

НАУЧНО ИСТРАЖИВАЧКИ ПРОЈЕКАТ
“Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији” -
за период 01.01.2019. – 31.12.2021. године

Издавач

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици,
Правни факултет

За издавача

Проф. др Душанка Јововић, декан

Главни и одговорни уредник

Проф. др Јелена Беловић, руководилац пројекта

Секретар пројекта

Проф. др Страхиња Миљковић

Уређивачки одбор

Проф. др Душанка Јововић
Проф. др Владимир Боранијашевић
Проф. др Олга Јовић Прлаиновић
Проф. др Дејан Мирковић
Доц. др Бојан Бојанић
Доц. др Здравко Грујић

Технички уредник

Младен Тодоровић

Дизајн корица

Кварк Краљево

Штампа

Кварк Краљево

Тираж:

50 примерака

ISBN 978-86-6083-067-0

**Штампање овог зборника помогло је Министарство просвете, науке и
технолошког развоја Републике Србије**

Јована ПЕТРОВИЋ*

347.91:331.109

СУДСКА ЗАШТИТА ИНДИВИДУАЛНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ – РАДНИ СПОР

Апстракт: Решавање радних спорова је значајан фактор стабилности и развоја радних односа *de lege ferenda*. Радни спорови и њихово решавање представљају чиниоце који битно утичу на стабилност индустријског мира а тиме и на стабилност радних односа. Нормативно уређивање институција, поступака и практично решавање радних спорова подразумева како квалитетно радно законодавство решавању радних спорова, тако и изграђивање и развијање нових институција и метода за њихово решавање у пракси. Наши правни теоретичари на путу актуелних дешавања све више указују на значај и потребу увођења у наш правни систем радног судства као специјализованог судства за радне односе. Ово њихово настојање је већ постојана реалност у модерним демократијама.

Кључне речи: *судска заштита запослених, парнични поступак, специјализовано радно судство, индивидуални радни спор.*

1. УВОД

Заштита права радника, у ширем смислу речи подразумева све норме важећег права којима се регулише положај радника, укључујући утврђивање, остваривање и заштиту радницима већ признатих права па све до безусловног и правовременог извршавања судских одлука донетих у радном спору. Установљеност правним прописима да запослени могу тражити заштиту својих повређених права пред неким непристрасним телом, у духу је решења савремених правних система у оквиру којих су права на раду призната и заштићена као људска права, односно специфична права човека која се остварују у области рада и радних односа (социоекономска сфера).¹ Права на раду су као таква су неутуђива, неповредива, универзална и међусобно повезана. Ова специфична права човека која омогућавају да радници уживају тековине модерног доба призната су како домаћим

* Асистент, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, jovana.petrovic@pr.ac.rs

¹КовачевићПерић, С., Обрадовић, Г., Смисао и домашај начела савесности и поштења у заштити права из радног односа пред арбитражом, XXVII сусрети Копаоничке школе – Право и начело савесности и поштења, *Правни живот*, бр. 11/2014, Београд, стр. 497.

релевантним прописима тако међународним актима. Права запослених у области рада и радних односа се не само уређују, већ и остварују и заштићују. О томе сведоче, између осталог, и одредбе Устава Р. Србије, којима се јемчи једнака заштита права пред судовима и другим државним органима, имаоцима јавних овлашћења и органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. Свакоме је зајемчено право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву, обавези или законом заснованом интересу.² Сем тога Уставом је прописано и да свако има право на судску заштиту ако му је повређено или ускраћено неко људско или мањинско право зајемчено Уставом, као и право на уклањање последица које су повредом настале.³ Право на делотворни правни лек и право грађана на правично суђење гарантовано је и Европском конвенцијом за заштиту људских права⁴, и то одредбама чл.13 и чл.6.ст.1.⁵ Конвенцијом је забрањен принудни рад (чл. 4) и гарантовано право на слободу удруживања (чл. 11).⁶ Јасност одредби које регулишу пре свега статусна питања из области радних односа, те извесност судске заштите у одсуству непостојања арбитражности судова у случају примене недоречених норми имају за циљ да мотивишу запослене у заштити својих права од угрожавања или повреде, вршећи тиме притисак на послодавце да се одговорније пословно понашају, што ће неумитно дати шири аспект користи која се огледа у смањењу зоне сиве економије, док ће уједно мотивисати запослене у постизању бољих радних резултата, те ће се та корист прелити и на саме послодавце у крајњем исходу.⁷

2. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕД СУДОМ

Анализирајући индивидуални радни спор примећујемо да је речо специфичној врсти правних спорова чији су предмет индивидуална права, обавезе, правни однос, чији је основ у уговору о раду или другом индивидуалном правном акту, колективном уговору, односно закону, у коме

²Чл. 36.ст. 2. Устава Републике Србије, *Сл. гласник РС*, бр. 98/2006.

³Чл. 22.ст. 1. Устава Републике Србије.

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

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

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

⁷Кулић Ж., Милошевић Г. (2012): Фактори управљања људским ресурсима, *Култура полиса*, год. IX, бр. 17, стр. 224.

су странке радник и послодавац који су закључили уговор о раду или лица из другог правног односа, ако је тако одређено законом, који се решава посебним правним средствима, у посебном поступку, на посебан начин и пред посебним за то предвиђеним органима.⁸Радни спорови од посебне важности за друштво. По неким ауторима, то су најважнији правни спорови у друштву, и то не само због тога што одређена врста радних спорова подразумева учешће већег броја лица, већ због саме везаности ове врсте спорова за питање егзистенције, слободе и достојанства човека (Стојановић, 2007: 12).Судска заштита у радним споровима остварује се пред судовима опште надлежности у парничном поступку као општем поступку за заштиту повређених или угрожених грађанских субјективних права.⁹Дакле, за решавање радних спорова прописана је сходна примена правила општег парничног поступка, и то прилагођавањем општих норми посебним правилима чији је циљ првенствено заштита запослених. Процесно те спорове уређује Закон о парничном поступку¹⁰, а треба поменути и Закон о посредовању - медијацији¹¹ који прописује да се његова правила примењују и у радним споровима, без обзира да ли се медијација обавља пре или после покретања поступка за решавање спороног питања пред судом.

У решавању радних спорова учествују различити судски органи у складу са правилима утврђеним националном регулативом.¹²У појединим земљама радни спор се решава пред радним судом као посебним, специјализованим и самосталним судом (СР Немачка, Шведска, Белгија, Словенија). У англосаксонским земљама решавају их редовни грађански судови. И најзад, трећи групу чине земље у којима се решава пред судовима опште надлежности(Италија, Холандија, САД). Када је реч о нашој земљи, важећом регулативом утврђено је да се спорови решавају при судовима опште надлежности у већима основаним за радне спорове.До почетка деведесетих година прошлог века радне спорове судили су судови удруженог рада на основу Закона о удруженом раду из 1976. године и Закона о

⁸Карактер индивидуалних радних спорова имају: спорови о заснивању, постојању и престанку радног односа, спорови о ништавости уговора о раду, спорови о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, спорови о заштити личних података, спорови поводом зараде, накнаде зараде и других примања, спорови о штети коју запослени претрпи на раду или у вези са радом, спорови поводом премештаја код другог послодавца, спорови поводом премештаја на друге послове, спорови поводом социјалног осигурања ако није надлежан други суд и други.

⁹Козар В. (2011): *Коментар Закона о парничном поступку са судском праксом и регистром појмова*, Београд, стр. 11.

¹⁰*Службени гласник РС*, бр. 72/11, 9/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020.

¹¹*Службени гласник РС*, бр. 18/05.

¹²Кулић Ж., Перић, С., *Радно право*, Београд, 2016, стр. 322.

