ова пресуда је кондемпнаторне правне природе јер се послодавцу налаже испуњење чиндибе, односно враћање запосленог на рад.²⁷¹

Наведена пресуда парничног суда је извршна исправа која је основ за доношење решења о извршењу. Ради се о извршној судској одлуци која гласи на

²⁷⁰ Из предмета Основног суда у Врању И.бр.558/19. Извршни поверилац се налазио у радном односу код извршног дужника – Основне школе из Врањске Бање, на радном месту наставника страног језика. Након што је парнични суд утврдио незаконитост решења о отказу и наложио враћање на рад извршном дужнику, извршни поверилац је благовремено поднео предлог за извршење за коначну заштиту свог грађанског субјективног права.

²⁷¹ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 417.

чињење.²⁷² Ова извршна исправа мора бити снабдевена потврдом о извршности,²⁷³ и мора бити подобна за извршење, односно мора саджати све потребне податке који се односе на извршног повериоца, извршног дужника, предмет, врсту и обим испуњења обавезе,²⁷⁴ што представља примену начела строгог формалног легалитета.²⁷⁵

7. Садржина решења о извршењу

Приликом доношења решење о извршењу ради враћања запосленог на рад, суд ће се руководити правилима из ЗИО која се односе на садржину решења о извршењу на основу извршне исправе.²⁷⁶

Решење о извршењу, обавезно мора да садржи налог послодавцу и његовом одговорном лицу, да у примереном року запосленог врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место,²⁷⁷ као и део о изрицању новчане казне послодавцу и његовом одговорном лицу које ће се извршавати све док суд не установи да се извршни поверилац вратио на радно место код послодаваца, односно да је извршни дужник извршио чинидбу на коју је обавезан решењем о извршењу.²⁷⁸

8. Накнда изгубљене зараде код враћања запосленог на рад

Још једно од нових законских решења које је донео ЗИО је и могућност доношења решења које има дејство решења о извршењу у току већ покренутог поступка извршења.²⁷⁹ у поступку који је покренут предлогом извршног повериоца за доношење решења које има дејство решења о извршењу, доноси се решење којим суд или јавни извршитељ, у оквиру своје надлежности, одлучје о

²⁷² Видети: чл. 40. и чл. 41. ЗИО.

²⁷³ Видети: чл. 44. ЗИО.

²⁷⁴ Видети: чл. 47. ЗИО.

²⁷⁵ Приликом одлучивања о предлогу за извршење суд и јавни извршитељ везани су извршном и веродостојном исправом. Суд није овлашћен да испитује законитост и правилност извршне исправе (чл. 5. ЗИО).

²⁷⁶ Видети: чл. 66. ЗИО.

²⁷⁷ Мицковић М, *op. cit.*, стр. 233.

²⁷⁸ Видети: чл. 383. ЗИО.

²⁷⁹ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 424.

субјективном право извршног повериоца или решава насталу несагласност између странака и извршном повериоцу пружа правну заштиту (нпр. решење о накнади трошкова поступка извршења, решење да извршни дужник плати вредност купљене ствари на другој страни, уместо дуговане).²⁸⁰

Законодавац је предвидео могућност доношења решења које има дејство решења о извршењу и у поступку извршења ради враћања запосленог на рад.²⁸¹

Тако, суд може, на предлог извршног повериоца који је захтевао враћање на рад, донети решење које има дејство решења о извршењу којим се послодавац обавезује да извршном повериоцу исплати месечне износе зараде која је доспела од правноснажности пресуде до враћања извршног повериоца на рад (накнада изгубљене зараде). Накнада изгубљене зараде одређује се у износу који би извршни поверилац примио да је био на раду, с порезима и доприносима који се исплаћују из зараде. Предлог за накнаду изгубљене зараде може да поднесе истовремено са предлогом за извршење ради враћања на рад или касније, до окончања извршног поступка.²⁸² Треба рећи да се формулација овакве законске одредбе, уколико би се уско тумачила, односи само на ситуацију када се лице враћа на рад после престанка радног односа, а не помиње се и други случај када се извршни поверилац распоређује на одговарајуће послове. Међутим, извршни поверилац који је био незаконито распоређен на друго радно место, супротно закону, колективном уговору или аутономним актима послодавца, а примао је, по правилу, мању зараду од оне коју је раније остваривао, има такође право да потражује разлику изгубљене зараде у периоду до поновног распоређивања. Извршни поверилац који је враћен на рад није примао зараду у висини предвиђеној прописима, а извршни поверилац који је распоређен на одређене послове је примао незаконито умањену зараду.²⁸³

