

Мегатренд универзитет

Правни факултет

**СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ
ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА**

Докторска дисертација

Ментор:

проф. др Весна Балтезаревић

Кандидат:

Мирјана Поповић, мастер

Београд, 2019. Годин

САДРЖАЈ

Резиме	4
Abstract	5
Уводна разматрања	6
ГЛАВА I: МЕТОДОЛОШКО-ХИПОТЕТИЧКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА	9
1.1. Предмет истраживања	9
1.2. Циљеви истраживања	11
1.3. Хипотетички оквир истраживања	12
1.3.1. Генерална (општа) хипотеза истраживања	12
1.3.2. Посебне хипотезе истраживања	12
1.3.3. Методи и технике истраживања	13
1.3.4. Научна и друштвена оправданост истраживања	14
ГЛАВА II: ИЗВОРИ ПРАВА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА И ЗАШТИТИ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	16
2.1. Међународни извори	16
2.1.1. Универзални извори	23
2.1.2. Регионални извори	23
2.2. Домаћи извори	25
2.3. Хијерархија извора	28
ГЛАВА III: ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	31
3.1. Уопштено о престанку радног односа и начинима престанка радног односа	31
3.1.1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован	32
3.1.2. Престанак радног односа навршењем радног века запосленог	35
3.1.3. Престанак радног односа споразумом између запосленог и послодавца	36
3.1.4. Престанак радног односа отказом од стране запосленог	38
3.1.5. Престанак радног односа на захтев родитеља или старатеља	39
3.1.6. Престанак радног односа смрћу запосленог	39

3.1.7. Престанак радног односа по сили закона	39
3.2. Престанак радног отказом од стране послодавца	44
3.2.1. Оправдани разлози за отказ	45
3.2.2. Неоправдани разлози за отказ	68
3.2.3. Посебна заштита од отказа уговора о раду	68
3.3. Поступак отказа	69
3.3.1. Упозорење	69
3.3.2. Право на одбрану	71
3.3.3. Решење о отказу	71
3.4. Последице поништаја решења о отказу	74

ГЛАВА IV: СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА У

РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	79
4.1. Надлежност суда	79
4.2. Тужба	80
4.3. Странке	83
4.4. Ток поступка	84
4.5. Пресуда	85
4.6. Редовни правни лекови	90
4.7. Ванредни правни лекови	91
4.7.1. Ревизија	91
4.7.2. Понављање поступка	92

ГЛАВА V: ВАНСУДСКА ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

5.1. Заштита пред арбитром	94
5.2. Заштита пред инспекцијским органима	97
5.2.1. Заштита пред инспекцијом рада	98
5.2.2. Заштита пред управном инспекцијом	102

5.3. Заштита пред Заштитником грађана, Повереником за заштиту равноправности, Повереником за информације од јавног значаја и за заштиту података о личности	103
ГЛАВА VI: СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА У УПОРЕДНОМ ПРАВУ	106
6.1. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Републици Црној Гори	106
6.2. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Републици Хрватској	117
6.3. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Француској	128
6.4. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Немачкој	136
6.5. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Ирској	144
ГЛАВА VII: РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ЊИХОВА АНАЛИЗА	150
7.1. Инструмент истраживања	150
7.2. Приказ резултата истраживања (запослени)	152
7.2.1. Подаци о испитаницима	152
7.2.2. Корелациона анализа на основу добијених података из упитника за запослене	194
7.3. Приказ резултата истраживања (судије и адвокати)	210
7.3.1. Подаци о испитаницима	210
7.3.2. Корелациона анализа на основу добијених података из упитника за судије и адвокате	242
ЗАКЉУЧАК	261
ПРЕДЛОЗИ ЗА ПОБОЉШАЊЕ ЗАКОНСКИХ РЕШЕЊА	270
ЛИТЕРАТУРА	275
ПРИЛОЗИ	287

Резиме

Под појмом „отказ” (dismissal) у теорији се подразумева отказ од стране послодавца. Судска заштита од незаконитог отказа подразумева испитивање законитости решења послодавца. Како се законитост испитује и са формалне и са материјалне стране, неопходно је прво представити поступак отказа од стране послодавца кроз законску регулативу. Због тога ова дисертација садржи правила отказа од стране послодавца у нашој земљи и изабраним земљама из упоредног права, као и приказ судске заштите у тим случајевима. Имајући у виду класификацију и правне режиме радних односа, поделу радних спорова и врсте судских заштита, ова дисертација се бави судском заштитом запосленог коме је отказан уговор о раду на неодређено време у општем режиму радних односа на иницијативу послодавца пред редовним судовима.

Циљ дисертације је откриће и научно објашњење веза и односа између приказа поступка отказа и судске заштите запосленог од незаконитог отказа и доказивање постављених хипотеза. Поређење наших законодавних решења и судске заштите са решењима и праксом из упоредног права довешће нас до закључка да су нужне измене постојећих законодавних решења у циљу веће заштите запослених али и послодаваца.

Кључне речи: послодавац, запослени, упозорење о постојању разлога за отказ, одбрана запосленог, решење, тужба, надлежност суда, поступак, пресуда, правни лекови, алтернативни начини решавања спора.

Abstract

In theory, the term *dismissal* refers to the dismissal by the employer. Judicial protection from the unlawful dismissal comprises the examination of lawfulness of the employer's dismissal decision. Since the lawfulness is examined both from the formal and material aspect, it is necessary to firstly present the dismissal procedure by the employer through legal delegations. Thus, this thesis contains the rules of the dismissal by the employer in Serbia and the chosen countries from the comparative law, as well as the presentation of judicial protection in such cases. Having in mind the classification and the legal employment regimes, the division of labor disputes and types of judicial protection, this thesis analyses judicial protection of the employee whose indefinite duration employment contract has been cancelled in general employment regime at the employer's initiative before the Ordinary Courts of Law.

The aim of the thesis is the discovery and scientific explanation of the connections and relations between the presentation of the dismissal procedure and judicial protection of the employee from the unlawful dismissal along with the proving of proposed hypotheses. The comparison of Serbian legislative solutions and judicial protection to the solutions and practice from the comparative law will lead us to the conclusion that the alterations of the existing legislative solutions are necessary in order to increase the protection of both the employee and the employer.

Key words: employer, employee, notification on the existence of reasons for dismissal, employee's defense, decision, lawsuit, court jurisdiction, procedure, ruling, legal remedies, alternative ways of dispute resolution.

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Уређење радних односа и заштита запосленог, као слабије уговорне стране, одувек су били предмет разматрања међународних организација и националних законодавстава и науке. Читањем увојених Конвенција МОП-а, под чијим је утицајем и национално законодавство, могло би се рећи да је систем радних односа од заснивања до престанка уређен, да постоје јасна правила код отпуштања запосленог и да је интервенционизам државе довољно утицао на послодавца који мора знати границе своје надређености. Али, када се сагледају последице светске економске кризе и промене на тржишту рада (флексибилизација радних односа, слабљење улоге синдиката, измена законодавстава у циљу бржег и лакшег отпуштања радника), постављају се питања: колико су међународни стандарди рада применљиви; да ли постоји делотворна заштита запосленог од незаконитог отказа; да ли послодавац понекад злоупотребљава своје право надмоћи и по слободној вољи отпушта непожељног радника и да ли је санкција која га погађа у таквом случају довољна да га одврати од таквог понашања?

У нашој земљи до промена у законодавству долазило је из више разлога: због промена друштвено–економског система; усклађивања закона и хармонизације са правом Европске уније; промена на тржишту рада (либерализација) насталих као последица светске економске кризе 2009. године. Резултат изложеног је и последња (крупнија) измена Закона о раду (2014. године). Најзначајније измене које су у вези теме дисертације су: прецизирање и проширивање отказних разлога од стране послодавца и последице отказа.

Имајући у виду класификацију и правне режиме радних односа, предмет ове дисертације је престанак радног односа заснованог на неодређено време (који је најпотпуније уређен међународним стандардима и националним законодавством) у општем режиму радних односа. С обзиром на поделу радних спорова, реч је о индивидуалном радном спору (спор у коме је запослени тужилац). Појам „судска заштита” подразумева право запосленог да поднесе тужбу надлежном суду. Судови који су надлежни за решавање радних спорова су редовни (основни, виши, апелациони и Врховни касациони суд) и специјални: управни суд, привредни суд и привредни апелациони суд. С обзиром на извршено прецизирање радног односа, правног режима радног односа и

поделу радних спорова, под појмом „судска заштита” у овом раду подразумева се заштита пред редовним судовима. Најпрецизније би се могло рећи да се дисертација бави судском заштитом запосленог коме је отказан уговор о раду на неодређено време у општем режиму радних односа на иницијативу послодавца пред редовним судовима.

Због изузетне важности међународних стандарда којима су прописана основна права радника која су детаљније разрађена националним законодавствима, биће представљени међународни и домаћи извори права.

Кључни део рада посвећен је отказу од стране послодавца. С обзиром да од поштовања правила поступка отказа од стране послодавца зависи законитост тако донетог решења, неопходно је изложити постојећа законска правила. Правила поступка отказа имају формалну и материјалну страну. Обе стране су предмет преиспитивања од стране судова. Поступак пред судом од подношења тужбе преко надлежности суда, тока поступка, пресуда и правних лекова, детаљно је приказан, као и богата судска пракса у овој области. У примени закона и садашњег и раније важећих, јављала су се спорна питања која је решавао Врховни суд Србије (раније) и сада Врховни касациони суд. Зато поред судске праксе овај рад садржи и ставове оба суда јер су иста питања и даље актуелна.

Радни спорови су спорови од егзистенционалне важности за запосленог коме је у интересу да се спор реши на најбржи могући начин. „Бржи“ од судова према закону би требало да буду арбитражи и миритељи. Због тога ће бити приказана заштита пред овим али и другим независним органима.

Нама најсличнији правни системи су системи земаља бивше СФРЈ. Због тога ће бити дат приказ законске регулативе и избор одлука из судске праксе Црне Горе и Хрватске. За упоредни приказ изабране су још и Француска, Немачка и Ирска и приказ законске регулативе у тим земљама и поступак пред судом.

Циљ који је постављен приликом израде ове докторске дисертације јесте откриће и научно објашњење веза и односа између приказа поступка отказа и судске заштите запосленог од незаконитог отказа. Због тога је спроведено истраживање анкетирањем одређеног броја испитаника, различитог образовног профила, из различитих области које

треба да покаже да ли су доказане хипотезе које су постављене у хипотетичком оквиру истраживања.

Осим приказа садашњег стања законске регулативе и судске праксе, основни циљ ове докторске дисертације је побољшање стања кроз реформу законодавних решења у интересу запослених и послодаваца.

ГЛАВА I: МЕТОДОЛОШКО-ХИПОТЕТИЧКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

1.1. Предмет истраживања

Предмет истраживања јесте систем судске заштите запосленог од незаконитог отказа. Истраживањем је обухваћен систем судске заштите запослених од противправног отказа датог код послодавца код кога се примењују правила општег режима радног односа. Осим тога, анализирана су и упоредна искуства у овој области. Тим поводом, дат је приказ поступка отказа и судске заштите запосленог од незаконитог отказа у нашем и упоредном праву. Предмет истраживања обухвата и критичко преиспитивање значаја законске регулативе за успешну заштиту запослених од отказа датог на противправан начин.

Саки истраживачки подухват у предметној области веома је важан, не само за радноправну, него и за управљачку регулативу, теорију и праксу. Тим пре, што је одговорност субјеката радног односа у тесној вези са системом управљања кадровима и њиховим психо-физичким потенцијалима у процесу рада. Без одговорних учесника радног процеса нема ни законитог поступања у поступку давања отказа и отпуштања запослених. Због свега тога, тим и таквим питањима научна мисао мора се стално бавити.

Предмет истраживања у овом случају јесте судска заштита запосленог код отказа вољом послодавца.

Теоријско одређење престанка радног односа вољом послодавца и судском заштитом запосленог обухвата појам и начине престанка радног односа, материјално-правне разлоге за престанак радног односа, поступак заштите код послодавца, вансудску и судску заштиту и приказ домаће судске праксе.

Истраживање обухвата и упоредно правну анализу престанка радног односа вољом послодавца и судском заштитом запосленог кроз нормативну уређеност, поступак судске заштите и приказ судске праксе Црне Горе и Хрватске, приказ нормативног уређења отказа и приказ судске заштите у Немачкој, Француској и Ирској.

Теоријски и емпиријски преглед предмета истраживања захтевао је да се у категоријално појмовном систему дефинишу појмови: запослени, послодавац и отказ од стране послодавца.

Под појмом *судска заштита* подразумева се право запосленог да поднесе тужбу против послодавца ради поништаја решења о отказу као незаконитог.

Појам *запослени* одређен је Законом о раду по коме је запослени физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Појам *послодавац* одређен је Законом о раду по коме је послодавац домаће, односно страног правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, односно једно или више лица.

Појам *отказ од стране послодавца* представља један од основа престанка радног односа.

Теоријско и емпиријско истраживање овако дефинисаног предмета истраживања захтевало је да дефинишемо саставне структуралне чиниоце.

Први структурални чинилац предмета истраживања обухвата: методолошки оквир истраживања са тежиштем на формулацији проблема истраживања; одређење предмета истраживања; постављање научних и друштвених циљева истраживања; дефинисање хипотетичког оквира истраживања; одређивање начина истраживања, и научне и друштвене оправданости истраживања.

Други структурални чинилац предмета истраживања обухвата међународне и домаће изворе права о престанку радног односа и заштити права запослених.

Трећи структурални чинилац предмета истраживања обухвата одређење појма и начина престанка радног односа уопште, престанак радног односа вољом послодавца, материјално правне разлоге за отказ, дозвољене и недозвољене разлоге за отказ, право одређених категорија на посебну заштиту од отказа, поступак отказа код послодавца, последице незаконитог отказа.

Четврти структурални чинилац предмета истраживања обухвата заштиту пред судом и то од подношења тужбе до пресуде и поступка по редовним и ванредним правним лековима.

Пети структурални чинилац предмета истраживања обухвата заштиту запосленог ван суда и то заштиту коју пружају арбитар, инспекцијски органи и независни органи.

Шести структурални чинилац предмета истраживања односи се на судску заштиту запосленог у упоредном праву.

Седми структурални чинилац предмета истраживања односи се на закључна разматрања у којима ће бити саопштени синтетички ставови резултата истраживања по главама докторске дисертације.

Временски, предмет истраживања обухвата период од 2005. године до 2018. године

Просторно, предмет истраживања обухвата анализу судске заштите запосленог на територији Републике Србије са нужним упоредно-правном анализом судске праксе у споровима запослених који добијају отказе вољом послодавца на територији Црне Горе и Хрватске.

Дисциплинарно, предмет истраживања припада пољу друштвено-хуманистичких наука, научној области правних наука, ужој научној области јавноправних наука и тежишно научним дисциплинама радног права, службеничког права, а делом и управног права.

1.2. Циљеви истраживања

Научни циљеви истраживања су *дескрипција, класификација и типологизација* савремених нивоа теоријских сазнања и позитивна упоредна искустава у предметној области и настојање да се укаже на значај ефикасне судске заштите запосленог од незаконитог отказа. Између осталог, то значи да је посебна пажња посвећена сагледавању система одговорности послодавца за неоправдано и противправно отпуштање запослених.

Значајан ниво научног циља који је постигнут израдом ове докторске дисертације јесте *откриће и научно објашњење* веза и односа између приказа поступка отказа и судске заштите запосленог од незаконитог отказа у упоредном праву.

Друштвени циљ истраживања огледа се у сагледавању и критичком преиспитивању досегнутог нивоа теоријских сазнања и позитивних упоредних искустава у предметној области и указивању на значај ефикасне судске заштите запосленог од незаконитог отказа. Између осталог, то значи да је посебна пажња посвећена сагледавању система одговорности послодавца за неоправдано и противправно отпуштање запослених. С разлогом се сматра да је успешна заштита запослених, у таквим

случајевима, један од кључних предуслова за њихово одговорно понашање у процесу рада. Наравно, под условом да је заснована на закону и достигнућима савремене радноправне теорије и праксе.

1.3. Хипотетички оквир истраживања

Хипотетички оквир истраживања у докторској дисертацији чине једна генерална (општа) и три посебне хипотезе истраживања.

1.3.1. Генерална (општа) хипотеза истраживања

Генерална (општа) хипотеза истраживања у овој докторској дисертацији гласи: *Што су правила за решавање радних спорова потпунија, праведнија, прихватљивија и логичнија, то су и претпоставке за успешну и ефикасну заштиту запослених у судском поступку од незаконитог отказа веће и извесније.*

1.3.2. Посебне хипотезе истраживања

Прва посебна хипотеза (X-1) гласи: *Што су судије за решавање радних спорова компетентније и самосталније у свом раду, то су и изгледи за објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду већи и израженији.*

Индикатори за прву посебну хипотезу су: савремена и научна литература и постојећа законска регулатива којом се регулише област уговора о раду, писани искази у научној и стручној литератури о искуствима из судске праксе, искази судија и адвоката.

Друга посебна хипотеза (X-2) гласи: *Што је систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређенији и у пракси потврђенији, то је и потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области израженија и очигледнија;*

Индикатори за другу посебну хипотезу су: законска регулатива која се односи на систем судске заштите запослених, искуства из судске праксе, искази судија и адвоката.

Трећа посебна хипотеза (X-3) гласи: *Што су представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленим професионалности, одговорности и заинтересованији за успешно решавање спорних питања, то су и шансе за правовремено и праведно окончање судског поступка веће и у пракси потврђеније.*

Индикатори за трећу посебну хипотезу су: писани искази у научној и стручној литератури о искуствима из судске праксе, искази судија, адвоката, запослених, послодаваца.

Четврта посебна хипотеза (X-4) гласи: *Што је у овој области Радног права уједначенија судска пракса, то су веће шансе да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа.*

Индикатори за четврту посебну хипотезу су: писани искази у научној и стручној литератури о искуствима из судске праксе, искази судија, адвоката, запослених, послодаваца.

У циљу тестирања одрживости и заснованости наведених хипотеза спроведено је анкетавањем запослених, различитог образовног профила из различитих области рада (из јавног и приватног сектора, из државних органа и органа локалне самоуправе, из производних и услужних организација), укључујући запослене који су добили отказ и поводом тога водили или још увек воде судски спор, судија задужених за радне спорове, адвоката и одговорних лица код послодавца.

Током истраживачког процеса, анализе резултата истраживања и израде рада коришћено је више научних метода и инструмената, јер је тема докторске дисертације широко конципирана. Самим тим, истраживање се ослањало и на опште и на посебне научне методе и инструменте.

1.3.3. Методи и технике истраживања

Општи научни методи који су током истраживања и обраде рада примењени су: нормативно-правни, дескриптивни, компаративни и статистички метод. Нормативно-правни метод послужио је за сагледавање и критичко преиспитивање законских, подзаконских и других прописа у предметној области. Дескриптивни метод коришћен је за ближе појашњење одређених појмова и процеса, као и за приказ достигнутог нивоа научне мисли о предмету истраживања. Примена компаративног метода допринела је потпунијем сагледавању фактора који прате и у извесном смислу допуњују представу о предметној материји.

На другој страни, статистички метод омогућио је сагледавање појава и процеса повезаних с предметом истраживања, а коришћен је и при анализи података и информација добијених током истраживачког процеса. Подаци о стању и резултатима судске заштите запослених од незаконитог отказа прикупљани су и анализирати уз помоћ анкете, аналитичког и социолошког метода. Коришћени су и други одговарајући методи и инструменти, у складу са уобичајеним стандардима и принципима научноистраживачке теорије и праксе.

Посебни (допунски) научни методи коришћени су уз наведене опште методе. Од посебних метода примењени су метод анализе и синтезе и метод индукције и дедукције. Метод анализе и синтезе омогућио је целовитије сагледавање резултата истраживања и допринео је потпунијој спознаји предметне материје. На другој страни, метод индукције и дедукције највише се користио при формулисању закључака, на крају рада.

Током прикупљања потребних података и информација обављени су разговори с већим бројем саговорника, као и анкетирање потребног броја запослених, судија, адвоката, одговорних лица код послодаваца и других могућих испитаника. Анкетирани су испитаници различитог образовног профила, с различитим перформансама, с циљем обезбеђивања што репрезентативнијег узорка. Ради ближег сагледавања добијених података, вршила се њихова квалитативна обрада, уз примену метода индукције и дедукције, као основних и најкоришћенијих метода на којима се логичко мишљење темељи.

У фази обраде расположивих података и информација највише је коришћен аналитичко-дескриптивни и компаративно-дескриптивни метод. Извршена је и анализа теоријских и емпиријских истраживања у предметној области. На тај начин добијен је јасан и проверљив одговор на питање везано за заснованост и одрживост хипотеза од којих се у истраживању полазило.

1.3.4. Научна и друштвена оправданост истраживања

Резултати истраживања указују на стање, карактеристике, предности, али и на недостатке и перспективе судске заштите запослених од незаконитог отказа у Републици Србији. С тим у вези, посебно су разматрани досадашњи дometи реформе нашег

законодавства у овој области, како би се њиховим поређењем с позитивним примерима из упоредне праксе утврдили њихове евентуалне мањкавости и недоречености.

Осим наведеног, резултати истраживачког процеса доприносе и даљем обогаћивању радноправне теорије и праксе, у циљу даљег унапређивања система судске заштите запослених од незаконитог отказа. Добијени резултати могу се сматрати конкретним научним доприносом даљем развоју радноправне регулативе, теорије и праксе у предметној области. Самим тим, могли би корисно послужити и креаторима даљих промена прописа у тим областима у нашој земљи.

ГЛАВА II

ИЗВОРИ ПРАВА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА И ЗАШТИТИ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

2.1. Међународни извори

„Зависно од територијалне припадности држава чији представници учествују у њиховом доношењу, међународни извори радног права могу се поделити на универзалне изворе (акти Уједињених нација и њених специјализованих агенција од којих су најзначајније Конвенције и Препоруке Међународне организације рада) и регионалне изворе које усвајају државе које чине један регион у географском смислу или зато што деле одређене заједничке интересе.“¹

„У оквиру организације Уједињених нација дошло је до дефинисања првих људских права од међународног значаја и признања општих начела везаних за њихово поштовање и заштиту“.² То је учињено најпре Универзалном декларацијом о правима човека,³ а затим усвајањем два велика Међународна пакта о људским правима.

2.1.1. Универзални извори

Универзална декларација о правима човека прокламује слободу и једнакост у достојанству и правима (члан 1); остваривање права без дискриминације (члан 2); право на живот, слободу и личну сигурност (члан 3.); забрану ропства, ропског односа и трговине робљем (члан 4); забрану подвргнућа мучењу или окрутном нечовечном или понижавајућем поступку и кажњавању (члан 5); право свакога да буде признат као правни субјект (члан 6); једнакост пред законом и право на једнаку заштиту закона без било какве дискриминације (члан 7); право на делотворна правна средства путем надлежних државних судова због дела којима се крше основна права која су додељена у Уставу или закону (члан 8); забрану подвргнућа самовољном хапшењу, притвору или прогону (члан

¹Ковачевић, Јб. „Концепција радног права Европске уније“, 50 година Европске уније, Институт за упоредно право, Влада Србије, Канцеларија за придруживање ЕУ, Београд, 2007, стр. 225-226

² Димитријевић, В., et al: „Међународно право људских права“ - друго издање, Београд, 2007, стр. 92

³Усвојена и проглашена Резолуцијом Генералне скупштине Уједињених Нација 217А/3, 10.12.1948. године, не подлеже ратификацији.

9); право на потпуно једнако право на правично јавно суђење пред независним и непристрасним судом који ће одлучити о његовим правима и обавезама и о основаности сваке кривичне оптужбе против њега (члан 10); претпоставку невиности (члан 11); забрану повреде права приватног живота, породице, дома, преписке, части и угледа (члан 12); право на слободу кретања и избора занимања, становања унутар границе сваке државе, као и право напуштања било које земље укључујући и властиту као и враћање у своју земљу (члан 13); право на азил (члан 14); право на држављанство (члан 15); право на брак (члан 16); право на поседовање имовине (члан 17); право на слободу мисли, савести и вере (члан 18); право на слободу мишљења и изражавања (члан 19); право на слободу мирног окупљања и удруживања (члан 20); право да учествује у управљању јавним пословима своје земље, непосредно или преко изабраних представника, на једнак приступ јавним службама у својој земљи, право на изборе (члан 21); право на социјално осигурање и остваривање економских, социјалних и културних права неопходних за достојанство и слободан развој своје личности (члан 22); право на рад, слободан избор запослења, правичне и повољне услове рада, на заштиту од незапослености, право на једнаку плату за једнак рад, право на правичну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће ако буде потребно бити употпуњена другим средствима социјалне заштите, оснивање синдиката и ступање у њих (члан 23); право на одмор и доколицу укључујући разумна ограничења радног времена и периодично плаћене одморе (члан 24); право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање, укључујући храну, одећу, стан и лекарску негу и потребне социјалне услуге, право на осигурање за случај незапослености, болести, неспособности, удовиштва, старости и других случајева губљења средстава за живот услед околности независних од његове воље, право на нарочиту бригу и помоћ мајке и деце, право на социјалну заштиту деце рођене у браку и ван њега (члан 25); право на образовање (члан 26); право на слободно учествовање у културном животу заједнице и заштити моралних и материјалних интереса који потичу од ма којег научно, књижевног или уметничког производа (члан 27); право на друштвени и међународни поредак у коме права и слободе објављени у овој Декларацији могу бити потпуно остварене (члан 28).

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима⁴

Овим актом, који је усвојен на седници Генералне скупштине 16.12.1966. године установљено је: право на рад, слободу избора и очувања запослења (члан 6); право на правичне и повољне услове рада, нарочито у погледу једнаког вредновања рада и једнаких могућности напредовања мушкарца и жене, ограниченог трајања радног времена, одмора, одсуства и накнаде за зараду за време одсуствовања (члан 7); слобода синдикалног организовања и деловања (члан 8); право на социјално обезбеђење и осигурање (члан 9); право на заштиту и помоћ породици, право на посебну заштиту мајке, деце и младих радника (члан 10); право на животни стандард који омогућава задовољавање личних и породичних потреба у погледу исхране, одеће, смештаја уз стално побољшање услова живота (члан 11); право на психичко и ментално здравље (члан 12); право на образовање (члан 13); право на учествовање у културном животу, коришћењу достигнућима науке и њиховом применом, заштите моралних и материјалних интереса која проистиче из сваке научне, књижевне или уметничке производње чији је он аутор, поштовање слободе потребне за научно истраживање и стваралачку делатност (члан 15).

Међународни пакт о грађанским и политичким правима⁵

Овај пакт прокламује: право на живот (члан 6.); забрану подвргавања мучењу, свирепом, нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању (члан 7.); забрану ропства и трговину робљем (члан 8.); право на слободу и личну безбедност (члан 9.); право на поступање човечно и са поштовањем урођеног достојанства људске личности, лица лишених слободе (члан 10.); слободу кретања и избора места боравка (члан 12.); једнакост пред судовима (члан 14.); претпоставку невиности (члан 15.); право на признање правне личности (члан 16.); забрану произвољног и незаконитог мешања у приватни живот, породицу, стан или преписку, противзаконите нападе на част и углед (члан 17.); право на слободу мишљења, савести и вероисповести (члан 18.); забрану заговарања националне, расне или верске мржње која представља подстицање на дискриминацију, непријатељство или насиље (члан 20.); право на мирно окупљање (члан 21.); право слободног удруживања, образовање синдиката (члан 22.); право на заштиту породице и

⁴Ратификован Законом о ратификацији од 30.1.1971. године („Службени лист СФРЈ“ број 7/71).

⁵Ратификован Законом о ратификацији од 30.1.1971. године („Службени лист СФРЈ“ број 7/71).

брака (члан 23.);право на заштиту детета (члан 24.); право на вођење јавних послова било непосредно или посредно преко изабраних представника, право да се гласа и буде биран на изборима (члан 25.); једнакост пред законом (члан 26).

Према цитираним одредбама универзалних аката може се закључити да у области радних односа сви наведени документи прокламују на сличан начин:

- 1) забрану ропства и трговину робљем
- 2) забрану дискриминације
- 3) право на рад и слободан избор запослења
- 4) правичне и повољне услове рада
- 5) заштиту за случај незапослености
- 6) једнакост између мушкараца и жена
- 7) једнаку зараду за једнак рад
- 8) праведну и задовољавајућу накнаду за рад
- 9) посебну заштиту мајки, деце и младих радника
- 10) право на синдикално удруживање и деловање
- 11) право на ограничено радно време, одморе,одсуства и накнаде за зараду за време одсуствовања
- 12) право на осигурање за случај болести, старости, инвалидности, незапослености и других социјалних ризика
- 13) право на делотворна правна средства и једнакост пред судовима.

Акти Међународне организације рада

Међународна организација рада основана је 1919. године Мировним уговором у Паризу у оквиру друштва народа. „После Другог светског рада 1946. године на основу споразума између Уједињених нација и МОП-а постао је специјализована агенција Уједињених нација.“⁶

„Устав МОП-а (чији је саставни део постала Филаделфијска декларација приликом ревизије Устава 1946. године) за своје основне циљеве поставља социјалну правду, социјални мир, уређивање конкуренције.“⁷

⁶ Valticos, N. „International labour Law“, Kluwer, Deventer, 1979, стр. 19-20.

⁷ Лубарда, Б. „Европско радно право“ ЦИД Подгорица, стр. 22.

Најзначајнија Конвенција која се примењује у материји престанка радног односа на иницијативу послодавца је Конвенција МОР-а о престанку радног односа на иницијативу послодавца⁸ и Препорука МОР-а број 166 уз ову Конвенцију.⁹ Од значаја су и Конвенција број 87 из 1948. године о синдикалним слободама и заштити синдикалних права;¹⁰ Конвенција број 97 из 1949. године о примени принципа права организовања и колективног преговарања;¹¹ Конвенција број 135 из 1971. године о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу.¹²

Конвенција МОР-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Ова конвенција представља најзначајни извор права у материји престанка радног односа на иницијативу послодавца. Конвенција се примењује на све гране привредних делатности и на сва запослена лица (члан 2. став 1.). Дозвољено је да држава чланица изузме следеће категорије запослених лица из свих или неких одредаба ове конвенције и то: раднике који су ангажовани на основу уговора о запослењу на одређено време или за одређени задатак; раднике на пробном раду или приправничком стажу који је унапред одређен и чије је трајање разумне дужине; раднике ангажоване повремено за краћи временски период (члан 2. став 2.). Дозвољено је и искључење категорије запослених чији су услови запослења предмет специјалних аранжмана који у целини пружају заштиту која је бар једнака заштити која се обезбеђује на основу Конвенције; изузимање одређених категорија запослених лица у односу на које се јављају посебни проблеми суштинског карактера, с обзиром на посебне услове запослења радника или на величину односно карактер предузећа које их запошљава (члан 2. тачка 4. и 5.). Одређено је да изрази *престанак* и *престанак радног односа*, значе престанак радног односа на иницијативу послодавца. Конвенцијом су прописани ваљани разлози за престанак радног односа, који су по конвенцији везани за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе (члан 4.). Ваљаним разлозима за престанак радног односа

⁸Службени лист СФРЈ-Међународни уговори 4/84, 7/91.

⁹Adopted, Geneva, ILC, session 22 June 1982

,www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:NO:P12100-ILO-CODE:166

¹⁰ Службени лист ФНРЈ, Међународни уговори 8/1958.

¹¹ Службени лист ФНРЈ, Међународни уговори 11/1958.

¹²Службени лист СФРЈ-Међународни уговори 14/1982.

не сматрају се: чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена или уз сагласност послодавца за време радног времена; тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству; подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћања надлежним органима власти; раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло; одсуствовање са посла за време породилског одсуства (члан 5.); привремено одсуство с посла због болести или због повреде (члан 6.). Поступак пре или у време престанка радног односа прописан је чланом 7. по коме радни однос радника неће престати због разлога везаних за његово понашање или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност (члан 7.). Поступак жалбе због престанка радног односа ближе је описан у одредбама 8. до 10. по којима радник има право да се жали против престанка радног односа непристрасном телу, као што је суд, раднички суд, арбитражни комитет или арбитар, али је исто тако предвиђено и да се сматра да је радник одустао од свог права на жалбу ако то право не искористи у одређеном року после престанка радног односа; да су непристрасна тела овлашћена да испитају разлоге дате за престанак радног односа и друге околности везане за случај и да донесу одлуку о томе да ли је престанак био оправдан; да такву одлуку доносе на основу доказа које су поднеле странке у поступку, а терет доказивања да постоји ваљан разлог за престанак радног односа сноси послодавац. У случају престанка радног односа до кога је дошло због оперативних потреба предузећа надлежна тела су овлашћена да утврде да ли је до престанка радног односа стварно дошло из тих разлога, а ако оцене да је престанак радног односа неоправдан да прогласе престанак радног односа неважећим, односно нареде или предложе враћање радника на посао, а уколико нису на то овлашћена, биће овлашћена да нареде исплату одговарајуће накнаде или неког другог давања које се може сматрати одговарајућим. Право радника на разуман отказни рок или накнаду уместо тога осим у случају када је крив за тежу повреду радне дисциплине, која је таква да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за време отказног рока прописана је чланом 11. Право на отпремнину у случају отказа због оперативних потреба послодавца предвиђено је чланом 12. Прописана је и обавеза послодавца код отказа због његових

потреба на консултације са представницима радника и обавештавањима надлежног органа (чл. 3. и 14).

Препорука МОР-а број 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Конвенције и препоруке се разликују по својој правној природи. Конвенција ствара обавезу за државу која је ратификује. „Препорука није усмерена стварању те обавезе него је водич за деловање државе. Она је Савет, упут о уређењу неких питања.”¹³.

Препорука МОР-а број 166 ближе разрађује одредбе Конвенције МОР-а број 158 и њену примену. У препоруци су поред забрањених разлога за отказ који су прописани Конвенцијом МОР-а број 158 прописана још два: старосно доба када се према националном закону и пракси одлази у пензију и одсуствовање са рада због обавезног служења војног рока или других грађанских (цивилних обавеза) у складу са националним законом и праксом (члан 5). Поступак пре или у време престанка радног односа детаљније је разрађен па тако радни однос запосленог не треба да престане због лошег владања (повреде радне дисциплине) која се према националном закону и пракси може сматрати оправданим разлогом за престанак радног односа само у случају да је до повреде радне дисциплине дошло више пута, сем ако је послодавац писаним путем упозорио радника (члан 7). Нарочито је битна одредба Конвенције која своју примену налази често у пракси да радни однос запосленом не треба да престане због незадовољавајућих резултата рада, сем ако је послодавац дао раднику одговарајућа упутства и писано упозорење, а радник наставља да извршава дужности на незадовољавајући начин након што је протекао разуман рок који му је остављен за побољшање (члан 8). Детаљније је уређено право на одбрану запосленог на упозорење о отказу, обавеза послодавца да обавести радника у писаној форми о одлуци о престанку радног односа, право на образложену одлуку (чл. 9, 12, 13). Прописано је и да се сматра да се послодавац одрекао права на престанак радног односа запосленом због повреда радне дисциплине ако то није урадио у разумном року након што је сазнао за повреду радне дисциплине (члан 10). Ближе су прописани поступак жалбе због престанка радног односа, време одсутности са посла у отказном року, уверење о радном односу, отпремнине и друге врсте заштите дохотка (одредбе 14-18). Детаљније су разрађене и одредбе у вези са престанком радног односа због економских,

¹³Петровић, А. Међународни стандарди рада, Ниш, 2009, стр. 48-49

технолошких, структуралних и сличних разлога с тим што Препорука садржи шири круг мера којима ће спречити или ублажити последице престанка радног односа (чл. 21-22).

2.1.2. Регионални извори

„За разлику од универзалних извора, чија се дејства простиру на читавој планети, дејство регионалних извора је ограничено на државе које припадају одређеним регионалним организацијама. У региону Европе, најстарија (и за нас најважнија) међународна организација је Савет Европе.”¹⁴

Најзначајнији акти су: Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, Европска социјална повеља и Ревидирана Европска социјална повеља.

Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода,¹⁵ која је донета 1950. године и коју су Србија и Црна Гора ратификовале 2003. године, садрже две одредбе о основним социјалним правима и то: забрану принудног и ропског рада (члан 14.) и прокламовање односно гаранцију слободe удруживања укључујући и слободу синдикалног удруживања (члан 11.). Ратификацијом наведене конвенције Србија је прихватила обавезну надлежност Европског суда за људска права, па су и одлуке тог суда извор права.

Европска социјална повеља је усвојена 1961. године у Торину, ступила на снагу 1965. године, а ревидирана Европска социјална повеља усвојена је 1996. године и ступила на снагу 1999. године. Србија је ратификовала Ревидирану Европску социјалну повељу 2009. године.¹⁶

„Европска социјална повеља врши класификацију начела и социјалних права на најзначајније (главне) – издваја седам најзначајнијих и обавезује државу која врши ратификацију да изабере најмање пет од тих седам начела односно социјалних права која тако добијају правно обавезујућу снагу.”¹⁷ Основна начела су: право на рад (члан 1.), право на организовање (члан 5.), право на колективно преговарање (члан 6.), право на

¹⁴Ивошевић, З. Радно право, Београд, 2005, стр.26.

¹⁵Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, „Службени лист Србије и Црне Горе“ - Међународни уговори 9/2003.

¹⁶Закон о потврђивању Ревидиране Европске социјалне повеље, „Службени гласник РС“ - Међународни уговори 42/2009.

¹⁷Лубарда, Б. Европско радно право, СИД, Подгорица, 2004, стр. 43.

социјалну сигурност (члан 12.), право на социјалну и медицинску помоћ (члан 13.), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (члан 19.).