судовима удруженог рада СФРЈ И СРС. Тада су и у теорији и у законодавству радни односи третирани као међусобни односи у удруженом раду, па сходно томе и радни спорови решавани у удруженим судовима. Ови судови укинута су су укинута доношењем Устава Републике Србије 1990. године¹³, тако да су радни спорови прешли поново у надлежност судова опште надлежности, али не као радноправни већ као грађанскоправни спорови. Доношењем Устава из 1990. године, Закона о радним односима 1991. године¹⁴ као и Закона о раду 2001. године¹⁵ и покушајем успостављања тржишних односа и у складу с њима радних односа, појачава се интерес и радноправних теоретичара за радне спорове и радно судство. Појачано интересовање је резултат промене схватања радних односа. Због специфичности радних спорованаши радноправи теоретичари аргументовано и енергично сезалажу за увођење радног судства као специјализованог судства у наш правни систем, које већ дуже времена функционише у савременим државама.¹⁶ Постоји више разлога за формирања специјализованих судова за радне спорове. Наше позитивно право које уређује радне спорове и парнице проситекле из радног односа убрзаном динамиком постају унифицирани део модерног европског права. Тај процес се одвија паралелно са поступком преговарања Србије са Европском Унијом о чланству Србије у тој заједници европских народа. Унификација свих грана права, па и радног права и процесних правила који уређују његову заштиту су не само субјективно хтење Републике Србије него и предуслов приступању овој међународној организацији. Искуства из прошлости и доказане вредности савремених држава у овој економско-социјалној сфери дају добру подлогу за становиште којем теже наши радноправни теоретичари. У образлагању овог становишта указује се да су радни спорови и парнице из области радних односа доминирајући по бројности у раду правосудних органа. Та њихова бројност доводила је до преоптерећености судова који нису одговорили својој обавези да пруже адекватну заштиту запосленима са свим последицама које произилазе из тога. Опште стање привређивања у нашем друштву није било погодно тле за примену правних правила из ове области која постоје у модерним тржишним привредама.

¹³"Службени гласник РС", број 1/90.

¹⁴"Службени гласник РС", бр. 48/91.

¹⁵"Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001.

¹⁶Посматрајући кроз упоредно правну призму можемо рећи да је досадашња пракса у решавању радних спорова показала да је највећи напредак у стабилности и у развоју радних односа постигнут у државама које су формирале специјализоване судове за радне спорове (радне судове, радне трибунале). Вишеотомеу: Halbach, G. Paland, N. Schwedes, R. Wlotzke, O.(1994), Labour law in Germany. Bonn: *an overview, Federal Ministry of Labour and Social Affairs*, 555-556.

Паралелно са приступањем Србије европској Унији, унификацију и хармонизацију свих области радног права прати и приватизација ткз. друштвених предузећа. Тако се стварају услови да привредни живот Србије поприми особености које тај живот прате у европским демократијама. То су два међусобно зависна и условљена процеса. Све ово је пропраћено елиминацијом најчешћих узрочника разлозима тражења судске заштите у области радних односа (запошљавање по критеријумима који предност дају политичкој припадности а не стрчности и др.).

3. ПОСТУПАК СУДСКЕ ЗАШТИТЕ ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

3. 1. Првостепени судски поступак

Процесну легитимацију за покретање поступка пред надлежним судом има запослени коме је решењем послодавцаповређено одређено право из радног односа или када је запослени сазнао за повреду права проузороковану фактичком радњом послодавца. Процесна легитимација идентификује оног ко је овлашћен да покреће поступак судске заштите. У радном спору то је искључиво овлашћење запосленог. Послодавац нема процесну легитимацију за покретање радног спора против запосленог.¹⁷ У радном спору запослени не може бити тужени¹⁸, али може у парници из радног односа. Дакле, разликују се појмови „радни спор“ и „спор (парница) из радног односа“.¹⁹ Према Закону о раду, запослени може да овласти представника синдиката, чији је запослени члан, да он покрене судски

¹⁷У том смислу и: Брајић, В., Остваривање и заштита права на раду о по основу права запослених и радни спорови, Зборник радова, Будва, 2001, стр. 424; Паравина, Д., *Радни спор у југословенском и упоредном праву*, Правни живот, III том, Београд, 1995, стр. 552; Балтић, А., *Основи радног права ФНРЈ*, Београд, 1955, стр. 237.

¹⁸„У радном спору тужилац може бити само радник. У спору из радног односа тужилац може бити и послодавац“ - *Пресуда Врховног суда Србије*, Рев. бр. 3524/1996. од 11.11.1996. године.