У суштини, у зависности од воље извршног повериоца зависи да ли ће захтевати доношење решења које има дејство решења о извршењу и од његове воље зависи да ли ће иницирати посебан, адхезиони поступак за доношење овог решења. Извршни поверилац у предлогу кумулативно поставља два захтева за одлучивање који се разликују по правној природи, садржини и циљевима. Први захтев има кондемпнаторну правну природу јер извршни поверилац од суда, одн.

²⁸⁰ Станковић Г, Боранијашевић Б, Грађанско процесно право, *op. cit.*, стр. 748-749.

²⁸¹ Чл. 61. ст.1. ЗИО.

²⁸² Чл. 384. ЗИО.

²⁸³ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 1324.

Јавног извршитеља, захтева да извршном дужнику наложи испуњење одређене чинидбе у случајевима када је доношење овог решења предвиђено законом. Усвајањем овог захтева и доношењем решења, креира се извршна исправа на основу које се може спровести принудно извршење у случају да извршни дужник не поступи по налогу суда. Другим, евентуалним захтевом, извршни поверилац захтева од суда, одн. Јавног извршитеља, да уколико усвоји његов захтев за осуду на чинидбу, а извршни дужник у законом прописаном року не испуни дуговану чинидбу, одреди и спроведе извршење ради намирења потаживања које је настало у посебном поступку за доношење решења које има дејство решења о извршењу. Дакле, извршни поверилац захтева принудно извршење решења које је настало у поступку извршења и које представља нову извршну исправу, и у свом еневентуалном захтеву означава средство и предмет извршења. Специфична садржина предлога за доношење решења које има дејство решења о извршењу резултира и специфичном правном природом и садржином решења. Диспозитив решења које има дејство решења о извршењу има два става. Суд може да одлучи да усвоји основни захтев кондемпнаторне природе који је извршни поверилац поставио у предлогу за доношење решења које има дејство решења о извршењу. Тада се доноси решење којим се извршном дужнику налаже да у року од осам дана од дана пријема решења, намири потраживање извршног повериоца. Оваква одлука кондемпнаторне природе, која у ствари представља замену за осуђујућу пресуду, садржана је у првом делу диспозитива решења. У другом делу диспозитива, одређује се извршење на основу извршне исправе која је настала у овом адхеизионом поступку. Суд или јавни извршитељ, у том делу диспозитива одређује и средство и предмет извршења, којим ће бити спроведено извршење у случају да извршни дужник не намири потраживање извршног повериоца у законом предвиђеном року.²⁸⁴

С обзиром на то да је поступак извршења ради враћања запосленог на рад у искључивој надлежности суда, тако и решење које има дејство решења о извршењу доноси искључиво суд.²⁸⁵

У решењу које има дејство решења о извршењу суд, ставом првим, налаже извршном дужнику да на име изгубљене зараде исплати утврђене

²⁸⁴ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 425-426.

²⁸⁵ *Ibid.*, стр. 426.

месећне износе изгубљене зараде доспеле до правноснажности пресуде, до тренутка враћања запосленог на рад. Другим захтевом, извршни поверилац захтева од суда да одреди извршење, у случају да извршни дужник не намири потраживање о коме је одлучивано и које се односи на износе утвђене изгубљене зараде.²⁸⁶ Дакле, период за који се може захтевати од извршног суда да донесе одлуку о накнади изгубљене зараде, није обухваћен пресудом која је донета у парници из радног односа, с обзиром на одредбу чл. 191. ст. 1. ЗОР, којима је предвиђено да је суд, уколико у току поступка утврди да је запосленом радни однос престао без правног основа, дужан да на његов захтев одлучи да се врати на рад и да му се исплати накнада штете и исплате доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.²⁸⁷