Ревидирана Европска социјална повеља је преузела начела из Европске социјалне повеље и додала нова. Ревидирана Европска социјална повеља прокламује: право на рад (члан 1.), право на правичне услове рада (члан 2.), право на безбедне и здраве услове рада (члан 3.), право на праведну накнаду (члан 4.), право на организовање (члан 5.), право на колективно преговарање (члан 6.), право деце и омладине на заштиту (члан 7.), право запослених жена-мајки на заштиту (члан 8.), право на професионалну оријентацију (члан 9.), право на професионалну обуку (члан 10.), право на заштиту здравља (члан 11.), право на социјално осигурање (члан 12.), право на социјалну и медицинску помоћ (члан 13.), право на бенефиције и службе социјалног старања (члан 14.), право особа са хендикепом на самосталност, друштвену интеграцију и на учествовање у животу заједнице (члан 15.), право породице на социјалну, правну и економску заштиту (члан 16.), право деце и омладине на социјалну, правну и економску заштиту (члан 17.), право на обављање профитне делатности на територији друге стране уговорнице (члан 18.), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (члан 19.), право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и посла без дискриминације у односу на пол (члан 20.), право на информисање и консултовање (члан 21.), право на учешће у одређивању и побољшању услова рада и радне средине (члан 22.), право старијих лица на социјалну заштиту (члан 23.), право на заштиту у случају отпуштања (члан 24.), право радника на заштиту њихових потраживања у случају несолвентности послодавца (члан 25.), право на достојанство на раду (члан 26.), право радника који имају одговорност према члановима своје породице на подједнаке могућности и једнак третман (члан 27.), право радничких представника на заштиту у предузећу и на погодности које су им додељене (члан 28.), право на информисање и консултације у случајевима колективног отпуштања (члан 29.), право на заштиту од сиромаштва и друштвеног искључења (члан 30.), право на стан (члан 31.).

Билатерални извори

Билатерални извори су уговори закључени између две државе и обавезују само државе уговорнице. Најчешће се закључују ради регулисања одређених питања у области

рада и социјалног осигурања. Наша држава је закључила такве уговоре са свим државама са подручја бивше СФРЈ под условом реципроцитета али и са неким европским земљама¹⁸.

2.2. Домаћи извори

Устав

Норме Устава су најјаче правне снаге у односу на друге норме. „Све норме које регулишу рад и односе у вези са њим и поводом њега без обзира у форми ког акта су донете и укључене морају бити сагласне са уставним радним нормама.”¹⁹

У области радног односа најзначајније одредбе Устава Републике Србије²⁰ су: забрана дискриминације (члан 21.); забрана принудног рада (члан 26.), право на једнаку заштиту права и на правно средство (члан 36.); слобода удруживања (члан 55.); право на рад (члан 60.), у оквиру кога је прописано и право на поштовање достојанства личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и правну заштиту за случај престанка радног односа, те посебну заштиту на раду и посебне услове рада за жене, омладину и инвалиде; слобода мишљења и изражавања (члан 46.); право на штрајк (члан 61); право на здравствену заштиту (члан 68.); право на социјалну заштиту (члан 69.); право на пензијско осигурање (члан 70.).

¹⁸Закон о потврђивању Споразума између Владе Републике Србије и Владе Републике Белорусије о привременом запошљавању држављана Републике Србије у Републици Белорусији и држављана Републике Белорусије у Републици Србији („Службени гласник РС“ бр. 105/09); Закон о потврђивању Споразума између Републике Србије и Републике Кипар о социјалној сигурности („Службени гласник РС“ Међународни уговори 12/10); Закон о потврђивању споразума између Републике Србије и Краљевине Белгије о социјалној сигурности („Службени гласник РС“ Међународни уговори 12/10); Закон о потврђивању споразума између Републике Србије и Републике Турске о социјалној сигурности („Службени гласник РС“ Међународни уговори 1/10).

¹⁹Шундерић, Б.: Устав и радно право, Радно и социјално право-промене у радном и социјалном законодавству, Београд број 1-6/06, стр. 37.

²⁰ „Службени гласник РС“ бр. 98/06.

Закон

У општем режиму радних односа, основни закон којим се уређују радни односи у општем режиму јесте Закон о раду,²¹ који се супсидијерно примењује и на радне односе у посебним режимима.

Постоји низ закона којима се уређује поступак остваривања и заштите индивидуалних и колективних права. Немогуће је побројати све законе због чега се наводе само неки од њих: Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,²² Закон о безбедности и здрављу на раду,²³ Закон о спречавању злостављања на раду,²⁴ Закон о евиденцијама у области рада,²⁵ Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја,²⁶ Закон о заштити података о личности,²⁷ Закон о заштитнику грађана,²⁸ Закон о централном регистру обавезног социјалног осигурања,²⁹ Закон о парничном поступку,³⁰ Закон о мирном решавању радних спорова,³¹ Закон о посредовању у решавању спорова,³² Закон о стечају,³³ Закон о уређењу судова,³⁴ Закон о Уставном суду,³⁵ Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,³⁶ Закон о забрани дискриминације,³⁷ Закон о равноправности полова,³⁸ Закон о заштитнику грађана,³⁹ Закон о заштити података о

²¹ „Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 74/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017.

²² „Службени гласник РС“ бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017-др.закон

²³ „Службени гласник РС“ бр. 101/2005, 91/2015, 113/2017-др.закон

²⁴ „Службени гласник РС“ бр.36/2010

²⁵ „Службени лист СРЈ“ бр. 46/96 и „Службени гласник РС“, број 101/2005 - др. закон и 36/2009 - др. закон

²⁶ „Службени гласник РС“ 120/2004, 54/2007, 104/2009 и 36/2010

²⁷ „Службени гласник РС“ 97/2008, 104/2009 – др.закон, 68/2012- одлука УС, 107/2012

²⁸ „Службени гласник РС“ 79/2005, 54/2007

²⁹ „Службени гласник РС“ 95/2018

³⁰ „Службени гласник РС“ 72/2011,49/2013- одлука УС, 74/2013-одлука УС, 55/2014, 87/2018

³¹ „Службени гласник РС“ 125/2004, 104/2009, 50/2018

³² „Службени гласник РС“ 55/2014

³³ „Службени гласник РС“ 104/2009, 99/2011-др.закон, 71/2012-одлукаУС, 83/2014, 113/2017, 44/2018, 95/2018

³⁴ „Службени гласник РС“ 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2014 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018, 88/2018 - одлука УС

³⁵ „Службени гласник РС“ 09/2007, 99/2011,18/2013-одлука УС, 103/2015, 40/2015-др.закон

³⁶ „Службени гласник РС“ 33/2006, 13/2016

³⁷ „Службени гласник РС“ 22/2009

³⁸ „Службени гласник РС“ 104/2009

³⁹ „Службени гласник РС“ 79/2005, 54/2007

личности,⁴⁰ Закон о социјалној заштити,⁴¹ Закон о волонтирању,⁴² Закон о социјално-економском савету⁴³ и Закон о штрајку.⁴⁴

Подзаконски акти

Подзаконски акти су државни прописи које доноси извршна власт. „Од свих подзаконских аката највећи значај имају уредбе”⁴⁵ у посебном правном режиму радних односа државних службеника⁴⁶ и правилници министарстава.⁴⁷

Општи акти

Колективни уговор

Колективни уговори су битни јер се њима разрађују одредбе закона у погледу услова рада, зараде, радног времена, годишњих одмора, прописују се критеријуми за селекцију радника у случају технолошког вишка, учешће запослених у одлучивању код послодавца и друга питања од значаја за запослене и (најчешће) предвиђају већа, повољнија права за запослене од закона. Најзначајнија подела с обзиром на ниво закључивања је на општи,⁴⁸ посебни⁴⁹ и колективни уговор код послодавца.⁵⁰

⁴⁰ „Службени гласник РС“ 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012

⁴¹ „Службени гласник РС“ 24/2011

⁴² „Службени гласник РС“ 36/2010

⁴³ „Службени гласник РС“ 125/2004

⁴⁴ „Службени лист СРЈ“ 29/96, „Службени гласник РС“ 101/2005- др.закон, 103/2012-одлукаУС

⁴⁵Ивошевић, З: Радно право, Београд, 2005, стр. 36

⁴⁶Уредба о оснивању службе за управљањем кадровима („Службени гласник РС“ 106/05), Уредба о разврставању радних места и мерилима за опис радних места државних службеника („Службени гласник РС“ 117/05), Уредба о припреми кадровског план у државним органима („Службени гласник РС“ 8/06), Уредба о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима („Службени гласник РС“ 3/06), Уредба о оцењивању државних службеника („Службени гласник РС“ 11/06).

⁴⁷Од значаја су за примену законских прописа о заштити здравља и безбедности, односно здравственом осигурању, као и о регистрацији појединих уговора о раду и колективних уговора и за упис синдиката, удружења послодавца у одговарајуће регистре.

⁴⁸Општи колективни уговор уређује питања од општег значаја за положај запослених.

⁴⁹Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност (чл.245 Закона о раду), „Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61 од 18/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁵⁰Колективни уговор о раду код послодавца закључују репрезентативни синдикат и послодавац, а када је послодавац јавно предузеће, као трећа уговорна страна јавља се и оснивач (република, аутономна покрајина, град, општина)- чл. 247, 248 Закона о раду, „Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

Правилник о раду

Правилник о раду је замена Колективног уговора о раду код послодавца, јер правилник доноси послодавац који није закључио колективни уговор о раду код послодавца, односно ако није основан синдикат или не испуњава услове репрезентативности. Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора о раду код послодавца.⁵¹

Правилник о организацији и систематизацији послова

Правилник о организацији и систематизацији послова је законска обавеза послодавца са више од пет запослених.⁵² Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на пословима. Правилник представља општи правни акт послодавца и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.⁵³

2.3. Хијерархија извора

Место међународног права у домаћем праву одређено је Уставом Републике Србије⁵⁴.

Правила међународног права (у које спада и пракса Европског суда за људска права) имају примат над домаћим законима.

Судови непосредно⁵⁵ примењују ратификоване конвенције, међународне уговоре и друге међународне инструменте.

У случају када је иста материја регулисана домаћим законима у које су инкорпорирани међународни стандарди, и у којима не постоји разлика између домаћег закона и међународних прописа, судови ће применити домаће право.

⁵¹ Члан 3. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁵² Члан 24. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁵³ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1319/16 од 17.5.2017. године; пресуда Врховног касационог суда Рев2 213/18 од 12.10.2018. године

⁵⁴ Члан 194 Устава

⁵⁵ Чл. 16 став 2 и чл.18 Устава

Правни претходници државе Србије су ратификовали 71 Конвенцију МОП-а (међу којима је и 8 фундаменталних). Решења из тих Конвенција, као и Препорука и Директива, инкорпорирана су у законе.

Од свих ратификованих Конвенција, у судској пракси најчешће се примењују Конвенција МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца са Препоруком број 166 и Конвенција број 135 о заштити и олакшицама које се пружају радничким представницима у предузећу са Препоруком број 143.

Када је у питању Конвенција МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца са препоруком број 166 „може се закључити да институт престанка радног односа вољом послодавца у доброј мери, или скоро у целини, представља преузимање норми међународног радног законодавства, наравно, са одговарајућим прилагођавањем.”⁵⁶

У судској пракси најчешће се примењују члан 7 (право на одбрану)⁵⁷ и члан 9. (терет доказивања).⁵⁸

У примени Препоруке МОП-а број 166, „када неостваривање резултата рада није утврђено на објективан и поуздан начин, а тужиоцу(запосленом) није остављен рок да побољша радне резултате, судови констатују кршење процедуре предвиђене Препоруком и поништавају решење о отказу.”⁵⁹

Примена Конвенције број 135 из 1971. године о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу је у вези са претходном јер се најчешће користи у поступку поништаја решења о отказу. Судови примењују Конвенцију директно изражавајући став „да синдикални представник ужива заштиту од отказа по основу тзв.

⁵⁶Миљковић, М.: „Престанак радног односа вољом послодавца-упоредни преглед“, Научна конференција:“Правни систем Републике Србије-усаглашавање са првом Европске уније“, Ниш, 17.05.2005.године, Зборник радова Центар публикације, 2005, стр. 487

⁵⁷Повреда права на одбрану постоји када запосленом није достављено упозорење о постојању разлога за отказ, када у упозорењу нису наведени основ за давање отказа, чињенице и докази који указују да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење, када су у упозорењу дати разлози другачији од разлога из којих је отказ дат.(из пресуде Врховног касационог суда Рев2 90/15 од 18.11.2015. године)

⁵⁸У судским одлукама се увек наглашава да је терет доказивања да радник нема потребна знања и способности за обављање одређеног посла или да је учинио повреду радне обавезе или радне дисциплине, на послодавцу (пресуде Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014.године, Рев2 978/15 од 04.11.2015.године, Рев2 2008/15 од 09.12.2015.године, Рев2 2389/15 од 11.02.2016.године)

⁵⁹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1791/15 од 2.12.2015. године, Пресуда Врховног касационог суда Рев2 783/15 од 3.2.2016. године, пресуда Врховног касационог суда Рев2 359/15 од 30.9.2015. године

технолошког виша или распоређивања на друго, неповољније радно место због припадности синдикату или учешћа у синдикалним активностима, односно од сваког штетног поступка по њих, а посебно отпуштања с посла;⁶⁰ у одлукама је изражен и став на слободу критиковања рада послодавца;⁶¹ у судским одлукама изражен је и став да је обавеза послодавца да омогући обављање синдикалних активности али да радник који је синдикални представник, не ужива заштиту од отказа у случају неизвршавања радних обавеза или кршења радне дисциплине.⁶²

У пракси Врховног касационог суда је забележена и непосредна примена Конвенције број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права приликом решавања питања да ли запосленог у спору са послодавцем може заступати синдикат.⁶³

Домаћи извори се по правили налазе у следећој хијерархији: Устав, закони, подзаконски акти, општи акти. Изузетак се прави само у случају да је актом слабије правне снаге запосленом признато више права од права која су му призната актом веће правне снаге.⁶⁴

⁶⁰Решење Врховног суда Србије Рев II 66/06 од 20.4.2006. године

⁶¹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1379/13 од 18.12.2013. године

⁶²Решење Врховног касационог суда Рев2 1015/12 од 20.3.2013. године

⁶³ „Право запослених на синдикално деловање је гарантовано Конвенцијом МОП бр. 87. запосленог у спору са послодавцем може заступати синдикат (синдикална организација) зато што синдикат као самостална демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују заступа представља унапређује и штити интересе (професионалне, радне, економске, социјалне, културне својих чланова) и то како појединачне тако и колективне интересе. Сврха квалификованог пуномоћника је стручност (знање у заступању) и тежња ка лакшем и бржем остваривању и заштити повређеног или угроженог права. С обзиром да је заштита права запослених (индивидуална и колективна) једна од основних функција синдиката, онда се стручност, знање и поверење по правилу не доводи у сумњу” (из решења Врховног касационог суда Рев2 1100/12 од 16.1.2013. године).

⁶⁴Члан 8 и 9 Закона о раду

ГЛАВА III

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

3.1. Уопштено о престанку радног односа и начинима престанка радног односа

Појам престанка радног односа није дефинисан. По једном схватању: „радни однос је добровољни однос између запосленог и послодавца. Траје док између њих постоји сагласност за његово трајање, односно док постоје законски и други услови за његово трајање“.⁶⁵ По другом схватању: „то је онај чин или околност којим радни однос између одређених лица, а у границама и на начин прописан правним поретком престаје: или на основу воље оба субјекта радноправног односа; или на основу воље једног, а без потребе престанка другог субјекта радноправног односа; или на основу неке правне чињенице, односно природног догађаја који не зависе од воље субјеката радноправног односа; или на основу одлуке надлежног државног органа уз коју правни пропис везује престанак постојећег радног односа.“⁶⁶

У сваком случају, схватања су слична. До престанка радног односа може доћи или на основу воље оба субјекта радног односа, или на основу воље једног од њих, или независно од воље оба субјекта.

Законом о раду прописани су разлози за отказ:

- „истеком рока за који је заснован;
- навршењем радног века запосленог;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом од стране запосленог или послодавца

⁶⁵Кулић, Ж: „Радно право“-друго измењено и допуњено издање, Београд, 2015, стр. 281

⁶⁶Тинтић, Н.: „Основи радног права I“, Школска књига, Загреб, 1955, стр. 173

- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
- смрћу запосленог
- по сили закона.⁶⁷

3.1.1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован

Овај законски разлог односи се на радне односе који су засновани на одређено време. То су: радни однос на одређено време,⁶⁸ пробни рад⁶⁹ и приправнички радни однос.⁷⁰

Радни однос на одређено време

„Радни однос на одређено време може трајати најдуже 24 месеца. Изузетак од ових правила прописан је законом и то: због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка; за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта; са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола; за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од 1 године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци; са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.“⁷¹

„Радни однос на одређено време престаје на основу решења послодавца. Уколико послодавац не донесе решење о престанку радног односа, а запослени настави да ради код послодавца најмање 5 радних дана по истеку времена за који је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.“⁷²

⁶⁷ Чл.175 и 176 Закона о раду

⁶⁸Члан 37. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁶⁹Члан 36. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁷⁰Члан 47. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁷¹Члан 37. став 4. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

⁷²Члан 37. став 6. Закона о раду

У циљу спречавања злоупотребе права Врховни касациони суд је усвојио правно схватање које се примењује и гласи:

„Послодавац и запослени могу да закључе један или више сукцесивних уговора о раду на одређено време на истим пословима, чије укупно трајање непрекидно или са прекидима краћим од 30 дана не може да буде дуже од 24 месеца.

Ако послодавац и запослени закључе уговор о раду на одређено време по истеку рока од 2 године на истоврсним пословима, па запослени ради дуже од 5 радних дана, стекли су се услови за прерастање радног односа у радни однос на неодређено време.

Рок од 60 дана за подношење тужбе за утврђење да је радни однос на одређено време постао радни однос на неодређено време почиње да тече од дана достављања решења о отказу, односно фактичког престанка радног односа.“⁷³

Ово схватање, као и пракса Врховног касационог суда⁷⁴ у складу су са Директивом 1999/70/ЕС о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили UNICE, CEEP и ETUC,⁷⁵ Оквирним споразумом⁷⁶ и праксом Европског суда правде по којој се појам „радници на одређено време” односи на раднике и у приватном и у јавном сектору;⁷⁷ без обзира на назив (наслов, квалификацију) уговора⁷⁸ по националном праву; да је циљ Оквирног споразума ограничење узастопне примене уговора на одређено време који се сматрају потенцијалним извором злоупотреба на штету радника;⁷⁹ да у циљу спречавања злоупотреба узастопних уговора предвиде објективне разлоге који оправдавају обнову тих уговора, одреде максимално укупно трајање тих уговора и број њиховог обнављања;⁸⁰ да „објективни разлог” који оправдава обнављање уговора треба схватити тако да се односи на прецизне и конкретне околности које су карактеристичне за

⁷³ Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења Врховног касационог суда 25.12.2012. године

⁷⁴ Пресуде Врховног касационог суда Рев2 30/12 од 9.5.2012.; РевII 829/10 од 20.10.2010.; Рев2 211/2014 од 29.10.2014; Рев2 1685/2015 од 29.12.2015.

⁷⁵ Directive 1999/70/EC concerning the Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal of the European Communities, 28.6.1999., L 175, p 43-48, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN>

⁷⁶ Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, доступно на www.eurocadres.eu/archives/ARCHIVES/doc/1240-EN.pdf

⁷⁷ Пресуда Adeneler i dr., ECLI:EU:C:2006:443,t.56; Della Rocca, ECLI:EU:C:2013:235,t.34

⁷⁸ Пресуда Angelidaki i dr. ECLI: EU:C:2009:250, t.166

⁷⁹ Пресуда Adeneler i dr., ECLI:EU:C:2006:443,t.63; Deutsche Lufthansa ECLI:EU:C:2011:129,t.31

⁸⁰ Пресуда Küçük, ECLI:EU:C:2012:39,t.26, Marquez Samohano ECLI:EU:C:2014:146,t.42

неку делатност и које могу у том контексту оправдати употребу узастопних уговора о раду на одређено време, те да националне одредбе којима се уопштено допушта употреба оваквих уговора нису у складу са циљем Оквирног споразума;⁸¹ до злоупотребе обнављања оваквих уговора долази када се покаже да потреба за извршење послова поверених раднику није само привремена;⁸² приликом доношења одлуке о квалификацији узастопних уговора о раду на одређено време, задатак је националних власти и судова да у сваком случају испитају све околности случаја, узимајући у обзир нарочито број наведених узастопних уговора закључених са истом особом или за обављање истог посла, како би се искључила могућност склапања оних уговора о раду на одређено време који, иако су наизглед склопљени ради задовољења потребе замене особља, представљају злоупотребу од стране послодавца.⁸³

Радни однос заснован на овај начин престаје, односно може престати само ако се послодавац за то определи. Ако „послодавац жели да дође до престанка радног односа истekom рока на који је заснован треба да донесе одговарајуће решење. Због тога се и сматра да радни однос не престаје *ex lege* самим протеком рока на који је заснован.“⁸⁴

Пробни рад

Општим актом послодавца може се предвидети пробни рад за одређена радна места. Углавном се практикује на радним местима високе сложености, спретности, умешности и других радних способности.

У случају уговарања радног односа са пробним радом, радни однос се заснива под одложним условом (у случају да послодавац буде задовољан исказаним резултатима и знањем запосленог). Ако запослени задовољи на пробном раду, наставља радни однос код истог послодавца. Ако запослени не покаже задовољавајуће резултате, радни однос му престаје даном истека рока одређеног уговором. Законом је предвиђена могућност да се

⁸¹Пресуда Angelidaki i dr. ECLI:EU:C:2009:250, t.96,98,100

⁸²Пресуда Küçük, ECLI:EU:C:2012:39, t51

⁸³Пресуда Küçük, ECLI:EU:C:2012:39, t40, rešenje Vassilakis i dr. ECLI:EU:C:2008:346, t116

⁸⁴Јовановић, П.: „Радно право“ седмо измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2015, стр. 201 и 331

„уговор може отказати и пре истека времена за који је уговорен пробни рад.“⁸⁵ У оба случаја послодавац је дужан да образложи своје решење.

Приправнички радни однос

Приправнички радни однос је радни однос који припрема за самосталан рад у струци. Законом о раду је прописано најдуже трајање приправничког стажа (једна година). Специјални закони⁸⁶ прописују и дужи рок. Протеком тог времена, престаје приправнички статус, а са њим и радни однос („стицање статуса запосленог у новом радном односу није извесно”).⁸⁷

3.1.2. Престанак радног односа навршењем радног века запосленог

„У дугом временском периоду било је заступљено схватање да до престанка радног односа по сили закона долази навршењем одређених година живота и стажа осигурања”.⁸⁸ Под утицајем прописа о заштити људских права, године живота су сврстане у лично својство које може бити основ за дискриминацију, „због чега закони неких земаља (нпр. Француске) не садрже одредбе о престанку радног односа по сили закона из овог разлога”.⁸⁹ Ипак, „дозвољена је разлика у третману на основу година старости, ако је оправдана легитимном политиком запошљавања, тржишта рада и циљевима професионалне обуке.”⁹⁰

У нашем праву радни однос престаје кумулативним испуњењем оба услова на основу решења послодавца. До продужења радног односа и по испуњењу ових услова

⁸⁵Члан 36. став 3. и 4. Закона о раду

⁸⁶ Закон о судијама, Закон о јавном тужилаштву

⁸⁷ Ивошевић, З.: „Радно право“, Београд, 2005, стр. 82.

⁸⁸Weiss, M., Schmidt, M.: Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008, str.119

⁸⁹Pélissier, J. Et al.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2000, str. 429-430

⁹⁰Члан 6. Директиве Савета 2000/78/ЕЗ, Official Journal, L 303, 02/12/2000 P.0016-0022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:3200L0078>, незваничан превод доступан на ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Direktiva/saveta/Evropa/Unije_202000-78-EC-1.pdf

може доћи на основу споразума послодавца и запосленог, „што је сагласно начелу слободe рада и гаранције слободe предузетништва.”⁹¹

„Одлука о продужењу радног века заснива се на закону и дискреционој оцени послодавца.“⁹² Пошто послодавац може злоупотребити своје право, чини се нужним ближе уређење критеријума за примену ове законске одредбе на пример колективним уговором. Оправданим би се сматрало продужење оном лицу које не може бити замењено другим радником са истим квалификацијама у кратком року при чему би основни (главни) критеријуми за продужење били: потреба посла, знање и способност запосленог.

3.1.3. Престанак радног односа споразумом између запосленог и послодавца

Овај начин престанка радног односа подразумева да постоји сагласност воља (која је изражена озбиљно, слободно, јасно, недвосмислено и без мана)⁹³ запосленог и послодавца (који у тренутку његовог потписивања морају бити способни за расуђивање)⁹⁴ о престанку радног односа на овај начин. Спорно је (Закон о раду не регулише питање мана воља) у ком року се овај споразум може побијати. Судска пракса је колебљива, по једнима у року од 60 дана од дана закључења споразума, по другима, примењују се општа правила и рок од једне односно три године.

Сагласност воља мора постојати у тренутку закључења споразума. Судови нарочиту пажњу придају утврђивању ове чињенице јер послодавци прибегавају активирању тзв. бланко отказа, који запослени потпише у тренутку закључења уговора о раду. У таквим ситуацијама утврђује се ништавост споразума о престанку радног односа.⁹⁵

⁹¹Лалета, С.: „Престанак уговора о раду“ докторска дисертација (необјављена), Свеучилиште у Загребу-Правни факултет, Загреб, 2011, стр. 418

⁹²Пресуда Врховног суда Србије Рев 4109/95 од 19.09.1995.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр.137

⁹³Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1388/13 од 12.02.2014.године

⁹⁴Пресуда Врховног касационог суда Рев2 21/14 од 28.05.2014.године

⁹⁵Овакав споразум је продукт подударне воље послодавца и запосленог, која мора да буде изражена слободно, јасно, недвосмислено и без мана. Битан елемент споразума је датум закључења, пошто се према њему оцењује способност уговарања, као и датум престанка радног односа, с обзиром да се послодавац и запослени том приликом споразумевају о свим битним елементима за радно правни статус запосленог.

У конкретном случају, тужиља пре потписивања споразума није јасно и недвосмислено исказала вољу за престанак радног односа, а датуми закључења и престанка радног односа унети су накнадно у споразум од стране књиговође тужене. Из наведеног несумњиво произилази да између тужиље и тужене није постигнута

Запослени, који је практично условљен оваквим захтевом послодавца, у жељи да задржи посао, потписује такву изјаву. Овако дата изјава по оцени судова не представља сагласност са престанком радног односа.⁹⁶

У погледу мана воља код закључења споразумног престанка радног односа Врховни суд Србије је усвојио правно схватање,⁹⁷ који се и данас примењује и гласи: „претња послодавца да ће против радника бити покренут кривични или дисциплински поступак уколико му радни однос не престане уз његову сагласност, нема значај претње из члана 60. ЗОО, па се не ради о мани воље која изјаву радника да жели да раскине радни однос, односно споразум о престанку радног односа чини ништавим“.

Споразум се саставља у писаном облику („писана форма је услов важности овог споразума”),⁹⁸ и мора бити потписан.⁹⁹

Закон не прописује садржину овог споразума, али је пожељно да се у њему поред датума престанка радног односа наведу и околности које се тичу права које запосленом припадају по престанку радног односа (нпр. право на неисплаћену зараду, друга примања, неискоришћен годишњи одмор и сл.). По Закону о раду „пре потписивања споразума послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести (закон није прописао форму обавештења) о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености“,¹⁰⁰ па је и ова констатација пожељна у састављању споразума јер се лакше доказује.¹⁰¹ „Реч је о томе да споразумни престанак радног односа искључује право на новчану накнаду за случај незапослености.”¹⁰²

сагласност воља о споразумном раскиду радног односа, будући да споразум од стране тужиле није потписан тог дана, већ раније - бланко приликом заснивања радног односа, па је правилан је закључак нижестепених судова да је оспорени споразум о престанку радног односа ништав. (пресуда Врховног касационог суда Рев2 2512/16 од 08.02.2017. године)

⁹⁶Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2219/15 од 25.02.2016. године

⁹⁷Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења 08.02.1999.године, доступно на www.vk.sud.rs

⁹⁸Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Коментар Закона о раду“ Београд, 2006, стр. 354

⁹⁹Евентуални пропуст запосленог да се пре потписивања споразума о престанку радног односа упозна са његовом садржином представља очигледан пример одсуства дужне пажње (члан 61. став 2. ЗОО) и не утиче на пуноважност споразума (пресуда Врховног касационог суда Рев2 265/13 од 19.03.2014 .године)

¹⁰⁰Члан 177. став 2. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

¹⁰¹У пракси је било случајева да је одбијен захтев за поништај споразума јер је послодавац доказао да је усмено обавестио запосленог о његовим правима у овом случају.

¹⁰²Ивошевић, З., Ивошевић М.: „Коментар Закона о раду“ Београд, 2006, стр. 353

3.1.4. Престанак радног односа отказом од стране запосленог

„Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок). Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана“.¹⁰³

Код овог начина престанка радног односа разликују се „обичан“ отказ и тзв. „изнуђен“ отказ. Код обичног отказа запослени има потпуну слободу да изрази своју вољу за окончање радног односа. Навођење разлога за отказ није потребно - „воља запосленог да оконча радни однос се сматра довољним разлогом за отказ“.¹⁰⁴ Воља мора бити изражена у писаном облику, јасно, слободно, недвосмислено и без мана воља. У тренутку давања отказа запослени мора бити потпуно пословно способан, односно способан да схвати значај својих поступака и способан да управља својом вољом.¹⁰⁵ И код овог начина престанка радног односа (исто као и код споразумног престанка радног односа) примењују се правила да стављање у изглед дисциплинског поступка или кривичноправне одговорности од стране послодавца према запосленом нема карактер принуде или претње у смислу члана 60. Закона о облигационим односима.¹⁰⁶ „До престанка радног односа не долази у часу његовог давања већ протеком отказног рока, али послодавац може прихватити отказ запосленог који је дат са отказним роком који је краћи од законом прописаног.“¹⁰⁷

Изнуђен отказ је отказ који даје запослени због непожељног понашања послодавца (,,нпр. неоправдана промена услова рада, смањење плате; промена радног времена; промена радног места; додела инфериорног посла или додела посла за који запослени нема потребне квалификације; када је запослени подвргнут сексуалном узнемиравању или дискриминацији; неприхватљив лични третман од стране других запослених или/надређених које послодавац није спречио или казнио; када постоје озбиљни пропусти

¹⁰³Члан 178. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

¹⁰⁴ Pélissier, J. Auzero, G. and Dockès, E.: Droit du travail, 27^e édition, Dalloz, Paris, 2013, str. 423

¹⁰⁵Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2002/16 од 09.11.2017.године

¹⁰⁶Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1377/17 од 18.04.2018.године

¹⁰⁷Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1377/17 од 18.04.2018.године

о чувању живота и здравља на радном месту и сл.”).¹⁰⁸ Код изнуђеног отказа навођење разлога је обавезно. Изјава којом се у овом случају отказује уговор о раду се не сматра слободном изјавом, датом без принуде, силе или претње, јер је управо реч о изнуђеној изјави коју даје запослени који више није могао да трпи понашање послодавца. Код ове врсте отказа терет доказивања лоших поступака послодавца и мотива је на запосленом.

Због отказа услед мобинга и дискриминације запослени ће због измена закона¹⁰⁹ „своју изјаву побијати по општим правилима облигационог права која важи за ништавост и рушљивост уговора.”¹¹⁰

3.1.5. Престанак радног односа на захтев родитеља или старатеља

Сагласност за заснивање радног односа лица млађег од 18 година даје родитељ, усвојилац или старатељ. Та лица могу захтевати и престанак радног односа захтевом који се подноси у писаној форми. Воља лица које подноси захтев и које мора бити способно за расуђивање, мора бити изражена слободно и без мана воље. Решење, које је декларативног карактера, доноси послодавац.

3.1.6. Престанак радног односа смрћу запосленог

Смрћу запосленог долази до престанка постојања једне уговорне стране и до престанка уговора о раду решењем послодавца које је декларативног карактера.

3.1.7. Престанак радног односа по сили закона

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- „ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности-даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако му је по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог

¹⁰⁸Поповић, М.: „Дискриминација и мобинг у судској пракси“ Београд, 2014, стр.103

¹⁰⁹Брисање става 3 члана 178 Закона о раду Сл.гласник 24/05,61/05,54/09,32/13, који је гласио „ако запослени откаже уговор о раду од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа као у случају да му је незаконито престао радни однос“.

¹¹⁰Лазивић, З. et al.: Водич за примену Закона о изменама и допунама Закона о раду, Параграф, 2014., стр. 75

органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова-даном достављања правноснажне одлуке;

- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци-даном ступања на издржавање казне;
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада-даном почетка примењивања те мере;
- у случају престанка рада послодавца у складу са законом.¹¹¹

Престанак радног односа због губитка радне способности

Потпуни губитак радне способности - инвалидност представља разлог за отказ уговора о раду. Инвалидност се према Закону о пензијском и инвалидском осигурању дефинише „као потпуни губитак радне способности због промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.“¹¹²

Према Конвенцији Међународне организације рада број 102 „инвалидност обухвата случајеве неспособности одређеног степена за обављање професионалне активности када је вероватно да ће та неспособност бити стална или када она постоји и након што је престало право на новчане престације за случај болести.“¹¹³

„Захтев за процену радне способности подноси се организацији надлежној за послове запошљавања, а изузетно и организацији надлежној за послове пензијског и инвалидског осигурања уз захтев за остваривање права на инвалидску пензију.“¹¹⁴

¹¹¹ Члан 176 Закона о раду „Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14.

¹¹² Члан 21. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“ 34/03, 64/2004-одлука УСРС, 84/2004-др.закон, 85/2005, 101/2005-др.закон, 63/2006-одлука УС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014,73/2018)

¹¹³Члан 54. Конвенција МОП-а број 102 од минималној норми социјалне сигурности („Службени лист ФНРЈ“ 1/1955)

¹¹⁴Члан 9. став 1. и 2. Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“ 36/2009, 32/2013)

До престанка радног односа долази даном достављања коначног решења о утврђивању потпуног трајног губитка радне способности послодавцу. Решење које се доноси у овом случају је декларативног карактера.

Престанак радног односа због забране обављања одређених послова

„Забрана вршења одређеног позива, одређене делатности или свих или неких дужности везаних за располагање, коришћење, управљање или руковање туђом имовином или чување те имовине, изриче се учиниоцу кривичног дела ако се оправдано може сматрати да би његово даље вршење такве делатности било опасно.“¹¹⁵ Поред Кривичног законика, забрана вршења одређеног позива или делатности може се изрећи и Законом о прекршајима.¹¹⁶ Најчешће се изриче према лицу које је злоупотребило положај или дужност у раду ради извршења кривичног дела.

Забрана обављања одређеног посла може наступити и као последица неке друге кривичне или прекршајне санкције попут забране управљања моторним возилом¹¹⁷(ако је санкција изречена професионалном возачу) или мера одузимања предмета¹¹⁸(на пример одузимање оружја и муниције лицу које ради на пословима обезбеђења).

Овај отказни разлог „може бити основ за престанак радног односа само уколико послодавац не може запосленом обезбедити обављање других послова.“¹¹⁹ Дан престанка радног односа је дан достављања правноснажне одлуке о забрани рада послодавцу.

¹¹⁵Члан 85 Кривичног законика,„Службени гласник РС“, број 85/2005, 88/2005 - испр. 107/2005 - испр. 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016

¹¹⁶Члан 55Кривичног законика и чл. 57. Закона о прекршајима

¹¹⁷Чл. 86 и чл. 58 Закона о прекршајима „Службени гласник РС“ број 65/2013, 12/2016 и 98/2016 - одлука УС

¹¹⁸Члан 87. Кривичног законика и чл. 54. Закона о прекршајима

¹¹⁹ Ивошевић, З.: „Заштита права у области рада“, Зборник радова, Глосаријум, Београд, 2013, стр. 323

Престанак радног односа због одсуства запосленог са рада због издржавања казне затвора

Одсутност због издржавања казне затвора је једино релевантна ако је издржавање казне дуже од 6 месеци. Због кривичноправних прописа и урачунавања притвора у казну затвора, може се догодити да казна затвора не буде дужа од 6 месеци у ком случају запосленом по овом основу не може престати радни однос. „Постојање основа за престанак радног односа оцењује се према времену ступања запосленог на издржавање казне, па све промене које уследе касније (смањење казне затвора по неком ванредном правном леку, молби за помиловање или условном отпуста) не могу имати утицаја на статус радника.“¹²⁰

Радни однос у овом случају престаје даном ступања на издржавање казне затвора, ако запослени због тога мора да буде одсутан са рада дуже од 6 месеци. Дан престанка радног односа је дан ступања на издржавање казне затвора. Решење о престанку радног односа у овом случају је декларативног карактера.

Престанак радног односа због одређивања мере безбедности, васпитне или заштитне мере

Од мера безбедности које су прописане Кривичним закоником,¹²¹ као најчешће се примењују: обавезно психијатријско лечење и чување у здравственој установи, обавезно психијатријско лечење на слободи; обавезно лечење алкохоличара или наркомана, протеривање странаца из земље.

Од васпитних мера које предвиђа Закон о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица¹²² у обзир се узимају само заводске мере и то: упућивање у васпитну установу; упућивање у васпитнопоправни дом; упућивање у посебну установу за лечење и оспособљавање.¹²³

¹²⁰Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Почетак и крај радног односа“, судска пракса Врховног суда Србије, Заснивање и престанак радног односа, прилог 3, Савремена администрација, Београд, 1999стр. 55

¹²¹Члан 79 КЗ

¹²²Службени гласник РС бр.85/2005

¹²³Члан 11 Закона о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица, Сл.гласник РС 85/2005

Од заштитних мера које се изричу према Закону о прекршајима¹²⁴ најчешће се примењују: обавезно лечење зависника од алкохола и психоактивних супстанци, обавезно психијатријско лечење и удаљење странаца са територије Србије.