¹⁹У правној литератури под радним спором подразумева се судски спор у коме је предмет спора остваривање и заштита права радника из рада и по основу рада, док је из парница из радног односа шири појам јер појам спор (парница) из радног односа обухвата обострану заштиту односно обухвата радни спор који покреће запослени против послодавца и спор по тужби послодавца против запосленог. Сврха разликовања радних спорова и спорова (парница) из радног односа јесте у томе да се код радних спорова обезбеди примена посебних правила у судском поступку (хитност поступка, одређивање привремених мера по службеној дужности), а код парница из радног односа примењују се одредбе општег парничног поступка. О томе више: Ивошевић, З., *Радно право*, Београд, 2007, стр. 284; Ивошевић, З., *Радни спор, Право и привреда*, Београд, бр. 5-8/1998, стр. 605.

поступак. Међутим, ова одредба закона коси се са Законом о парничном поступку, по коме странке могу да предузимају лично или преко пуномоћника који мора бити адвокат.²⁰ Ову одредбу Закона о парничном поступку, законодавац темељи на одредби Устава која говори о пружању правне помоћи²¹, али њоме се доводи у питање наведена могућност да запосленог пред судом заступа представник синдиката. Епилог по овом питању усаглашености наведених законских решења са Уставом и опште прихваћеним правилима међународног права, може дати само Уставни суд Републике Србије.

Поступак се покреће тужбом.²² Полажећи од чињенице да тужбени захтев може бити различит, може се закључити да и карактер тужбе може да буде разнолик и да постоје више врста тужби које стоје на располагању запосленом чије је право повређено. То су конститутивна тужба којом се преиспитује законитост одређене одлуке послодавца, затим кондемпнаторна тужба којом се захтева осуда на чинидбу и декларативна тужба којом се захтева утврђивање постојања или непостојања одређених чињеница, одређеног права или правног односа. Спор покренут конститутивном тужбом има карактер спора о законитости, а спор покренут кондемпнаторном или декларативном тужбом - карактер спора пуне јурисдикције.²³ Тужба којом се покреће спор мора да буде разумљива, благовремена²⁴ и да садржи све што је потребно да се по њој поступа. Ако тужба као поднесак није уредна суд поступа двојако: ако подносилац тужбе има пуномоћника суд одмах одбацује тужбу, а ако нема пуномоћника онда враћа тужбу на исправку и одређује рок за преуређење исте, па ако подносилац поступи на задат начин и у року, сматраће се да је поднесена оног дана када је први пут достављена, у супротном доноси акт о одбацивању тужбе као неуредне. Тужба и други поднесци предају се суду у довољном броју примерака како за суд, тако и аз другу страну у спору. Ако тужба није поднеста у довољном броју примерака суд ће је умножити о трошку тужиоца. Преиначење тужбе је допуштено, али под одређеним условима. Тужилац може повући тужбу без пристанка

²⁰Изузетак је пуномоћник правног лица, који може бити дипломирани правник са положеним правосудним испитом, који је у радном односу у том правном лицу. Закон је на овај начин у наш правни систем увео квалификоване пуномоћнике, с тим што је у поступку по ванредним правним лековима обавезно адвокатско заступање. Видети више: Кнежевић, М. (2011): *О новом уређењу вољног заступања у парничном поступку*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3, стр. 681-697.

²¹Видети: чл. 67. Устава Републике Србије.

²²Чл. 191. Закона о парничном поступку.

²³Јовановић, П., *Радно право*, Правни факултет Нови сад, 2012, стр. 349.

²⁴Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду. Овај рок је преклузивне природе и његовим пропуштањем губи се право на судску заштиту повређеног права.

туженог пре него што се тужени упусти у расправљање о главној ствари.²⁵ Тужба се може повући и доцније, све до закључења главне расправе, ако тужени на то пристане. Ако се тужени у року од 15 дана од дана обавештења о повлаћењу тужбе о томе не изјасни, сматраће се да је пристао на повлачење.