Предлог извршног повериоца за доношење решења које има дејство решења о извршењу којим суд послодавца обавезује да надокнади доспеле изгубљене зараде од правноснажности пресуде до враћања на рад је кумулативне природе. Овај предлог извршног повериоца садржи: захтев за извршење одлуке који представља извршни захтев, захтев да извршни суд одлучи о накнади изгубљене зараде и, као евентуални, захтев да се одреди и спроведе принудно извршење утврђеног износа накнаде изгубљене зараде када он постане извршни захтев. Овакав приступ законодавца доприноси ефикасности поступка и заштите извршног повериоца. На овај начин је законодавац поштедео извршног повериоца трошкова вођења парничног поступка.²⁸⁸

Извршни суд доноси решење које има дејство решења о извршењу онда када усваја захтев извршног повериоца истакнут у посебном предлогу. Тада извршни суд налаже извршном дужнику, који је у обавези да врати запосленог на рад, или распореди на одговарајуће радно место, да намири потраживање извршног повериоца по основу накнаде изгубљене зараде, и то у року од осам дана од пријема решења. Истим решењем, одређују се и средство и предмет извршења у случају да послодавац у року не намири потраживање по основу изгубљене зараде извршног повериоца.²⁸⁹

Када је у питању одлука суда о висини накнаде изгубљене зараде, у

²⁸⁶ *Ibid.*, стр. 427.

²⁸⁷ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *op. cit.*, стр. 1324-1325.

²⁸⁸ *Ibid.*, стр. 1325.

²⁸⁹ Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *op. cit.*, стр. 427.

решењу које има дејство решења о извршењу, истом суд заправо одлучује о субјективном праву извршног повериоца.²⁹⁰

У случају када извршни суд не усвоји или само делимично усвоји предлог извршног повериоца за наканду зараде, закон предвиђа могућност извршног повериоца да зараду, односно њен остатак потражује у парничном поступку.²⁹¹ Дакле, када извршни суд делимично усвоји захтев извршног повериоца за наканду изгубљене зараде, извршни поверилац има могућност да у парничном поступку захтева преостали део зараде која му није досуђена у поступку принудног извршења. Може се закључити да у овом случају, решење о извршењу које је донео извршни суд у поступку извршења, не производи дејство материјалне правноснажности. Иако је суд у ствари делимично одбио захтев за наканду изгубљене зараде и да се тада ради о пресуђеној ствари, то неће представљати повреду правила *ne bis in idem* у парничном поступку.²⁹²

И послодавац има право реаговања у одређеним ситуацијама у вези са решењем о накнади изгубљене зараде. Након доношења решења о наканди изгубљене зараде могуће да дође до промене околности на основу којих је донето решење. Тада послодавац има право да предложи извршном суду да стави ван снаге решење о одређивању накнаде изгубљене зараде.²⁹³ Мада се то изричито не нормира, извршни дужник би могао захтевати како стављање решења ван снаге у потпуности, тако и делимично. И овде би се о основаности захтева извршног дужника водио адхезиони поступак у току поступка извршења који је, по својим својствима, идентичан оном који извршни суд води по захтеву извршног повериоца за наканду изгубљене зараде.²⁹⁴ Ради се углавном о ситуацијама када је извршни дужник накнадно сазнао да се извршни поверилац запослио код другог послодавца, или да као приватни предузетник стиче одређене приходе. Извршни дужник истицањем захтева са стављање решења ван снаге, захтева да се донесе ново решење којим се замењује претходно. Уколико је до доношења новог решења којим се претходно решење ставља ван снаге, извршни поверилац већ наплатио износ за који је правни основ престао да постоји, отворен је пут за подношење захтева извршног дужника за враћање

²⁹⁰ *Ibid.*,

²⁹¹ Чл. 385. ЗИО.

²⁹² Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, *оп. цит.*, стр. 427-428.

²⁹³ *Ibid.*, стр. 428.

²⁹⁴ Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, *оп. cit.*, стр. 1327.