И овде је као и код издржавања казне затвора основ престанка радног односа одсутност запосленог са рада у трајањем дужем од 6 месеци. „Околности које настану после почетка примењивања мере (обустава мере, условни отпуст, ублажавање или укидање мере, ослобађање од одговорности за радњу због које је одређена мера), не утичу на решење о престанку радног односа из овог разлога.“¹²⁵ Дан престанка радног односа је дан почетка примењивања мере, а решење о престанку радног односа је декларативног карактера

Престанак радног односа због престанка послодавца

Престанком послодавца у приватном или јавном сектору, као једне уговорне стране престаје и радни однос. Правни положај послодавца и престанак послодавца као правног субјекта уређен је Законом о привредним друштвима,¹²⁶ Законом о стечају,¹²⁷ Законом о јавним службама.¹²⁸ Законом о привредним друштвима уређена су питања престанка ортакског друштва, командитног друштва, друштва са ограниченом одговорношћу, акционарског друштва и спровођење ликвидације и принудне ликвидације. Закон о стечају уређује последице отварања и закључења стечајног поступка у односу на радни однос запослених код стечајног дужника.

По Закону о привредним друштвима „друштво престаје да постоји брисањем из регистра привредних субјеката по основу: 1) спроведеног поступка ликвидације или принудне ликвидације у складу са овим законом; 2) спроведеног поступка стечаја у складу

¹²⁴Члан 52 Закона о прекршајима

¹²⁵Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Почетак и крај радног односа“, судска пракса Врховног суда Србије, Заснивање и престанак радног односа, прилог 3, Савремена администрација, Београд 1999, стр. 57

¹²⁶ „Службени гласник РС“ бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018

¹²⁷ „Службени гласник РС“ бр. 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС, 83/2014, 113/2017, 44/2018 и 95/2018

¹²⁸ „Службени гласник РС“ бр. 42/91, 71/94, 79/2005 - др. закон, 81/2005 - испр. др. закона, 83/2005 - испр. др. закона и 83/2014 - др. закон

са законом којим се уређује стечај; 3) статусне промене која има за последицу престанак друштва.“¹²⁹

Закон о стечају уређује услове и начин покретања и спровођења стечаја над правним лицем. Стечај представља посебан разлог за отказ. Престанак радног односа, односно отказ уговора о раду из овог разлога је специфичан и уређен другачије од правила прописаних у Закону о раду. Наиме, „код отказа због стечаја се не примењују правила из Закона о раду, која се односе на поступак отказа и разлоге за отказ. Због потребе хитности спровођења стечаја не примењују се правила о упозорењу о постојању разлога за отказ, о праву запосленог на изјашњење на упозорење, не примењује се правила о отказном року, ни правила о застарелости доношења овог решења, јер се оно може донети у току целог поступка”,¹³⁰ Не примењују се ни правила о забрани запошљавања на истим или сличним пословима, јер Закон о стечају прописује да стечајни управник одлучује о отказу уговора о раду, а може и да запосли нове раднике у циљу окончања започетих послова и вођења стечајног поступка.¹³¹ „Искључена је и могућност условљавања отказа уговора о раду претходном исплатом свих неизмирених зарада, накнаде зараде и других примања запослених.”¹³² Судску заштиту од незаконитог отказа због стечаја запослени остварује пред Привредним судом.¹³³

3.2. Престанак радног односа отказом од стране послодавца

„Почетком XX века јављају се први облици интервенционизма државе у корист економски слабије уговорне стране- тзв. заштитно законодавство”¹³⁴ који су се огледали у прописивању минималне животне доби за рад деце, ограничавању трајања радног времена, уређивању плата, заштити здравља и безбедности на раду. „Интервенционизам

¹²⁹ Закон о привредним друштвима, члан 238

¹³⁰ Слијепчевић, Д.: „Отказ уговора о раду због стечаја“, Правни информатор 9/2007, Intermex, Београд, стр. 20.

¹³¹ Члан 77. став 3 Закона о стечају

¹³² Слијепчевић, Д.: „Отказ уговора о раду због стечаја“, Правни информатор 9/2007, Intermex, Београд, стр. 21.

¹³³ Члан 25 Закона о уређењу судова

¹³⁴ Giudice, F., et al.: *Diritto del lavoro*, Simone, Napoli, 2001, str. 7.

државе је имао за последицу увођење санкција према послодавцу признавањем запосленом права на отказни рок и накнаду штете у случају злоупотребе отказа.”¹³⁵

Отказ је једнострано раскид уговора о раду, односно радног односа и преставља основ престанка радног односа. „Према међународним радним стандардима”¹³⁶ оправдан отказни разлог од стране послодавца може бити у вези са резултатима рада, односно професионалним знањима и способностима (лично условљен отказ), у вези са понашањем запосленог (отказ условљен скривљеним понашањем запосленог) и у вези са оперативним потребама послодавца (пословно условљен отказ).

3.2.1. Оправдани разлози за отказ

Законом о раду прописани су оправдани разлози за отказ, па тако послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање; запосленом који учини повреду радне обавезе; запосленом који учини повреду радне дисциплине и ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца.

Наведене разлоге законодавац је разрадио покушавајући да на тај начин ближе дефинише понашање које води отказу. Тако је код отказног разлога који се односи на радну способност запосленог и његово понашање прописано да може отказати уговор о раду ако запослени:

- „не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.”¹³⁷

¹³⁵Pélissier, J., et al. :Droit du travail, Dalloz, Paris, 2000, str. 10.

¹³⁶Betten, L.: International labour law, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993, str. 225.

¹³⁷ Члан 179 став1 Закона о раду

Отказ због неостваривања резултата рада или немања потребних знања и способности

Из ове законске одредбе произлази да се отказ може дати или због не поседовања знања и способности или због не остваривања резултата рада и због немања потребних знања и способности за обављање послова на којима ради. „Знање и способност нису два посебна услова, већ су у нераскидивој симбиози. Они се свде на радну способност радника да успешно обавља одређене послове и радне задатке независно од његове стручне спреме.”¹³⁸

У оба случаја потребно је да се наведене околности утврде на несумњив начин. Пошто закон не прописује начин утврђивања ових околности, то је учинила судска пракса по којој неостваривање предвиђених резултата не може бити употребљено као основ за престанак радног односа, ако претходно нису утврђена мерила којима се тај основ квалификује,¹³⁹ а постојање основа мора утврдити стручна комисија.¹⁴⁰ Задатак комисије је да прати рад запосленог и да на објективан начин утврди да ли резултати рада изостају због његовог недовољног рада или недовољног залагања на раду или због недостатка потребног знања и способности.

Неостваривање резултата рада може бити последица недовољног залагања запосленог или његове неукости. Недовољан рад се уочава праћењем резултата рада, који се мере радним учинком. Радни учинак се процењује на основу унапред утврђених објективних критеријума од стране послодавца (прописани Колективним уговором, уговором о раду или Правилником о раду). „Неукост (потребно знање и способност) се не мери јер је видљива на први поглед. Постојање овог разлога утврђује се на основу

¹³⁸Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Почетак и крај радног односа“, судска пракса Врховног суда Србије, Заснивање и престанак радног односа, прилог 3, Савремена администрација, Београд 1999 стр. 11

¹³⁹Пресуда Врховног суда Србије Рев 4735/93 од 19.01.1994. године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр 134

¹⁴⁰Пресуда Врховног суда Србије Рев 3414/92 од 05.11.1992. године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр 134

извештаја непосредног руководиоца или другог организатора рада, изјава запослених из истог дела процеса рада и података о (празном) учинку који служи за обрачун зараде.“¹⁴¹

За законитост решења о отказу из овог разлога потребно је да послодавац запосленог најпре упозори о овим чињеницама, да му дâ инструкције за побољшање рада и остави разуман рок за побољшање, па тек ако по истеку рока запослени посао и даље обавља на не задовољавајући начин, радни однос му може престати.¹⁴² „Разуман рок” није прописан законом већ се он одређује у сваком случају посебно јер зависи од врсте и обима посла. Да ли је послодавац оставио примерен рок за побољшање резултата оцењује суд.¹⁴³ При свему томе, резултати који се постављају пред запосленог морају бити објективно могући (изводиви, оствариви). Да би отказ из овог разлога био законит потребно је да запослени објективно могућ задатак није остварио својом кривицом-нечињењем или недовољним чињењем.¹⁴⁴

Правноснажна осуда за кривично дело на раду или у вези са радом

Услов за доношење решења о отказу из овог отказног разлога је само правоснажна кривична пресуда. Овакво схватање заузео је и Врховни суд Србије¹⁴⁵ после прве пресуде Европског суда за људска права због кршења претпоставке невиности.¹⁴⁶ Приликом доношења решења о отказу из овог разлога послодавац своје решење може засновати на правоснажној осуђујућој кривичној пресуди. Само из тог разлога због законске презумције невиности (члан 3. ЗКП) се може дати отказ јер само правоснажна кривична пресуда представља доказ да је извршено кривично дело на раду или у вези са радом. Захтев за спровођење истраге, као и решење о спровођењу истраге не могу бити, односно не сматрају се доказом да је кривично дело и учињено, јер они представљају само

¹⁴¹Ивошевић, З.: „Радно право“, Београд, 2005, стр. 310

¹⁴²Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2191/16 од 19.10.2017.године

¹⁴³Рок од 10 дана не представља примерен рок у ком би запослени могао да побољша свој резултат (пресуда Врховног касационог суда Рев2 1388/17 од 27.09.2017.године

¹⁴⁴Пресуда Врховног касационог суда Рев2 341/17 од 07.02.2018.године; пресуда Врховног касационог суда Рев2 1073/17 од 11.10.2017

¹⁴⁵Схватање ВСС заузето на седници Грађанског одељења 30.11.2004.године. „правноснажна осуђујућа кривична пресуда је услов за отказ уговора о раду запосленом због учињеног кривичног дела на раду и у вези са радом“.

¹⁴⁶Пресуда Матијашевић против Србије, број 23037/04 од 19.9.2006.

једну од фаза у кривичном поступку због којег се запосленом уговор о раду не може отказати.¹⁴⁷

Код овог отказног разлога нарочито је битно питање преквалификације отказног разлога јер суд није везан правном квалификацијом већ чињеницама. У судској пракси је дошло до релативизације у примени наведеног става па „када је послодавац у решењу о отказу (није битно да ли у изреци или у образложењу) осим кривичног дела као отказног разлога навео још неко противправно понашање, односно предвидљиви разлог (најчешће из уговора о раду), суд може ценити законитост отказа не помињући кривично дело као отказни разлог чиме избегава повреду принципа о претпоставци невиности.”¹⁴⁸

Отказ због невраћања на рад

Отказ из овог разлога послодавац може дати запосленом који се на врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства. Имајући у виду законску формулацију по којој послодавац *може* запосленом да откаже уговор из наведеног разлога произлази да послодавац може али и не мора употребити овај отказни разлог. Уколико га употреби, долази до престанка радног односа.¹⁴⁹

Отказ због повреде радне обавезе

До повреде радне обавезе долази радњом запосленог. Начини извршења су чињење (предузимање недозвољене - забрањене радње) или нечињење (пропуштање чињења, односно непредузимање потребне радње). Између радње и учињене повреде мора постојати адекватна узрочна веза.¹⁵⁰ Повреда радне обавезе мора бити идентификована. За законитост решења о отказу нужно је да послодавац наведе време, место и начин

¹⁴⁷Пресуде Врховног касационог суда Рев2 1130/13 од 12.02.2014; Рев2 700/13 од 11.12.2013.године

¹⁴⁸Трифунковић, П.: „Кривично дело као отказни разлог,” Правни информатор 2/2008, Intermex, Београд,стр. 64

¹⁴⁹Престанак радног односа по члану 179. Закона о раду је начин престанка по вољи послодавца, а не по сили закона. Послодавац има дискреционо право да одлучи да ли ће одређено понашање санкционисати или не када су у питању отказни разлози предвиђени овим чланом (пресуда Врховног касационог суда Рев2 730/10Рев2 1555/10 од 02.06.2010.године)

¹⁵⁰Решење Врховног суда Србије Рев 1282/93 од 22.04.1993.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр.55

извршења повреде радне обавезе. Време извршења повреде радне обавезе је време када је радник предузео радње повреде или пропустио радњу коју је био дужан да предузме. Навођење времена је важно јер се одговорност радника утврђује према закону или општем акту који је важио у време учињене повреде и због тога што се од времена учињене повреде рачуна почетак објективног рока застарелости (по правној природи то је преклузивни рок).¹⁵¹ Место извршења повреда радне обавезе је место где је радник предузео радњу повреде или пропустио радњу коју је био дужан да предузме. Само повреда радне обавезе која је извршена за време и у месту рада може бити основ за отказ. Изузетно се повреда радне обавезе може учинити и ван радног места и радног времена уколико је у вези са радом (нпр. службени пут). Терет доказивања постојања повреде радне обавезе као оправданог разлога за отказ је на послодавцу у парници која је покренута ради поништаја његовог решења о отказу.

За повреду радне обавезе може одговарати само запослени који је повреду учинио својом кривицом. Терминологија није уједначена па тако код повреде радне дисциплине преовлађује ослањање на модалитете кривице који постоје у кривичном праву (умишљај, нехат), а код повреде радне обавезе модалитети кривице се везују за намеру, грубу и обичну непажњу. Појам „кривица” није одређен Законом о раду али је постојање кривице по врсти дефинисано Законом о облигационим односима¹⁵² по коме кривица постоји када је штетник проузроковао штету намерно или непажњом.¹⁵³ Детаљнију дефиницију налазимо у Нацрту Грађанског законика¹⁵⁴ по коме: „при просуђивању да ли је лице које је штету проузроковало криво или не, тј. да ли се понашало како је требало, суд води рачуна о редовном току ствари и о томе шта се од разумног и пажљивог човека могло основано очекивати у датим околностима.”¹⁵⁵

Има случајева да понашање радника само привидно одговара садржини утврђене повреде радне обавезе. Такви случајеви постоје када је радња повреде изнуђена принудом,

¹⁵¹Члан 184. Закона о раду

¹⁵²Сл.лист СФРЈ бр 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, број 31/93 и „Службени лист СЦГ“, број 1/2003 - Уставна повеља

¹⁵³Члан 158 Закона о облигационим односима

¹⁵⁴Влада Републике Србије, Комисија за израду грађанског законика, Грађански законик Републике Србије, радни текст припремљен за јавну расправу са алтернативним предлозима, Београд, 29.05.2015.године, ст.140

¹⁵⁵Члан 299 став 1 Нацрта Грађанског законика

када је повреда учињена у нужној одбрани или крајњој нужди, као и кад поступак радника није у вези са радом. У свим овим случајевима нема вољног нарушавања радне дисциплине, па зато нема ни повреде радне обавезе.¹⁵⁶

Да би се за учињену повреду радне обавезе могла изрећи мера престанка радног односа (или нека друга блажа санкција) потребно је да се утврди одговорност радника за ту повреду. Та одговорност зависи од урачунљивости и кривице радника.¹⁵⁷ Приликом утврђивања одговорности радника за учињену повреду радне обавезе суд у сваком случају испитује оба услова.¹⁵⁸

Садашњи Закон о раду изричито не врши градацију на теже и лакше повреде радних обавеза али кроз систем санкција ипак прећутно признаје постојање лакших и тежих повреда, јер предвиђа могућност више санкција, осим престанка радног односа (опомену, новчано кажњавање, удаљење са рада). „Степеновање“ повреда радних обавеза, односно „процењивање да ли је учињена повреда такве тежине да оправдава отказ врши суд”.¹⁵⁹ Тежина повреде је нарочито битна код ванредног отказа (без права запосленог на упозорење и отказни рок). То су ситуације у којима закон даје право послодавцу да одмах искључи запосленог из процеса рада.¹⁶⁰ Садашњи закон не прави разлику на редован и ванредан отказ за разлику од ранијих закона и Конвенције МОП-а које дају право послодавцу на ванредни отказ у случају изузетно тешких повреда.

„Продужена повреда радне обавезе постоји када више повреда радне обавезе због међусобне повезаности чине јединствену повреду радне обавезе. Множину повреда

¹⁵⁶ Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада I-III, Том други, Службени лист СФРЈ, Београд, 1978, стр. 219

¹⁵⁷ Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада I-III, Том други, Службени лист СФРЈ, Београд, 1978, стр. 220

¹⁵⁸ Неурачунљив радник не може бити крив за учињену повреду радне обавезе (пресуда Врховног суда Србије Рев 4397/93 од 30.12.1993.године). Радник одговара за учињену повреду радне обавезе и кад сам себе доведе у стање да не може схватити значај својих радњи и управљати својим поступцима (пресуда Врховног суда Србије Рев 556/95 од 21.12.1995.године). Лице које учини повреду радне обавезе погрешно сматрајући да обавља своју редовну дужност поступа у стварној заблуди, па му због одсуства кривице не може бити изречена дисциплинска санкција (пресуда Врховног суда Србије Рев 2764/92 од 24.09.1992.године и пресуда Рев 4572/93 од 26.01.1994.године), преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 61-63

¹⁵⁹ Rivero, J., Savatier, J.: Droit du travail, P.U.F., Paris, 1987, str. 200

¹⁶⁰ Овакво законско уређење је и у складу са Конвенцијом МОП-а 158 члан 11

повезује у јединствену повреду: истоврсност радњи, истоврсност или једнакост повређеног добра, временски континуитет и искоришћавање истог трајног односа или исте прилике.¹⁶¹ Рок за доношење решења о отказу уговора о раду у овом случају тече од дана последње учињене повреде.

У поступку давања отказа на иницијативу послодавца, „послодавац је дужан да утврди следеће чињенице: 1. да је повреда радне обавезе у тренутку извршења била (претходно) предвиђена као таква у општем акту или уговором о раду; 2. да је дошло до такве повреде, 3. да повреда радне обавезе постоји (одсуство разлога за њено искључење-нужна одбрана, крајња нужда, противправност и др); 4. да постоји кривица запосленог (одсуство разлога за њено искључење нпр. неурачунљивост или стварна заблуда).”¹⁶² Када је у питању предвидивост повреда, постоје мишљења „да је немогуће предвидети све повреде”¹⁶³ „не само у закону већ и у колективном уговору односно правилнику о раду.”¹⁶⁴

Наш законодавац се определио за набрајање повреда радних обавеза наводећи најтипичније:

- „ако несавесно или немарно извршава радне обавезе.”¹⁶⁵

Иако послодавци својим општим актом предвиђају радње које се могу подвести под несавесно или немарно извршавање радне обавезе, не постоји дефиниција савесног извршавања радних обавеза. Сматра се да је то уобичајено понашање односно понашање које је предузето са уобичајеном пажњом која је потребна за редовно одвијање процеса рада. „Право на утврђење овог отказног разлога припада непосредном руководиоцу. Овако неодређене правне норме остављају простор за субјективно, а понекада и произвољно поступање приликом отказивања уговора о раду.”¹⁶⁶ Оцену понашања запосленог које му је стављено на терет од стране послодавца као разлог за отказ врши суд приликом

¹⁶¹Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Дисциплинска и материјална одговорност у радном односу“, Глосаријум, Београд, 2000, стр. 10

¹⁶²Ковачевић-Перић, С.: „Отказ од стране послодавца”, Право и привреда, Београд, број 4-6, 2016, Удружење правника у привреди Србије, стр. 646

¹⁶³ Rivero, J., Savatier J.: Droit du travail, P.U.F. , Paris, 1987, str. 200

¹⁶⁴ Camerlynck, G.H., Lyon – Caen, G., Pélissier, J.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 1987, str 399

¹⁶⁵ Члан 179 став 2 Закона о раду

¹⁶⁶ Лакићевић, С.: „Промене у правном положају послодавца према изменама Закона о раду од 2014. године, радно и социјално право, Београд, број 2/2015, стр. 142

испитивања законитости решења о отказу. Уколико понашање утврди као несавесно и немарно (нпр. запослени је затечен како спава на радном месту), одбиће захтев за поништај решења о отказу.

- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

„Злоупотреба положаја постоји када запослени обавља послове противно циљу због којег се врше, већ да себи или другом прибави какву корист или другом нанесе какву штету.”¹⁶⁷ Код повреде радне обавезе: прекорачење овлашћења, судови испитују границе овлашћења које је дато запосленом и да ли се запослени кретао у тим границама. Повреда обавезе постоји када запослени изађе ван граница датог овлашћења.

- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

Иако је закон прописао да се ова повреда може учинити на два начина: нецелисходним коришћењем и неодговорним коришћењем средстава рада, последица је (углавном) иста - негативан економски ефекат на послодавца.

- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

Повреда ове радне обавезе у суштини се своди на кршење прописа о заштити здравља и безбедности на раду, на начин да угрожава своју или безбедност и здравље других запослених, односно трећих лица.

Листа повреда није исцрпљена јер је прописано да се повреда радне обавезе може учинити и на други начин прописан општим актом послодавца или уговором о раду.¹⁶⁸ Предвиђање повреда општим актима послодавца „треба схватити као листу повреда које се дају *exempli causa*.”¹⁶⁹

Судска пракса установила је неколико правила код примене овог отказног разлога:

- терет доказивања учињене повреде радне обавезе је на послодавцу;¹⁷⁰
- повреда радне обавезе мора бити учињена кривицом запосленог (запослени није

¹⁶⁷Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Дисциплинска и материјална одговорност у радном односу“, Глосаријум, Београд, 2000, стр. 36

¹⁶⁸Члан 179 став 2 тачка 5 Закона о раду

¹⁶⁹Joel L.G.III: Every Employee's Guide to the Law, Pantheon Books, New York, 1996, str.231

¹⁷⁰Пресуде Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014. године, Рев2 978/15 од 04.11.2015. године, Рев2 2008/15 од 09.12.2015. године, Рев2 2389/15 од 11.02.2016. године

поступао онако како је требало);¹⁷¹

- релевантан степен кривице за отказ представља намера или груба непажња;¹⁷²
- у спору ради оцене законитости решења о отказу уговора о раду суд није везан правном квалификацијом, већ чињеничним стањем.¹⁷³

Отказ због повреде радне дисциплине

Садашњи закон о раду је отклонио раније дилеме и спорења о томе да ли једно понашање треба квалификовати као повреду радне обавезе или повреду радне дисциплине па под повредом радне дисциплине подразумева:

- „ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 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 послова;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (али набрајање није исцрпно).“¹⁷⁴

¹⁷¹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2389/15 од 11.02.2016.године

¹⁷²Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1425/14 од 18.03.2015.године

¹⁷³Решење Врховног касационог суда Рев2 2145/15 од 29.12.2015.године

¹⁷⁴Члан 179. став 3. Закона о раду

„Неизвршавање послодавчевих налога заузима највише место у хијерархији могућих тежих повреда радних обавеза.”¹⁷⁵ Налог и упутства за рад могу дати само лица која су у конкретном случају за то овлашћена-најчешће непосредни руководиоци. Налози и упутства морају бити у вези са одређеним радним местом, пословима који се на њему обављају и радним способностима запосленог. Запослени има обавезу да по оваквом налогу претпостављеног поступи. Услов за доношење решења о отказу из овог разлога је да је запослени неоправдано одбио да изврши налог. Оправдано одбијање запосленог постоји у случају када налог није дат у вези са радним местом, пословима који се обављају на том радном месту или у вези послова за које запослени нема потребну радну способност. Оправдано одбијање запосленог постоји и у ситуацији када је налог који је дат противан закону (налог за извршење радње која је законом забрањена). При оцени да ли је запослени поштовао дати налог судови воде рачуна и о томе да ли је при давању налога поштовано људско достојанство, као и да ли се издати налог може сматрати налогом који је у складу са законом.¹⁷⁶

„Обавештење о привременој спречености за рад запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи време очекиване спречености за рад. У случају теже болести уместо запосленог потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.”¹⁷⁷ Код овог отказног разлога судови цене пропуст радника да о одсуству и о разлозима одсуства обавести надлежни орган. По оцени судова уколико је то одсуствовање било оправдано, овакав пропуст не може представљати разлог за отказ. Накнадно достављање потврде о привременој спречености за рад је оправдано када је тужилац због озбиљног обољења био оправдано одсутан.¹⁷⁸

Злоупотреба права на боловање постоји у ситуацији када запослени обавља послове којима спречава своје оздрављење, односно погоршава своје здравствено стање и

¹⁷⁵Vannes V., Dear L.: La rupture abusive du contrat de travail-Théories et applications, Bruylant. Bruxelles, 2010, str.189

¹⁷⁶Употреба речи: „напусти колегијум“ се (поред тога што вређа достојанство) не може сматрати налогом који је у складу са законом (из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2720/16 од 15.11.2017.године)

¹⁷⁷Члан 103. тачка 1, 2. и 3. Закона о раду

¹⁷⁸Пресуда Врховног касационог суда Рев2 820/13 од 12.02.2014. године

тима утиче на продужење боловања. Међутим, услов за престанак радног односа по овом основу није само оцена туженог као послодавца да на излечење и дужину трајања боловања негативно утичу послови на којима је тужилац затечен, односно није довољно да послодавац само утврди да је запослени за време боловања обављао одређене послове, већ је неопходно да се на основу стручног-медицинског мишљења утврди негативан утицај послова које је запослени обављао за време трајања боловања.¹⁷⁹ Да би послодавац искористио овај отказни разлог, образује комисију која обилази запосленог, прати запосленог и на основу њиховог мишљења доноси решење о отказу. Веома често се показује као неоснован јер запослени у судском поступку на основу медицинског вештачења успевају да докажу да је њихово одсуствовање из куће или обављање неких лакших послова у функцији оздрављења а не рада.

Употреба алкохола и других опојних средстава може представљати разлог за отказ. Због овакве законске формулације („има или може да има утицај на обављање посла“)¹⁸⁰ послодавци овај разлог предвиђају као обавезни разлог за отказ уговорима о раду и колективним уговорима. И код овог отказног разлога послодавац мора доказати да је запослени био под утицајем ових опојних средстава. Процент алкохола који доводи до отказа је различит и зависи од делатности послодавца. Критеријуми су поштрени у предузећима која се баве превозом робе и путника, грађевинарству, рудницима, здравственим установама и сл. док се у другим областима показује већа толеранција.

Давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа представља оправдан разлог за отказ. Најчешћи случајеви забележени у судској пракси односе се на достављање и коришћење фалсификованих диплома о завршеној стручној спреми. Како је тај услов неопходан за заснивање радног односа, оног тренутка када послодавац сазна за овај разлог (најчешће на основу правноснажне кривичне пресуде) доноси решење о отказу. Разлог за отказ је давање нетачних података који су одлучујући за заснивање радног односа. Врховни суд Србије је заузео став да давање отказа из овог разлога по правилу не застарева, јер се ради о сталној и продуженој повреди.¹⁸¹

¹⁷⁹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 248/14 од 16.04.2014. године,

¹⁸⁰Члан 103. тачка 4. Закона о раду

¹⁸¹Пресуда Врховног суда Србије Рев2 16/07 од 17.01.2007. године

Оправдан разлог за отказ постоји и ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности. *Здравствена способност* представља лично стање и може бити предвиђена као посебан услов за заснивање на одређеним радним местима, а да се при том не сматра дискриминацијом. Да не би водили дискриминацији, потребно је да одређивање посебних услова за заснивање радног односа буде од нужног значаја за обављање одређених послова. Запослени ово својство доказује на основу уверења надлежне здравствене установе. С обзиром да је посебна здравствена способност услов за рад на пословима са повећаним ризицима, а у циљу заштите здравља и безбедности запосленог, одбијање запосленог да се подвргне оваквом прегледу, односно оцени здравствене способности представља оправдан разлог за отказ. У поступку ради оцене законитости решења, послодавац који доказује постојање овог разлога мора доказати да је запослени одбио да буде подвргнут оцени здравствене способности. Сличан отказни разлог тиче се здравствене способности која се проверава у овлашћеној здравственој установи коју одреди послодавац о свом трошку. Оваква законска одредба даје овлашћење послодавцу да сам изабере референтну здравствену установу у коју ће упутити запосленог ради провере здравствене способности.

И код овог отказног разлога закон је побројао најтипичније и најчешће повреде радне дисциплине које представљају отказни разлог, али је оставио слободу послодавцу да својим општим актом пропише и друге отказне разлоге. Међутим, и када се утврди да је запослени прекршио радну дисциплину судови су ти који процењују да ли је та повреда такве тежине да води отказу уговора о раду, односно да ли представља понашање које је такво и због кога запослени не може да настави рад код послодавца, односно да ли представља понашање које је по разумној оцени неподношљиво. Код повреде радне дисциплине, кривица је, иако је закон не спомиње, присутни услов без кога једноставно отказ није могућ.

Код примене овог отказног разлога поставила су се и питања повезаности дисциплинске и кривичне одговорности. Судска пракса је у вези тих питања (одавно) уједначена:

- дисциплинска одговорност је самостална и независна од кривичне одговорности па

одустанак јавног тужиоца од кривичног гоњења не утиче на дисциплинску одговорност за исти животни догађај;¹⁸²

- дисциплинска одговорност је независна од кривичне па ни парнични поступак у коме се оцењује законитост дисциплинске мере не зависи од кривичног поступка, осим у случају доношења осуђујуће кривичне пресуде, која везује парнични суд.¹⁸³
- Одсуство кривичне пресуде за учињени мањак не утиче на могућност утврђивања дисциплинске одговорности;¹⁸⁴
- дисциплинска одговорност је строжија од кривичне, зато што се одговара и за ситницу;¹⁸⁵
- суд у радном спору о дисциплинској одговорности није везан ослобађајућом кривичном пресудом;¹⁸⁶
- дисциплинска одговорност је независна од кривичне, па тако парнични суд који испитује законитост дисциплинске мере није везан ослобађајућом кривичном пресудом;¹⁸⁷
- парнични и кривични поступак су два одвојена поступка али када се у парничном поступку расправља о одговорности радника парнични суд је у погледу постојања кривичног дела и кривичне одговорности учиниоца везан за правоснажну пресуду кривичног суда којом се оптужени оглашава кривим. Како је парнични суд везан за

¹⁸²Решење Врховног суда Србије Рев 2269/02 од 10.09.2002.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 43.

¹⁸³ Решење Врховног суда Србије Рев 3454/93 од 28.10.1993.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 43-44

¹⁸⁴Решење Врховног суда Србије Рев 4245/94 од 14.09.1994.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 44

¹⁸⁵Пресуда Врховног суда Србије Рев 5694/98 од 27.10.1998.године, решење Врховног суда Србије Рев 2474/94 од 01.06.1994.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 45

¹⁸⁶Пресуда Врховног суда Србије Рев 3369/94 од 29.09.1994.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 45

¹⁸⁷Пресуда Врховног суда Србије Рев 5651/94 од 06.12.1994.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 46

осуђујућу пресуду кривичног суда, то је везан и за утврђење кривичног суда у погледу урачунљивости као услова за кривичну и дисциплинску одговорност.¹⁸⁸

Иако по неким ауторима „између радне обавезе и радне дисциплине постоје озбиљне разлике“,¹⁸⁹ по мишљењу аутора ове дисертације, суштинске разлике нема. Повреду и радне обавезе и радне дисциплине запослени чини својим понашањем. С обзиром да и међународни стандарди разликују три разлога за отказ- разлоге везане за способност запосленог за обављање одређеног посла; понашање запосленог и потребе послодавца, да је немогуће побројати ни предвидети све повреде које се могу десити, као и да је суд тај који даје коначну оцену о томе да ли одређено понашање запосленог „заслужује“ отказ, чини се да је излишна подела која је извршена у закону. Отказне разлоге би због тога требало свести на један: понашање запосленог које је такво да више не може наставити рад код послодавца уз остављање могућности да послодавац као и до сада општим актом детаљније (примера ради) предвиди најтипичније повреде.

Отказ запосленом због потреба послодавца - тз. вишак запослених

Под вишком запослених подразумева се економска и правна ситуација која настаје као последица промена у технолошкој, економској, структурној, организационој (операционалној) позицији код послодавца, која доводи до потребе за значајнијим смањењем броја запослених, „при чему разлози настанка вишка запослених нису у вези са професионалним способностима или квалитетом извршавања рада појединачног запосленог.“¹⁹⁰ У нашем Закону о раду прописано је да „запосленом може да престане радни однос, ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада; ради премештаја у друго место рада код истог послодавца; ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца; ако запосленом који је вишак обезбедио остваривање права – мере за

¹⁸⁸Решење Врховног суда Србије Рев. 4543/99 од 09.03.2000. године, преузето из Билетена Судске праксе Врховног суда Србије број 1, Београд 2000, стр. 16

¹⁸⁹Ивошевић, З.: „Заштита права из области рада“ Зборник радова, Београд, 2011, Глосаријум, стр. 201

¹⁹⁰ Salamon, M.: *Industrial Relations, Theory and Practice*, Prentice - Hall International, 1987, str. 534

запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена; ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених који су садржани у уговору о раду.¹⁹¹

За разлику од отказа који свој основ има у понашању запослених (било због непоседовања потребних знања и способности, или неостваривања резултата рада, или због повреде радне обавезе, односно радне дисциплине), овај отказ свој основ има у потребама послодавца. У погледу овог отказног разлога може се рећи да је Закон о раду усклађен са Директивом 98/59/ЕЗ о колективним отпуштањима.¹⁹² Послодавац овакву одлуку доноси када код њега наступе економске, технолошке и организационе промене. Доказивање постојања ових промена и последица које те промене производе је неопходно за законитост решења о отказу из овог разлога. Постојање економских промена послодавац може образложити економским тешкоћама, лошим стањем на рачуну (негативан салдо или значајно смањење прихода) или, најчешће, већом исплативошћу ангажовања одговарајућих агенција за обављање одређених послова од плаћања стално запослених на тим истим пословима. Технолошке промене углавном подразумевају увођење нових технологија које обухватају технолошко унапређење средстава за рад, а услед којих долази до смањења обима посла или чак до укидања радних места за запослене који су на тим радним местима радили. Организационе промене се (углавном) тичу реорганизације послодавца. Оне се најчешће огледају у гашењу одређених организационих целина или радних места ради рационализације средстава. Спровођење ових промена спада у аутономну и самосталну област деловања предузећа па парнични суд не може да цени њихову целисходност и оправданост у радном спору.¹⁹³ У спору у коме се испитује законитост овако донетог решења на послодавцу је терет доказивања

- постојања ових промена и
- последица до којих они доводе (смањење потребе за радом или укидање радних места).

¹⁹¹ Члан 179. став 5. тачка 1. и 2. Закона о раду

¹⁹² Directive 98/59/EC, Official Journal of the European Communities L 225, 12.8.1998., p.16/21 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:3A31998L0059>

¹⁹³ Сентенца преузета из Билтена Судске праксе Врховног суда Србије број 4, Београд 2005, стр. 117

Правила о решавању вишка запослених су такође прописана Законом о раду по коме је „послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање:

- 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време“.¹⁹⁴

„Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана из разлога технолошких, економских или организационих промена, без обзира на укупан број запослених код послодавца“.¹⁹⁵ „Пре доношења Програма, послодавац је дужан да у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.“¹⁹⁶

„Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца,
- број и квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове; рад код другог послодавца; преквалификација или доквалификација; непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

¹⁹⁴ Члан 153-160. Закона о раду

¹⁹⁵ Члан 153. Закона о раду

¹⁹⁶ Члан 154. Закона о раду

Послодавац је дужан да наведени Предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења. Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.¹⁹⁷

„Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог наведеног програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма. Исту обавезу има и републичка организација надлежна за запошљавање која ће доставити послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених. Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.“¹⁹⁸

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.¹⁹⁹

„Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину. Минималан износ висине отпремнине одређује се законом, а на висину утиче време provedeno у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и повезаних лица са послодавце у складу са законом.“²⁰⁰

„Да би разлог за пословно условљен отказ био квалификован као озбиљан, потребно је да послодавац нема могућности да задржи запосленог на раду без штете по пословање, односно да је отказ неопходан за очување конкурентности послодавца.“²⁰¹ На послодавцу је терет доказивања да је покушао преко надлежне службе за запошљавање проналажење новог посла или омогућавање потребне преквалификације или

¹⁹⁷Члан 155. Закона о раду

¹⁹⁸Члан 156. Закона о раду

¹⁹⁹Члан 157. Закона о раду

²⁰⁰Члан 158. Закона о раду

²⁰¹Camerlynck, G.H., Lyon-Caen, G., Pélissier J.: Droit du travail, Dalloz, Paris, 2000, str. 314-322

доквалификације у циљу оспособљавања за друге послове. Ови услови прописани су у циљу заштите запосленог како би се смањиле негативне последице које погађају запосленог услед престанка радног односа по овом основу. Осим тога, за законитост овог решења потребно је да послодавац који употреби овај отказни разлог не може на истим пословима запослити друго лице, односно да уколико протеклом времена поново настане потреба за обављањем истих послова предност у запошљавању дати запосленом кога је отпустио.²⁰² Запошљавање нових лица на радним местима на којима је смањен број извршилаца или систематизовање радног места које је укинута новим правилником о систематизацији указује да је послодавац овај институт злоупотребио како би се „ослободио“ одређеног радника и указује да код послодавца у суштини и није дошло до промена које су довеле до отказа уговора о раду по основу тзв. технолошког вишка.