Поступак почиње да тече достављањем тужбе туженом на одговор.²⁶ Док поступак тече, између страна у спору поводом истог захтева не може се покренути нови поступак (литиспенденција). Међутим ако такав поступак буде покренут суд ће тужбу одбацити. Суд је дужан да о томе води рачуна током целог поступка решавања спорних питања између послодавца и запосленог односно тужиоца и туженог. Ако тужени не дође на главну расправу, а уредно је позван, суд може одржати рочиште и одлучити на основу утврђеног чињеничног стања. О последици изостанка с таквог рочишта суд упозорава туженог у позиву за рочиште. Дакле, све у складу са начелом хитности. Свака странка треба у својим излагањима да изнесе све чињенице потребне за образложење својих предлога, да понуди доказе потребне за утврђивање својих навода као и да се изјасни о наводима и понуђеним доказима противне странке. Странке могу у току целе главне расправе да износе нове чињенице и да предлажу нове доказе. Странке могу и у току главне расправе благовремено да упућују поднеске, у којима ће навести чињенице које намеравају да изнесу на рочишту, као и доказе чије извођење намеравају да предложе. Током поступка могу се користити сва доказна средства: изјаве, саслушање сведока, странака, вештачење, увиђај и исправе.²⁷

Странке могу у току целог поступка пред парничним судом првог степена да закључе судско поравнање. Поравнање може да се односи на цео тужбени захтев или на један његов део. Суд ће у току поступка указати странкама на могућност судског поравнања и помоћи им да закључе поравнање. Споразум странака о поравнању уноси се у записник.²⁸ Поравнање је закључено кад странке после прочитаног записника о поравнању потпишу записник. Странкама се издаје оверен препис записника у коме је садржано поравнање, које има исто дејство као и судска пресуда. Суд на два начина решава о спорној ствари: по принципу законитости и по принципу пуне јурисдикције.²⁹ По принципу законитости суд одлучује о законитости самог решења са становишта материјалног и

²⁵Кулић Ж., Перић, С., *нав. дело*, стр. 324.

²⁶Станковић, Г., *Грађанско процесно право*, Прва свеска, Парнично процесно право, Београд, 2013, стр. 202.

²⁷Станковић, Г., *нав. дело*, стр. 231.

²⁸Брајић, В., *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1991, стр. 124.

²⁹Јовановић, П., *нав. дело*, стр. 349.

процесног права које је важило у време доношења решења (да ли је донето у складу са законом, другим општим актом и уговором о раду). Суд не одлучује у меритуму о спорном праву или обавези (то је овлашћено лице). Ако је решење законито, суд одбија тужбени захтев, уколико то није случај решење послодавца се поништава и успоставља раније стање, где ништавост делује и *extuncіехnunc*. У сваком случају, овај принцип се примењује у оним споровима где је право заполоеног повређено решењем као правним актом послодавца. Међутим, право заполоеног може бити повређено и фактичком радњом послодавца, чињењем и нечињењем, када изостаје било каква његова одлука. Предмет спора није захтев да се поништи решење, јер оно и не постоји, већ захтев да послодавац предузме одрђене радње или да се уздржи од одређених радњи, како би заполоени могао да оствари своје право. У том случају суд ће одлучити по принципу пуне јурисдикције. По овом принципу суд одлучује у меритуму о самим правима и обавезама. По овом принципу решавају се и спорови о новчаном потраживању, потом спорови о накнади штете, спорови о изосталим уплатама на име социјалног осигурања, спорови поводом константовања трансформација радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време и др. случајевима.

У циљу спречавања насилног поступања и отклањања ненадокнадиве штете током читавог поступка предвиђена је могућност одређивања привремених мера, на захтев странака или по службенској дужности. Привремене мере одређују се посебним решењем у року од 8 дана од дана подношења предлога. Против решења којим се одређују ове мере није дозвољена посебна жалба. Одређивање мере и врсте мере у радним споровима зависи од бројних фактора, а посебно од тога да ли се ради о новчаном или о другом одговарајућем потраживању. У сваком случају, привремена мера одређује се, односно опредељује у складу са одредбама закона којим се уређује извршење и обезбеђење.³⁰