дела већ исплаћеног износа покретањем поступка противизвршења.²⁹⁵

ЗИО ЦГ такође предвиђа могућност запосленог да поднесе предлог за надокнаду зараде у случају враћања на рад по ком предлогу је предвиђено да ће суд донети решење које има дејство решења о извршењу.²⁹⁶ ЗИП ФБиХ на идентичан начин прописује могућност надокнаде зараде запосленом за случај враћања на рад,²⁹⁷ док у одредбама Закона Р.Северне Македоније које се односе на поступак извршења ради враћања запосленог на рад, не може се наћи овакво законско решење. Тачније, у македонском Закону у одредбама је само предвиђен рок за иницирање поступка извршења и начин спровођења извршења.²⁹⁸ Претпоставља се да је, тумачећи одредбе ЗИ РСМ, на парничним судовима надлежност за потраживање изгубљених зарада.

9. Привремено враћање запосленог на рад

У новом ЗИО из 2015. године у одредби чл. 460. стриктно се не наводи постојање привремене мере враћања запосленог на рад. Ову могућност је на јасан и недвосмислен начин прописивао Закон о извршењу и обезбеђењу из 2011. године.²⁹⁹ Међутим, у новом закону, прописано је да се ради обезбеђења неновчаног потраживања може одредити свака мера којом се постиже сврха обезбеђења и ради привременог уређења спорног односа, ако је потребно да би се отклонила опасност од насиља или веће ненадокнадиве штете.³⁰⁰

Привремена мера је средство обезбеђења потраживања из тужбеног захтева, у циљу ефикаснијег спровођења извршног поступка. Враћање запосленог на рад спада у групу привремених мера којима се обезбеђују неновчана потраживања и с тим у вези суд је дужан да у поступку по тужби запосленог ради поништаја решења о отказу уговора о раду и враћања на рад, утврди да ли је запослени као извршни поверилац учинио вероватним постојање свог потраживања као и опасности да ће се остварење потраживања осујетити

²⁹⁵ *Ibid.*, стр. 1328.

²⁹⁶ Чл. 245. ЗИОЦГ.

²⁹⁷ Чл. 217. ЗИПБИХ.

²⁹⁸ Чл. 234-235. ЗИРСМ.

²⁹⁹ Видети: чл. 297. Закона о извршењу и обезбеђењу (Службени гласник РС, бр. 31/2011, 99/2011 - др.закон, 109/2013 - одлука УС 55/2014 и 139/2014).

³⁰⁰ Чл. 460. ЗИО.

или знатно отежати. Посебно је значајно да ли је запослени учинио вероватним да је привремена мера потребна да би се спречила употреба силе или настанак ненадокнадиве штете, јер када је то случај, суд може одредити привремену меру и по службеној дужности.³⁰¹

Запослени располаже правом да у поступку ради утврђења незаконитог отказа уговора о раду захтева да се врати на рад до окончања поступка. У случају да суд усвоји овакав захтев запосленог, правне последице евентуалног усвајања тужбеног захтева у делу у којем се тражи враћање на рад наступају тек правноснажношћу судске пресуде. Суд који одлучује о предлогу за одређивање привремене мере, мора у сваком конкретном случају ценити испуњеност услова за одређивање привремене мере и за своју одлуку мора дати ваљане разлоге уз неизоставну оцену испуњености сваког од услова појединачно и свих услова кумулативно.³⁰²

³⁰¹ Мисаиловић Ј, *op. cit.*, стр. 342.

³⁰² *Ibid.*, стр. 343.

ЗАКЉУЧАК

Враћање запосленог на рад, као једна од могућности предвиђених Законом о раду Републике Србије, у случају давања незаконитог отказа од стране послодавца, која се може остварити првенствено у парници из радног односа, значајна је јер се тиме запосленом који је неоправдано остао без запослења, пружа могућност да се, уколико то захтева, врати на рад код послодавца, као и да му се исплати накнада штете у висини изгубљене зараде која садржи припадајући порез и доприносе, 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.

У случају да послодавац, као тужени из парнице из радног односа, не поступи у парниционом року по одлуци суда којом је наложено враћање запосленог на рад, и не врати запосленог на рад у парниционом 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.

Решење о извршењу ради враћања запосленог на рад осим што садржи коначан налог послодавцу да врати запосленог на рад, садржи и налог у виду санкције послодавцу који се састоји у новчаном кажњавању послодавца све до тренутка извршења решења.