„Структурне промене су прави узрок вишку и морају бити дефинисане у елаборату који претходи Програму решавања вишка. Без елабората се не може поуздано знати да ли треба или не треба приступити изради програма. Број и структура вишка одређује запослене за чијим радом престаје потреба.”²⁰³

Програм за решавање вишка запослених је најзначајнији део у поступку отказа из овог разлога. Из програма се „виде“ промене које су наступиле код послодавца и укупан број запослених. Промене које су наступиле су довеле до укидања одређених радних места или пак до смањења броја извршилаца на одређеним радним местима. Зато је врло важно да послодавац у програму прикаже све организационе јединице са постојећим радним местима, а затим које организационе јединице укида и која радна места укида или на којима смањује број извршилаца. Дешава се и да послодавац предвиди нове организационе јединице са новим радним местима. У тим ситуацијама, у обавези је да узме у обзир запослене из јединица које су укинута или у којима је смањен број извршилаца у смислу понуде за рад на новим радним местима (тзв. прераспоређивање). При свему томе, битно је да приказ организационих јединица и радних места обухвата назив организационих јединица и радних места и број извршилаца без идентификације запослених. Тек пошто утврди где има вишка, послодавац приступа примени критеријума

²⁰²Члан 182. Закона о раду

²⁰³Ивошевић, З.: „Спорови у примени Закона о раду”, Заштита права из радног односа, Зборник радова, Београд, 2008, стр. 26

(које програм треба да садржи), како би одредио који запослени представља технолошки вишак. „Критеријуми служе да се од укупног броја запослених издвоје они који ће поднети терет реструктурирања. Највећи значај треба да има успешност у раду, а затим треба имати у виду имовно стању, број чланова породице, дужину стажа, здравствено стање, број деце на школовању.”²⁰⁴ Одлука да је престала потреба за радом радника није законита ако је донета пре него што су утврђена мерила за вредновање критеријума.²⁰⁵

Мерила се одређују или Колективним уговором послодавца или Програмом. Уобичајено је да се предвиде основни и допунски критеријум. Као основни критеријум увек се узимају у обзир резултати рада (то је прописивао и Општи колективни уговор).²⁰⁶ Проблем код овог критеријума је у његовој примени. У општем режиму радних односа (углавном) није прописано оцењивање запослених. То је карактеристично за посебне режиме радних односа попут државних службеника. Због тога послодавци прибегавају оцени резултата рада у последњој години пре доношења програма. Ту се поред тога што је у питању кратак временски период у коме није могуће објективно сагледавање укупних резултата рада, поставља и питање објективне оцене (или процене) резултата рада. Уколико нема прописаних норматива и стандарда рада, оцену резултата рада даје непосредни руководиоца на основу квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава везано за извршавање послова радног места, план рада и других показатеља (члан 39 став2 ОКУ). Непосредни руководиоца мора образложити оцену. У пракси се ипак дешава да је оцена „најслабија карика“. Оцена се може оправдати ако постоје јасни критеријуми и ако су дати резултати проверљиви. Није довољна описна оцена непосредног претпостављеног да запослени не врши посао на задовољавајући начин, већ је потребно навести конкретне пропусте запосленог (време, место, начин) на основу којих се може закључити да је таква оцена оправдана. Осим тога, код оцењивања је битно да запослени буде обавештен да ће његов рад бити оцењиван, да буде упознат са датом оценом и да му се остави право да таквој одлуци приговори или се жали, односно да

²⁰⁴Ibid стр. 27

²⁰⁵Пресуда Врховног суда Србије Рев 5317/95 од 12.12.1995.године, преузето из Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд,стр. 26

²⁰⁶Сл.гласник РС 50/2008,104/2008- Анекс I ,8/2009 Анекс II

му се омогући право на одбрану у ситуацији када није задовољан добијеном оценом. Подразумева се да се могу оцењивати само запослени који су у периоду одређеном за оцењивање ефективно радили, а не и одсутне особе (на пример због коришћења боловања или годишњег одмора).²⁰⁷

При одређивању критеријума послодавац мора водити рачуна да критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.²⁰⁸

Због законске формулације да програм треба да садржи „критеријуме“ (множина) треба имати у виду да поред овог основног критеријума (може бити више основних критеријума) треба предвидети и додатне критеријуме, као што је то било предвиђено општим колективним уговором из 2008. године.

И у ситуацији када послодавац није у обавези да донесе програм решавања вишка запослених, он не може самостално одлучити ко ће од запослених представљати вишак, већ мора образложити зашто у ситуацији смањења послова на одређеном месту отпушта одређеног радника. Разлози због којих баш одређени запослени представља вишак јесу нужни за законитост решења о отказу по овом основу.²⁰⁹

Услов престанка радног односа због престанка потребе за радом запослених је исплата отпремнине. Али решење о престанку радног односа неће бити ништаво ако је исплата извршена после датума означеног као моменат престанка и то: због грешке у обрачуна зарада, ако је исплата извршена касније као резултат споразума између послодавца и запосленог; ако је запослени примио отпремнину пре поднете тужбе за поништај решења о престанку радног односа само из овог разлога.²¹⁰ Код исплате отпремнине, у судској пракси је заузет став да се запослени не може одрећи остваривања права и потраживања из радног односа па и неисплаћене отпремнине. Одрцање би у ствари значило одрицање неутуђивог уставног права на правну заштиту поводом

²⁰⁷Пресуда Врховног касационог суда Рев2 688/16 од 27.04.2017.године

²⁰⁸Члан 157. Закона о раду

²⁰⁹Решење Врховног касационог суда Рев2 2032/15 од 04.02.2016.године

²¹⁰Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења Врховног суда Србије од 30.11.2004. године и од 31.01.2005. године

престанка радног односа. С обзиром да се ради о праву кога се нико на основу члана 60. став 4. Устава не може одрећи, такве изјаве се у правном животу сматрају без дејства.²¹¹

„Код отказивања уговора о раду због тзв. технолошког вишка поред наведених разлога прописан је још један - а то је неприхватање анекса уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада; ради премештаја у друго место рада код истог послодавца; ради упућивање на рад на одговарајући посао код другог послодавца; ако је запосленом обезбеђено остваривање других права, преквалификације или доквалификације, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере; ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду.“²¹²

„У законодавству и судској пракси неких држава, измена уговора о раду уређује се и штити у светлу разлике која се уочава између измена уговора о раду са једне стране и измене услова рада са друге стране. Тако је за измену уговора о раду неопходна заједничка воља уговорних страна, за разлику од измене услова рада која може бити извршена на основу једностране одлуке послодавца.“²¹³ Основна (једина) разлика између измене уговора о раду и измене услова рада је у елементу који се мења. Уколико се мењају битни елементи уговора о раду, онда је у питању измена уговора о раду за који је неопходна сагласност воља обе стране.

Према садржају уговора о раду²¹⁴ и условима под којима може доћи до измене анекса може се закључити да су битни елементи: личност послодавца, место рада, назив и опис послова које запослени треба да обавља; врста стручне спреме запосленог (због преквалификације или доквалификације) и зарада.

„Измена услова рада која се не тиче битних елемената уговора сматра се изразом послодавчеве власти са чијим је вршењем запослени сагласан од момента закључења

²¹¹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 6/2012 од 24.10.2012. године

²¹²Члан 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду

²¹³Ковачевић, Љ.: „Правне последице упућивања понуде за измену елемената уговора о раду, са посебним освртом на премештај запосленог“, Право и привреда, Удружење правника у привреди Србије број 4-6/2015, Београд, стр. 826-827

²¹⁴Члан 33. Закона о раду

уговора о раду, укључујући и промене радних задатака у којима се не мења обим одговорности запосленог, нити се излази из поља његових квалификација.”²¹⁵

Понуда која мора бити у писаном облику, поред образложења послодавца о променама које су наступиле и потреби измене уговорених услова рада као последице насталих промена, мора садржати и конкретну измену уговора. Запосленом се даје одређени рок за изјашњење на понуду. Запослени се на понуду може изјаснити изричито-прихватањем (потписивањем понуђеног анекса) или одбијањем (када писаном изјавом саопшти послодавцу да не прихвата понуду). Одбијање конкулдентном радњом чини се неизјашњавањем на понуду у одређеном року.²¹⁶

За законитост учињене понуде у формалном смислу неопходно је да:

- буде учињена у писаном облику (због законом прописане писане форме), понуда не може бити учињена усмено;²¹⁷
- мора садржати разлоге за закључење како би се могла испитати основаност понуде туженог, као послодавца, односно постојање промењених околности које оправдавају његову понуду за закључење анекса уговора о раду.²¹⁸ При томе разлози за понуду, односно садржина понуде мора одговарати стварном стању код послодавца у погледу вршења одређених послова;²¹⁹
- употреба израза „потребе процеса и организације рада“ сматра се сувише уопштеном јер се из ње не може закључити о каквој организацији или процесу је реч ако то није образложено;²²⁰
- „мора бити достављена запосленом лично по правилима о достављању решења“ (члан 185. став 2-4. Закона о раду);²²¹

²¹⁵Ковачевић, Љ.: „Правне последице упућивања понуде за измену елемената уговора о раду, са посебним освртом на премештај запосленог“, Право и привреда, Удружење правника у привреди Србије број 4-6/2015, Београд, стр. 848

²¹⁶Члан 172. став 4. Закона о раду

²¹⁷Пресуда Врховног касационог суда Рев2 598/15 од 03.02.2016.године

²¹⁸Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1959/16 од 27.04.2017.године

²¹⁹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1237/16 од 14.06.2017.године

²²⁰Пресуда Врховног касационог суда Рев2 632/17 од 24.05.2017.године

²²¹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 598/15 од 03.02.2016.године

- запосленом се мора понудити рок за изјашњење на понуду;²²²
- за законитост анекса уговора о раду поред постојања стварних потреба за таквим чином потребно је и да се запосленом понуди радно место које је адекватно његовом знању, школској спреми и способностима.²²³ Али такав премештај не подразумева по аутоматизму да су испуњени услови за законит премештај уколико у понуди разлози нису јасно и прецизно дати.²²⁴

У пракси се дешава да послодавци сачине понуду која садржи све елементе које закон прописује, али не и суштину (сврху) института тзв. технолошког вишка.²²⁵ На овај начин послодавац врши злоупотребу права (вршење права противно његовом циљу).²²⁶ „Општа забрана злоупотребе права постоји као неписано правно начело нашег правног поретка. Видови злоупотребе права су шиканозно, бескорисно, несразмерно, противциљно, непримерено, противречно, неморално, неправично вршење права”.²²⁷ До овакве злоупотребе најчешће долази распоређивањем на радно место за које је извесно да ће бити укинута.²²⁸

²²²Када су у понуди за закључење анекса уговора и текст анекса уговора достављени 09.08.2013.године, а анексом предвиђено да се упућивање на рад код другог послодавца 12.08.2013.године, тужиоцу није омогућено да се на понуду изјасни, што решење о отказу уговора о раду чини незаконитим (из пресуде Врховног касационог суда Рев2 1128/15 од 13.04.2016.године)

²²³Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1517/2013 од 10.04.2014.године

²²⁴Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1236/16 од 29.03.2017.године

²²⁵Сврха технолошког вишка је отпуштање радника (смањење броја запослених) због боље организације (спајање одељења или самих радних места у циљу пословног просперитета), технолошких промена (радно место је постало непотребно услед технолошких иновација које се уводе) и због економских промена (финансијске тешкоће). Злоупотреба права (бескорисно, несразмерно, противциљно – сврха, противуречно, немарно и неправично вршење права) постоји и када послодавац у поступку давања отказа испоштује форму, али не и суштину (разлоге) института тзв. вишка запослених, односно ако вређа циљ и сврху. У овом случају тужени је по поништају решења о отказу тужиоце само формално вратио на рад (доношењем решења о распоређивању) али их је истог дана упутио на плаћено одсуство. Враћање на рад распоређивањем на радно место за које је извесно да ће бити укинута (на то указују измене Правилника туженог од 25.11.2011. године којим је увео радно место да би на њега распоредио враћене тужиоце и измена од 12.12.2011. године којим то исто радно место укида), представља злоупотребу права коју објективно право не штити, због чега су решења туженог поништена као незаконита. (из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2778/17 од 13.09.2018.године).

²²⁶Члан 13 Закона о облигационим односима, чл.4 и 6 Закона о основама својинско- правних односа Сл. лист СРЈ 6/80, 36/90, Сл.лист СРЈ 29/96, Сл.гласник РС 115/2005-др.закон

²²⁷Водинелић, В.: „Такозвана злоупотреба права“, Београд, 1997.година, Номос, стр. 4 и 112

²²⁸Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1236/16 од 29.03.2017. године

3.2.2. Неоправдани разлози за отказ

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- „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 или уговором о раду;²²⁹
- учешће у законитом штрајку.²³⁰

3.2.3. Посебна заштита од отказа уговора о раду

„Посебна заштита од отказа уговора о раду прописана је за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.“²³¹ Посебну заштиту уживају и запослени у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Овим лицима послодавац не може да откаже уговор о раду нити их на други начин да стави у неповољан положај.²³²

Постојање било ког од наведених разлога у тренутку отказа о којима је послодавац имао или могао да има сазнања води утврђењу незаконитости отказа²³³ али не и у другим

²²⁹ Члан 183. Закона о раду

²³⁰ Члан 14 Закона о штрајку

²³¹ Члан 187. став 1 Закона о раду

²³² Члан 188 став 1 Закона о раду

²³³ Незаконито је решење о отказу донето за време породилског одсуства или одсуства ради неге или посебне неге детета (пресуда Врховног касационог суда Рев2 960/14 од 23.09.2015. године, пресуда Врховног касационог суда Рев2 2580/16 од 11.6.2017. године); синдикални представник ужива посебну

случајевима па је тако синдикални представник је заштићен од отпуштања само у случају престанка радног односа због технолошког вишка запослених, а не и у случају када не остварује резултате рада или својом кривицом чини повреде радних обавеза или повреде радне дисциплине.²³⁴

3.3. Поступак отказа

3.3.1. Упозорење

„Упозорење је први процесни корак и иницијална фаза поступка отказа уговора о раду”.²³⁵ Ову радњу послодавац предузима одмах по сазнању за повреду постојања разлога за отказ. У упозорењу, које мора бити у писаном облику, послодавац наводи основ за отказ, чињенице и доказе који указују да је дошло до отказног разлога, рок за давање одговора на упозорење.²³⁶ Упозорење, као и решење о отказу мора донети и потписати овлашћено лице. Само лице коме је дато овлашћење за одлучивање о правима и обавезама запослених може донети наведена писмена. Сврха упозорења је обавештавање (стављање до знања) запосленом, да је својим поступцима проузроковао отказни разлог. „Тим актом запослени се позива на одговорност и изјашњење, а у вези конкретног понашања код послодавца”.²³⁷ Запослени се на упозорење може, али и не мора изјаснити. Али, за законитост решења о отказу неопходно је да послодавац запосленом омогући право на одбрану као уставно право. То чини достављањем упозорења и остављањем рока од 8 дана за изјашњење запосленог. У пракси се дешава да послодавац испуни своју обавезу, достави упозорење и по истеку рока за изјашњење, без обзира на наводе у изјашњењу запосленог, донесе решење о отказу. Иако у нашем праву, по сада важећем закону није прописана интерна заштита, и нема дисциплинског поступка (иако неки аутори сматрају

заштиту од отказа по основу технолошког вишка(пресуда Врховног касационог суда Рев2 2606/16 од 08.11.2017, пресуда Врховног касационог суда Рев2 2223/16 од 19.10.2017.године)

²³⁴Решење Врховног касационог суда Рев2 1617/14 од 03.06.2015.године

²³⁵Ковачевић-Перић, С.: „Поступак пре отказа од стране послодавца“, Правни живот, Удружење правника Србије број 11, Београд, 2016, том III, стр. 331

²³⁶Члан 180. Закона о раду

²³⁷Кусовац, В.: „Привремена спреченост за рад као отказни разлог“, Правни информатор, Београд, 2013, број 1/2013, стр. 37

да дисциплинског поступка ипак има),²³⁸ смисао овог, могло би се рећи, претходног поступка пре отказа јесте да послодавац пошто претходно размотри наводе из одговора у упозорењу још једном „размисли“ о постојању оправданих разлога за отказ.

Поред упозорења „послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине ако 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 изрећи опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине“.²³⁹ Сврха опомене је да се запослени упозори да је својим понашањем проузроковао отказни разлог и да ће у случају понављање исте или сличне повреде, односно дисциплине бити донето решење о отказу.

Правилно дато упозорење утиче и на законитост решења о отказу. С обзиром да се отказ уговора о раду може дати само из оних разлога који су наведени у упозорењу, због права на одбрану, а садржина писаног упозорења представља и саставни део образложења о отказу, послодавац не мора детаљно образлагати решење о отказу уговора о раду ако писмено упозорење садржи прецизне и јасне разлоге из кога се може закључити да ли су испуњени законом или уговором предвиђени услови за отказ уговора о раду.²⁴⁰ Упозорење о постојању разлога за отказ се може искористити у оквиру рока застарелости из члана 184. Закона о раду.²⁴¹

Упозорење, исто као и решење о отказу мора бити уручено запосленом лично у просторијама послодавца, на адресу пребивалишта или боравишта. Достава упозорења преко огласне табле је могућа само ако се запослени налази у процесу рада. Уколико је мером послодавца удаљен са рада, достава упозорења се не може извршити преко огласне табле, већ мора бити извршена преко адресе пребивалишта или боравишта.

²³⁸Трифунувић, П.: „Дисциплински поступак у општем радном режиму-неопходност промена“, Правни информатор 3/16, Београд, 2016, стр.4

²³⁹Члан 179а тачка 3. Закона о раду

²⁴⁰Пресуде Врховног касационог суда Рев2 730/10, Рев2 1555/2010 од 02.06.2010. године

²⁴¹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 47/13 од 25.04.2013. године

3.3.2. Право на одбрану

Конвенција МОР-а број 158 у члану 7. гарантује право на одбрану запосленог када послодавац отказује уговор о раду. Право на одбрану обухвата више овлашћења запосленог. То су: „право да буде обавештен; да се брани уз стручну помоћ на свом језику; да оспори чињеничне наводе предлажући своје доказе; да оспорава доказе послодавца и уопште да истиче материјалноправне и процесноправне приговоре.”²⁴²

У пракси запослени најчешће подноси одговор на упозорење у коме углавном наводи да није учинио оно што му се ставља на терет, предлаже доказе за те своје чињеничне тврдње или даје оправдање за своје поступке – указујући на околности које искључују његову кривицу. Одбрану запослени може дати у року који му је наведен у упозорењу (8 дана). За законитост решења о отказу битно је да послодавац сачека рок за изјашњење запосленог и да тек после тога донесе решење о отказу. Доношење решења о отказу пре истека рока за изјашњење запосленог, води поништају решења као незаконитог.

3.3.3. Решење о отказу

Решење о отказу уговора о раду доноси се у писаном облику и обавезно садржи и поуку о правном леку. Поред обавезних делова (образложења и поуке о правном леку), решење о отказу уговора о раду садржи увод и изреку. У уводу се означава одговорно лице код послодавца, односно овлашћење лице за доношење решења о отказу и наводи се пропис, односно закон на основу кога се решење доноси. Осим закона у уводу се може навести и колективни уговор, уговор о раду или правилник о раду. Изрека решења о отказу садржи исказ да се одређеном запосленом даје отказ из једног од законом прописаних разлога за отказ. Образложење садржи разлоге за овакву одлуку послодавца. У образложењу решења најчешће се наводи дан, место и време када је послодавац сазнао за учињену повреду, начин на који је повреда учињена, време и место учињене повреде, околности на основу којих је послодавац дошао до закључка да је запослени на кога се решење о отказу односи предузео радње чињења или нечињења, а које представљају

²⁴²Трифунуовић, П.: „Дисциплински поступак у општем радном режиму- неопходност промена”, Правни информатор 3/16, Интермекс, стр. 7

отказни разлог. У образложењу може ценити изјашњење запосленог и синдиката на достављено упозорење и на крају образложења констатује да је на основу изведених доказа учињена повреда која представља оправдан разлог за отказ због чега је наведено решење и донето. Необразложена одлука је незаконита јер запослени мора да зна због чега му је омогућено или ускраћено одређено право из радног односа.²⁴³ Поука о правном леку упућује запосленог да против наведеног решења покрене, односно затражи судску заштиту пред судом у року од 60 дана од дана достављања решења.

Решење о отказу (исто као и упозорење о постојању разлога за отказ) морају бити лично достављени запосленом. За разлику од раније важећих Закона о раду, који су упућивали на сходну примену Закона о општем управном поступку и правила која су се односила на лично достављање, важећи Закон о раду прописује начин достављања, тако што прописује да „решење мора да се достави запосленом лично у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Ако није могућа достава решења на наведени начин послодавац је дужан да о томе сачини службену белешку. У том случају решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.“²⁴⁴ „Радни однос запосленом престаје даном достављања решења.“²⁴⁵

Послодавац може донети отказ уговора о раду у року од 6 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. „У случају отказа уговора о раду због правноснажне осуде за кривично дело на раду или у вези са радом, отказ се може дати најкасније до истека рока за застарелост за кривично дело утврђено законом.“²⁴⁶

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа 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. Исплату ових обавеза послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка

²⁴³Пресуда Врховног суда Србије Рев. 1074/97 од 14.05.1997. године, преузето из Билтена Судске праксе Врховног суда Србије број 2, Београд 1998, Службени Гласник, стр. 181

²⁴⁴Члан 185. став 2, 3. и 4. Закона о раду

²⁴⁵Члан 185. став 5. Закона о раду

²⁴⁶Члан 184. Закона о раду

радног односа. Оваква обавеза послодавца је установљена за све доспеле, а неисплаћене зараде и одређен рок за извршење ове обавезе. Поред ових исплата, послодавац је у обавези и да врати радну књижицу уредно попуњену као и друге исправе на захтев запосленог попут дипломе, уверења о стручној спреми, а дужан је и да запосленом изда потврду о радном искуству. Ни у једном документу не сме навести било какве податке о запосленом који би му отежали ново запошљавање. Поред свега тога послодавац је у обавези да изврши одјаву осигурања надлежним фондовима (фонду за здравствено осигурање, фонду за пензијско и инвалидско осигурање и одјаву осигурања за случај незапослености Националној служби за запошљавање).

Изузетак од правила да решење о отказу производи дејство даном његовог достављања јесте у случају неостваривања потребних резултата рада, односно немања потребних знања и способности. „Право на отказни рок има друштвено утемељење у чињеници да је оправдано омогућити запосленом, коме је отказан уговор о раду, да извесно време тражи нови посао уз обезбеђивање социјалне сигурности преко обавезе послодавца да задржи извесно време запосленог на радном месту и после уручења акта о отказу.“²⁴⁷ Али, „запослени може у споразуму са належним органом 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.“²⁴⁸ Према одредбама Закона о раду отказни рок се примењује само у случају отказа из разлога неостваривања потребних резултата рада, односно немања потребних знања и способности и евентуално, код колективног отпуштања када се у програму решавања вишка запослених одреди отказни рок. „У другим ситуацијама, односно отказу из другог разлога закон не предвиђа отказни рок што је супротно Конвенцији 158. која предвиђа да се од правила да запослени има права на отказни рок може одступити само у случају теже повреде радне дужности запосленог.“²⁴⁹

²⁴⁷Радуловић, З.: „О праву на отказни рок, радно и социјално право“, 1-6/2006, Београд, Intermex, стр. 270

²⁴⁸Члан 189. став 3. Закона о раду.

²⁴⁹Ковачевић, Љ.: „Заштитна функција отказног рока у случају престанка радног односа“, Правна ријеч, Удружење правника Републике Српске, Бања Лука, 2016, стр. 374

3.4. Последице поништаја решења о отказу

Последице незаконитог престанка радног односа прописане су законом па тако, „ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа:

- на захтев запосленог одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио;
- накнада штете се утврђује у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајуће порезе и доприносе у складу са законом 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;
- накнада штете 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;
- порези и доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде;
- 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;
- ако 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 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 од износа утврђеног у складу са чланом 5. овог члана;
- ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ од 6 зарада запосленог;

- под зарадом се сматра зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос;
- накнада се умањује за износ прихода који је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа.²⁵⁰

Уобичајено тужба за поништај решења о отказу садржи неколико захтева: 1) захтев за поништај решења као незаконитог; 2) захтев за враћање на рад (реинтеграција); 3) захтев за накнаду штете.

Захтев за поништај решења о отказу и враћање на рад морају се поднети у преклузивном року од 60 дана прописаног законом иначе се тужба одбацује, а запослени губи право на судску заштиту. Захтев за накнаду штете се (углавном) подноси одмах уз претходна два захтева. Ипак, није неуобичајено да тужилац (запослени коме је отказан уговор о раду) сачека исход парнице за поништај решења па тек онда истакне захтев за накнаду штете због губитка зараде. На тај начин може себе довести у ситуацију да му део потраживања застари (новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе).²⁵¹ Начин утврђивања висине изгубљене зараде као накнаде штете прописан је законом и односи се на висину новчаног износа коју би запослени остварио у месецу који претходи месецу када му је престао радни однос са законском затезном каматом почев од дана када је дужник (послодавац) пао у доцњу до исплате. Ова накнада се умањује за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа. Захтев за накнаду штете мора бити прецизиран у укупном износу за цео период од решења о престанку радног односа, односно од дана од кога тужилац не ради до враћања на рад са одређеним новчаним износима по месецима и годинама и припадајућом законском затезном каматом. До наведених износа долази се уз помоћ судског вештака који се одређује на захтев тужиоца у току парничног поступка. Вештак даје налаз и мишљење на основу прибављених података о заради запосленог-тужиоца које може прибавити и од запосленог и од послодавца. Захтев за накнаду штете у висини изгубљене зараде тужилац истиче заједно са захтевом за уплату припадајућих пореза и доприноса одговарајућим фондовима. У пракси се дешава да запослени тражи „само нето зарату“ без уплате пореза и доприноса, а затим по правноснажности тако

²⁵⁰ Члан 191 Закона о раду

²⁵¹ Члан 196 Закона о раду

донете пресуде, подноси захтев за уплату пореза и доприноса. Таквим наводним „цепањем“ потраживања проузрокује покретање и вођење два поступка: једног-парничног за исплату зараде и другог-управног за уплату пореза.²⁵²

Од правила да запослени има право на реинтеграцију у сваком случају поништаја решења о отказу као незаконитог постоје изузеци и то: 1) на захтев запосленог у ком случају запослени има право на накнаду штете у износу од највише 18 зарада у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице и 2) на захтев послодавца који овакав захтев мора поставити до закључења главне расправе и који мора доказати да наставак радног односа између њега и запосленог није могућ. У тој ситуацији суд може одбити захтев запосленог за реинтеграцију и досудити му двоструку накнаду штете од износа који би добио да сам није захтевао реинтеграцију.

Запослени који из било ког разлога не жели да се врати на рад код истог послодавца, може уместо тога захтевати накнаду штете. У овом случају, као и у случају када послодавац докаже да наставак радног односа није могућ, запослени неће према постојећем законском решењу доћи до потпуне накнаде штете. Потпуну накнаду штете добиће само када је износ који је досуђен уместо враћања на рад исти као и износ штете коју је запослени претрпео због незаконитог отказа. Постоје мишљења да „оваква формулација ставља у неравноправан положај лица која су незаконито отпуштена, а не могу да се врате на рад у односу на лица која се после незаконитог отказа враћају на рад и којима припада накнада штете”²⁵³ и да је „на овај начин Закон о раду је напустио изворни принцип одштетног права заменом интегралне накнаде паушалом”,²⁵⁴ као и да „паушалној накнади није било места у овој ситуацији јер се она одређује код немерљиве или тешко

²⁵²Врховни касациони суд је на седници Грађанског одељења од 23.03.2010. године донео закључак који се примењује и гласи: 1) Одлучивање о самосталном тужбеном захтеву који се односи на обавезивање послодавца на уплату доприноса из обавезног социјалног осигурања не спада у надлежност суда опште надлежности јер се не ради о спору из члана 1. Закона о парничном поступку. 2) Када се тужбени захтев односи на исплату зараде, накнаде зараде и других примања из радног односа и накнаде штете због изгубљене зараде уз обавезивање послодавца на уплату доприноса из обавезног социјалног осигурања надлежан је основни суд у првом степену на основу члана 22. став 3. Закона о уређењу судова у вези члана 105. став 2. и 191. став 2. Закона о раду.

²⁵³Обрадовић, Г.: „О потпуној накнади штете код законитог отказа“, Социјална права и економска криза, Зборник радова са саветовања правника, Интермекс, Београд, 2009, стр. 325

²⁵⁴Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Коментар Закона о раду“ Службени гласник 2015, стр. 438

мерљиве штете, а штета због незаконитог престанка радног односа је мерљива висином изостале зараде и других примања.”²⁵⁵

Изложеним мишљењима се занемарује разлика која постоји између паушалне накнаде и накнаде штете због губитка зараде. Паушална накнада је замена за реинтеграцију. Накнада штета због губитка зараде је накнада на коју запослени у сваком случају има право и она подразумева накнаду за прошлост (од дана престанка радног односа до исплате).

У ситуацији када послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа није могућ, суд ће одбити захтев тужиоца за реинтеграцију. Због овакве законске формулације потребно је да тужени (послодавац) већ у одговору на тужбу истакне овакав захтев, мада то може учинити и у току поступка све до закључења главне расправе (када постане јасно да је отказ незаконит).

Највећом новином коју су донеле измене закона 2014. године сматра се одредба по којој уколико суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ од 6 зарада запосленог.²⁵⁶ У нашем праву поступком се сматра упозорење, достављање решења, право на одбрану, доношење решења са образложењем и поуком и достављање одлуке. „Сматра се да релативно битне повреде поступка попут оцене синдикалног мишљења, грешака у достављању, мана образложења, а у изузетним случајевима и изостанак упозорења неће водити ништавости решења о отказу”.²⁵⁷ „И у многим европским земљама кршење процедуре отказа не представља разлог за поништај отказа, већ је послодавац у обавези да само обештети запосленог.”²⁵⁸ Могло би се рећи да је овом одредбом законодавац покушао да „на мала врата“ уведе могућност ванредног отказа, који постоји као што ће бити изложено и у

²⁵⁵Ивошевић, З.: „Отказ уговора од стране послодавца и правне последице незаконитог престанка радног односа”, Новине у Закону о раду, Зборник радова, Глосаријум, Београд, 2015, стр. 151

²⁵⁶Члан 191 став 7 Закона о раду

²⁵⁷Трифунковић, П. : „Нови Закон о раду-два спорна питања субординације“, Билтен Врховног касационог суда број 3/2015, Београд, Интермекс, стр.271

²⁵⁸Ковачевић, Љ.: Right to protection against unfair dismissal and obstacles, for its effective exercise in times of crisis, New developments in eu labour equality and human rights law, Osijek, 2015, стр. 119-120

земљама Европске уније, а који даје могућност послодавцу да у случајевима изузетно тешких повреда радне обавезе или радне дисциплине послодавац одмах донесе решење о отказу без достављања упозорења запосленом и без поштовања отказног рока. У примени ове законске одредбе може бити спорно шта значи поступање супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа. У одговору на ово питање треба поћи од одредбе која регулише сам поступак отказа и протумачити је тако да је послодавац прекршио одредбе о упозорењу, о праву на одбрану, о доношењу решења у преклузивном року.

Питање реинтеграције запосленог се нарочито доводи у питање после дугогодишњег вођења спора против послодавца. У пракси је уочено да радни спорови као уопште и парнице трају релативно дуго. Чак и у ситуацији да се поступак у првом степену заврши за 6 месеци и да се у року од наредних годину дана поступак заврши по жалби и по ревизији, треба имати у виду да је послодавац за тих годину и по дана могао донети нови Правилник о систематизацији и организацији или увести неке организационе или технолошке промене, да је у међувремену могао отпустити део радника или чак укинути одређена радна места, па се поставља питање оправданости усвајања захтева запосленог за његово враћање на рад. Чини се да због протекла времена од отказа уговора о раду до доношења правноснажне и извршне судске одлуке односи између послодавца и запосленог никако нису остали исти, већ су се само погоршали, а у међувремену се можда и личност послодавца променила. То све представља отежавајуће околности за послодавца у извршењу правноснажне одлуке за враћање радника на рад. Због тога се у пракси често дешава да послодавац само формално донесе решење да запосленог враћа на рад, а у суштини га релативно брзо после тога или пошаље на плаћено одсуство или на одмор да би му отказао уговор као технолошком вишку. То проузрокује нове парнице у којима се овакво понашање послодавца третира као злоупотреба права јер врши право противно циљу и сврси.

ГЛАВА IV

СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

4.1. Надлежност суда

Радни спорови²⁵⁹ настали из радних односа у општем режиму решавају се пред судовима опште надлежности. То су основни судови, виши судови, апелациони судови и Врховни касациони суд.²⁶⁰ У споровима поводом престанка радног односа у првом степену надлежан је основни суд.²⁶¹ О жалби изјављеној против одлуке основног суда одлучује апелациони суд.²⁶² Врховни касациони суд одлучује о ванредним правним средствима изјављеним на одлуке судова.²⁶³ У првом степену суди судија појединац.²⁶⁴ У другом степену суд одлучује у већу састављеном од троје судија. Врховни касациони суд одлучује у већу састављеном од троје судија.

„Изузетно, спорови из радних односа настали у поступку стечаја или ликвидације решавају се пред привредним судом.“²⁶⁵

Месна надлежност суда одређена је Законом о парничном поступку. Ако је у спору из радног односа тужилац запослени, за суђење је, поред суда који је опште месно

²⁵⁹Радни спор је спор поводом повреде права из радног односа (Ивошевић, З.: „Радно право“ Београд 2005.године, стр. 347). Основна подела радних спорова је на индивидуалне радне спорове и колективне радне спорове. Индивидуални радни спор је спор настао поводом повреде индивидуалног права из радног односа. Колективни радни спор је спор настао поводом повреде или угрожавања колективних права или интереса из радног односа (Кулић, Ж.: „Радно право-друго измењено и допуњено издање“ Београд, 2015. година, стр. 401). У индивидуалне радне спорове спадају: спорови поводом заснивања, постојања и престанка радног односа; спорови о правима, обавезама и одговорностима из радног односа; накнади штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радо; спорови ради задовољавања стамбених потреба на основу рада; спорови за заштиту од дискриминације и злостављања на раду. Колективни радни спорови су спорови настали поводом штрајка и поводом колективних уговора.

²⁶⁰Члан 11. став 3. Закона о уређењу судова („Службени гласник РС“ број 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2014 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018 и 88/2018 - одлука УС)

²⁶¹Члан 22. став 3. закона о уређењу судова

²⁶²Члан 24. став 1. тачка 3. Закона о уређењу судова

²⁶³Члан 30. став 1. Закона о уређењу судова

²⁶⁴Члан 437. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018)

²⁶⁵Члан 25. став 4. Закона о уређењу судова

надлежан за туженог²⁶⁶ надлежан и суд на чијем се подручју рад обавља или се обављао. 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.“²⁶⁷

4.2. Тужба

„Тужба је писмено које садржи тврдњу титулара да му је право повређено и да му следује заштита у односу на туженог.“²⁶⁸

Тужба ради поништаја решења о отказу се подноси стварно и месно надлежном суду. Рок за подношење ове тужбе је 60 дана од дана достављања решења,²⁶⁹ односно сазнања за повреду права. „Сазнање“ за повреду права најчешће се везује за фактичку радњу којом је повреда извршена, нпр: престанак рада код послодавца,²⁷⁰ одјава са осигурања,²⁷¹ избацивање, забрана уласка, озбиљна претња.

Рок је преклузиван, па његовим протеком странка губи право на судску заштиту. Овакво понашање се сматра одрицањем права на тужбу.²⁷² Последица пропуштања рока је одбацивање тужбе као неблаговремене и останак решења о отказу у правном животу са свим последицама које производе.

²⁶⁶У споровима против правних лица, опште месно надлежан је суд на чијем подручју се налази њихово седиште према извештају Агенције за привредне регистре (члан 40. став 2. ЗПП); ако је тужени физичко лице, месно је надлежан суд на чијем подручју тужени има пребивалиште, а ако нема пребивалиште у Републици Србији нити у некој другој држави, опште месно надлежан је суд на чијем подручју тужени има боравиште. Ако тужени поред пребивалишта има и боравиште у неком другом месту, а према околностима може да се предпостави да ће ту дуже време да борави, опште месно надлежан је и суд боравишта туженог (члан 39 ЗПП)

²⁶⁷Ивошевић, З., Ивошевић, М.: Коментар Закона о раду, Београд, 2015. година, стр. 453

²⁶⁸Станковић, О., Водинелић, В.: „Увод у грађанско право“, Номос, Београд, 1996. година, стр. 230

²⁶⁹Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Ако доставља решења није могућа на наведени начин, послодавац је дужан да о томе сачини писмену белешку у ком случају се решење објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним (члан 185. став 2, 3. и 4. Закона о раду)

²⁷⁰Пресуде Врховног касационог суда Рев2 1248/17 од 18.04.2018.године, Рев2 1087/16 од 22.03.2017.године,

²⁷¹Решење Врховног касационог суда Рев2 2855/17 од 07.12.2017.године

²⁷²Betten, L.: „International Labour Law“, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993. str. 226

Тужба ради поништаја решења о отказу се изузетно може поднети и по протеку овог преклузивног рока у неколико случајева:

- када је тужбу поднело лице које није способно за расуђивање јер преклузивни рокови не делују према овим лицима;²⁷³
- када је тужба надлежном суду стигла после истека рока уколико је пре тог рока, услед незнања или очигледне омашке поднета ненадлежном суду;²⁷⁴
- „у случају када се запослени одлучио за мирно решење спора пред арбитром.“²⁷⁵ 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 (једанаести дан од дана подношења захтева арбитру за споразумно решавање спора). 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 недоношења одлуке арбитра до подношења тужбе није протекло рок од 60 дана;
- „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.“²⁷⁶

Рок за подношење тужбе у радном спору не продужава се када последњи дан падне у недељу или други дан кад суд не ради. Овај рок није одређен ЗПП-ом већ Законом о раду. Пошто је реч о преклузивном року утврђеним материјалноправним прописом, његово рачунање не подлеже правилима о роковима утврђеним ЗПП-ом. Због тога рок

²⁷³ Решење Врховног суда Србије Рев 2517/92 од 02.07.1992.године и решење Врховног суда Србије Рев 2617/94 од 08.06.1994.године, наведено према Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 149

²⁷⁴ Решење Врховног суда Србије Рев 3744/92 од 19.11.1992.године, наведено према Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 148

²⁷⁵ Члан 194. Закона о раду

²⁷⁶ Ивошевић, З., Ивошевић, М.: „Коментар Закона о раду“ Београд, 2006.година, „Службени гласник“, стр. 411

истиче последњег дана без обзира да ли он пада у недељу или који други дан кад суд не ради.²⁷⁷

„Тужба (поред означења суда, имена и презимена, пословног имена привредног друштва или другог субјекта, пребивалишта или боравишта, односно седишта странака, њихових законских заступника и пуномоћника ако их имају, предмета спора, садржине изјаве и потписа подносиоца)²⁷⁸ „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.“²⁷⁹

У тужби тужилац наводи да је био у радном односу код туженог на основу уговора о раду на одговарајућим пословима. Као доказ за ову тврдњу тужилац доставља закључен уговор о раду. Затим укратко излаже чињенице - случај (догађај који је довео до решења о отказу, које такође предлаже уз тужбу и указује на незаконито понашање послодавца (најчешће: послодавац није доставио упозорење о постојању разлога з отказ; решење о отказу не садржи образложење; тужилац није учинио оно што му је стављено на терет; у случају отказа по основу технолошког вишка послодавац није применио критеријуме и слично). За ове тврдње тужилац предлаже извођење одређених доказа, саслушање сведока, вештачење). На крају предлаже да суд усвоји његов тужбени захтев.