Судска одлука којом се мериторно решава радни спор је пресуда. Суд је при одлучивању везан тужбеним захтевом, због чега не може одлучивати шире од тога (*extrapetitartium*).³¹ Ако се тужбени захтев односи на побијање решења послодавца, суд може изрећи његово поништење уколико оцени да није у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором, правилником о раду или уговоом о раду. Нова одлука о истој ствари више се не може донети.³² Пресудом којом се поништава или укида решење има карактер конститутивне односно преображајне пресуде. Ако се захтев односи на чинидбу, суд својом пресудом обавезе туженог да је у

³⁰Закон о обезбеђењу и извршењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/2015 , 106/2016 и 113/2017.

³¹Кулић, Ж., *Радно право*, Мегатренд Универзитет, Београд, 2006, стр. 145.

³²Чл. 124. Закона о парничном поступку.

одређеном року изврши. Осуда на чинидбу произилази из кондемпнаторне пресуде која се увек изриче "под претњом принудног извршења".

У вези са деклараторним односно утврђујућим пресудама суд декларише постојање права или правног односа, чије је утврђење тражено.³³ Њима не настаје нови однос нити ново право, него се само констатује да одређено право или правни однос већ постоји. У таквом случају пресуда делује од момента настанка права односно правног односа.

3. 2. Другостепени судски поступак

Једно од Уставом гарантованих права је право запосленог на жалбу против решења којим се одлучује о његовим правима и дужностима. Искључење права на жалбу може се прописати само законом ако је на други начин обезбеђена заштита права и правних интереса странке, односно заштита законитости. Сагласно потреби хитног решавања радних спорова, рок за подношење жалбе износи 15 дана. У жалби се не могу износити нове чињенице, нити предлагати нови докази осим ако подносилац жалбе учини вероватним да без своје кривице није мога да их изнесе, односно предложи до закључења главне расправе. Закон о парничном поступку прописује битне елементе жалбе.³⁴ Пресуда се може побијати: због битне повреде одредаба парничног поступка;³⁵ због погрешно или непотпуно утврђеног чињеничног стања; због погрешне примене материјалног права. Ако се на основу података из жалбе не може утврдити која се пресуда побија или ако жалба није потписана (непотпуна жалба), првостепени суд ће решењем, против кога није дозвољена жалба, позвати жалиоца да у одређеном року допуни или исправи жалбу поднеском под условима предвиђеним чланом 103. Закона о парничном поступку. Одредбе овог члана не примењују се ако странка има пуномоћника који је адвокат. Кад је поднесак, који је у име странке поднео адвокат, неразумљив или не садржи све што је потребно да би се по њему могло поступати, суд ће га одбацити. Ако жалилац у одређеном року не поступи по налогу суда, суд ће решењем одбацити жалбу као непотпуну. Ако жалба по свом садржају има других недостатака, првостепени суд ће жалбу доставити другостепеном суду не позивајући жалиоца да је допуни, односно

³³ Кулић Ж., Перић, С., *нав. дело*, стр. 328.

³⁴ Жалба мора да садржи: означање пресуде која се побија; изјаву да се пресуда побија у целини или у одређеном делу; разлог жалбе; потпис подносиоца жалбе. Опширније о томе: Станковић, Г., *нав. дело*, 243.

³⁵ Битна повреда одредаба парничног поступка постоји ако суд у току поступка није применио или је неправилно применио коју одредбу овог закона, а то је било или је могло бити од утицаја на доношење законите и правилне пресуде. –Чл. 361. Закона о парничном поступку.

исправи. И другостепени суд се упушта у проверу формалних разлога жалбе, односно у њену благовременост, допуштеност и уредност иако је о томе водио рачуна и првостепени суд.³⁶ Ако утврди да не постоје формално-правне сметње за вођење поступка по жалби, другостепени се упушта у мериторно одлучивање.