Карактеристично за поступак извршења ради враћања запосленог на рад је одступање од начела формалног легалитета. Ово одступање састоји се у томе да решење о извршењу гласи на извршне дужнике - послодавца и одговорног лица послодавца, док је у парничној пресуди у својству туженог означен само послодавац. Како начело формалног легалитета подразумева да решење о извршењу мора одговарати у потпуности садржини извршне исправе, то у поступку извршења ради враћања запосленог на рад имамо овај изузетак.

Закључује се да је оваквом законском регулативом, запосленом пружена могућност да заштити своје грађанско субјективно право до одређеног нивоа, али не и на свим нивоима у погледу повраћаја свих незаконито изгубљених права која је имао из радног односа. Наиме, циљ законодавне регулативе би морао бити потпуна реинтеграција запосленог у виду свих изгубљених права и обавеза из радног односа, накнаде штете, као и измакле добити. У случају када

запослени захтева да се врати на рад и потражује накнаду штету, недостатност се налази у немогућности запосленог да добије пуну надокнаду штете. Сходно одредби чл. 191. ст. 2. Закона о раду, одређено је да се накнада штете утврђује у висини изгубљене зараде која садржи припадајући порез и доприносе, 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. Критеријуми законодавца за утврђивање накнаде штете запосленом који је захтевао да се врати на рад, не одговарају адекватно реинтеграцији запосленог јер је законом искуљчена могућност надокнаде свих изгубљених права.

Онда када суд утврди да је запосленом престао радни однос на незаконит начин, а запослени не захтева враћање на рад, суд ће на његов захтев, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штету у висини од највише 18 зарада, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице (чл. 191. ст. 5. ЗОР). Овако нормирана могућност запосленог да заштити своја права која су изгубљена добијањем незаконитог отказа је крајње паушално и неоправдано ограничена на одређени износ зарада које се исплаћују у виду накнаде штете. Иако је Законом о парничном поступку у чл. 438. одређено да се радни спорови решавају у хитном поступку, неретко се дешава да суд у поступању занемари ово правило те не пресуди о предмету спора у разумном року. У том смислу се поставља питање да ли је оправдно и праведно да се након радног спора који је вишегодишњи, запосленом надокнади штета у износу од максимално 18 зарада. Ако се пође од становишта да је запослени иницирао радни спор како би добио пуну реинтеграцију у радном односу који је престао незаконитим отказом, не може се никако рећи да је законско решење из чл. 191. ст. 5. ЗОР адекватно.

С друге стране, поступак извршења ради враћања запосленог рад (који је регулисан Законом о извршењу и обезбеђењу и Законом о парничном поступку), као поступак извршења ради намирања неновчаног потраживања извршног повериоца, специфичан је из више разлога, који су у овом раду понаособ приказани и анализирани. Најпре, ради се о поступку извршења који због своје специфичне садржине у смислу спровођења извршења, односи на чинидбу која се састоји у враћању одређеног лица на рад. Дакле, не ради се о “класичном поступку” извршења када се извршење спроводи на новчаним средствима,

покретним или непокретним стварима, већ суд својим поступком тежи да извршног повериоца, који је остао без запослења, а који поседује извршну исправу с налогом за враћање на рад, врати код послодавца на радно место. Из садржине текста на тему извршења ради враћања запосленог на рад, коју смо до сада проучавали, констатовали смо да је поступак извршења ради враћања на рад запосленог одувек био у искључивој надлежности суда.

Још једна 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. Сама чињеница да и у поступку извршења ради враћања на рад, запослени може захтевати и доношење решења које има дејство решења о извршењу у погледу надокнаде изгубљених зарада, као и могућност подношења предлога за одређивање привремене мере ради његовог привременог враћања на рад, довољна је да се установи да запослени, уколико инсистира на томе, може у пуном обиму остварити све своје захтеве поводом враћања на рад, уколико су они основани.

Правни акти донети на домаћем, али и на међународном нивоу, прописују одредбе којима се тежи ка што ефикаснијем, економичнијем и бржем враћању запосленог на рад. Институти који су примењени у поступку поводом враћања запосленог на рад, а то је првенствено начело хитности, односно суђења у разумном року, имају интенције да се запосленом што пре омогући враћање на претходно радно место.