У парници из радног односа главни тужбени захтев је поништај решења о отказу као незаконитог. Уз тај захтев, као споредне захтеве тужилац може поднети и захтев за реинтеграцију и захтев за накнаду штете.

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. Пожељно је да се у једној тужби сви захтеви који су повезани истим чињеничним и правним основом против истог туженог поднесу у једној парници. Правило да се сви захтеви из односа запослени-послодавац морају поднети у једној парници прописано је и француским Законом о раду у циљу избегавања бесконачних парница са новим

²⁷⁷Решење Врховног суда Србије Рев 2727/93, Гзз 113/93 од 10.08.1993.године, решење Рев 416/95 од 14.02.1995.године, наведено према Ивошевић, З.: „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса

Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 147-148

²⁷⁸Члан 98. став 3. Закона о парничном поступку

²⁷⁹Члан 192. став 1. Закона о парничном поступку

захтевима.²⁸⁰ Овакву одредбу садржи и сада важећи Закон о парничном поступку (а садржали су га и претходно важећи закони) али као могућност, а не као обавезу.²⁸¹

Обједињавање свих захтева у једној тужби повољно је и за тужиоца јер се на тај начин не излаже ризику да му буде одбачена тужба у погледу захтева за реинтеграцију, ако је такав захтев поставио по истеку рока од 60 дана за подношење тужбе или пак да буде усвојен захтев за накнаду штете само у последње три године (потраживање из радног односа застаревају у том року по члану 196. Закона о раду).

4.3. Странке

У спору ради поништаја решења отказу на страни тужиоца налази се лице које је добило отказ, а на страни туженог послодавац.

Тужилац у поступку пред првостепеним и другостепеним судом може радње у поступку предузимати лично или преко пуномоћника. Пуномоћник 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.²⁸² Пуномоћник запосленог у спору из радног односа може бити и представник синдиката чији је запослени члан, под условом да је дипломирани правник са положеним правосудним испитом.²⁸³

Тужени као послодавац може бити физичко лице (најчешће предузетник) или правно лице. У случају да је тужени физичко лице на њега се примењују иста правила о предузимању радњи у поступку као и на тужиоца. Туженог који је правно лице заступа законски заступник. Законски заступници правних лица одређују се оснивачким актом или статутом. Заступник може у оквиру својих овлашћења дати другом лицу писмено пуномоћје за заступање правног лица. Пуномоћник правног лица може бити адвокат, као и

²⁸⁰Из извештаја саветника Michel Blatman, члана Социјалног већа Касационог суда, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10- 11.9.2012, Copenhagen, Denmark, National report str.32-40

²⁸¹Према члану 197. Закона о парничном поступку у једној тужби тужилац може да истакне више захтева против истог туженог, ако су сви захтеви повезани истим чињеничним и правним основом.

²⁸²Члан 85. став 2. Закона о парничном поступку

²⁸³Члан 85. став 3. Закона о парничном поступку

дипломирани правник са положеним правосудним испитом који је у радном односу у том правном лицу.²⁸⁴

У поступку по ванредним правним лековима, странке (и тужиоца и туженог) мора заступати адвокат, изузев ако је сама странка адвокат.²⁸⁵

4.4. Ток поступка

У поступку решавања радног спора примењују се правила парничног поступка који у посебној глави XXIX предвиђа правила за суђење у овим споровима. Главне одлике тог поступка су хитност у поступању суда уз одређивање кратких рокова за све радње, могућност доношења привремене мере, кратки рокови за жалбу (8 дана) и ограничење изјављивања ванредног правног лека – ревизије само у случају настанка, постојања и престанка радног односа.²⁸⁶ Поред ових посебних правила примењују се начела општег парничног поступка: начело диспозиције, начело расправности, начело обостраног саслушања странака, начело поучавања неуке странке у погледу процесних права, начело процесне економије, начело непосредности и посредности, начело савесног коришћења процесним правима.

Пошто суд утврди да је тужба потпуна, разумљива и да садржи све елементе које тужба треба да садржи, доставља је на одговор туженом. У одговору на тужбу тужени је дужан да истакне процесне приговоре и да се изјасни да ли признаје или оспорава истакнути тужбени захтев. Ако оспорава тужбени захтев, одговор на тужбу мора да садржи и чињенице на којима заснива своје наводе и доказе којима се утврђују те чињенице.²⁸⁷ По достављању одговора на тужбу од стране туженог суд заказује припремно рочиште. Идеја стадијума припремног рочишта јесте „да се главна расправа заврши на једном рочишту,”²⁸⁸ односно да се у том стадијуму „правна ствар доведе у стање које ће омогућити брз и несметан развој главне расправе.”²⁸⁹ Расправљање на припремном рочишту почиње излагањем тужбе, затим одговора на тужбу. Када је то

²⁸⁴Члан 85. став 4. Закона о парничном поступку

²⁸⁵Члан 85. став 6. Закона о парничном поступку

²⁸⁶Члан 436 – 441. Закона о парничном поступку

²⁸⁷Члан 298. став 1. и 2. Закона о парничном поступку

²⁸⁸Кеча, Р.: „Грађанско процесно право-Приручник за полагање правосудног испита, Београд 2010. стр. 189

²⁸⁹Познић, Б., Ракић-Водинелић, В. :„Грађанско процесно право“, 15-то измењено и допуњено издање, Београд, 1999. година, стр. 200

потребно, суд ће од странака затражити разјашњење у погледу њихових навода. На том рочишту констатује се које су чињенице спорне и која су средства предложена за њихово доказивање. Суд одлучује које ће од предложених доказа извести и заказује главну расправу на коју ће изводити те доказе. Доказна средства по закону су: увиђај, исправе, сведоци, вештаци и странке. Затим се заказује главна расправа на којој се изводе предложени докази. Суд ће у току поступка да укаже странкама на могућност да се поравнању пред судом,²⁹⁰ а може странке упутити и на медијацију.²⁹¹ Правила о терету доказивања²⁹² примењује се и у овој парници са изузетком да терет доказивања о постојању оправданих разлога за отказ лежи на послодавцу.²⁹³ Правило је да свако доставља доказе на које се позива. Ипак, у овим споровима, уколико запослени има сазнање о доказу који се налази код послодавца или трећег лица може захтевати од суда прибављање таквог доказа.

4.5. Пресуда

На основу резултата изведених доказа које суд цени по слободном судијском уверењу доноси се пресуда. Пресудом се одлучује у границама постављеног тужбеног захтева. „Приликом испитивања законитости одлуке послодавца парнични суд мора да подвргне својој оцени и законитост самог поступка који је претходио њеном изрицању.”²⁹⁴

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 решења о отказу. О томе сведоче одлуке из судске праксе.²⁹⁵

²⁹⁰Члан 336. Закона о парничном поступку

²⁹¹Члан 340. Закона о парничном поступку

²⁹²Члан 231. Закона о парничном поступку

²⁹³Пресуде Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014. године, Рев2 978/15 од 04.11.2015. године, Рев2 2008/15 од 09.12.2015.године, Рев2 2389/15 од 11.02.2016.године

²⁹⁴Вучковић, В.: „Специфичности поступка у радним споровима“, Билтен Судске праксе Врховног суда Србије број 1, Београд 1998, стр. 109-110.

²⁹⁵Доступно на: www.vk.sud.rs

Испитујући отказ у формалном смислу суд ће поништити решење о отказу као незаконито:

- ако послодавац није запосленог упозорио на постојање разлога за отказ у законом предвиђеној писаној форми;²⁹⁶
- ако решење о отказу није уручено лично запосленом;²⁹⁷
- 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;²⁹⁸
- ако разлози за отказ који се стављају на терет запосленом нису исти и у упозорењу и у решењу о отказу;²⁹⁹
- ако решење није донело овлашћено лице;³⁰⁰
- ако решење о отказу не садржи идентификацију повреде радне обавезе у погледу начина, времена и места извршења;³⁰¹
- ако је решење донето по протеклу преклузивних рокова.³⁰²

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.

Оправдани разлози за отказ- примери законитих решења:

- Поновљена повреда радне обавезе представља оправдан разлог за отказ;³⁰³
- Учешће у незаконитом штрајку и обустава рада супротно правилима из Закона о штрајку, представља оправдан разлог за отказ;³⁰⁴
- Долазак на рад у алкохолисаном стању представља повреду радне обавезе и оправдан разлог за отказ;³⁰⁵

²⁹⁶ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1196/16 од 29.06.2016. године

²⁹⁷ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 841/16 од 21.12.2016. године

²⁹⁸ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1196/16 од 29.06.2016. године

²⁹⁹ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1146/16 од 08.09.2016. године

³⁰⁰ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2346/17 од 09.05.2018. године

³⁰¹ Пресуде Врховног касационог суда Рев2 2008/15 од 09.12.2015.године, Рев2 1560/15 од 19.05.2016. године, Рев2 1545/17 од 06.06.2018. године

³⁰² Пресуда Врховног касационог суда Рев2 660/17 од 07.12.2017. године

³⁰³ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1861/17 од 07.12.2017. године

³⁰⁴ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 690/14 од 26.12.2014. године

³⁰⁵ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1240/15 од 21.10.2015. године; Рев2 985/14 од 04.11.2015. године

- Одбијање да се изврши радни задатак без оправданог разлога, представља ваљан разлог за отказ;³⁰⁶
- Свест о недозвољености понашања приликом кршења прописане процедуре послодавца представља оправдан разлог за отказ;³⁰⁷
- Упућивање на рад код другог послодавца (са којим запослени закључи уговор о раду на неодређено време), као једна од мера решавања вишка запослених, представља оправдан разлог за доношење решења о отказу по основу технолошког вишка.³⁰⁸

Неоправдани разлози за отказ- примери незаконитих решења:

- Када послодавац због протеча рока за доношење решења о отказу због повреде радне обавезе или радне дужности донесе решење о отказу по основу тзв. технолошког вишка, чини злоупотребу права коју санкционише суд.³⁰⁹
- Свака повреда радне обавезе или радне дужности не мора бити санкционисана

³⁰⁶Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2648/17 од 06.06.2018.године

³⁰⁷Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1511/17 од 31.01.2018.године

³⁰⁸Пресуда Врховног касационог суда Рев2 158/14 од 04.02.2015.године

³⁰⁹Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање (повреда радне обавезе кривицом и повреда радне дисциплине) и због оперативних потреба послодавца. Све три групе разлога имају свој нормативни израз (прецизирање) у девет разлога за отказ које су међусобно независне. Аутономно право послодавца је да отпушта запослене услед технолошких, економских или организационих промена, када престане потреба за обављањем одређеног посла или до смањења обима посла. Али, послодавац не може да користи овај отказни разлог (оперативне потребе) у случају када запослени учини повреду радне обавезе својом кривицом или својим понашањем вређа радну дисциплину. Коришћењем овог разлога у ситуацији када је запослени чинио повреде радне обавезе или радне дисциплине, али отказ му није могуће дати због протеча рока – застарелости, врши се злоупотреба права.

Наиме, уговор о раду води своје порекло из грађанскоправног уговора о најму и на њега се супсидијерно примењују општа правила уговорног права, а нарочито начела (принципи) који представљају руководне идеје у заснивању и остваривању права. Једно од тих начела је и забрана злоупотребе права (члан 13. ЗОО), када се право врши противно циљу и сврси због које је установљено, противправно, шиканозно или са намером да се другоме нанесе штета.

У конкретном случају, осим недозвољене замене разлога за отказ тужени је распоређивањем тужиоца на радно место за које нема адекватну школску спрему и у ситуацији када га истог дана по распоређивању шаље на годишњи одмор, затим на неплаћено одсуство и забрањује му приступ радном месту за које га распоређује, а затим га одмах отпушта из процеса рада отказујући му уговор злоупотребио право која се објективним правом не штити. Из свих тих разлога правилно је од стране нижестепених судова утврђено да је отказ незаконит. (из пресуде Врховног касационог суда Рев2 27/15 од 29.10.2015. године)

најтежом санкцијом.³¹⁰

- Кривична пријава представља први акт у преткривичном поступку и она не представља доказ да је одређено лице извршило повреду радне обавезе.³¹¹
- Неодазивање позиву послодавца за време привремене спречености за рад не представља оправдан разлог за отказ.³¹²

³¹⁰Закон о раду не садржи правило да се код сваке повреде радне дисциплине отказује уговор о раду. Синтагму "да је понашање такво да не може да настави рад код послодавца", треба разумети као понашање које се не може толерисати и које је по разумној оцени неподношљиво. Флексибилност овог правила и правило да се запосленом може уместо отказа изрећи и мера привременог удаљења са рада у трајању до три дана без накнаде зараде (члан 170. став 1), као и правило о тзв. антиципираном упозорењу (члан 180. став 3), указују да закон чини градацију (разлику) између лакших и тежих повреда радне дисциплине, због чега као што је истакнуто свака повреда не мора бити санкционисани најтежом дисциплинском санкцијом (зависи од околности случаја).(из пресуде Врховног касационог суда Рев2 105/15 од 02.12.2015. године)

³¹¹Пресуда Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014. године

³¹²Управна и дисциплинска власт послодавца према запосленима простира се на радно место и амбијент рада. Изузетно послодавац може да утврђује да ли запослени у случају привремене спречености за рад злоупотребљава право и боловање користи противно сврси. „Боловање“ се отвара на основу налаза и мишљења одговарајућег лекара и послодавац у случају сумње може захтевати проверу здравствене способности (члан 103. став 5. раније важећег Закона о раду који је био на снази у време доношења решења о отказу). Када послодавац утврди да злоупотреба боловања постоји он може дати отказ запосленом (посебан отказни разлог).

Законом одређена контрола запосленог ван места рада је изузетак који се мора уско тумачити. Због тога послодавац не може да намеће позитивну обавезу запосленом да му се за време привремене спречености за рад јавља о свом кретању и лекарским контролама. Обавеза запосленог „о јављању“ ограничена је на случајеве предвиђене у закону. Она постоји у члану 103. раније важећег Закона о раду по коме је он дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад. Ту потврду могу доставити чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Лекар је дужан да изда потврду (члан 103. ст. 1, 2, 3. и 4). Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом (члан 103. став 5).

Имајући у виду изложено, а нарочито начело о заштити достојанства на раду као врхунског критеријума, послодавац ван законом утврђених норми у вршењу управљачке и дисциплинске власти не може проширивати своја овлашћења ради вршења контроле здравља запосленог, нити га обавезивати да се за време привремене спречености за рад у току дана више пута јавља о свом кретању.

С обзиром да закон не садржи обавезу запосленог да се за време привремене спречености за рад јавља послодавцу о мерама лечења, контроле и уопште о свом здравственом стању, то неодазивање на позиве послодавца или евентуални неспоразум о томе где се у време позива запослени налази не представља повреду радне дисциплине, па су неосновани ревизијски наводи у којима се истиче да је запослени због наводно погрешних обавештења и нејављања ту повреду учинио. (из пресуде Врховног касационог суда Рев2 417/15 од 16.09.2015. године)

- Понашање и говор на синдикалном састанку не могу бити оправдан разлог за отказ.³¹³
- Када се запослени понаша у складу са устаљеном праксом код послодавца такво понашање му се не може ставити на терет као отказни разлог.³¹⁴
- Понуда анекса мора садржати стварне разлоге за премештај. Употреба израза „потребе процеса рада и организације рада“ је сувише уопштена и из ње се не може закључити о каквој организацији или процесу је реч ако то није образложено.³¹⁵
- Незаконито је решење о отказу по основу технолошког вишка у ситуацији када послодавац не примени критеријуме за селекцију запослених које је сам прописао својим правилником решавања вишка запослених.³¹⁶
- Послодавац чини злоупотребу права изменом Правилника о систематизацији ради гашења одређеног радног места у циљу елиминације одређеног радника, а затим поновним увођењем тог радног места у кратком временском периоду.³¹⁷
- Отказ по основу технолошког вишка се не може дати ако постоје радна места на која се могу распоредити запослени чија су радна места укинута.³¹⁸
- У ситуацији када није у обавези да донесе програм решавања вишка запослених, послодавац нема дискреционо право да одлучи који запослени представљају вишак.³¹⁹
- Суд не може да цени целисходност економских, организационих или технолошких мера, али у циљу заштите од дискриминације послодавац мора у образложењу да наведе разлоге због чега се отпушта баш тужилац када се на његовом радном месту смањује број извршилаца.³²⁰

³¹³Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2299/17 од 04.04.2018. године

³¹⁴Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1629/16 од 22.06.2017. године

³¹⁵Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1427/16 од 17.05.2017. године

³¹⁶Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1444/16 од 08.02.2017. године

³¹⁷Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1656/16 од 24.05.2017. године

³¹⁸Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1351/16 од 22.06.2017. године

³¹⁹Решење Врховног касационог суда Рев2 2032/15 од 04.02.2016. године

³²⁰Решење Врховног касационог суда Рев2 2032/15 од 04.02.2016. године

4.6. Редовни правни лекови

Редовни правни лек против првостепене пресуде је жалба која се у овом спору изјављује у року од 8 дана. Рок за изјављивање жалбе у радном спору је изузетак од правила да се жалба изјављује у року од 15 дана, а у складу је са циљем и сврхом начела хитности. Жалба се, као што је већ указано изјављује апелационом суду. Жалба мора садржати означање пресуде против које се изјављује; изјаву да ли се пресуда побија у целини или у одређеном делу; разлог жалбе; потпис подносиоца жалбе.³²¹ У жалби се не могу износити нове чињенице и предлагати нови докази осим ако подносилац жалбе учини вероватним да без своје кривице није могао да их изнесе, односно предложи до закључења главне расправе.³²² Пресуда се може побијати због битних повреда одредаба парничног поступка, погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и погрешне примене материјалног права.³²³ У поступку по жалби, другостепени суд испитује пресуду у границама жалбених навода, водећи рачуна по службеној дужности на одређене битне повреде поступка и правилну примену материјалног права. Одлучујући о жалби, другостепени суд може одлучити да ако нађе да је то неопходно ради правилног утврђења чињеничног стања заказати расправу и поновити већ изведене доказе или доказе чије извођење одбио првостепени суд.³²⁴ Без одржавања расправе или после одржане расправе другостепени суд може донети одлуку којом одбија жалбу или усваја жалбу и преиначује првостепену пресуду или укида првостепену пресуду.³²⁵ Другостепени суд није везан предлогом из жалбе како треба да одлучи. До преиначења првостепене пресуде долази у ситуацији када је другостепени суд на основу расправе утврдио другачије чињенично стање него што је оно у првостепеној пресуди; ако је првостепени суд погрешно оценио исправе или посредно изведене доказе, а одлука првостепеног суда је заснована искључиво на тим доказима; ако је првостепени суд из чињеница које је утврдио извео неправилан закључак о постојању других чињеница на којима је заснована пресуда; ако сматра да је чињенично стање у првостепеној пресуди правилно утврђено, али да је

³²¹Члан 370. Закона о парничном поступку

³²²Члан 372. став 1. Закона о парничном поступку

³²³Члан 373. став 1. Закона о парничном поступку

³²⁴Члан 383. став 3. Закона о парничном поступку

³²⁵Члан 387. Закона о парничном поступку

првостепени суд погрешно применио материјално право.³²⁶ Ако пресудом одбија жалбу, другостепени суд неће детаљно образлагати пресуду у случају да прихвата чињенично стање утврђено првостепеном пресудом и примену материјалног права. Када укида првостепену пресуду указује суду у чему се састоје недостаци у виду погрешно и непотпуно утврђеног чињеничног стања и зашто су одређене чињенице и докази важни и од утицаја за доношење правилне одлуке.³²⁷

Правноснажна пресуда постаје извршна по протеклу парниционог рока.³²⁸ Ако тужени у том року не испуни обавезу из пресуде (реинтеграција и накнада штете) тужилац може тражити принудно извршење по правилима Закона о извршењу и обезбеђењу.³²⁹

4.7. Ванредни правни лекови

4.7.1. Ревизија

„У поступцима ради настанка, постојања и престанка радног односа ревизија је увек дозвољена.“³³⁰ Ревизија се изјављује Врховном касационом суду против правноснажне пресуде донете у другом степену у року од 30 дана од дана достављања пресуде. Приликом одлучивања о ревизији Врховни касациони суд води рачуна по службеној дужности о одређеним битним повредама парничног поступка и правилној примени материјалног права. „Чињенично стање није предмет разматрања ревизијског суда.“³³¹ Својом одлуком (пресудом или решењем) ревизијски суд ће, ако је не одбаци,³³² одбити ревизију или усвојити ревизију и преиначити пресуду другостепеног и првостепеног суда или само пресуду другостепеног суда или укинути и другостепену и првостепену пресуду или само другостепену пресуду, уколико нађе да је због погрешне примене материјалног права чињенично стање непотпуно утврђено и да због тога нема услова за преиначење.

³²⁶Члан 394. Закона о парничном поступку

³²⁷Члан 396. Закона о парничном поступку

³²⁸Добровољни рок за извршење обавезе од стране туженог који износи 8 дана по члану 437. Закона о парничном поступку.

³²⁹„Службени гласник РС“, број 106/2015, 106/2016 - аутентично тумачење и 113/2017 - аутентично тумачење

³³⁰Члан 441 Закона о парничном поступку

³³¹Члан 407. став 2. Закона о парничном поступку

³³²Члан 410 став 2 т.1-5 Закона о парничном поступку

Одлуке Врховног касационог суда објављују се на званичном сајту. Суд заузима правна схватања и ставове који се прихватају и поштују од стране нижестепених судова.

4.7.2. Понављање поступка

Као ванредни правни лек може бити поднет у законом одређеним случајевима.³³³ Најчешћи разлози који се користе за изјављивање овог правног лека су: да је странка сазнала за нове чињенице и нашла или стекла могућност да употреби нове доказе на основу којих је за њу могла да буде донета повољнија одлука да су те чињенице или докази били употребљени у ранијем поступку; да је странка стекла могућност да употреби одлуку Европског суда за људска права којом је утврђена повреда људског права, а то је могло да буде од утицаја на доношење повољније одлуке; ако је Уставни суд у поступку по уставној жалби утврдио повреду или ускраћивање људског или мањинског права и слободе зајемчене Уставом у парничном поступку, а то је могло да буде од утицаја на доношење повољније одлуке.³³⁴ Предлог за понављање поступка подноси се суду који је донео одлуку у првом степену, који одлучује о пре свега дозвољености, а затим о основаности или неоснованости поднетог предлога. Понављање поступка пред Врховним касационим судом може се захтевати само из разлога ако странци незаконитим поступањем, а нарочито пропуштањем достављања није било омогућено да расправља пред судом, ако је до одлуке суда дошло услед кривичног дела судије, односно судије поротника, законског заступника или пуномоћника странке, противне странке или трећег лица; ако странка стекне могућност да употреби одлуку Европског суда за људска права којом је утврђена повреда људског права, а то је могло да буде од утицаја на доношење повољније одлуке; ако је Уставни суд у поступку по уставној жалби утврдио повреду или ускраћивање људског или мањинског права и слободе зајемчене Уставом у парничном поступку, а то је могло да буде од утицаја на доношење повољније одлуке.³³⁵

³³³Члан 426. Закона о парничном поступку

³³⁴Члан 426 т.10,11,12 Закона о парничном поступку

³³⁵Члан 433а Закона о парничном поступку

У примени овог правног лека судска пракса установила је неколико правила:

- измењена пракса Врховног касационог суда не представља разлог за понављање поступка пред ревизијским судом;³³⁶
- промењен правни став-правно схватање у касније донетим одлукама у одлучивању о истоветним чињеничним и правним ситуацијама не представља нову чињеницу или нови доказ на основу кога би за странку могла бити донета повољнија одлука да је та чињеница или доказ била употребљена у ранијем поступку;³³⁷
- основ за понављање поступка на фалсификованој исправи може се истицати само уколико постоји правноснажна осуђујућа пресуда донета у кривичном поступку којом је утврђено извршење кривичног дела фалсификовања исправе или овере неистинитог садржаја.³³⁸

³³⁶Решење Врховног касационог суда Рев2 1258/17 од 24.01.2018. године

³³⁷Решење Врховног касационог суда Рев2 1224/15 од 16.03.2016. године

³³⁸Решење Врховног касационог суда Рев2 2300/15 од 23.12.2015. године

ГЛАВА V

ВАНСУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Спор између запосленог и послодавца може се, ако за то постоји воља обеју страна, решити и ван суда и то пред арбитром. Оваква могућност прописана је Законом о раду и Законом о мирном решавању радних спорова. Треба имати у виду да је ово једини начин решавања овакве врсте спора ван суда. Сва остала обраћања другим, независним органима не воде решавању спора већ пружају или привремену заштиту (попут заштите пред инспекцијским органима који могу, уколико су за то испуњени услови донети решење о одлагању извршења решења о отказу) или сатисфакцију утврђењем повреде права (Заштитник грађана, Повереник за заштиту равноправности, Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности).

5.1. Заштита пред арбитром

Заштита пред арбитром могућа је према Закону о раду и према Закону о мирном решавању радних спорова.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог. Ова питања решава арбитар кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора. „Поступак пред арбитром се мора покренути у року од три дана од дана достављања решења запосленом а у наредних 10 дана рачунајући од дана подношења захтева арбитар је у обавези да донесе одлуку.“³³⁹ Законом о раду није прописан поступак пред арбитром већ је то препуштено општим актима послодавца. У сваком случају подразумева се да арбитар у овом случају поступа као и арбитар по Закону о мирном решавању радних спорова – да одржи расправу, утврди чињенично стање и на основу закона донесе одлуку. Приоритетни циљ овог поступка је постизање договора између супротстављених страна односно закључење поравнања. Уколико то није могуће, арбитар

³³⁹ Члан 194 Закона о раду

ће донети одлуку о постављеном захтеву. Основна одлика овог поступка је (поред стручности арбитра и постизања мирног решења спора) брзина. Арбитар мора донети одлуку у року од 10 дана рачунајући од дана подношења захтева. Ако то не учини у прописаном року, решење о отказу постаје извршно.

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. Рачунање рока за судску заштиту у овом случају представља изузетак од правила да се тужба подноси од дана сазнања за повреду права (пријем решења о отказу). Због тога је неопходно да запослени, као тужилац у тужби наведе и достави доказе да је покушао решење спора пред арбитром на описани начин али да арбитар није донео одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања због чега је решење о отказу извршно са (практично) једанаестим даном од дана подношења захтева за споразумно решавање спора, те да од тог дана до подношења тужбе није истекао рок од 60 дана.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог. Приступ оваквом решавању спорова налази своје оправдање да се све одвија на добровољној бази и запосленог и послодавца.

Описани вид заштите могућ је ако је предвиђен општим актом код послодавца,³⁴⁰ или уговором о раду. Уколико овим актима није предвиђена могућност решавања спора на овај начин, запослени може покушати мирно решење спора пред Агенцијом за мирно решавање спорова или поднети тужбу суду.

Индивидуална заштита према Закону о мирном решавању радних спорова остварује се пред арбитром. Ако су стране у спору претходно покренуле судски поступак – радни спор, дужне су да обавесте суд о покренутом поступку пред Агенцијом за мирно решавање спорова. Суд ће у том случају застати са поступком. Арбитар је дужан да поступа хитно и закаже расправу у року од три дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора, да одржи расправу на којој ће узети изјаве од страна у

³⁴⁰ Општим актом се према члану 8 став1 Закона о раду сматрају колективни уговор или правилник о раду.

спору и других лица у поступку, изведе све потребне доказе и донесе решење о предмету спора у року од 30 дана од дана отварања расправе. „Против решења није дозвољена жалба. Решење је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору, а ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока. По доношењу решења арбитра, стране у спору су дужне да обавесте суд о доношењу решења ако је поступак пред судом прекинут.“³⁴¹

Из цитираних законских одредби произлази да се не могу истовремено водити и поступак пред арбитром и поступак пред судом; да ће суд застати са поступком до окончања поступка пред арбитром а онда ће развести предмет као решен; да је поступак пред арбитром хитан; да арбитар у поступку утврђује све чињенице од значаја за одлуку да ли је решење о отказу законито. Одлуком арбитар одбија или усваја захтев за поништај решења и у обавези је да да образложење – разлоге за донету одлуку. По закону није дозвољена жалба на решење арбитра, а решење је правноснажно и извршно.

У примени одлука арбитра поставила су се два спорна питања: 1. Да ли је одредба о недозвољености жалбе против одлуке арбитра супротна Уставу и 2. Да ли је одлука Републичке агенције за мирно решавање радних спорова арбитражна одлука и да ли се може тражити њен поништај?

Одговор на прво питање дао је Уставни суд: „одредба о недозвољености жалбе против одлуке арбитра није у супротности с Уставом.“

По оцени Уставног суда Републике Србије: „С обзиром да је овакав начин решавања спорова заснован на добровољној одлуци страна у спору, те да се одлучивање арбитра не може сматрати одлучивањем државног органа, нити организације која врши јавна овлашћења у смислу одредаба чл. 22. и 124. Устава, већ о одлуци појединца кога су стране у спору изабрале да спор реши на начелима добровољности, трипартизма и непристрасности, оспорена одредба Закона није у супротности с Уставом.“³⁴²

³⁴¹ Закон о мирном решавању радних спорова, чл. 30- 36

³⁴² Решење Уставног суда Републике Србије, IY број 15/2005 од 28. септембра 2006. године - Билтен Уставног суда Републике Србије бр. 2/2006, стр.26.

Да ли је одлука Републичке агенције за мирно решавање радних спорова арбитражна одлука и да ли се може тражити њен поништај?

Ово питање је изазвао је случај из судске праксе у коме је поднета тужбу ради поништаја решења Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Нижестепени судови су се огласили стварно ненадлежним за поступање у овој правној ствари и одбацили тужбу.³⁴³

По оцени судова: „тужени из ове парнице поводом спорног односа је имао две могућности: да покрене спор пред судом тужбом или поступак пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова, што је и учинио. Ова два поступка не могу се истовремено водити јер постоји исти чињенични и правни основ. Агенција за мирно решавање радних спорова је донела правноснажно решење и о томе се не може поново расправљати у парницама из радних односа.“

По оцени Врховног касационог суда: „у питању је арбитражна одлука против које странке арбитражног поступка имају право на правно средство, па су судови били дужни да расправљају о постављеном тужбеном захтеву који спада у судску надлежност.“³⁴⁴

Пошто се већ сматра арбитражном одлуком, она се у судском поступку може, аналогном применом Закона о арбитражи,³⁴⁵ испитивати само из процесних разлога.³⁴⁶

5.2. Заштита пред инспекцијским органима

У току судског поступка, одмах по његовом покретању, запослени се може обратити надлежним инспекцијским органима како би у његову корист било донето решење о одлагању извршења решења о отказу, односно како би био у могућности да ради и остварује сва права по основу рада до коначне одлуке суда о законитости или незаконитости отказа. У зависности од режима радног односа, запослени у општем режиму радног односа ће се обратити инспекцији рада док ће се запослени у посебном режиму радног односа обратити управној инспекцији.

³⁴³ Решење Основног суда у Ужицу ПП 340/13 од 19.06.2013. године и решење Вишег суда у Ужицу Гж 688/2013 од 05.09.2013. године.

³⁴⁴ Решење Врховног касационог суда Рж 146/2014Рев2 653/2014 од 10.09.2015. године

³⁴⁵ „Службени гласник РС“, број 46/2006

³⁴⁶ Члан 58 Закона о арбитражи

5.2.1. Заштита пред инспекцијом рада

„Потреба за организованим надзором у примени радноправних прописа исказана је још у Версајском уговору о миру 1919. којим је основана Међународна организација рада. Исте године усвојена је Препорука МОП-а број 5 о инспекцији рада да би четири године касније Препоруком МОП-а број 20 о инспекцији рада, надзор над применом радноправних прописа добио општи карактер.“³⁴⁷ Основи инспекцијског надзора постављени су Конвенцијом МОП-а број 81 о инспекцији рада.³⁴⁸

Инспекцијске послове обавља инспекторат за рад као орган управе у саставу Министарства рада, запошљавања и социјалне политике. У вршењу надзора примењују се поред Закона о раду, Закон о државној управи и Закон о општем управном поступку. Овлашћења инспектора, предмет и врсте надзора прописани су Законом о раду. Према одредбама 268 -271 надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

У поступку заштите запосленог најважније је овлашћење инспектора прописано чланом 271 Закона о раду. По овој одредби ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је покренуо радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења до доношења правноснажне одлуке суда.

Да би инспектор рада донео овакво решење потребно је да је послодавац донео решење о отказу, да је запослени покренуо радни спор, да је запослени поднео такав захтев инспекцији рада у року од 15 дана од дана покретања спора, и да је право запосленог очигледно повређено решењем послодавца.

„Појам *очигледно повређено право* представља својеврстан правни стандард који је, истовремено, објективна околност, али и субјективно уверење инспектора рада да је, у складу са објективним правом, учињена очигледна повреда права запосленог.“³⁴⁹ У

³⁴⁷ Ивошевић, З.: „Радно право”, осмо измењено и допуњено издање, Београд: Службени Гласник, 2015, стр.339.

³⁴⁸ Службени лист ФНРЈ 8/1958

³⁴⁹ Безбрадица, Р.: „Инспекцијски надзор у области радних односа”, Правни информатор број 7-8/2005, Интермекс, 2005, стр.23.

поступку утврђивања очигледне повреде права запосленог, инспектор рада утврђује да ли је поступак отказивања спроведен у складу са одредбама закона, општих аката и других прописа којима се уређује рад, што значи да испитује само формалну страну отказа.³⁵⁰

Из законом прописаног поступка приликом отказа може се закључити да би очигледну повреду права представљало кршење тог поступка односно не поступање по прописаној процедури попут отказа запосленој жени која је у моменту отказа била у периоду трудноће или коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или ради посебне неге детета; отказ без упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду; отказ без достављања писаног обавештења у вези са недостацима у раду запосленог, упутством и примереним роком за побољшање рада.

Шта се не сматра очигледном повредом права запосленог најбоље показују примери из праксе:

- „Када је послодавац у поступку уручења решења поступао у складу са одредбама Закона о раду које регулишу ову материју јер је после неуспеле личне доставе решење објавио на огласној табли са које је скинуто 8 дана од објављивања као и да је запослени према наводима у тужби за поништај решења о отказу решење о отказу лично преузео, јасно је да се у конкретном случају не може говорити о очигледној повреди права запосленог.”³⁵¹
- У ситуацији када је послодавац донео решење о отказу на основу правноснажне осуђујуће кривичне пресуде, нема места усвајању захтева за одлагање извршења решења о отказу због тога што наведена кривична пресуда није извршна. По оцени инспектора: „не може се прихватити навод жалиоца да му је очигледно повређено право јер у моменту доношења решења пресуда није била и извршна. Ово из разлога што је КЗ прописано да правне последице осуде настају даном правноснажности пресуде. Чињеница да је решење о отказу донето истог дана када су му достављене правноснажне судске одлуке које су са каснијим датумом уручене

³⁵⁰ Решење Министарства за рад, запошљавање и социјална питања Републике Србије, директор Инспектората за рад број 164-03-00010/2018-01

³⁵¹ Решење Министарства за рад, запошљавање и социјална питања Републике Србије, директор Инспектората за рад број 164-03-00506/2016-01

запосленом, не представља очигледну повреду права запосленог.”³⁵²

- У решењу о отказу уговора о раду послодавац се позвао на одредбу чл.175.ст.1 Закона о раду који прописује престанак радног односа због истека рока на који је заснован, али у образложењу решења наводи да се запосленој отказује уговор о раду због престанка потребе за радом. Позивање на неодговарајућу одредбу закона не представља очигледну повреду права запослене јер је у образложењу решења наведен разлог због кога је запосленој отказан уговор.³⁵³

Уколико је инспектор рада коначним решењем усвојио захтев запосленог и одложио извршење решења о отказу послодавца, послодавац је дужан да поступи по решењу инспектора и запосленог врати на рад и распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима.

У примени овог решења често настају неспоразуми између запосленог и послодавца. Послодавац, као што је указано, по решењу инспектора којим је одложено извршење решења о отказу доноси решење којим поступа по том решењу, враћа запосленог на рад и распоређује на радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима. Запослени углавном сматрају да је послодавац дужан да их врати на радно место на ком су радили до отказа. То изазива нове спорове између истих странака само са другим захтевом: да се поништи решење послодавца о распоређивању или, ако је послодавац (погрешно) закључио уговор о раду, поништај таквог решења. У таквим случајевима нема места поништају ни решења о распоређивању ни закљученог уговора јер „послодавац није дужан да, по решењу инспектора рада, запосленог врати на исте послове које је обављао пре отказа већ да га распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима у складу са сопственим актом о систематизацији радних места.“³⁵⁴

³⁵²Решење Министарства за рад, запошљавање и социјална питања Републике Србије, директор Инспектората за рад број 164-03-00183/2018-01

³⁵³Решење Министарства за рад, запошљавање и социјална питања Републике Србије, директор Инспектората за рад број 164-03-00032/2018-01

³⁵⁴ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1017/2013 од 15.05.2014.

Дешава се да послодавац поступи по решењу инспектора, врати радника на рад и онда, без обзира на постојање парнице ради поништаја решења о отказу, (поново) откаже уговор о раду. Наравно да овакво понашање изазива нови спор у коме се тражи поништај тако донетог решења. Наведено понашање послодавца санкционише суд усвајањем захтева за поништај решења.³⁵⁵

Последице решења инспектора о одлагању извршења о отказу јесу да запослени наставља рад код истог послодавца и за тај рад прима одговарајућу зарату. У оваквом односу послодавац и запослени налазе се све до правноснажног окончања судског поступка. У случају да суд утврди незаконитост отказа запослени практично и даље наставља рад код послодавца.

Закон не прописује понашање послодавца у ситуацији када суд утврди да је отказ био законит па опет долази до доношења решења која могу довести до нових спорова. У оваквим ситуацијама није потребно да послодавац доноси ново решење о отказу јер је првобитно донето решење законито.