Другостепени суд испитује првостепену пресуду само у делу у ком се жалба оспорава - остали део пресуде је правоснажан. При томе се не полази само од разлога наведених у жалби, него по службеној дужности води рачуна о битним повредама одредаба парничног поступака и правилној примени материјалног права. Решавајући по жалби, другостепени суд може: одацити жалбу као неблагоприятну, непотпуну или недозвољену; одбити жалбу као неосновану и потврдити првостепену пресуду; укинути пресуду и упутити предмет првостепеном суду на поновно суђење;³⁷ укинути првостепену пресуду и одбацити тужбу; преиначити првостепену пресуду и одлучити о захтевима странака; усвојити жалбу, укинути пресуду и одлучити о захтевима странака.³⁸ Неблаговремена, непотпуна и недозвољена жалба одбацује се решењем другостепеног суда ако то претходно није учинио првостепени суд. Ако жалбу не одбаци, односно не одбије другостепени суд је може делимично или потпуно усвојити мељајући делимично или у целости жалбену пресуду првостепеног суда или враћајући предмет првостепеном суду на поновни поступак и одлучивање. Ако се другостепени суд определи за враћање предмета првостепеном суду на поновни поступак, дужан је да том суду укаже на пропусте и недостатке које у поновљеном поступку треба отклонити, што је првостепени суд дужан да прихвати. Поступак се може само једном поновити, у складу са одредбама Закона о парничном поступку.

³⁶Кулић, Ж., Перић, С., *нав. дело*, стр. 329.

³⁷Занимљиво решење немачког законодавства о чијем увођењу у наш систем судског решавања спорова ваља размислити, уз анализу свих могућих последица његове примене. Наиме, по угледу на немачко, и у нашем радном судству је могуће предвидети правило према коме другостепени суд не би имао овлашћења да због повреде правила поступка укида првостепену пресуду и предмет враћа на поновно суђење, већ би имао само овлашћења да потврди или преиначи првостепену пресуду или пак отвори главну расправу и донесе одлуку након закључења. Главна предност оваквог решења било би спречавање честих ситуација које настају у пракси да другостепени суд због мањих процесних мањкавости укидају првостепену пресуду и тиме непотребно продужавају трајање поступка. О томе више: М. Драгићевић, *Могуће измене домаћег законодавства о судском решењу радних спорова по угледу на немачки модел радног судства*, Зборник радова Правног факултета у Нишу | Број 78 | Година LVII | 2018, стр. 358 – 359.

³⁸Кулић, Ж., Перић, С., *нав. дело*, стр. 330.

ЗАКЉУЧАК

Судска заштита сматра се најјачим делом правне заштите права из радног односа. О значају овог вида заштите говори и чињеница да се у многим земљама она остварује преко специјализованих (радних) судова. Посматрајући кроз упоредно правну призму закључујемо да је досадашња пракса у решавању радних спорова показала да је највећи напредак у стабилности и у развоју радних односа постигнут у државама које су формирале ову врсту судова. Основни аргумент у прилог специјализације судства за радне спорове, укључујући и специјализацију поступка, је потреба да се постигне што већа ефикасност решавања радних спорова – што је у интересу и послодавца и запослених, уз што мање трошкова поступка. Стварање ефикасног система је могуће остварити само ако друштво има адекватне методе и институције за решавање спорова.

Домаће судско решавање радних спорова, за разлику од актуелног, треба да се темељи на начелима трипартизма, специјалног образовања судија, доступности суда, мирног решавања спорова, убрзања поступка и активне улоге судија. Институционализацијом наведених решења у домаћи правосудни систем уједначила би се судска пракса у области радних спорова и тиме остварила потпунија заштита принципа правичног суђења, убрзао би се поступак решавања радних спорова и постигло суђење у разумном року. Велики број радних спорова пред нашим судовима, поступци који трају и неколико година и којима се крши једно од основних процесних начела – суђење у разумном року, затим непостојање специјализованих судова за радне спорове довело је до тога да Србија буде међу четири земље по броју представки пред судом у Стразбуру. Поред наведеног, а по угледу на немачко законодавство, поступак судског решавања радних спорова би требало уредити тако да примарни задатак суда буде постизање компромиса између странака. У том смислу се све више прокламује алтернативно решавање радних спорова и у нормативном смислу и у погледу ефекта на индустријске односе. Изразит потенцијал ових метода (мирење, посредовање, арбитража) је у очувању социјалног мира и своју додату вредност испољава кроз поступак који води проналажењу решења која су прихватљива и за запослене и за послодавца.