Када је у питању пракса извршних судова, у раду је кроз пример праксе приказан извршни предмет у којем је поступак извршења ради враћања запосленог на рад спроведен сходно правилима ЗИО и правилима ЗПП. С друге стране, чињеница да су извршења ради враћања запосленог на рад ретка, говори о томе да се запослени којима је незаконито престао радни однос, ретко опредељују за постављање захтева за враћање на рад. Углавном, поступци извршења имају за предмет исплату новчаних потраживања – накнаде штете, накнаде зараде, пореза и доприноса и друго.

Несумњиво је да је сам институт враћања запосленог рад важан како би се запослени коме је на незаконит начин престао радни однос, пружила заштита да коначно заштити своје право и себи обезбеди правичан третман од стране

послодавца који није поступио коректно и у складу са законом.

Враћањем запосленог рад се обезбеђује остваривање права на рад на страни запосленог, а које је уставом загарантовано право сваког појединца на нивоу државе. У остваривању права на рад путем поступка извршења ради враћања запосленог на рад, примењују се процесне одребе које су прописане у циљу ефикасности и економичности поступка, те је се оваквим констатацијама потврђују хипотезе овог рада.

ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

1. Уџбеници, коментари закона, стручни и научни чланци

1. Иванов, А. П, Проблемы исполнения решений суда о восстановлении на работе, Трудовое право в России и за рубежом, No. 5, Москва, 2021;
2. Иванов, В. П, Судебная практика по делам о незаконном увольнении: тенденции и проблемы, Журнал российского права, No. 6, Москва, 2023;
3. Jahn, Elke J, Wie wirkt der Kündigungsschutz?, Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung - Journal for Labour Market Research, ISSN 2510-5027, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Vol. 38, Iss. 2/3, Nürnberg, 2005, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158606/1/iab-zaf-v38-i2-3-pp284-304.pdf>;
4. Петров, Н. А, Роль судебных приставов в защите трудовых прав работников, Вестник трудового права, No. 3, 2023;
5. Петров, С. А, Правовые последствия незаконного увольнения в российском трудовом праве , Трудовое право в России и за рубежом, No. 4, Москва, 2022;
6. Смирнов, О. В, Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, О. В. Смирнов, В. А. Никитин. - М, Экзамен, Москва, 2021;
7. Смирнова, Е. В, Восстановление на работе как основной способ защиты трудовых прав при незаконном увольнении, Вестник трудового права, No. 2, Москва, 2021;
8. Сидоров, А. Н, Социальные последствия незаконного увольнения работников, Современное право, No. 3, Москва, 2022;
9. Collins M. P, Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal, Industrial Law Journal, The Author(s) 2021, Published by Oxford University Press, Bristol, 2021, <https://researchinformation.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/300867631/dwab018.pdf>

10. Балножан К, Посебна заштита запослених с породичним дужностима од отказа уговора о раду, Гласник Адвокатске коморе Војводине бр. 1/2021, Нови Сад, 2021;
11. Боранијашевић В, „Одлагање извршења“, Удружење правника у привреди Србије, Право и привреда бр. 4-6, Београд, 2019;
12. Боранијашевић В, „Предлог за извршење на основу веродостојне исправе“, Тематски зборник радова са пројекта и научног скупа „Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији“, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2020;
13. Боранијашевић В, Ковачевић Перић С, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, Право и привреда - Часопис за привредноправну теорију и праксу, Удружење правника у привреди Србије, бр. 7-9/2018, Београд, 2018;
14. Бодирога Н, Извршитељ, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2/2011;
15. Будимовић Г, Будимчевић Ј, Будимчевић С, Уређен радни однос – допринос достојанству на раду и очувању радно социјалног мира, Унија послодаваца Србије, Београд, 2019;
16. Ивошевић З, Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада, Правни записи, Правни факултет Универзитета Унион, Год II, бр. 2, 2011;
17. Ивошевић З, Ивошевић М, Коментар закона о раду, Десето допуњено и измењено издање, ЛП Службени гласник, Београд, 2024;
18. Јашаревић С, Социјално право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2010;
19. Јашаревић С, Радни однос – Тенденције у пракси и регулативи, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 3/2013;
20. Кулић Ж, Перић С, Радно право, Завод за уџбенике и наставна средства Београд, Београд, 2016;