И у инспекцијском поступку предвиђена је двостепеност па се тако против решења инспектора рада може се изјавити жалба (која не одлаже извршење решења) министру у року од 8 дана од дана достављања решења који је дужан да у року од 30 дана од пријема жалбе о њој и одлучи. Решење министра је коначно и не може се оспоравати у управном спору.³⁵⁶

³⁵⁵„Предмет тужбеног захтева је поништај решења туженог о радноправном статусу тужиоца која су донета у току трајања парнице ради поништаја претходно донетих решења туженог о нераспоређености тужиоца и престанку радног односа. Решења туженог су незаконита из више разлога. Наиме, тужилац је због решења управног инспектора којим је одложено извршење решења туженог о нераспоређености тужиоца и престанку радног односа, распоређен на радно место које одговара његовој стручној спреми до доношења правноснажне судске одлуке. Тужени је био у обавези да сачека исход поменуто парнице и тек после тога је могао одлучивати о радноправном статусу тужиоца. Тужени то није учинио већ је у току трајања парнице донео нови Правилник којим је смањен број запослених, услед чега је донео нова – овде побијана решења о нераспоређивању тужиоца и престанку радног односа”, из пресуде Врховног касационог суда Рев2 2001/16 од 19.10.2017.

³⁵⁶Члан 271. став 1 и 2 Закона о раду

5.2.2. Заштита пред управном инспекцијом

„Послови управне инспекције представљају специфичан вид инспекцијског надзора”.³⁵⁷ Предмет контроле је рад органа државне управе и имаоца јавних овлашћења када врше послове државне управе. У организационом смислу, управна инспекција припада министарству надлежном за послове управе. Начин рада, надлежности и овлашћења инспектора уређени су Законом о управној инспекцији.³⁵⁸ Тако је прописано да је управна инспекција облик надзора над спровођењем закона и других прописа и поступањем органа државне управе, служби судова, јавних тужилаштва, Републичког јавног правобранилаштва, служби Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и служби органа чије чланове бира Народна скупштина (у даљем тексту: државни органи), као и органа територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе у вршењу поверених послова државне управе и других ималаца јавних овлашћења, чије су садржина, границе и овлашћења утврђени овим и посебним законима. Делокруг управне инспекције је одређен чланом 3 по коме: Управна инспекција обавља инспекцијски надзор над применом закона и других прописа којима се уређују: државна управа; радни односи у државним органима и органима јединица локалне самоуправе; општи управни поступак и посебни управни поступци; изглед и употреба грба, заставе и химне Републике Србије; службена употреба језика и писама; печат државних и других органа; бирачки спискови и матичне књиге; политичке странке и удружења и слободан приступ информацијама од јавног значаја.

У поступку заштите запосленог најважније је овлашћење инспектора прописано чланом 33 став 1 тачка 1 по коме може наложити доношење, стављање ван снаге или одлагање извршења одговарајућег акта и предузимање других одговарајућих мера и радњи потребних ради отклањања утврђених незаконитости, неправилности и недостатака у раду.

Да би инспектор рада донео овакво решење потребно је да је донето коначно решење о равноправном статусу запосленог, да је запослени покренуо управни спор ради

³⁵⁷ Петровић, З.: „Нове надлежности и организација управне инспекције”, Зборник са саветовања правника: Остваривање и заштита социјалних права, Београд, 2010., Intermex, стр 154.

³⁵⁸ Службени гласник РС 87/2011.

поништаја тог решења, да је запослени поднео захтев инспекцији за одлагање извршења и да је право запосленог очигледно повређено решењем послодавца. Поступак надзора и утврђивање „очигледне повреде права” врши се на исти начин као пред инспекцијом рада.

Када је у питању одлагање извршења, инспектор рада има овлашћење да одложи само извршење решења о отказу док управни инспектор има овлашћења да при вршењу надзора над применом прописа о државним службеницима и над применом прописа у органима јединица локалне самоуправе одложи и извршење решења о распоређивању, премештају, преузимању и напредовању запослених.³⁵⁹ Осим ове врсте решења, управни инспектор може донети и решење којим предлаже Жалбеној комисији да по основу службеног надзора поништи или укине незаконита првостепена решења.

И у овом поступку предвиђена је двостепеност па се тако против решења управног инспектора може се изјавити жалба главном управном инспектору. Ако је решење донео главни управни инспектор, жалба се изјављује министру. Жалба не одлаже извршење.³⁶⁰

5.3. Заштита пред Заштитником грађана, Повереником за заштиту равноправности, Повереником за информације од јавног значаја и за заштиту података о личности

По Закону о заштитнику грађана.³⁶¹ Заштитник грађана је овлашћен да контролише поштовање права грађана, утврђује повреде учињене актима, радњама или нечињењем органа управе, ако се ради о повреди републичких закона, других прописа и општих аката.³⁶² Подносилац притужбе је дужан да покуша да заштити своја права у одговарајућем правном поступку. На то ће га упутити и Заштитник грађана који неће покретати поступак док не буду исцрпљена сва правна средства. Изузетно ће Заштитник грађана покренути поступак и пре него што су исцрпљена сва правна средства, ако би подносиоцу притужбе била нанета ненадокнадива штета или ако се притужба односи на повреду принципа добре управе, посебно некоректан однос органа управе према подносиоцу притужбе, неблаговремен рад или друга кршења правила етичког понашања

³⁵⁹ Члан. 17 и чл.19 Закона о управној инспекцији

³⁶⁰ Члан 32 Закона о управној инспекцији, Службени гласник РС 87/2011

³⁶¹ Службени гласник РС 79/2005, 54/2007

³⁶² Члан 17 став 1 Закона о заштитнику грађана

запослених у органима управе.³⁶³ Тако је по притужби отпуштених радника из Привредне коморе по основу технолошког вишка утврдио повреду права на рад тада запослених налазећи да је Привредна комора злоупотребила своје право послодавца јер је притужиоце отпустила као технолошки вишак због измене Правилника којим је смањила број радних места, а затим, у кратком временском раздобљу, донела нови Правилник и повећала број радних места, да је отпуштање извршила без примене одговарајућих критеријума и без довољне сарадње са синдикатом. Због тога је донео Препоруку³⁶⁴ којом налаже Привредној комори да преиспита поступак доношења и спровођења спорног Програма за решавање вишка запослених, критеријуме примењене за утврђивање вишка запослених, оправданост отпуштања запослених за које је утврђено да су вишак и предложити начин решавања радноправног статуса ових лица како би се избегли даљи непотребни трошкови за Привредну комору Србије и бивше запослене услед настављања покренутих судских спорова чији су исход и датум окончања неизвесни.

Надлежност и поступак Повереника за заштиту равноправности прописан је Законом о забрани дискриминације.³⁶⁵ Између осталог, Повереник прима и разматра притужбе због повреде овог закона и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима; подносиоцу притужбе пружа информације о његовом праву и могућностима покретања судског или другог поступка заштите, односно препоручује поступак мирења.³⁶⁶ Повереник поступа по притужби уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан.³⁶⁷ На званичном сајту³⁶⁸ нису забележени случајеви дискриминације у вези са отказом из тог разлога.

Поступање Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности уређено је Законом о заштити података о личности.³⁶⁹ Активности Повереника односе се на слободу приступа информацијама и на заштиту података о личности. Према

³⁶³ Члан 25 ст. 3,4,5 Закона о заштитнику грађана

³⁶⁴ www.ombudsman.rs 28.06.2018.

³⁶⁵ Службени гласник РС број 22/2009

³⁶⁶ Члан 33 став 1 и 2 Закона о забрани дискриминације

³⁶⁷ Члан 36 став 1 Закон о забрани дискриминације,

³⁶⁸ ravopravnost.gov.rs 28.06.2018.

³⁶⁹ Службени гласник РС број 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012

извештајима Повереника доступним на званичном сајту³⁷⁰ нису забележени случајеви отказа у вези са слободом приступа информацијама и заштите података о личности. У сфери радних односа интересантан је случај наведен у извештају 2016. године³⁷¹ у коме је Повереник информисан да поједини послодавци своје раднике, нпр. у случају сумње на кривично дело, шаљу на полиграфско тестирање. Овим поводом Повереник је, због недозвољене обраде података о личности приликом полиграфског испитивања 17 запослених, упозорио „П.П. да за исто нема правни основ, нити је таква обрада сразмерна оправданој сврси, а на исто је указао и другим послодавцима”. Иако овде нема говора о отказу, могуће је да је до тога дошло јер кривично дело на раду представља разлог за отказ.

О правој заштити запосленог од незаконитог отказа пред наведеним органима се не може говорити. Иако се по закону запослени може обратити наведеним службама, исход таквог поступка је утврђење повреде права. То може пружити одређену сатисфакцију лицу које је поднело притужбу али одлуке по притужби не решавају спор између странака али можда могу допринети бржем решавању. Ако је у поступку по притужби указано на одређене неправилности или незаконитости које су учињене од стране послодавца, а које ће санкционисати и суд, овај поступак би могао мотивисати послодавца али и запосленог (у случају да је утврђено да нема незаконитости) да спор окончају на начин који је прихватљив за обе стране.

³⁷⁰ <https://www.poverenik.rs> 07.07.2018.

³⁷¹ <https://www.poverenik.rs>, извештај 2016.

ГЛАВА VI

СУДСКА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ ОД НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА У УПОРЕДНОМ ПРАВУ

6.1. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Републици Црној Гори

Законска регулатива

Радни односи у општем режиму уређени су Законом о раду.³⁷² Начини престанка радног односа су: „1) по сили закона; 2) споразумом између запосленог и послодавца; 3) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог.“³⁷³ Разлози из којих послодавац може дати отказ запосленом, као и разлози које не сме употребљавати су прописани законом.

Дозвољени-ваљани разлози за отказ

„Послодавац може отказати уговор о раду запосленом ако за то постоји оправдани разлог и то:

- због неостваривања резултата рада који су утврђени колективним уговором, актом послодавца или уговором о раду који не може бити краћи од 30 дана;
- због непоштовања обавеза које су предвиђене законом, колективним уговором и уговором о раду;
- ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца у случајевима прописаним законом и колективним уговором или актом послодавца;
- ако одбије да закључи анекс уговора о раду ради распоређивања на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада; ради распоређивања на друго место код истог послодавца ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог

³⁷² „Службени лист ЦГ“, бр. 49/2008, 88/2009 - други закон, 26/2009, 26/2010 - други закон, 59/2011, 66/2012, 31/2014 и 53/2014 - други закон.

³⁷³ Члан 138 Закона о раду

дела;

- ако одбије да закључи анекс уговора о раду који се односи на утврђивање зараде;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад; због економских проблема у пословању;
- у случају техничко-технолошких или реструктуралних промена услед којих је престала потреба за његовим радом.³⁷⁴

Из цитираних законских одредби произлази да се може говорити о индивидуалном отказу (у случају отпуштања једне особе) и о масовном отказу (у случају тзв. технолошког вишка). Индивидуални отказ се може дати из разлога који се односе на личне особине запосленог и из разлога који се односе на понашање запосленог (повреда радне обавезе и радне дисциплине). Разлози за масовни отказ везани су за послодавца и његове потребе (економске, техничко-технолошке промене).

Недопуштени-зобрањени разлози за отказ

У оквиру ових разлога налазе се и категорије запослених који уживају посебну заштиту од отказа. Недопуштени разлози за отказ су:

- „привремена спреченост за рад због болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског, односно родитељског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета;
- чланство у политичкој организацији; синдикату; различитост према личном својству запосленог (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 законом;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и уговором о раду;

³⁷⁴ Члан 143. Закона о раду

- обраћање запосленог надлежним државним органима због оправдане сумње на корупцију или у доброј вери подношење пријаве о тој сумњи;
- обраћање или указивање запосленог послодавцу или надлежним државним органима на угрожавање животне средине у вези са пословањем послодавца.³⁷⁵

Поступак отказа

Поступак отказа зависи од тога да ли је у питању индивидуални отказ или отказ по основу технолошког вишка. У случају индивидуалног отказа „из разлога неостваривања резултата рада који су утврђени колективним уговором, актом послодавца или уговором о раду који не може бити краћи од 30 дана; због непоштовања обавеза које су предвиђене законом, колективним уговором и уговором о раду; ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца у случајевима прописаним законом и колективним уговором или актом послодавца, послодавац је у обавези да пре доношења решења о отказу запосленог упозори о постојању разлога за отказ. Упозорење мора бити у писаној форми уз обавезно навођење разлога за отказ, доказа који указују на то да су се стекли услови за отказ и рока за давање одговора на упозорење. Рок који се даје запосленом за одговор на наводе из упозорења не може бити краћи од пет радних дана. Упозорење се доставља и синдикату чији је запослени члан и оставља му се исти рок као и запосленом за давање мишљења.“³⁷⁶ „Пошто се запослени изјасни на упозорење, или ако то не учини, по протеку рока од пет дана послодавац, или надлежни орган послодавца доноси одлуку о отказу, у форми решења и доставља га запосленом. Решење мора садржати основ за давање отказа, образложење и поуку о правном леку. Такво решење је коначно и против њега се може покренути спор пред судом.“³⁷⁷

„Код отказног разлога повреда радне обавезе законом је прописано да се престанак радног односа може изрећи само за тежу повреду радних обавеза“.³⁷⁸ „Одговорност запосленог за повреду радне обавезе утврђује се у поступку који се покреће и води код послодавца у року од 3 месеца од дана сазнања за повреду и учиниоца, односно протеком 6 месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно

³⁷⁵ Члан 143а Закона о раду

³⁷⁶ Члан 143б Закона о раду

³⁷⁷ Члан 143 ц Закона о раду

³⁷⁸ Члан 125 Закона о раду

протеком рока застарелости за одређено кривично дело, ако повреда радне обавезе садржи обележје бића кривичног дела.³⁷⁹ „Овакво решење послодавца је коначно.“³⁸⁰ „Против њега запослени има право да покрене спор пред надлежним судом ради заштите својих права, у року од 15 дана од дана пријема решења, а може да покрене поступак и пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова.“³⁸¹ „Запослени има право на отказни рок“,³⁸² у случајевима утврђеним колективним уговором и уговором о раду, осим у случају отказа због непоштовања обавезе које су предвиђене законом, колективним уговором и уговором о раду и ако је његово понашање такво да не може наставити рад код послодавца у случајевима прописаним законом и колективним уговором или актом послодавца.³⁸³ Законом је прописана и могућност да „запослени може, ако се споразуме са надлежним органом послодавца, да престане са радом и пре истека времена за које је дужан да остане на раду, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду.“³⁸⁴

„У поступку отказа због тзв. технолошког вишка, постоји обавеза послодавца када утврди да ће због технолошких, економских и реструктуралних промена у периоду од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време“,³⁸⁵ „о томе обавести представнике запослених и Завод за запошљавање Црне Горе. Исто обавештење мора доставити и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у периоду од 90 дана, без обзира на укупан број запослених.“³⁸⁶ „Наведено обавештење садржи: 1) разлоге за престанак потребе за радом запослених; 2) број и категорију запослених који су запослени на неодређено време; 3) критеријуме за

³⁷⁹Члан 124. став 5. и члан 128. Закона о раду

³⁸⁰Члан 143ц Закона о раду

³⁸¹Члан 143д Закона о раду

³⁸²Може остати на раду у трајању од најмање 30 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно одлуке о престанку радног односа

³⁸³ Може остати на раду у трајању од најмање 30 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно одлуке о престанку радног односа

³⁸⁴Члан 144. став 1. и 2. Закона о раду

³⁸⁵И то за најмање:

1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време,

³⁸⁶Члан 92 Закона о раду.

утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба; 4) број и категорију запослених за чијим је радом престала потреба; 5) период у коме ће се спровести мере за запошљавање; 6) критеријуме за израчунавање висине отпремнине.

Уколико дође до престанка потребе за мањим бројем радника од наведеног, послодавац ће о томе писано обавестити запосленог најкасније 5 дана пре доношења одлуке о престанку радног односа. У вези наведеног обавештења синдикат, односно представници запослених и Завод достављају послодавцу своје мишљење.³⁸⁷

„Програм остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба обавезно мора садржати:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- критеријуме за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба;
- укупан број запослених за чијим радом престаје потреба;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених за чијим радом престаје потреба и послове које обављају;
- мере за запошљавање: распоред на друге послове код истог послодавца у степену стручне спреме запосленог, распоред код другог послодавца у степену стручне спреме запосленог, уз његову сагласност, стручно оспособљавање, преквалификација или доквалификација за рад на друго радно место код истог или другог послодавца и друге мере у складу са колективним уговором или уговором о раду.

Уколико отпушта мањи број запослених послодавац није у обавези доношења наведеног програма.³⁸⁸

„Висина отпремнине прописана је законом и зависи од година стажа проведених у радном односу код послодавца, инвалидности проузроковане повредом ван рада или болешћу или инвалидношћу проузрокованом повредом на раду или професионалном болешћу.³⁸⁹

³⁸⁷ Члан 92 Закона о раду

³⁸⁸ Члан 93 Закона о раду

³⁸⁹ Члан 93 Закона о раду

„Последице поништаја решења као незаконитог су :право запосленог да се врати на рад, право на накнаду материјалне штете у висини изгубљене зараде и других примања које би остварио да је био у радном односу умањену за износ примања које је остварио по основу уговора о раду по престанку радног односа,и уплату доприноса за обавезно социјално осигурање. Уколико се утврди да је отказ имао за последицу повреду права личности, части, угледа и достојанства, запослени има право на накнаду нематеријалне штете у законом предвиђеном поступку.“³⁹⁰

Радни спор

Запослени који је незадовољан решењем о отказу има право да поднесе тужбу суду ради поништаја решења о отказу као незаконитог. Интерна заштита прописана је као могућност. „Запослени који сматра да му је послодавац повредио право из рада и по основу рада може поднети захтев послодавцу да му обезбеди остваривање тог права. О овом захтеву послодавац мора одлучити у року од 15 дана од дана подношења захтева а тако донета одлука је коначна. Запослени који није задовољан оваквом одлуком, или му одлука није достављена у предвиђеном року, има право да покрене спор пред надлежним судом за заштиту својих права, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.“³⁹¹

Поред суда, запослени се може одредити за решавање спора пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова што је предвиђено Законом о раду³⁹² и Закон о мирном рјешавању спорова.³⁹³ Поступак се покрене подношењем предлога Агенцији,³⁹⁴ уз споразумно одређивање арбитра односно уз одређивање арбитра од стране Агенције.³⁹⁵ Поступак пред арбитром се може покренути и пре него што су странке започеле судски спор, или за време његовог трајања у ком случају о томе морају обавестити суд. Хитност у поступању и постизање сагласности о предмету спора су главне карактеристике овог

³⁹⁰Члан 143 став 2-6 Закона о раду

³⁹¹Члан 119. и чл. 120. Закона о раду

³⁹²Члан 121. Закона о раду

³⁹³Службени лист ЦГ бр 16/2007, 53/2011

³⁹⁴Члан 25. Закона о мирном рјешавању спорова

³⁹⁵Члан 27. Закона о мирном рјешавању спорова

поступка. Арбитар мора донети одлуку у року од 30 дана од дана отварања расправе.³⁹⁶ Поступак пред арбитром се одвија тако што свака страна износи своје наводе, за њих пружа одговарајуће доказе, могу се саслушавати сведоци, вршити вештачење. Одлука, односно решење, се доноси ако се странке сагласе о предмету спора.³⁹⁷ У супротном, поступак се обуставља а стране своја права могу остварити на суду.³⁹⁸

Надлежност за решавање радних спорова прописана је Законом о судовима Црне горе.³⁹⁹ Радне спорове решавају судови опште надлежности. У првом степену за суђење је надлежан основни суд.⁴⁰⁰ О жалбама изјављеним против одлука основног суда одлучује виши суд.⁴⁰¹ О ревизији одлучује Врховни суд.⁴⁰² У првостепеном поступку суди судија појединац. У другостепеном поступку суди веће од троје судија, а у поступку по ревизији суди веће од пет судија.⁴⁰³

У поступку решавања радног спора примењују се правила парничног поступка који у посебној глави⁴⁰⁴ предвиђа правила за суђење у овим споровима. Главне одлике тог поступка су хитност у поступању суда уз одређивање кратких рокова за све радње, могућност доношења привремене мере, кратки рокови за жалбу (8 дана) и ограничење изјављивања ванредног правног лека – ревизије само у случају настанка, постојања и престанка радног односа.⁴⁰⁵

Поступак почиње подношењем тужбе месно надлежном основном суду.⁴⁰⁶ Тужба се мора поднети у року 15 дана⁴⁰⁷ од дана пријема коначне одлуке. Рок је преклузиван што значи да тужилац протеком рока губи право на судску заштиту (тужба ће бити одбачена као неблагоприятна). На овај начин решење о отказу остаје у правном животу као

³⁹⁶Члан 45. став 1 Закона о мирном рјешавању спорова

³⁹⁷Члан 45. став 3. Закона о мирном рјешавању спорова

³⁹⁸Члан 45а Закона о мирном рјешавању спорова

³⁹⁹Сл. лист ЦГ 11/15 од 12.03.2015.године

⁴⁰⁰Члан 14. став 3. Закон о судовима

⁴⁰¹Члан 16. став 1. тачка 3. Закона о судовима

⁴⁰²Члан 24. Закона о судовима

⁴⁰³Члан 16. Закона о парничном поступку (Сл.лист РЦГ 22/04, 28/05, 76/06, Сл.лист ЦГ 47/15, 48/15, 51/17)

⁴⁰⁴XXVIII глава

⁴⁰⁵Члан 433-438 Закона о парничном поступку

⁴⁰⁶Надлежност у споровима из радних односа прописана је чланом 51. Закона о парничном поступку по коме ако је у спору из раног односа тужилац запослени, за суђење је надлежан, поред суда који је опште месно надлежан за туженог, и суд на чијем се подручју рад обавља или се обављао, односно суд на чијем би се подручју рад морао обављати, као и суд на чијем је подручју заснован радни однос

⁴⁰⁷Члан 120. Закона о раду

законито. Тужилац је лице на које се односи решење о отказу односно лице које је добило отказ. Тужбу може поднети лично или преко пуномоћника или законског заступника у ком случају мора поднети одговарајуће пуномоћје.⁴⁰⁸ Као тужени, у поднетој тужби означава се послодавац. Предмет тужбеног захтева је поништај решења о отказу као незаконитог. Ово представља главни захтев уз који се може поднети и захтев за реинтеграцију и захтев за накнаду штете. Тужба садржи и образложење у коме се наводи како је дошло до отказа, које је пропусти учинио послодавац а који су од утицаја на законитост решења о отказу, достављају се потребни писани докази, предлози за извођење доказа (саслушање сведока, по потреби вештачење, саслушање странака). Суд заказује припремно рочиште по достављању одговора на тужбу од стране туженог.⁴⁰⁹ У овој фази поступка тужилац излаже тужбу, а тужени одговор на тужбу. На припремном рочишту се одређује о којим питањима ће се расправљати, који ће се докази извести и лица која ће бити позвана на главну расправу.⁴¹⁰

Затим се заказује главна расправа на којој се изводе предложени докази. У току целог поступка суд настоји да се спор реши мирним путем.⁴¹¹ Терет доказивања да су постојали оправдани разлози за отказ је на послодавцу.⁴¹² Правило је да свако доставља доказе на које се позива. Ипак, у овим споровима, уколико запослени има сазнање о доказу који се налази код послодавца или трећег лица може захтевати од суда прибављање таквог доказа.

Пресудом суд одлучује о основаности или неоснованости тужбеног захтева. При доношењу одлуке креће се у границама постављеног тужбеног захтева. Везан је утврђеним чињеничним стањем али не и правним основом наведеним у тужби.

У сваком конкретном случају суд испитује отказ у формалном и материјалном смислу односно испитује да ли је послодавац поштовао прописан поступак отказа а затим

⁴⁰⁸У поступку по ревизији обавезно је заступање од стране адвоката по члану 89а Закона о парничном поступку

⁴⁰⁹Члан 287. Закона о парничном поступку

⁴¹⁰Члан 295. Закона о парничном поступку

⁴¹¹Члан 322. Закона о парничном поступку

⁴¹²Члан 143д Закона о раду

да ли су разлози за отказ били дозвољени односно да ли понашање запосленог оправдава доношење решења о отказу. О томе сведоче одлуке из судске праксе:⁴¹³

Испитујући отказ у формалном смислу суд ће поништити решење о отказу као незаконито у следећим случајевима:

- ако послодавац није запосленог упозорио на постојање разлога за отказ у законом предвиђеној писаној форми;⁴¹⁴
- ако упозорење о постојању разлога за отказ и решење о отказу нису уручени лично запосленом;⁴¹⁵
- ако послодавац није омогућио запосленом право на одбрану;⁴¹⁶
- ако решење о отказу не садржи идентификацију повреде радне обавезе место, време и начин извршења како би се на поуздан начин могло утврдити шта је то запослени учинио, како када и где али и да би се утврдило да ли је послодавац спровео поступак у року од три месеца од дана покретања поступка за утврђивање радне обавезе. Изузетно, пропуст да се начин, место и време извршења теже повреде не назначе у изреци би се могао превазићи ако се о њима може са сигурношћу закључити из образложења одлуке;⁴¹⁷
- ако разлози за отказ који се запосленом стављају на терет нису исти и у упозорењу и у решењу о отказу;⁴¹⁸
- ако решење није донело овлашћено лице;⁴¹⁹
- ако је отказ дат ван прописаних разлога за отказ.⁴²⁰

Када је поступак отказа спроведен на законом прописан начин, судови оцењују законитост решења у погледу оправданих, материјалних разлога за отказ:

⁴¹³Доступне на <http://sudovi.me/odluka-prikaz>

⁴¹⁴Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 22/18 од 27.3.2018.

⁴¹⁵Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 25/15 од 12.2.2015.

⁴¹⁶Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 564/14 од 25.6.2014.

⁴¹⁷Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1494/17 од 17.1.2018

⁴¹⁸Пресуда Врховног суда Рев 337/17 од 21.3.2017.

⁴¹⁹Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 142/17 од 16.2.2017.

⁴²⁰Одбијање да се закључи уговор о уређивању међусобних права, обавезаи одговорности и њиме уредe права, обавезе и одговорности из раније заснованог радног односа није прописано као основ за престанак радног односа из пресуде Врховног суда Црне Горе Рев 1032/11 од 20.12.2011).

Отказ због личних особина и способности запосленог (неостваривање резултата рада)

Код овог разлога за отказ уговора о раду послодавац по датом упозорењу о постојању разлога за отказ мора оставити запосленом одређени рок у циљу поправљања тих резултата па тек онда може донети решење о отказу. „За законитост оваквог решења потребно је да су испуњена два услова: први је да је послодавац дао запосленом упозорење, оставио рок запосленом, да се запослени није „поправио” и да је „ последица личних особина и способности запосленог а не последица објективних околности.“⁴²¹

Отказ због повреде радне обавезе и/или радне дисциплине

Оправдан разлог за отказ запосленом представља необављање послова на време и у задатим временским оквирима,⁴²² као и неправилно и незаконито располагање повереним средствима⁴²³

Поведа радне обавезе и заштита синдикалних представника

Синдикални представник није заштићен од отказа по основу повреде радне обавезе и кршења радне дисциплине.⁴²⁴

Отказ по основу технолошког вишка

- код отказа по основу технолошког вишка послодавац је у обавези да дефинише конкретне технолошке, економске и реструктуралне промене и на тај начин објасни да је вишак запослених последица тих промена.⁴²⁵
- Послодавац мора поштовати поступак отказа по основу технолошког вишка и обавестити запосленог најкасније пет дана пре доношења одлуке о престанку радног односа. Доношење решења о престанку радног односа и решења о отказу истог дана чини наведена решења ништавим.⁴²⁶

⁴²¹Пресуда Врховног суда Рев 1135/17 од 8.11.2017, пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1026/14 од 16.12.2014

⁴²²Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 508/16 од 25.5.2016

⁴²³Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 703/17 од 6.6.2017.

⁴²⁴Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1140/16 од 29.11.2016.

⁴²⁵Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 19/18 од 14.2.2018.

⁴²⁶Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 90/17 од 10.05.2017

Отказ због непотписивања анекса уговора о раду

Нема услова за поништај решења о отказу због непотписивање анекса у ситуацији када је запосленом понуђено адекватно радно место и када анекс садржи упозорење о последицама његовог неприхватања.⁴²⁷

Последица поништаја решења о отказу-реинтеграција

Реинтеграција као последица поништаја решења о отказу не подразумева нужно враћање на раније радно место на коме је запослени радио пре отказа, већ враћање на рад на адекватно радно место спрам стручне спреме и радног искуства и способности запосленог.⁴²⁸

„Против првостепене пресуде којом је тужбени захтев усвојен или одбијен незадовољна страна може изјавити жалбу вишем суду. У поступку по жалби виши суд може прихватити чињенично стање утврђено пред првостепеним судом, а уколико нађе да је чињенично стање непотпуно утврђено, може заказати расправу ради правилног и потпуног утврђивања чињеничног стања.“⁴²⁹ „О жалби се одлучује у границама разлога наведених у жалби, при чему жалбени суд по службеној дужности води рачуна о правилној примени материјалног права.“⁴³⁰ Против другостепене пресуде може се изјавити ревизија Врховном суду⁴³¹ који се бави само применом материјалног права, док чињенично стање није предмет испитивања највишег суда.

„По протеклу парниционог рока, уколико послодавац не испуни обавезу из пресуде, може се у посебном поступку тражити принудно извршење по правилима Закона о извршењу и обезбеђењу.“⁴³²

Одлуке судова се објављују на званичном сајту. Правни ставови и схватања Врховног суда се прихватају и поштују од стране нижестепених судова.

⁴²⁷Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 450/13 од 29.5.2013.

⁴²⁸Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 337/17 од 21.3.2017.

⁴²⁹Члан 375. Закона о парничном поступку

⁴³⁰Члан 379. Закона о парничном поступку

⁴³¹Ревизија се може изјавити у парницама о заснивању, постојању и престанку радног односа

⁴³²Закон о извршењу и обезбеђењу Сл.лист ЦГ 36/11 од 27.07.2011.

6.2. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Републици Хрватској

Законска регулатива

Радни односи у општем режиму уређени су Законом о раду.⁴³³ Начини престанка уговора о раду су: „1. смрћу радника; 2. смрћу послодавца физичке особе или престанком обрта по сили закона или брисањем трговца појединца из регистра у складу са посебним прописима; 3. истеком времена на које је склопљен уговор о раду на одређено време; 4. када радник наврши 65 година живота и 15 година стажа осигурања, осим ако се послодавац и радник друкчије не договоре; 5. споразумом радника и послодавца; 6. доставом правноснажног решења о признању права на инвалидску пензију због потпуног губитка радне способности за рад, 7. отказом; 8. одлуком надлежног суда.“⁴³⁴

Под изразом „отказ“ подразумева се престанак радног односа на иницијативу послодавца. Овакву одлуку послодавац може донети само из оправданих разлога. Законом су прописани и оправдани и неоправдани разлози за отказ, као и лица која уживају посебну заштиту од отказа.

Неоправдани разлози за отказ

- „привремена спреченост за рад, због болести или повреде;
- подношење жалбе или тужбе, односно учествовање у поступку против послодавца због повреде закона, другог прописа, колективног уговора или правилника о раду, односно обраћање радника надлежним телима државне власти;
- обраћање радника због оправдане сумње на корупцију или у доброј вери подношење пријаве о тој сумњи одговорним особама или надлежним телима државне власти;
- организовање или учествовање у штрајку организованом у складу са одредбама

⁴³³ Закон о раду Републике Хрватске („Народне новине“ 93/14, 127/17)

⁴³⁴ Члан 112. Закона о раду

закона, колективног уговора и правилима синдиката.“⁴³⁵

Забрана отказа предвиђена је у следећим случајевима:

„За време трудноће, коришћења породилског, родитељског, усвојитељског одсуства, рада с половином пуног радног времена, рада с половином пуног радног времена ради појачане бриге и неге детета, одсуства труднице или мајке која доји дете, те одсуства или рада с половином пуног радног времена ради бриге и неге детета с тежим сметњама у развоју, односно у року од петнаест дана од престанка трудноће или престанка коришћења тих права. Овакав отказ је ништав, ако је на дан давања отказа послодавцу било познато постојање наведених околности или ако радник у року од петнаест дана од доставе отказа обавести послодавца о постојању ових околности, те о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог овлашћеног тела.“⁴³⁶

„Раднику који је претрпео повреду на раду или је оболео од професионалне болести, за време привремене неспособности за рад током лечења или опоравка од повреде на раду или професионалне болести, послодавац не може отказати уговор о раду.“⁴³⁷

Редовни отказ уговора о раду

„Послодавац може отказати уговор о раду уз прописани или уговорени рок ако за то постоји оправдани разлог у случају:

- ако престане потреба за обављањем одређеног посла због економских, технолошких или организационих разлога (пословно условљен отказ);
- ако радник није у могућности да уредно извршава своје обавезе из радног односа због одређених трајних особина или способности (особно условљен отказ);
- ако радник крши обавезе из радног односа (отказ условљен скривљеним понашањем радника).“⁴³⁸

⁴³⁵ Члан 117. и члан 215. став 3. Закона о раду

⁴³⁶ Члан 34. Закона о раду

⁴³⁷ Члан 38. Закон о раду

⁴³⁸ Члан 115. Закон о раду

Према разлозима за отказ може се говорити о индивидуалном отказу (у случају отпуштања једне особе) и о масовном отказу (у случају тзв. технолошког вишка). Индивидуални отказ се може дати из разлога који се односе на личне особине запосленог и из разлога који се односе на понашање запосленог (повреда радне обавезе и радне дисциплине). Разлози за масовни отказ везани су за послодавца и његове потребе (економске, техничко-технолошке промене). Код индивидуалног отказа разликују се редовни и ванредни отказ. Оба се могу дати само из оправданих разлога с тим што је код редовног отказа уговор о раду послодавац у обавези да поштује прописани или уговорени отказни рок,⁴³⁹ док то није случај код ванредног отказа, када послодавац није у обавези да тај рок поштује. „Ванредни отказ уговора о раду послодавац може дати ако због особито тешке повреде обавеза из радног односа или неке друге особито важне чињенице уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, наставак радног односа није могућ.“⁴⁴⁰

Поступак отказа

Пре редовног отказивања условљеног понашањем радника, послодавац је дужан да радника писано упозори на обавезу из радног односа и укаже му на могућност отказа у случају наставка повреде те обавезе, осим ако постоје околности због којих није оправдано очекивати од послодавца да то учини. „Пре редовног или изванредног отказивања условљеног понашањем радника, послодавац је дужан омогућити раднику да изнесе своју одбрану, осим ако постоје околности због којих није оправдано очекивати од

⁴³⁹Отказни рок почиње тећи даном достављања отказа уговора о раду. По члану 121. Закона о раду, према овој одредби отказни рок не тече за време трудноће, коришћења породичног, родитељског, усвојитељског одсуства, рада с половином пуног радног времена, рада у скраћеном радном времену због појачане неге детета, одсуства труднице или мајке која доји дијете, те одсуства или рада у скраћеном радном времену ради бриге и неге детета с тежим сметњама у развоју према посебном пропису те за време привремене неспособности за рад током лечења или опоравка од повреде на раду или професионалне болести, те вршења дужности и права држављана у одбрани. Отказни рок не тече за време привремене неспособности за рад. Ако је дошло до прекида тока отказног рока због привремене неспособности за рад радника, радни однос том раднику престаје најкасније истеком шест месеци од дана уручења одлуке о отказу уговора о раду. Отказни рок тече за време годишњег одмора, плаћеног одсуства те раздобља привремене неспособности за рад радника којег је послодавац у отказном року ослободио обавезе рада, осим ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није друкчије уређено.