Jovana PETROVIĆ

Teaching Assistant

University of Pristina - Kosovska Mitrovica, Faculty of Law

JUDICIAL PROTECTION OF INDIVIDUAL RIGHTS OF EMPLOYEES

Summary

The resolution of labor disputes is a significant factor in the stability and development of labor relations *de lege ferenda*. Labor disputes and their resolution are factors that significantly affect the stability of industrial peace and thus the stability of labor relations. Normative regulation of institutions, procedures and practical resolution of labor disputes implies quality labor legislation for resolving labor disputes, as well as building and developing new institutions and methods for resolving them in practice. Our legal theorists on the path of current events are increasingly pointing out the importance and need for the introduction into our legal system of labor judiciary as a specialized judiciary for labor relations. This effort of theirs is already a constant reality in modern democracies.

Keywords: *judicial protection of employees; civil proceedings; specialized labor judiciary; individual labor dispute.*

ЛИТЕРАТУРА

- Брајић, В., *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1991.
- Брковић, Р., *Радни суд*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац, 2003.
- Драгићевић, М., Могуће измене домаћег законодавства о судском решењу радних спорова по угледу на немачки модел радног судства, Зборник радова Правног факултета у Нишу | Број 78 | Година LVII | 2018, стр. 339 – 364.
- Duddington, J. (2003). *Employment Law*. Harlow: Pearson
- Ивошевић, З., *Радно право*, Београд, 2007.
- Ивошевић, З., *Радни спор*, Право и привреда, Београд, бр. 5-8/1998.
- Јовановић, П., *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012.
- Кнежевић, М., *О новом уређењу вољног заступања у парничном поступку*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3, 2011, стр. 681-697.
- Ковачевић-Перић, С., Обрадовић, Г., Смисао и домашај начела савесности и поштења у заштити права из радног односа пред арбитражом,

XXVII сусрети Копаоничке школе – Право и начело савесности и поштења, *Правни живот*, Београд, бр. 11/2014.

Козар В., Коментар Закона о парничном поступку са судском праксом и регистром појмова, Београд, 2011.

Кулић Ж., *Радно право*, Мегатренд Универзитет, Београд, 2006.

Кулић Ж., Перић, С., *Радно право*, Београд, 2016.

Кулић Ж., Милошевић Г., Фактори управљања људским ресурсима, Култура полиса, год. IX, бр. 17/2012.

Лубарда, Б. А., *Решавање колективних радних спорова - принципи, методи и институције*, Правни живот, Београд, 1995.

Мандић, Љ., Нови Закон о парничном поступку и понављање поступка, Научни скуп са међународним учешћем *Правне норме у времену и простору*, Правни факултет Универзитета у Приштини, Косовска Митровица, 2012, свеска прва, стр. 171-183.

Паравина, Д., *Заштита права радника*, Зборник Правног факултета у Нишу, Ниш, 1977.

Halbach, G. Paland, N. Schwedes, R. Wlotzke, O.(1994), Labour law in Germany. Bonn: an overview, Federal Ministry of Labour and Social Affairs.

Weiss, M., The politics of the EU Charter of Fundamental Rights; in: *Hepple, B. (ed.), Social and Labour Rights in a Global Context*, Cambridge: University Press, 2002, 73-94.

ПРАВНИ ИЗВОРИ

Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

Закон о парничном поступку, "Службени гласник РС", бр. 72/11, 9/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020.

Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018.

Закон о уређењу судова „Службени гласник РС“, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011 и 101/2013, 106/2015, 40/2015 -13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – одлука УС, 87/2018 и 88/2018.

Закон о мирном решавању радних спорова „Службени гласник РС“, бр. 125/2004 и 104/2009 и 50/2018.

Закон о обезбеђењу и извршењу, "Службени Гласник РС", бр. 106/2015 и 106/2016, 113/2017.

Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, *Службенилист СЦГ Међународни уговори*, бр 9/2003, 5/2005 и *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010.