21. Ковачевић Перић С, Отказ од стране послодавца, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, бр. 4 – 6, Удружење правника у привреди Србије, Београд, 2016;
22. Ковачевић Перић С, Радноправне последице кривичног дела на раду (Оправданост отказа) Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2017;
23. Ковачевић Перић С, Незаконит престанак радног односа: Правне последице пресуде у радном спору, Тематски зборник, Научно истраживачки пројекат: Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2017;
24. Коментар измена и допуна Закона о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Савез самосталних синдиката Војводине, Нови Сад, септембар 2014. године;
25. Кеча Р, Грађанско процесно право, Правни факултет Универзитета у Београду, Приручници за полагање правносудног испита, Службени гласник, Београд, 2009;
26. Кеча Р, Кнежевић М, Грађанско процесно право, Деветнаесто измењено издање, Приручници за полагање правносудног испита, ЈП Службени гласник, Књига 8, Београд, 2022;
27. Кеча Р, Кнежевић М, Грађанско процесно право, Тринаесто допуњено издање, Приручници за полагање правосудног испита, Књига 8, ЈП Службени гласник, 2017;
28. Кеча Р, Кнежевић М, Грађанско процесно право, Четрнаесто измењено издање, Приручници за полагање правносудног испита, Књига 8, ЈП Службени гласник, Београд, 2018;
29. Лазаревић А, Накнада штете као правна последица незаконитог отказа, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, број 10 – 12, Удружење правника у привреди Србије, 2015, Београд, 2015;

30. Лубарда Б, Увод у радно право, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд, 2017;
31. Миљковић М, Незаконит и неоправдан престанак радног односа, Право и привреда, Часопис за привредноправну теорију и праксу, vol. 39 бр. 1 – 4, Удружење правника у привреди Србије, 2002,
32. Мисаиловић Ј, О отказу и отказном поступку, Архив - За правне и друштвене науке, бр. 1-2, Београд, 2019;
33. Мисаиловић Ј, Враћање на рад запосленог након незаконитог престанка радног односа, Перспективе имплементације европских стандарда у правни систем Србије: Зборник радова, књига 9, Правни факултете Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2019;
34. Миџовић М, Незаконит отказ уговора о раду - Враћање запосленог на рад као вид принудног остваривања неновчаног потраживања - Зборник радова правног факултета у Приштини, Косовска Митровица 2021;
35. Паравина Д, Нека основна начела радног права <https://www.prafak.ni.ac.rs/files/zbornik/sadrzaj/zbornici/z20/08z20.pdf>;
36. Поповић М, Судска заштита запосленог од незаконитог отказа, Мегатренд универзитет, Правни факултет, Београд, 2019;
37. Рељановић М, Мисаиловић Ј, Решавање радних спорова, Монографија 178, Београд, 2021;
38. Рељановић М, Право на рад у Уставу Републике Србије, Constitutio Lex superior, Институт за упоредно право, Београд, 2021;
39. Симоновић Д, Радно право, Четврто ажурирано издање, Projuris, Београд, 2014;
40. Станковић Г, Грађанско процесно право, Прва свеска, Парнично процесно право, Мегатренд универзитет, Београд, 2013;
41. Станковић Г, Боранијашевић Б, Право извршења и право обезбеђења, Прво издање, Косовска Митровица, 2017;

42. Станковић Г, Трговчевић Прокић М, Поступак извршења и поступак обезбеђења у Републици Србији, ЈП Службени гласник, Београд, 2020;
43. Станковић Г, Боранијашевић Б, Грађанско процесно право, ЈП Службени гласник, Београд, 2023;
44. Станковић Г, Палачковић Д, Трешњев А, Коментар закона о извршењу и обезбеђењу, Службени гласник, Београд, 2022;
45. Шундерић Б, Радно право, Приручник за полагање правног испита, Правни факултет Универзитета у Београду, ЈП Службени гласник, Београд, 2009;
46. Шундерић Б, Ковачевић Љ, Радно право, Треће допуњено издање, Приручници за полагање правосудног испита, Књига 11, ЈП Службени гласник, Београд, 2021.