⁴⁴⁰Члан 116. став 1. Закона о раду

послодавца да то учини.⁴⁴¹ Послодавац се мора обратити и радничком већу о намераваној одлуци о отказу, а радничко веће је дужно да у року од 8 дана, а у случају изванредног отказа у року од 5 дана доставе своје мишљење о намераваној одлуци послодавца. Ако се у наведеном року не изјасне сматра се да немају примедби и предлога. Радничко веће се може противити отказу ако послодавац нема оправдан разлог за отказ или ако није спроведен поступак отказивања предвиђен овим законом. „Радничко веће мора образложити своје противљење одлуци послодавца.“⁴⁴² Одлука радничког већа је неопходна (послодавац отказ може донети само уз претходну сагласност радничког већа) у случајевима отказа:

- „члану радничког већа
- кандидату за члана радничког већа који није изабран, у раздобљу од три месеца након утврђених коначних резултата избора
- раднику код којег је због повреде на раду или професионалне болести дошло до смањења радне способности уз преосталу радну способности или до смањења радне способности уз делимични губитак радне способности, односно отказа раднику особи с инвалидитетом
- раднику с навршених шездесет година односно старијем од шездесет година
- представнику радника у органу послодавца
- лицима према којима постоји забрана отказа по основу технолошког вишка, осим у случају када је послодавац у складу с посебним прописом покренуо, односно проводи поступак ликвидације. Изузетно, овакву одлуку без претходне сагласности радничког већа, послодавац може донети ако решава о правима радника који је уједно и синдикални повереник који ужива заштиту по закону. Ако се радничко веће у року од осам дана не изјасни о давању сагласности или ускрати сагласност, сматра се да је сагласно с одлуком послодавца. Ако радничко веће ускрати сагласност, ускраћивање мора бити писано образложено, а послодавац може у року од петнаест дана од дана доставе такве изјаве тражити да ту сагласност надомести

⁴⁴¹Члан 119. Закона о раду

⁴⁴²Члан 150. ст. 4, 5, 6, 7. и 8. Закона о раду

судска или арбитражна одлука.⁴⁴³

„Отказ мора бити у писаном облику, мора садржати образложење и мора се доставити особи којој се отказује.“⁴⁴⁴ „Решење о отказу доноси послодавац, односно особа која је за то овлашћена.“⁴⁴⁵

Код колективног отпуштања радника послодавац код кога би у раздобљу од деведесет дана могла престати потреба за радом најмање двадесет радника, од којих би пословно условљеним отказом престали уговори о раду најмање петорице радника, дужан је благовремено и на начин прописан овим Законом, саветовати се с радничким већем ради постизања споразума у сврху отклањања или смањења потребе за престанком рада радника. У вишак радника убрајају се радници којима ће радни однос престати пословно условљеним отказом уговора о раду и споразумом послодавца и радника на предлог послодавца. Послодавац је дужан, ради спровођења обавезе саветовања, радничком већу у писаном облику доставити одговарајуће податке о разлозима због којих би могла престати потреба за радом радника, броју укупно запослених радника, броју, звању и пословима радника за чијим би радом могла престати потреба, критеријумима избора таквих радника, износу и начину обрачуна отпремнина и других давања радницима те мерама које је предузео ради збрињавања вишка радника. Током поступка саветовања с радничким већем, послодавац је дужан размотрити и образложити све могућности и предлоге који би могли отклонити намераван престанак потребе за радом радника. О спроведеном саветовању послодавац је дужан обавестити надлежну јавну службу запошљавања и доставити јој податке о разлозима због којих би могла престати потреба за радом радника, броју укупно запослених радника, броју, звању и пословима радника за чијим би радом могла престати потреба, критеријумима избора таквих радника, износу и начину обрачуна отпремнина и других давања радницима те мерама које је предузео ради збрињавања вишка радника, податке о трајању саветовања са радничким већем, резултатима и закључцима спроведеног саветовања, те приложити писану изјаву радничког већа, ако му је оно достављено. Радничко веће може надлежној јавној служби запошљавања и послодавцу упутити своје примедбе и предлоге на достављено обавештење. „Послодавац

⁴⁴³Члан 151. Закона о раду

⁴⁴⁴Члан 120. Закона о раду

⁴⁴⁵Члан 131. Закона о раду

је дужан спровести поступак саветовања и ако ће након спроведеног саветовања о вишку радника код тог послодавца и престанку потребе за њиховим радом одлучивати послодавац који над њима има владајући утицај у складу с посебним прописом.⁴⁴⁶

Радницима који су утврђени вишком, радни однос не сме престати током раздобља од тридесет дана од дана доставе обавештења надлежној јавној служби запошљавања. Надлежна јавна служба запошљавања може, најкасније последњег дана рока, послодавцу писано наложити одлагање спровођења отказивања свим или појединим радницима који су утврђени вишком за још најдуже тридесет дана, ако током продуженог рока може осигурати наставак радног односа радника.⁴⁴⁷

Радни спор

Радник који сматра да му је послодавац повредио неко право из радног односа може у року од 15 дана од дана достављања одлуке којом је повређено његово право, односно од сазнања за повреду права захтевати од послодавца остварење тог права. Ако послодавац у року од 15 дана од достављања оваквог захтева не удовољи том захтеву радник може у даљем року од 15 дана захтевати заштиту повређеног права пред надлежним судом. Обраћање послодавцу је претходан услов за подношење тужбе суду.⁴⁴⁸ Решавање радног спора уговорне стране могу поверити арбитражи, односно мирењу.⁴⁴⁹

„Ако је законом, другим прописом, колективним уговором или правилником о раду предвиђен поступак мирног решавања насталог спора, рок од петнаест дана за подношење тужбе суду тече од дана окончања тог поступка.“⁴⁵⁰ Надлежност за решавање радних спорова прописана је Законом о парничном поступку.⁴⁵¹ Радне спорове решавају судови опште надлежности. У првом степену за суђење је надлежан опћински (општински) суд. Специјализовани радни суд постоји у Загребу.⁴⁵² О жалби одлучују жупанијски судови, а о

⁴⁴⁶Члан 127. Закона о раду

⁴⁴⁷Члан 128. Закона о раду

⁴⁴⁸Члан 133. Закона о раду

⁴⁴⁹Члан 136. Закона о раду

⁴⁵⁰Члан 133. став 4. Закона о раду

⁴⁵¹„Народне новине“ 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14

⁴⁵²Почео је са радом 01.01.2012.године, на основу члана 1. Закона о подручјима и седиштима судова (Народне новине 84/11); Законом о подручјима и седиштима судова (Народне новине 67/18) који је ступио на снагу 1.1.2019. одређено е за подручја којих општина ће овај суд поступати у радним предметима.

ревизији Врховни суд Републике Хрватске.⁴⁵³ У парничном поступку у првом степену суди судија појединац, у другом степену судови суде у већу састављеном од троје судија, а у поступку по ревизији судови суде у већу од пет судија.⁴⁵⁴

У поступку решавања радног спора примењују се правила парничног поступка који у посебној глави⁴⁵⁵ предвиђа правила за суђење у овим споровима. Главне одлике тог поступка су: хитност у поступању суда уз одређивање кратких рокова за све радње, могућност доношења привремене мере, кратки рокови за жалбу (8 дана) и ограничење изјављивања ванредног правног лека – ревизије само у случају настанка, постојања и престанка радног односа.⁴⁵⁶

Поступак почиње подношењем тужбе. Тужба се мора поднети у року 15 дана⁴⁵⁷ од дана пријема одлуке послодавца у поступку интерне заштите. Рок је преклузиван што значи да тужилац протеком рока губи право на судску заштиту (тужба ће бити одбачена као неблагоприятна).⁴⁵⁸ На овај начин решење о отказу остаје у правном животу као законито. Тужилац је лице на које се односи решење о отказу односно лице које је добило отказ. Тужбу може поднети лично или преко пуномоћника или законског заступника у ком случају мора поднети одговарајуће пуномоћје.⁴⁵⁹ Радника може у поступку у парницама из радних односа као пуномоћник заступати особа која је у радном односу у синдикату чији је он члан или у удрузи синдиката у коју је удружен синдикат чији је он члан.⁴⁶⁰

Као тужени, у поднетој тужби означава се послодавац. Послодавца заступа законски заступник који може дати пуномоћје адвокату. Поред ових лица, послодавца може у поступку у парницама из радних односа као пуномоћник заступати особа која је у

⁴⁵³Члан 34, 34а, 34д Закона о парничном поступку

⁴⁵⁴Члан 41. и 44. Закона о парничном поступку

⁴⁵⁵XXVII глава

⁴⁵⁶Члан 433-437а. Закона о парничном поступку

⁴⁵⁷Члан 133. Закона о раду

⁴⁵⁸Решење Врховног суда Републике Хрватске Рев Р 1461/14-2 од 26. свибња 2015. године

⁴⁵⁹Ревизија се може изјавити преко пуномоћника који је адвокат. Изузетно, ревизију може изјавити и сама странка ако има положен правосудни испит, односно за њу може поднети ревизију која је овлашћена да је заступа у том својству иако није адвокат (члан 91а став 1. ЗПП).

⁴⁶⁰Члан 434а став 1 Закона о парничном поступку

радном односу у удрузи послодаваца чији је он члан или у удрузи послодаваца више рazine у коју је удружена удруга послодаваца чији је он члан.⁴⁶¹

Предмет тужбеног захтева је поништај решења о отказу као незаконитог. Ово представља главни захтев уз који се може поднети и захтев за реинтеграцију⁴⁶² и захтев за накнаду штете.⁴⁶³ Тужба садржи и образложење у коме се наводи како је дошло до отказа, које је пропусти учинио послодавац а који су од утицаја на законитост решења о отказу, достављају се потребни писани докази, предлози за извођење доказа (аслушање сведока, по потреби вештачење, аслушање странака). Суд заказује припремно рочиште по достављању одговора на тужбу од стране туженог.⁴⁶⁴ У овој фази поступка тужилац излаже тужбу, а тужени одговор на тужбу. На припремном рочишту се одређује о којим питањима ће се расправљати, који ће се докази извести и лица која ће бити позвана на главну расправу.

Затим се заказује главна расправа на којој се изводе предложени докази. У току целог поступка суд настоји да се спор реши мирним путем.⁴⁶⁵ Терет доказивања да су постојали оправдани разлози за отказ је на послодавцу.⁴⁶⁶ Правило је да свако доставља доказе на које се позива. Ипак, у овим споровима, уколико запослени има сазнање о доказу који се налази код послодавца или трећег лица може захтевати од суда прибављање таквог доказа.

Суд одлучује у границама постављеног тужбеног захтева. Везан је утврђеним чињеничним стањем али не и правним основом наведеним у тужби.

Пресудом суд одлучује о основаности или неоснованости тужбеног захтева. У сваком конкретном случају суд најпре испитује отказ у формалном смислу: да ли је послодавац дао туженом упозорење о постојању разлога за отказ; да ли је упозорење као и решење о отказу уручено лично запосленом; да ли је послодавац оставио рок запосленом

⁴⁶¹Члан 434а став 2. ЗПП

⁴⁶²Члан 124. Закона о раду

⁴⁶³Члан 95 став 3. Закона о раду

⁴⁶⁴Члан 292. Закона о парничном поступку

⁴⁶⁵Члан 321. Закона о парничном поступку

⁴⁶⁶Члан 135. став 3. Закона о раду

да се на упозорење изјасни;⁴⁶⁷ да ли решење о отказу садржи идентификацију повреде радне обавезе (место, време и начин извршења),⁴⁶⁸ да ли су разлози за отказ исти и у упозорењу о постојању разлога за отказ и у решењу о отказу; да ли је решење донео надлежни орган послодавца. Уколико је решење законито из формалних разлога прелази се на испитивање материјалних разлога, односно испитивање основаности-оправданости разлога за отказ.

Приликом оцене оправданости отказа уговора о раду суд цени појединачни поступак радника у контексту целокупног догађаја на ком послодавац заснива свој разлог за отказ и при том води рачуна да се таква одлука сме донети само када је реч о тако тешкој повреди радне обавезе која уз уважавање свих околности и интереса обе стране упућује на то да наставак радног односа више није могућ.

Из судске праксе⁴⁶⁹ може се закључити да оправдане разлоге за отказ представља:⁴⁷⁰

- прилагање фалсификованог сведочанства код заснивања радног односа.⁴⁷¹
- правноснажна осуђујућа кривична пресуда⁴⁷²
- прибављање противправне имовинске користи на штету послодавца⁴⁷³
- учесталост вршења повреда радне обавезе⁴⁷⁴
- у поступку ради замене сагласности радничког већа код отказа по основу технолошког вишка довољно да послодавац докаже да постоји само основана сумња о остварењу отказног разлога, те да је у таквој парници потребно оценити намерава ли послодавац отказати уговор о раду због разлога које прописују Закон о раду као допуштене разлоге за отказ, ради ли се о запосленом коме се може отказати уговор о раду, те упућује ли послодавац чињеничним наводима и предложеним доказима на постојање основане сумње да се остварио разлог за отказ

⁴⁶⁷Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Рев р 147/13-2 од 22.просинца 2015. године

⁴⁶⁸Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Рев р 936/14-3 од 30. липња 2015. године

⁴⁶⁹Доступна на сајту <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decision>

⁴⁷⁰Набрајање није исцрпно

⁴⁷¹Пресуда Жупанијског суда у Сплиту ГжР 797/16 од 05. рујна 2016. године

⁴⁷²Пресуда Жупанијског суда у Сплиту Гж Р 40/13 од 23. свибња 2013. године

⁴⁷³Пресуда Жупанијског суда у Сплиту Гж Р 96/12 од 12. листопада 2012 године

⁴⁷⁴Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 496/14-2 од 25. студеног 2014.године ;пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 960/14-2 од 08. рујна 2015. године

уговора о раду.⁴⁷⁵

- код отказа по основу технолошког вишка послодавац има аутономно право на организовање процеса рада.⁴⁷⁶
- Околност да се радник поштанског уреда незаконито послужио новцем из благајне због чега је послодавац изгубио поверење у њега као радника особито је тешка повреда радне обавезе из радног односа и оправдан разлог за изванредни отказ уговора о раду.⁴⁷⁷
- Уписивање стручне спреме у радну књижицу на основу кривотворене дипломе представља важну чињеницу и оправдан разлог за изванредан отказ.⁴⁷⁸

Избор судских одлука о неоправданим разлозима за отказ:

- При оцени да ли су разлози за отказ оправдани, судови често наводе да не води свака, па ни она тешка повреда радне обавезе отказу. Све зависи, као што је већ указано од свих околности случаја. Тако су у случају у коме је узорна радница која код послодавца ради 18 година, старије доби, којој је остало годину дана до пензије, отуђила у приватне сврхе средства за чишћење и хигијену мале вредности, судови поништили решење о отказу уз образложење да иако је починила тежу повреду

⁴⁷⁵Решење Врховног суда Републике Хрватске у Загребу Ревр 146/17-2 од 01. ожујка 2017.године и Ревр 447/16-2 од 28.вељаче 2017.године

⁴⁷⁶Аутономно је право послодавца на организовање процеса рада, што укључује и његово право на одлуку о томе има ли потребе за обављањем одређених послова или не. Због тога су након што је послодавац припремајући реорганизацију пословања из господарских разлога утврдио да је због финансијски оправданог поверавања рачуноводствених послова спољном сараднику престала потреба за обављањем послова које је обављала тужиља у овој правној ствари испуњене претпоставке за пословно уветовани отказ уговора о раду тужиљи.

С обзиром да је тужиља била једини извршитељ на радном месту руководитељ рачуноводства за којим је престала потреба (ангажовањем спољног сарадника) није било услова за примену социјалних критеријума из члана 107. став 3. Закона о раду, јер примена тих критеријума зависи по томе постоје ли околности које доводе радника у повољнији положај у односу према другим радницима.

Послодавац је у овом случају редовито отказао тужиљи уговор о раду поштујући прописану процедуру отказивања, а током поступка доказао да је постојао оправдани разлог за отказ уговора о раду због чега је одбијен тужбени захтев за поништај одвако донетог решења (пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 990/14-2 од 13. свибња 2015. године).

⁴⁷⁷ Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 1414/14-2 од 09.12.2015. године, преузето из Избор одлука Врховни суд Републике Хрватске, Народне новине, Извршни накладник, 2/2016, стр 102

⁴⁷⁸Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 1242/16-2 од 14.09.2016.године, преузето из Избор одлука Врховни суд Републике Хрватске, Народне новине, Извршни накладник, 2/2016, стр103

радне обавезе, није за закључити да наставак радног односа између тужиље и туженог није могућ.⁴⁷⁹

- Оправданим разлогом за отказ не сматра се ни размена електронске поште у оквиру интерне синдикалне расправе⁴⁸⁰
- Незаконит је отказ дат синдикалном представнику без претходне сагласности синдиката, односно суда.⁴⁸¹
- Претпоставка послодавца да би његов радник дао неистините податке важне за извршење послова и задатака ради којих је засновао радни однос, без доказа који потврђују ту сумњу, не представља оправдање за отказивање уговора о раду. При томе се у таквој ситуацији послодавац не може оправдано позивати нити на губитак поверења у тужиоца јер би то представљало субјективни став послодавца који нема оправдање у објективној (чињеничној) подлози.⁴⁸²
- Пословно условљени отказ допуштен је само ако послодавац не може запослити радника на неким другим пословима, односно исти је допуштен само ако послодавац не може образовати или оспособити радника за рад на неким другим пословима, односно ако постоје околности због којих није оправдано очекивати од послодавца да образује или оспособи радника за рад на неким другим пословима.⁴⁸³

Против првостепене пресуде којом је тужбени захтев усвојен или одбијен незадовољна страна може изјавити жалбу жупанијском суду. У поступку по жалби жалбени суд може прихватити чињенично стање утврђено пред првостепеним судом, а уколико нађе да је чињенично стање непотпуно утврђено, може заказати расправу ради правилног и потпуног утврђивања чињеничног стања.⁴⁸⁴ О жалби се одлучује у границама разлога наведених у жалби, при чему жалбени суд по службеној дужности води рачуна о правилној примени материјалног права.⁴⁸⁵ Против другостепене пресуде може се изјавити

⁴⁷⁹Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 411/14-2 од 21.листопада 2015 .године

⁴⁸⁰Пресуда Жупанијског суда у Сплиту ГжР 165/16 од 02.липња 2016. године

⁴⁸¹Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 1713/12-2 од 20.12.2016.годинепреузето из Избор одлука Врховни суд Републике Хрватске, Народне новине, Извршни наредник, 2/2016, стр129

⁴⁸²Пресуда Жупанијског суда у Сплиту Гж Р 821/2016-2 од 29.рујна 2016.

⁴⁸³Пресуда и решење Врховног суда Републике Хрватске Ревр 58/15-2 од 09. рујна 2015. године.

⁴⁸⁴Члан 373. Закона о парничном поступку

⁴⁸⁵Члан 365. Закона о парничном поступку

ревизија Врховном суду⁴⁸⁶ који се бави само применом материјалног права, док чињенично стање није предмет испитивања највишег суда.

Правноснажне одлуке судова извршавају се по правилима извршног поступка прописаног Овршним законом.⁴⁸⁷ Одлуке судова се објављују на званичном сајту. Правни ставови и схватања Врховног суда се прихватају и поштују од стране нижестепених судова.

6.3. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Француској

Закон који регулише радне односе у општем режиму је Code du travail.⁴⁸⁸

Начини престанка радног односа су:⁴⁸⁹ 1. отказ од стране послодавца; 2. отказ од стране запосленог; 3. споразумни престанак радног односа; 4. судски раскид уговора; 5. испуњеност услова за пензију; 6. изнуђен отказ.

Разлози за отказ и то како дозвољени тако и недозвољени али и категорије радника које уживају посебну заштиту од отказа прописани су Законом.

Основани – ваљани разлози за отказ

Запослени може бити отпуштен због:

- економских разлога⁴⁹⁰
- стварних и озбиљних основа⁴⁹¹
- озбиљне грешке⁴⁹²
- физичке неспремности и немогућности премештаја⁴⁹³

⁴⁸⁶Ревизија се може изјавити у парницама о заснивању, постојању и престанку радног односа (члан 382. став 1. тачка 2. Закона о парничном поступку)

⁴⁸⁷Овршни закон („Народне новине“ 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17)

⁴⁸⁸ <https://www.legifrance.gov.fr>

⁴⁸⁹Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str.15, es.europ.eu/social

⁴⁹⁰Технолошки вишак; одбијање понуде за измену уговора о раду из економских разлога- L. 1233-3

⁴⁹¹ L. 1232-1

⁴⁹² L. 1234-1

Из наведених разлога може се закључити да послодавац може отпустити запосленог или по економском основу или по основу везаном за понашање запосленог. Основи везани за запосленог су: стварни и озбиљни разлози, озбиљне грешке, физичка неспремност и немогућност премештаја.

Отказ се сматра оправданим само ако је заснован на исправним и озбиљним разлозима, који могу бити контролисани од стране суда. Закон не даје квалификацију исправног и озбиљног основа (разлога), већ се суд бави тим питањима.

У Француском праву постоје две врсте индивидуалног отказа : редован или обичан и ванредни односно инстант, тренутни отказ. Разликују се по тежини разлога из којих се доносе. Решење о „обичном” отказу се доноси из недисциплинских разлога или дисциплинских разлога али без озбиљне грешке. Решење о ванредном отказу се доноси у случајевима озбиљне грешке или грубе непажње.

Забрањени – недопуштени разлози за отказ

Отказ који за свој основ има неки од наведених основа је ништав:

- Морално или сексуално узнемиравање: отказ жртви или сведоку таквог узнемиравања⁴⁹⁴
- Здравље радника⁴⁹⁵
- Подношење тужбе против послодавца због професионалне неједнакости између жена и мушкараца⁴⁹⁶
- Отказ из дискриминаторских разлога⁴⁹⁷ због порекла; пола; сексуалне оријентације; година; породичног статуса; трудноће; генетских карактеристика; претпоставке о (не)припадности одређеној етничкој групи, нацији или раси; политичком опредељењу; чланства у синдикату; религије; физичког изгледа; породичног имена; здравља; хендикепа

⁴⁹³L. 1226-4, L. 1226-12

⁴⁹⁴L. 1152-2, L. 1153-2, L. 1153-3

⁴⁹⁵L. 1132-1, L. 1132-4, L. 1133-3

⁴⁹⁶ L. 1144-3

⁴⁹⁷ L. 1132-1

- сведочења или пријављивања наведених основа⁴⁹⁸
- напуштања радног места у случају опасности за живот и здравље⁴⁹⁹
- употреба права на штрајк⁵⁰⁰

Лица која уживају посебну заштиту од отказа:

- жртве индустријске повреде или професионалне болести⁵⁰¹
- жене за време трудноће и породилског одсуства⁵⁰²
- представници синдиката⁵⁰³
- радник који пружа помоћ запосленом у поступку отказа тзв. Саветник за плату⁵⁰⁴
- запослени који је изабран за судију лаика у радном суду⁵⁰⁵
- радник који је ангажован при Националној служби⁵⁰⁶
- лекар предузећа⁵⁰⁷

Поступак отказа

Када послодавац одлучи да отпусти радника мора да га о томе обавести писаним путем, препорученим писмом са потврдом о пријему.⁵⁰⁸ Упозорење мора садржати разлоге за отказ. Разлози морају бити прецизни, објективни и материјално доказиви (проверљиви).

Радник мора бити позван на разговор- саслушање пре него што послодавац одлучи хоће ли га отпустити. У писму којим га позива, послодавац мора навести разлоге за разговор, датум, време и место одржавања таквог састанка. На разговор запослени може доћи са представником синдиката или, ако у предузећу нема синдиката, са саветником за

⁴⁹⁸L. 1132-3

⁴⁹⁹L. 4131-3

⁵⁰⁰L. 1132-2

⁵⁰¹L. 1226-7 - L. 1226-12

⁵⁰²L. 1225-4, L. 1225-5

⁵⁰³L. 1132-1, L. 1132-4, L. 1133-3

⁵⁰⁴L.2411-4 - L. 2411-20

⁵⁰⁵L. 2411- 21

⁵⁰⁶L. 3142-71, L. 3142-74, L. 3142-75

⁵⁰⁷L. 4623-4 - L. 4623-7

⁵⁰⁸L. 1232-6

плату. Тек после разговора и истека 24 сата од обављеног разговора може бити донето и послато решење о отказу. Решење о отказу се шаље препорученом пошљком.

За законитост решења о отказу лицима која уживају посебну заштиту од отказа и то : представнику синдиката, представнику запослених, члану радничког савета, саветнику за плату, запосленом који је изабран за судију лаика као члан радног суда, лекару предузећа, неопходна је сагласност Инспектора рада. Ако послодавац донесе решење о отказу без ове сагласности суд ће утврдити ништавост таквог решења.⁵⁰⁹

Решење о отказу производи дејство на крају отказног рока. Дужина отказног рока прописана је законом и зависи од дужине радног стажа: један месец ако је радни стаж већи од 6 месеци и мањи од две године односно 2 месеца ако је радни стаж већи од 2 године.

Наведена правила примењују се код тзв. обичног отказа. У случајевима ванредног отказа отказни рок се не примењује већ решење о отказу производи дејство одмах.

По закону послодавац мора поштовати отказни рок али може да оконча радни однос и пре истека овог рока ако исплати накнаду штете једнаку плати коју би запослени примио до истека отказног рока.

У ситуацији масовног отпуштања – отпуштање по основу тзв. технолошког вишка, послодавац мора обавестити јавну администрацију и синдикат али се од њих не тражи одобрење за предузимање ових радњи. Од послодавца се захтева да дефинише критеријуме за селекцију радника који ће бити технолошки вишак. Обавезни критеријуми прописани су законом:

- издржавани чланови породице; у појединим случајевима самохрани родитељ,
- дужина стажа у предузећу,
- велике тешкоће за поновно запошљавање (за проналажење новог посла) попут инвалидитета и
- професионалне способности.

⁵⁰⁹Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str.63, ec.europ.eu/social

Пре него што донесе решење о отказу по овом основу, послодавац има обавезу да размотри премештај, преквалификацију и друге могућности за запосленог. По Закону⁵¹⁰ раднику се може дати отказ по основу тзв.технолошког вишка само када све усвојене и примењене мере нису дале ефекта.

Понуде за премештај морају бити у писаном облику, прецизне и конкретне, морају бити индивидуализоване, упућене сваком запосленом појединачно и одговарати њиховим способностима, знању и вештинама.

Постоји обавеза послодавца да прво узме у обзир пријаву бившег отпуштеног радника у ситуацији када поново ангажује радну снагу.⁵¹¹ Ово право првенства мора бити наведено у решењу о отказу.

Решавање спорова⁵¹²

У првом степену за решавање радних спорова надлежан је Суд часних људи (Conseil de Prud`hommes), специјализовани радни трибунал интегрисан у судски систем. Законом о раду прописана су правила о поступку пред овим судом. Судијски панел Суда часних људи је састављен од једнаког броја представника запослених и представника послодавца (по 2 члана). Праведници француских радних трибунала су лаици, не морају бити дипломирани правници, бирају се на изборима од стране француских грађана са мандатом од 5 година.

Поступак пред Советима праведника се покреће тужбом која се може саставити и пред службеником суда, који има дужност да помогне подносиоцу у погледу формалних елемената тужбе. Прва фаза поступка чији је циљ мирно решење спора се одвија пред бироом за мирење већа добрих људи. Одржавање главне расправе пред француским саветима праведника је обавезно. Главна расправа се заснива на начелу усмености и контрадикторности.

⁵¹⁰L 1233 – 4

⁵¹¹L1233-4, L1233-45,

⁵¹²Подаци о поступку и начину решавања спорова, као и саставу судова и улози највишег, ревизијског суда преузети су из извештаја саветника Michel Blatman, члана Социјалног већа Касационог суда, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10- 11.9.2012, Copenhagen, Denmark, National report str.32-40

За разлику од грађанских спорова, правила о радним споровима регулисана Законом о раду имају за циљ превенцију вишеструких правних спорова између истих странака за време трајања радног односа. Сви захтеви на релацији запослени – послодавац из једног радног односа морају бити обухваћени једном тужбом.

Пред Радним судом је обавезно је лично присуство. Тужиоцу у току поступка могу помагати или га заступати:

- представници синдиката или послодавац
- супружник, ванбрачни муж/жена
- адвокат

Поступак се састоји од усмених расправа. То подразумева и поднеске у писаној форми у којима странке износе своје аргументе које после образлажу на усменој расправи. Примарна улога овог поступка је помирење. Већа за мирење саслушавају странке и настоје да их помире. У циљу доношења одлуке, веће за помирење може именовати известиоце који ће прикупити информације неопходне за одлуку. Извештач је саветник у Радном суду. Он може саслушати странке и затражити од њих објашњења која он сматра неопходним за решење спора. Може саслушати и било коју особу чије ће сведочење бити од користи. Ако се странке поравнају, макар и делимично, извештач ће саставити поравнање. Одлуке известиоца немају карактер главне одлуке. Против одлуке већа за мирење се може изјавити жалба само упоредо са жалбом на одлуку о главној ствари. Ако покушај мирења не успе, случај се шаље већу за суђење.

Законом је прописан рок од 12 месеци за подношење тужбе од дана пријема решења о отказу.

Ако тужба садржи недостатке, суд позива странке да поднесу одређена чињенична и правна објашњења .

Суд није везан правним основом наведеним у тужби. Одлуку доноси на основу чињеница утврђених у току поступка крећући се у границама постављеног тужбеног захтева. Одржавање главне расправе на којој се утврђују чињенице је обавезно. Најпре се изводе докази предложени од странака. Када после тако изведених доказа, суд није у могућности да донесе одлуку, може изводити доказе по службеној дужности. Суд може

наредити извођење доказа вештачењем, саслушањем сведока, увиђаја на радном месту итд.

У току суђења, судија не сме навестити какву ће одлуку донети. Али у оквиру вођења преговора о поравнању, може то учинити тако што ће изложити судску праксу која је применљива у конкретном случају што може имати позитиван или негативан утицај на странке.

У случају тзв. масовних индивидуалних спорова – велики број тужби пред судом у којима се захтеви заснивају на истом чињеничном или правном питању, суд може:

- спојити све предмете ако је могуће
- решити узорак а остале одложити
- здружити све предмете али се концентрисати на аргументе у „пилот предмету”.

Закон о раду прописује⁵¹³ спајање предмета у случају масовног отпуштања – тзв. технолошки вишак.

Терет доказивања да су постојали озбиљни и стварни, дозвољени разлози за отказ је на послодавцу.

Суд у сваком конкретном случају испитује да ли су разлози за отказ били дозвољени односно да ли понашање запосленог оправдава доношење решења о отказу. Као најчешћа понашања запосленог која оправдавају доношење решења о отказу код отказног разлога везано за способност или личне особине запосленог, наводе се: недовољан учинак на послу, немогућност вршења посла ако је неспособност потврђена од лекара предузећа, дуго одсуство под условом да је функционисање фирме урушено и плаћена компензација.⁵¹⁴

Озбиљним и оправданим разлозима за отказ по основу повреде радне обавезе или радне дисциплине сматрају се: флагрантно непоштовање, неприхватљиво понашање између странака попут преваре, индустријске шпијунаже или крађе; лоше понашање које

⁵¹³ L 1456-5

⁵¹⁴ Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str. 76, ec.europ.eu/social.

о немогућава наставак радног односа у компанији попут вређања, односно угрожавања сигурности или интереса компаније; други случајеви који укључују личне разлоге као што су сукоби личности, континуирана агресивност.⁵¹⁵

Постојање економских тешкоћа, технолошких промена као и укидање одређених послова или радних места су разлози које суд сматра оправданим код отказа по основу технолошког вишка.

По закљученој расправи, суд доноси пресуду којом може усвојити тужбени захтев и поништити решење о отказу као незаконито или може одбити тужбени захтев ако нађе да нема услова за поништај решења о отказу. Уколико поништи решење о отказу, може досудити тужиоцу и накнаду штете и, у одређеним случајевима и реинтеграцију.

Накнада штете се досуђује у висини од најмање 6 месечних зарада.

У француском праву постоји разлика између ништавог и незаконитог отказа. Право на реинтеграцију зависи од тога да ли је у питању ништав или незаконит отказ. У случају ништавог отказа (отказ донет из недозвољених разлога или лицима која уживају посебну заштиту од отказа без потребне сагласности), реинтеграција се увек досуђује.

Незаконит је отказ који је донет без ваљаног разлога. Тада се реинтеграција увек досуђује. Али ако отказ има ваљан основ али послодавац није поштовао процедуру отказног поступка (формални недостаци), суд ће обавезати послодавца да накнади штету у висини једне месечне зараде али не мора обавезати послодавца да запосленог врати на рад (у судској пракси реинтеграција се у овим случајевима ретко одређује).

Против одлука Суда часних људи може се изјавити жалба апелационом суду. Апелациони суд није везан утврђеним чињеничним стањем пред радним трибуналом већ сам одржава главну расправу, изводи доказе и доноси одлуку. Ови судови ипак стављају акценат на медијацију и помирење пре суда. Приликом доношења одлука у обавези су да

⁵¹⁵ Bertola, G., Boeri, T., Cazes S.: Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement., Employment and Training Department, ILO, 1999. www.oit.org/wcmsp5/groups/public

се поред примене закона, придржавају установљене судске праксе и одлука Касационог суда.

Касациони суд има контролну надлежност – стара се о правилној примени материјалног права. У ревизијском поступку суд се не бави утврђивањем чињеница, а одлуке се доносе у нејавним седницама. Састав апелационих и Врховног суда чине професионалне судије.

6.4. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Немачкој

Радни односи и заштита од незаконитог отказа регулисани су у Kündigungsschutzgesetz, KschG.⁵¹⁶ Начини престанка радног односа су: 1. отказ од стране послодавца; 2. отказ од стране запосленог; 3. Истек времена на који је закључен уговор о раду; 4. Споразумни престанак радног односа; 5. Раскид уговора.⁵¹⁷

Разлози за отказ и то како дозвољени тако и недозвољени али и категорије радника које уживају посебну заштиту од отказа прописани су Законом.

Основани – дозвољени разлози за отказ

- разлози који се односе на личне особине запосленог
- разлози који се односе на понашање запосленог
- технолошки вишак

*Недозвољени разлози за отказ*⁵¹⁸

- припадност или активности у синдикату,
- учешће у штрајку
- подношење тужбе против послодавца
- дискриминација по основу расе, боје, пола, година, сексуалне оријентације, религије, политичког опредељења, националности

⁵¹⁶ <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg>

⁵¹⁷ Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str. 14, ec.europ.eu/social

⁵¹⁸ <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry.ps?p-lang=en&p-country-id=188>

Лица која уживају посебну заштиту од отказа⁵¹⁹

- инвалиди
- члан радничког савета
- жена за време трудноће и породилског одсуства
- особе на одсуству ради неге детета

Трудна жена, инвалиди и особе на породилском одсуству могу бити отпуштени само уз сагласност надлежних тела. Члан радничког савета може бити отпуштен уз сагласност Радничког савета.

Поступак отказа

Поступак отказа зависи од тога да ли је у питању редован или ванредан отказ. У случају редовног отказа, поступак започиње достављањем упозорења којим послодавац указује запосленом да је потребно да се уздржи од одређеног понашања. Тек ако то не учини, може бити отпуштен.

Решење о отказу мора бити у писаном облику са разлозима за отказ, потписано од овлашћеног лица и достављено лично запосленом. Није дозвољено слање решења о отказу путем факса или е mailа. Поред тога, послодавац мора затражити и мишљење радничког савета ако га предузеће има. Ако савет не одговори у року од једне недеље (код обичног отказа) или у року од 3 дана (у случају ванредног отказа), сматра се да је дао сагласност. За законитост отказа потребно је да је обавештење послато на време и да је истекао рок за одговор (није битно да ли је сагласност дата нити да је уопште одговорено). Ако савет не да сагласност запослени може наставити да ради и захтевати плату чак и после истека отказног рока све док суд не одлучи о законитости отказа. За законитост решења о отказу лицима која уживају посебну заштиту, прибављање претходне сагласности је неопходан услов за доношење решења. Ако је решење донето без сагласности, сматра се незаконитим.

Решење о отказу производи дејство на крају отказног рока. Отказни рок се примењује од средине или краја месеца и продужава се у зависности од дужине радног

⁵¹⁹<https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.showCountry?p-lang=en&p-country-id=188>

стажа. По закону је то од 2 недеље до 7 месеци. Ако се овај рок не поштује, отказ ће бити валидан али неће производити дејство пре истека законом одређеног рока за отказни рок. И индивидуални уговор и колективни уговор могу продужити отказни рок а колективни уговор га може и смањити. У отказном року, послодавац се према запосленом мора понашати као раније. Мора му исплаћивати пуну зараду и дати прилику да ради. Ипак, из оправданих разлога послодавац има право да га удаљи са рада (у случају нпр кривичног дела на раду).⁵²⁰

Наведена правила примењују се код тзв. обичног отказа. У случајевима ванредног отказа ова правила се не примењују већ решење о отказу производи дејство одмах. Као разлози који оправдавају доношење ванредног отказа наводе се: одбијање рада, озбиљан (уговорни или кривични) прекршај, понашање које ремети процес рада, понављајућа злоупотреба алкохола, константно одбијање испуњења уговора о раду упркос упозорењима, превара у вези са поседовањем вештина или формалних квалификација за посао, затворска казна.⁵²¹

У случају масовног отказа тзв. технолошки вишак, члан 17 KschG прописује да послодавац мора обавестити Федералну Радну Агенцију 30 дана пре него што намерава доношење решења о отказу. Масовни отказ у смислу цитиране законске одредбе постоји када се отпушта одређен број запослених према следећој скали:

- код укупног броја запослених између 25 и 59, отказ добије најмање 6
- код укупног броја запослених између 60 и 499, отказ добије најмање 10% али не мање од 25 запослених
- код укупног броја запослених преко 500, отказ добије најмање 30

Обавештење Агенцији је предуслов за законитости решења.

⁵²⁰Labour law – an overview, German employment, Dr. Jens Kirchner, Dr. Sascha Morgenroth, str 10 <https://www.vab.de/download/german>

⁵²¹ Bertola, G., Boeri, T., Cazes S.: Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement, Employment and Training Department, ILO, 1999., www.oit.org/wcmsp5/groups/public

Ако у предузећу постоји савет Раднички савет, послодавац их мора обавестити у писаној форми о следећем:

- разлозима за планирано отпуштање
- планираном броју запослених и организационе група за отпуштање
- укупном броју запослених у предузећу
- времену односно периоду у коме ће доћи до отказа
- утврђеним критеријумима о избору запослених у случају технолошког вишка
- предвиђеним отпремнинама

Све ове информације и изјаву односно одговор Радничког савета доставља Агенцији. Ако савета нема, информације се достављају директно Агенцији. Ако послодавац и раднички савет закључе споразум о листи технолошког вишка, постоји законска претпоставка да је отказ из овог разлога оправдан.

Код ове врсте отказа, послодавац осим што мора доказати да је отказ оправдан и да представља последње средство, мора испунити и додатне захтеве:

- критеријуми за селекцију морају бити направљени тако да се односе на све раднике унутар једне групе (у пракси је уочен проблем упоредивости радника)
- под претпоставком да су критеријуми успостављени, послодавац мора укључити још 4 критеријума: године живота, дужину радног стажа, инвалидитет и обавезе издржавања
- као последњи корак потребно је испитати постоје ли посебни разлози који захтевају од послодавца да омогући изузетан продужетак уговора о раду (утврђује се од случаја до случаја).

Већина колективних уговора искључује могућност отказа по основу технолошког вишка старијим запосленима.⁵²²

Решавање спорова⁵²³

Спорови између радника и послодавца се могу решавати изван суда. Странке могу користити и медијацију. У свим овим поступцима пре суђења, председник већа може али и не мора бити професионални судија. Али ако су учествовали у овим поступцима не могу бити чланови већа у судском поступку.

Вансудска арбитража се припрема и спроводи на основу писаних молби и докумената који се достављају на захтев председника већа.

Судска заштита у радним споровима регулисана је Законом о радним судовима који садржи посебна правила за радне спорове. У поступку се примењују и правила Закона о парничном поступку.

Немачки систем радних судова је тростепен. У првом степену суде радни судови. Другостепене судове представљају покрајински (земаљски радни судови, који су организовани на нивоу федералних јединица). У трећем степену по изјављеним ванредним правним лековима одлучује Савезни радни суд.