2. Домаћи правни прописи

1. Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење);
2. Закон о парничном поступку („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023 - др. закон);
3. Закон о извршењу и обезбеђењу („Сл. гласник РС“, бр. 31/2011, 99/2011 - др.закон, 109/2013 - одлука УС 55/2014 и 139/2014”);
4. Закон о извршењу и обезбеђењу („Сл. гласник РС“, бр. 106/2015, 106/2016 - аутентично тумачење, 113/2017 - аутентично тумачење, 54/2019, 9/2020 - аутентично тумачење и 10/2023 - др. закон);
5. Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС“, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018);
6. Закон о уређењу судова („Сл. гласник РС“, бр. 10/2023);
7. Закон о облигационим односима („Сл. лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Сл. лист СРЈ“, бр. 31/93, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 18/2020);
8. Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021).

3. Међународни правни прописи

1. Конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист - СРЈ – Међународни уговори“, бр. 9/2003, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/2010);
2. Конвенција бр. 29 о принудном раду (усвојена 28.06.1930.године на четрнаестом заседању Конференције МОП);
3. Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада (Сл. лист СРЈ Међународни уговори број 13/02);
4. Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца(Сл.лист СРЈ Међународни уговори број 4/84, 7/91).

4. Регионални правни прописи

1. Закона за извршување Републике Северне Македоније (Закон за извршување „Службен весник на РМ“ бр.72/16, 142/16, 233/18 и 14/20) и Одлука на Уставен суд У.бр.143/2016 од 29 ноември 2017 година („Службен весник на РМ“ бр.178/17) и Одлука на Уставен суд У.бр.135/2016 од 24 јануари 2018 година („Службен весник на РМ“ бр.26/18);
2. Закон о извршењу и објезбеђењу Црне Горе („Сл. лист ЦГ“, бр. 36/2011, 28/2014, 20/2015, 22/2017, 76/2017 - одлука УС и 25/2019);
3. Закон о извршном поступку (Службене новине ФБиХ, бр. 32/03, 52/2003 - испр., 33/2006, 39/2006 - исправка, 39/2009, 35/2012, 46/2016 и Службени Гласник Бих, бр. 42/18 - одлука Уставног Суда).

5. Судска пракса

1. Пресуда Врховног касационог суда у Београду којом је преиначена пресуда Апелационог суда у Београду Гж1, бр. 3615/2014 од 04. 12. 2015. године;
2. Пресуда Европског суда за људска права - Матијашевић против Србије, број 23037/04 од 19.9.2006;

3. Пресуда Врховног касационог суда у Београду Рев.2 бр.1912/2019 од 15.10.2020.године. <https://www.vrh.sud.rs/sr-lat/rev2-19122019-vra%C4%87anje-na-rad> ;
4. Пресуда Врховног касационог суда у Београду Рев.2.бр.582/2015 од 10.12.20215.године, <https://www.vrh.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-5822015-%D0%B2%D1%80%D0%B0%D1%9B%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B4> ;
5. Пресуда Врховног касационог суда Рев.2.бр.2626/2019 од 24.06.2020.године, <https://www.vrh.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-26262019-35163-%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82-%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B0%D0%B7> ;
6. Пресуда Врховног касационог суда Рев.2.бр.1789/2020 од 18.11.2020.године, <https://www.vrh.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-17892020-35163-%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82-%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B0%D0%B7>;
7. Предмет Основног суда у Врању И.бр.558/19.

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора: Јована Стаменковић

Број индекса: 11/2019

Изјављујем

Да је мастер рад под насловом:

„Извршење решења ради враћања запосленог на рад“

- Резултат сопственог истраживачког рада,
- Да мастер рад у целини, а ни у деловима није био предложен за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- Да су резултати коректно наведени, и
- Да нисам кршила ауторска права и користила интелектуалну својину других лица.

У Косовској Митровици

Потпис аутора

25.10.2024. године