Сви радни судови су формиран на принципу трипартизма. Судови одлучују у већу које се састоји од професионалних судија, као представника државе и судија поротника (почасних судија из редова социјалних партнера тј. представника радника и послодавца). По Закону о радним судовима за избор судија лаика постављени су различити услови. За нижестепене судове потребно је да судија лаик има 25 година или више и да живи или ради у месту надлежног суда. За пријаву на избор судија лаика у Федералном суду тражи се 35 и више година живота и посебно познавање и искуство у радним судовима у трајању

⁵²² Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str. 97, ec.europ.eu/social

⁵²³ Подаци о поступку и начину решавања спорова, као и саставу судова и улози највишег, ревизијског суда преузети су из извештаја судије Федералног радног суда Regine Winter, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10- 11.9.2012, Copenhagen, Denmark, National report str.42-49

од 5 година као и радно искуство (као запосленог или као послодавца) у Немачкој у значајном периоду.

Радни судови у СР Немачкој су надлежни за решавање индивидуалних радних спорова и правних колективних радних спорова. Пред првостепеним и другостепеним судовима странке у поступку могу заступати адвокати и представници удружења радника и удружења послодавца, као и представници савеза струковних удружења под условом да је заступник овлашћен Статутом или пуномоћјем странке и да је странка члан тог удружења или савеза. Пред Савезним радним судом обавезно је адвокатско заступање.

Судски поступак иницира тужилац подношењем тужбе против послодавца са захтевом за поништај донетог решења. Уз овај захтев тужилац најчешће тражи и накнаду штете а понекад и реинтеграцију. Законом је прописан рок за подношење тужбе – 3 недеље од дана пријема решења о отказу. Пропуст тужиоца да у овом року поднесе тужбу ствара претпоставку законитости решења о отказу.

У овим споровима примењује се начело хитности па суд настоји да се поступак заврши на једном рочишту, после одржане главне расправе. Због тога се судијама дају широка овлашћења у припремном поступку, када суд може изводити и доказе које странке нису предложиле, као и да од странака захтева додатна изјашњења и појашњења навода . Професионални судија има дужност да припреми и спроведе поступак.

Усмена расправа је обавезна. Прво рочиште почиње рочиштем за мирeње које је саставни део поступка и у надлежности је професионалног судије који је задужен за предмет. Кључни елемент код покушаја мирeња је задатак судије да постигне поравнање између странака. Поравнање не сме бити противно принудним прописима, јавном реду и моралу.

Терет доказивања да су постојали оправдани разлози за отказ је на послодавцу. Правило је да свако доставља доказе на које се позива. Ипак, у овим споровима, уколико запослени има сазнање о доказу који се налази код послодавца или трећег лица може захтевати од суда прибављање таквог доказа. Законом је прописано да судови првог и другог степена могу налагати странкама да допуне своје предлоге и одређује им рок за такво поступање. У одређеним случајевима суд може да прикупља доказе по службеној

дужности тако што ће наредити подношење докумената, доказ вештачењем, увиђај на лицу места, испитивање странака. Сведоци се не саслушавају по службеној дужности већ само на захтев странака. У поступку, судије лаици имају иста права и једнако право гласа као професионалне судије а могу и постављати питања странкама. Немају учешћа у свим одлукама, посебно оним које се доносе без јавне расправе и у рочиштима за помирење које оба води професионални судија

Суд одлучује у границама постављеног тужбеног захтева. Везан је утврђеним чињеничним стањем али не и правним основом наведеним у тужби.

Суд у сваком конкретном случају испитује да ли су разлози за отказ били дозвољени односно да ли понашање запосленог оправдава доношење решења о отказу. Као најчешћа понашања запосленог која оправдавају доношење решења о отказу код отказног разлога везано за способност или личне особине запосленог, наводе се разлози који се односе на личне особине запосленог које га онемогућавају да обавља уговорне обавезе попут недостатка способности, квалификација или искуства. Разлози који се односе на понашање запосленог као отказни разлог су скривљена повреда уговора или кривично дело.⁵²⁴ Постојање економских тешкоћа, технолошких промена као и укидање одређених послова или радних места су разлози које суд сматра оправданим код отказа по основу технолошког вишка. Основни принцип је да се било који отказ сматра последњом мером. Послодавац мора исцрпети друга расположива и разумна средства укључујући трансфер, пресељење, прераспоређивање (премештај), обуку за друге послове, пре него што отпусти радника.

По закљученој расправи, суд доноси пресуду којом може усвојити тужбени захтев и поништити решење о отказу као незаконито или може одбити тужбени захтев ако нађе да нема услова за поништај решења о отказу. Уколико поништи решење о отказу, може досудити тужиоцу накнаду штете и реинтеграцију.

Накнада штете односи се на изгубљене зараде од отказа до пресуђења. Досуђује се у висини од највише 12 месечних зарада. По Закону (Kschg) овај износ може бити и већи.

⁵²⁴Individual dismissal across Europe/ Global HR Lawyers, Ius Laboris, Germany, <https://www.globalhrlaw.com>

Тако се за запослене старости 50 година и најмање 15 година радног стажа накнада може бити и 15 месечних зарада, док за запослене старости 55 година и преко 20 година радног стажа накнада може ићи до 18 месечних зарада. У случају да није поштован отказни рок, накнада се досуђује и за тај период.

Иако је предвиђена као санкција за незаконит отказ, судови у пракси ретко налажу реинтеграцију.

Против одлуке првостепеног суда незадовољна страна може изјавити жалбу. Апелациони суд се у жалбеном поступку бави утврђеним чињеничним стањем и применом материјалног права.

Федерални суд одлучује о ревизијама изјављеним против пресуда другостепеног суда. Овај суд води рачуна о правилној примени материјалног права. У ревизијском поступку суд се не бави утврђивањем чињеница, а одлуке се доносе у нејавним седницама.

6.5. Судска заштита запосленог од незаконитог отказа у Ирској

Законска регулатива

Закон који се бави отказом и то разлозима за отказ, поступка отказа код послодавца и правних средстава против такве одлуке послодавца је Unfair dismissal act 1977 – 2015.⁵²⁵ Начини престанка радног односа су: 1. споразумни престанак радног односа; 2. отказ од стране запосленог; 3. отказ од стране послодавца; 4. изнуђен отказ.⁵²⁶

Разлози за отказ и то како дозвољени тако и разлози који аутоматски чине отказ незаконитим прописани су Законом.

Основани – дозвољени разлози за отказ⁵²⁷

- разлози који се односе на способност запосленог/квалификације за посао
- разлози који се односе на понашање запосленог
- технолошки вишак

Недозвољени разлози за отказ⁵²⁸

Отказ се аутоматски сматра незаконитим ако је донет на основу:

- чланства или учешћа у синдикату
- учешћа у законитом штрајку
- расе, боје, сексуалне оријентације
- религијског или политичког мишљења
- трудноће
- коришћења породилског, родитељског, усвојитељског одсуства или одсуства ради неге детета
- тужбе против послодавца или сведочења у таквом процесу
- нефер селекције код одређивања вишка запослених

⁵²⁵ <https://www.paclii.org/sb/legis/consol-act/uda18>, www.lawreform.ie

⁵²⁶ Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str.15, ec.europ.eu/social

⁵²⁷ <https://www.maneelymccan.ie/factsheets/employment-and-related-matters/dismissal-procedures>

⁵²⁸ <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment-and-redundancy/dismissal/unfair-dismissal.html>

- дискриминације по основу: пола, грађанског статуса, политичког статуса, сексуалне оријентације, религије, година, инвалидности, расе и чланства у синдикату.

Поступак отказа

Послодавац у писаној форми упозорењем обавештава запосленог о разлозима за отказ и позива га на састанак – разговор како би расправили насталу ситуацију. На састанку послодавац износи наводе и доказе против запосленог о утврђеној повреди радне обавезе или дисциплине, а запослени, који може повести и заступника, износи своје изјашњење. Послодавац затим доноси решење о отказу које запослени може оспорити. Ако се то деси, послодавац га поново позива на састанак како би одлучио о изјављеном приговору. Пракса је да овом, другом састанку присуствују лица која нису учествовала у претходној одлуци о отказу.⁵²⁹ У изузетним ситуацијама отказ се може донети и без упозорења у случају ванредног отказа код озбиљних кршења компанијских правила, обичаја и праксе и то: намерног кршења прописа о сигурности, крађе или наношења злонамерне штете имовини предузећа или запослених, мешање у/или фалсификовање докумената предузећа или клијената, поседовање и/или употреба алкохола на радном месту, долазак на рад под утицајем дроге или алкохола, повреда поверења, осуда или кривични прекршај, мобинг, узнемиравање и дискриминаторско понашање.⁵³⁰

Отказ по основу технолошког вишка⁵³¹ постоји када послодавац у року од 30 дана отпушта:

- код укупног броја запослених између 21 - 49, отказ добије најмање 5
- код укупног броја запослених између 50 и 99, отказ добије најмање 10
- код укупног броја запослених између 100 и 299, отказ добије најмање 10%
- код укупног броја запослених преко 300, отказ добије најмање 30.

⁵²⁹<https://www.maneelymccan.ie/factsheets/employment-and-related-matters/dismissal-procedures>

⁵³⁰ Bertola, G., Boeri, T., Cazes S.: Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement, Employment and Training Department, ILO, 1999., www.oit.org/wcmsp5/groups/public

⁵³¹ Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2, str. 47, ec.europa.eu/social

Ако је наведена граница прекорачена, послодавац мора обавестити Министарство рада, предузећа и иновација у писаном облику о планираним отпуштањима најраније могуће а најкасније 30 дана пре доношења првог решења о отказу. Послодавац је у обавези да изврши консултације са синдикатом у циљу постизања споразума и избегавања предложених отпуштања, ублажавањем ситуације премештајем или преквалификацијом и прављењем базе на основу које ће се одлучити који од запослених ће представљати вишак.

Ако број запослених не прелази наведене границе, послодавац је у обавези да обави разговор са сваким запосленим пре него донесе решење о отказу.

Запослени по овом основу може бити отпуштен ако:

- послодавац укида или намерава да укине послове на којима запослени ради или да укине радно место на коме запослени ради
- смањује број радника
- послодавац је одлучио да посао за који је запослени ангажован треба обављати на други начин за који запослени није довољно квалификован или обучен.

Отказни рок је 2 недеље, мора бити у писаном облику. На дан отказа или пре, послодавац мора дати запосленом Redundancy Certificate који представља обрачун отпремнине. Пропуштање достављања овог обавештења надлежном министру не утиче на законитост решења већ ће послодавац бити прекршајно кажњен. Пропуст да достави сертификат запосленом има дејство у случају неспособности послодавца да исплати отпремнину. У случају постојања сертификата, Социјални осигуравајући фонд плаћа уместо послодавца али ако нема сертификата запослени не може бити исплаћен из фонда осим ако не издејствује повољну одлуку од суда.

Радни спор

Запослени који је незадовољан отказом, може против решења послодавца поднети тужбу Комисији за радне односе у року од 6 месеци од отказа. Пре него то учини, о овој својој намери треба да обавести послодавца. Тужба се подноси директно – подноси је особа на коју се решење односи али тужбу у њено име може поднети и пуномоћник.

Подноси се Генералном директору Комисије за радне односе који ће случај проследити медијатору ако процени да се случај може решити на тај начин. Служба медијације има за циљ да решава радне спорове. Овај поверљиви сервис пружа запосленом и послодавцу у спору могућност да раде са медијатором на решавању проблема. Медијација се заснива на следећим принципима: то је добровољни процес, свако га може напустити у било којој фази, цео процес је поверљив осим ако стране не желе другачије, поступак је брз и почиње када су сви слободни, медијатор је непристрасан, фокус је на проналажењу решења које је прихватљиво за све стране у спору.⁵³²

Ако медијација није могућа или није успела, предмет се уступа арбитру. Арбитар спроводи поступак у коме обе стране имају могућност да буду саслушане и да поднесу доказе. Поступак није јаван. На саслушању подносилац тужбе може бити заступан од синдиката, адвоката, законског заступника у случају малолетног лица и било које друге особе уз одобрење арбитра. При доношењу одлуке арбитар примењује важеће законе и доставља странама одлуку у писаном облику. Анонимизиране одлуке се објављују на интернет страници. Послодавац има рок од 56 дана да изврши одлуку арбитра. Ако то не учини, запослени, Комисија за радне односе, синдикат запослених или посебно тело (тело које представља интересе посебне групе радника) подносе предлог за извршење Окружном суду. Ако је одлуком наложена реинтеграција, Окружни суд може ову обавезу заменити накнадом од 104 недељне зараде обрачунате на основу Unfair dismissal act 1977 – 2015.

Главни задатак Комисије је да избегне жалбе и парнице. Због тога обезбеђује службе које информишу послодавце и запослене о њиховим правима и обавезама по важећим законима, обезбеђује асистенцију и подршку у циљу одржавања добрих односа на раду и олакшавања решавања локалних спорова.

⁵³²Adjudication of employment rights disputes and complaints;
www.citizensinformation.ie/en/employment/enforcement-and-redress/rights-commissioner.html

Против одлуке арбитра Комисије за радне односе незадовољна страна може у року од 42 дана од дана одлуке арбитра поднети жалбу Радном суду који је од 2015. године према Закону о радним односима (Workplace Relations Act)⁵³³ једино жалбено тело за све радне односе.

Пред Радним судом⁵³⁴ странке могу иступати саме а могу бити и заступане од синдиката, адвоката, законског заступника у случају малолетног лица и било које друге особе уз одобрење суда. Расправе пред судом су јавне осим уколико суд не одлучи да искључи јавност. Судијски панел чине: председник већа, један члан представник послодавца и један члан представник запослених. Сви чланови су једнаки и имају једнак утицај на одлуку. У пракси, главни задатак обичних чланова је утврђивање чињеничног стања. Примена закона је поверена председнику већа.

Терет доказивања да су постојали оправдани разлози за отказ је на послодавцу. Правило је да свако доставља доказе на које се позива. Ипак, у овим споровима, уколико запослени има сазнање о доказу који се налази код послодавца или трећег лица може захтевати од суда прибављање таквог доказа.

Суд одлучује у границама постављеног тужбеног захтева. Везан је утврђеним чињеничним стањем али не и правним основом наведеним у тужби.

У свим поступцима ради поништаја решења о отказу надлежна тела и судови испитују да ли је постојао основан разлог за отказ. Према постојећој пракси, код разлога способност, као разлог за отказ се не може употребити трајно одсуство због болести. Када је у питању компетентност односно способност за обављање одређеног посла, истиче се да запослени мора бити свестан стандарда који се од њега очекује и да непоступање по стандардима води законитом отказу. Када је у питању понашање запосленог као отказни разлог, судска пракса указује да се понашање може степеновати и да није свако понашање запосленог разлог за отказ.

⁵³³ www.citizensinformation.ie

⁵³⁴ Подаци о поступку и начину решавања спорова, као и саставу судова и улози највишег, ревизијског суда преузети су из извештаја Председника већа Радног суда Kevin Duffy, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10- 11.9.2012, Copenhagen, Denmark, National report str.55-58

Последице поништаја решења су реинтеграција и накнада штете. Реинтеграција се ретко примењује док је накнада штете највише коришћено правно средство. Максимална накнада је 2 годишње плате. Када је реч о накнади штете, у питању је само материјална штета. Не може се поднети тужба због душевног бола или стреса који су проузроковани отказом.

Радни суд изводи доказе (без обзира да ли су ти исти докази изведени пред арбитром) и доноси одлуку којом може потврдити, преиначити или укинути одлуку арбитра.

Суд има посебну јединицу која надгледа исход одлука. Одлуке имају утицај на понашање странака. Кроз одлуке и препоруке суд настоји да установи стандарде добре праксе а од запослених, послодаваца и њихових синдиката се очекује да их се придржавају. Улога суда је у интерпретацији закона и примени права. Када идентификују проблем, о томе обавештавају Владу што онда може водити законодавним изменама.

ГЛАВА VII: РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ЊИХОВА АНАЛИЗА

7.1. Инструмент истраживања

Приликом израде ове докторске дисертације, у циљу прикупљања података неопходних за истраживање сачињена су два упитника. Један упитник био је намењен запосленима, а други судијама и адвокатима.

Упитник за запослене: Упитник је имао двадесет питања затвореног типа. У првом делу упитника садржана су питања која су обезбеђивала основне социо-демографске податке о испитаницима: пол, старост (године живота) и године радног стажа.

Други део упитника садржао је питања која се односе на профил послодавца (место запослења), податак да ли је испитаник икада добио отказ, да ли је био учесник радног спора, колико је трајао радни спор (с напоменом да уколико није водио/а спор, колико по његовом мишљењу траје радни спор) и питање за које су понуђени одговори као могући разлози за отказ.

Трећи део упитника садржао је питања са понудом одговора на модификованој петовалентној Ликертовој (Lickert) скали (Апсолутно се не слажем, Не слажем се, Нити се слажем нити не слажем, Слажем се и Апсолутно се слажем). Овај део упитника односио се на испитивање ставова запослених у вези са различитим аспектима престанка радног односа, вољом послодавца и судском заштитом запосленог у том случају. Питања су формулисана у односу на варијабле формулисане у хипотезама, с циљем њихове емпиријске провере.

Упитник у папирној форми подељен је запосленима свих образовних профила у различитим радним организацијама (у јавном сектору, у приватном сектору, државним органима/јединицама локалне самоуправе, производним и услужним организацијама).

Истраживање је спроведено у периоду јануар-јун 2018. године на територији града Београда. Подељено је укупно 150 упитника уз објашњење да су подаци искључиво намењени истраживању неопходном за писање докторске дисертације. Од попуњених упитника, за даљи процес истраживања, прихваћено је укупно 129.

Анализа свих прикупљених резултата обрађена је применом SPSS статистичког програма. Сви добијени резултати приказани су табеларно и графички.

За анализирање резултата коришћена је дескриптивна статистика (frequencies, descriptives, chi-square test, measures of association).

Упитник за судије и адвокате: Упитник је имао петнаест питања затвореног типа. У првом делу упитника само једно питање се односило на лични податак испитаника: Колико година се бавите Радним правом? Друго питање се односило на прибављање њиховог мишљења: Да ли је у овој области потребна специјализација? Остали подаци, који су били прибављени код испитаника из групе запослених, нису били од значаја за ову категорију (судије и адвокати) испитаника.

Други део упитника садржао је питања која се односе на познавање материје о отказу (који су најчешћи разлози за отказ, који су најчешћи разлози за поништај решења о отказу, да ли се конвенције МОП-а и домаћи закони доследно примењују и да ли у овој области постоји уједначена судска пракса?).

Трећи део упитника односи се на испитивање ставова судија и адвоката у вези са различитим аспектима престанка радног односа, вољом послодавца и судском заштитом запосленог у том случају. Садржао је питања са понудом одговора на модификованој петовалентној Ликертовој скали (Апсолутно се не слажем, Не слажем се, Нити се слажем нити не слажем, Слажем се и Апсолутно се слажем).

Упитник у папирној форми подељен је судијама и адвокатима са територије града Београда.

Истраживање је спроведено у периоду јануар-јун 2018. године. Подељено је укупно 100 упитника уз објашњење да су подаци искључиво намењени истраживању неопходном за писање докторске дисертације. Од попуњених упитника за даљи процес истраживања прихваћено је укупно 89.

Анализа свих прикупљених резултата обрађена је применом SPSS статистичког програма. Сви добијени резултати приказани су табеларно и графички. За анализирање

результата коришћена је дескриптивна статистика (frequencies, descriptives, chi-square test, measures of association).

7.2. Приказ резултата истраживања (запослени)

У првом делу истраживања коришћена је дескриптивна статистика на скалама којима је описан узорак (пол, узраст, образовање, место становања) и дат је преглед табела фреквенције (Frequency Table).

Табела фреквенције приказује све оно што смо дефинисали као вредности (values) приликом креирања варијабли. У првој колони Frequency, приказан је број опсервација, односно фреквенција на датој вредности испитиване варијабле.

Колона Valid Percent приказује само валидне случајеве, уз елиминисање недостајућих одговора.

За овај део анализе истраживања коришћен је део SPSS програма Descriptive statistic-Frequencies, при чему су резултати приказани табеларно и графички.

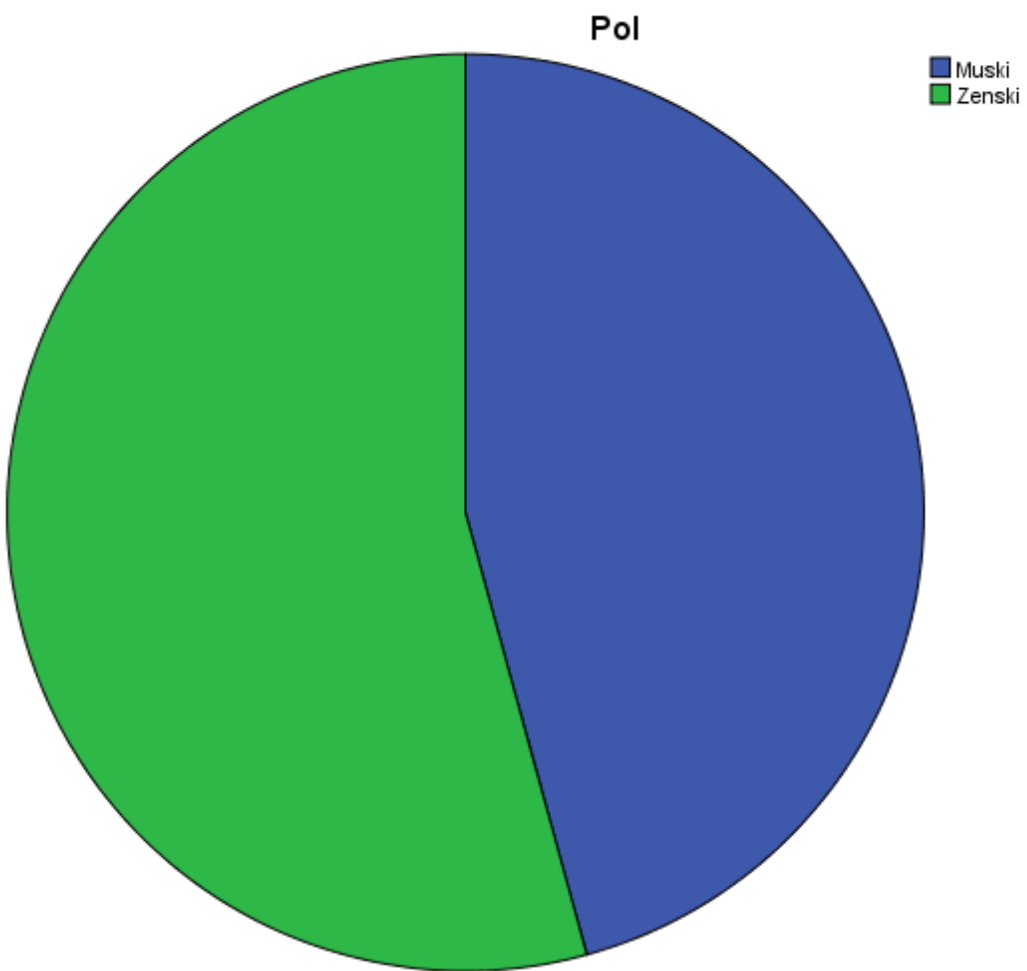
7.2.1. Подаци о испитаницима

Табела 1. Структура испитаника у односу на пол

	Frequency	Valid Percent
Muski	59	45.7
Zenski	70	54.3
Total	129	100.0

Из табеле 1. видимо да је од укупног броја испитаника $n=70$ (54,3%) испитаника женског пола и $n=59$ (45,7%) испитаника мушког пола.

Графикон 1. Графички приказ испитаника у односу на пол (%)



Табела 2. Старосна структура испитаника по годинама

	Frequency	Valid Percent
26	3	2.3
27	3	2.3
29	1	.8
33	3	2.3
34	4	3.1
35	5	3.9
36	3	2.3
37	1	.8
38	4	3.1
39	11	8.5
41	1	.8
42	7	5.4
43	1	.8
44	1	.8
45	4	3.1
46	7	5.4
48	1	.8
49	3	2.3
50	6	4.7
51	6	4.7
53	8	6.2
54	1	.8
55	12	9.3
57	6	4.7
58	1	.8

59	13	10.1
60	3	2.3
62	3	2.3
63	1	.8
64	3	2.3
65	3	2.3
Total	129	100.0

Табела 2(а). Старосна структура испитаника по годинама – групни приказ

	Frequency	Valid Percent
26-35	19	14.7
36-45	33	25.6
46-55	44	34.1
56-65	33	25.6
Total	129	100.0

Табела 2(б) Дескриптивна статистика испитаника у односу на старост

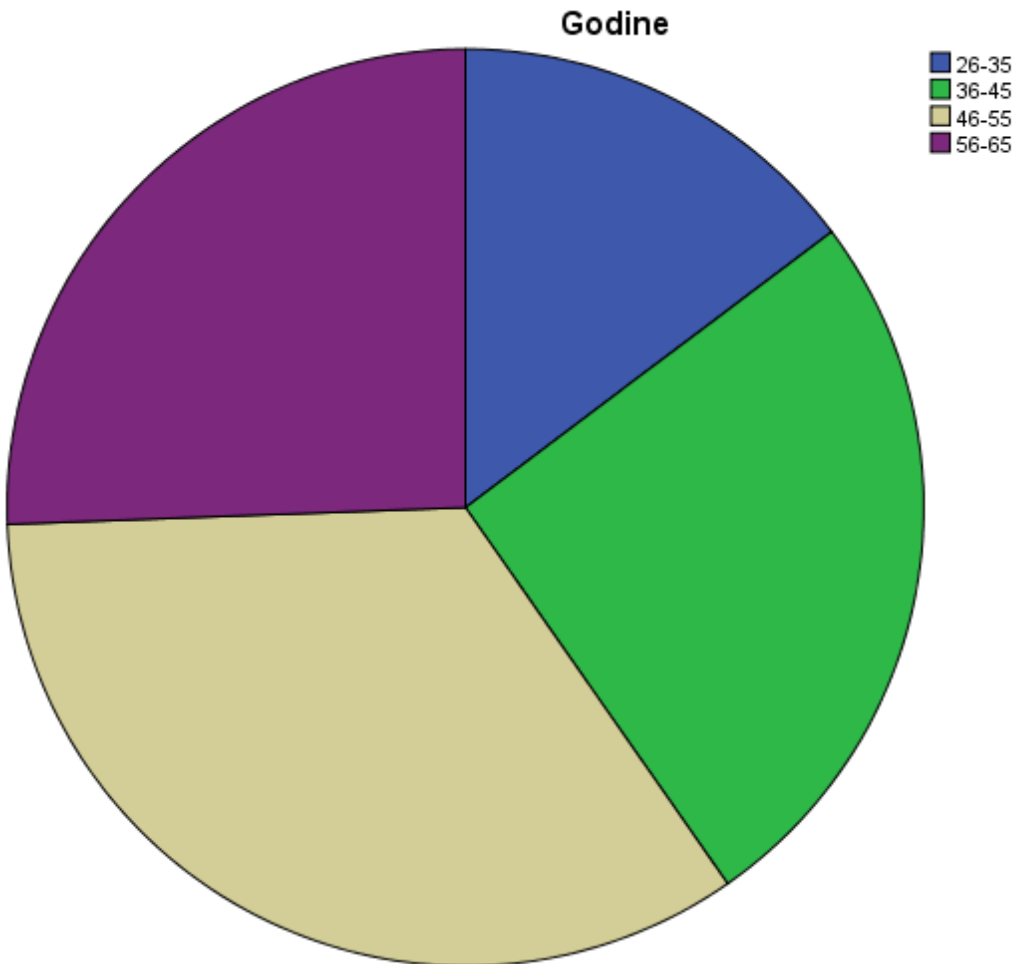
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Starost	129	26	65	47.83	10.319
Valid N (listwise)	129				

Табела 2. даје нам детаљан податак о старосној структури испитаника.

Табела 2(а) показује старосну структуру испитаника по годинама – групни приказ, која је сумирана по групама које су подељене у пет распона. У групи старости од 26-35 година имамо $n=19$ (14,7%); у групи старости од 36-45 година имамо $n= 33$ испитаника (25,6%); у групи старости од 46-55 година имамо $n= 44$ испитаника (34,1%) и у најстаријој старосној групи од 56-65 година имамо $n= 33$ испитаника (25,6%).

Табела 2(б) садржи податке које смо добили применом дескриптивне статистике који нам показују да је међу испитаницима $n=129$ распон старосне карактеристике од минимално 26 до максимално 65 година старости. Просечна старост испитаника је 47.83 год.

Графикон 2. Графички приказ испитаника у односу на старосну структуру по групама (%)



Табела 3. Структура испитаника у односу на степен образовања

	Frequency	Valid Percent
8	9	7.0
12	59	45.7
16	61	47.3
Total	129	100.0

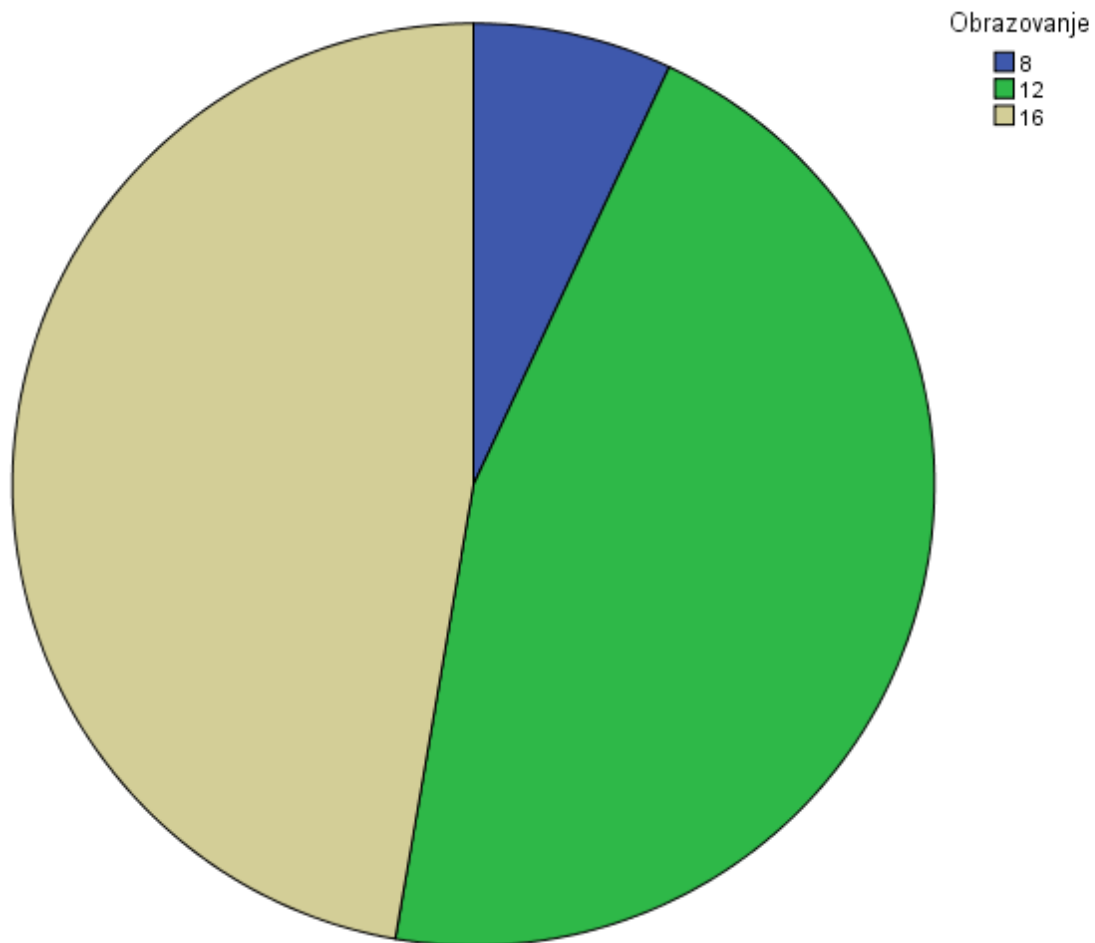
Табела 3(а) Дескриптивна статистика испитаника у односу на степен образовања испитаника

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Образовање	129	8	16	13.61	2.476
Valid N (listwise)	129				

Табела 3. показује старосну структуру испитаника по годинама – групни приказ, која је сумирана по групама које су подељене у три распона. Група која има минимум 8 година образовања (основна школа) обухвата $n=9$ испитаника (7%); група која има минимум образовања у трајању од 12 година (средња школа) има $n= 59$ испитаника (45,7 %) и у групи која има минимум 16 година образовања (факултетска диплома или виши степен образовања) имамо $n= 61$ испитаника (47,3%).

Табела 3(а) садржи податке које смо добили применом дескриптивне статистике који нам показују да се међу испитаницима $n=129$ распон образовања креће од минимално 8 до максимално 16 година школовања. Просек година образовања испитаника је 13,6 година.

Графикон 3. Графички приказ испитаника у односу на образовање по групама (%)

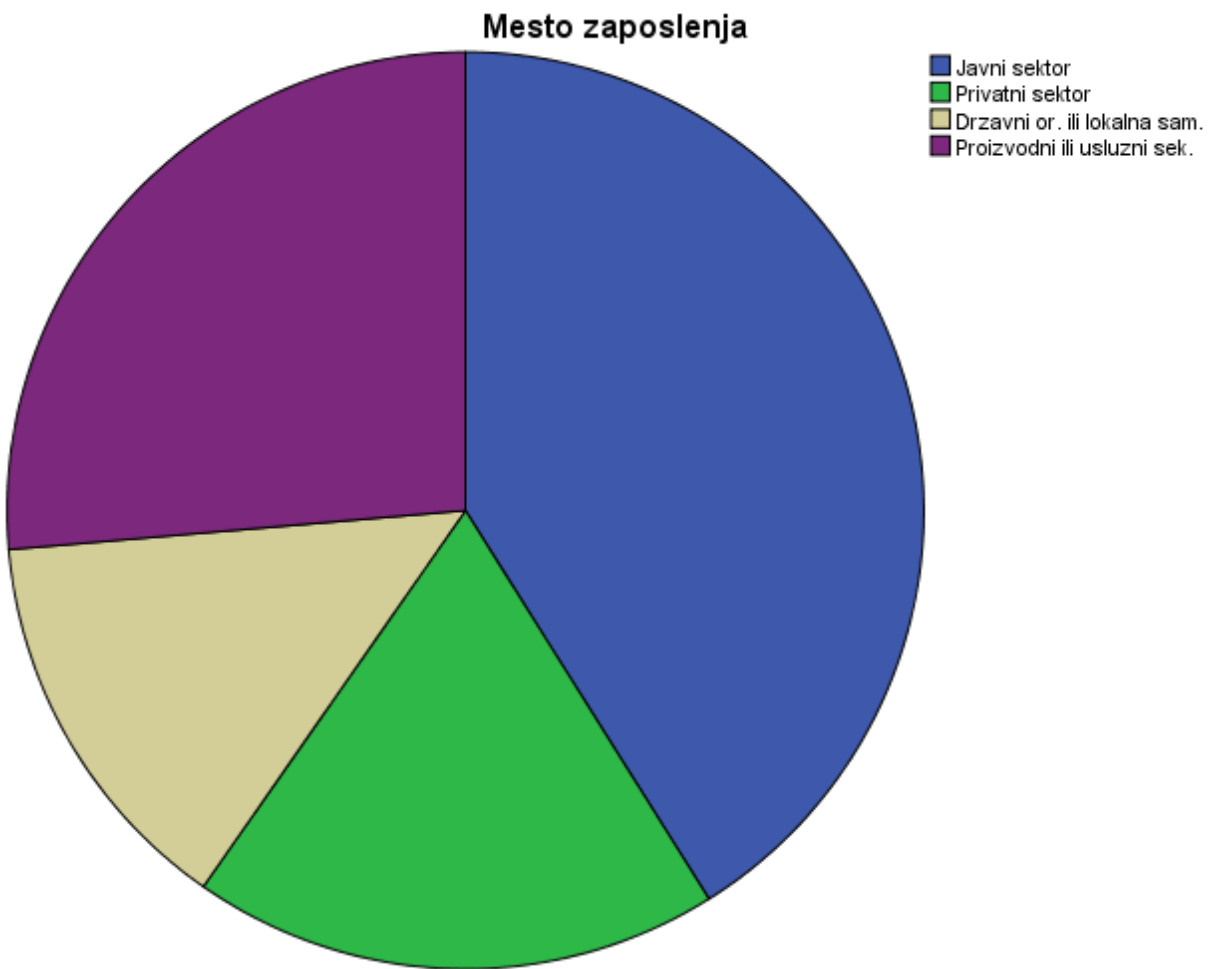


Табела 4. Структура испитаника по месту запослења

	Frequency	Valid Percent
Javni sektor	53	41.1
Privatni sektor	24	18.6
Drzavni or. ili lokalna sam.	18	14.0
Proizvodni ili uslužni sek.	34	26.4
Total	129	100.0

Табела 4. даје податак да је у јавном сектору запослено $n=53$ испитаника (41,1%); у приватном сектору $n=24$ испитаника (18,6%); у државном органу или јединици локалне самоуправе $n=18$ испитаника (14%) и у производној и/или услужној организацији $n=34$ испитаника (26,4%).

Графикон 4. Графички приказ испитаника у односу на место запослења по групама (%)



Табела 5. Структура испитаника по годинама радног стажа

	Frequency	Valid Percent
2	2	1.6
4	1	.8
5	6	4.7
6	4	3.1
7	2	1.6
8	4	3.1
9	5	3.9
10	3	2.3
11	3	2.3
12	10	7.8
13	2	1.6
14	2	1.6
15	4	3.1
16	4	3.1
17	10	7.8
18	3	2.3
19	4	3.1
20	9	7.0
22	3	2.3
23	3	2.3
24	2	1.6
25	3	2.3
26	1	.8
27	1	.8

28	2	1.6
29	9	7.0
30	7	5.4
32	3	2.3
34	3	2.3
35	5	3.9
36	4	3.1
37	4	3.1
38	1	.8
Total	129	100.0

Табела 5(а). Структура испитаника по годинама радног стажа – групни приказ

	Frequency	Valid Percent
1-10 god.	27	20.9
11-20 god.	50	38.8
21-30 god.	33	25.6
31-40 god.	19	14.7
Total	129	100.0

Табела 5(б). Дескриптивна статистика испитаника у односу на године радног стажа

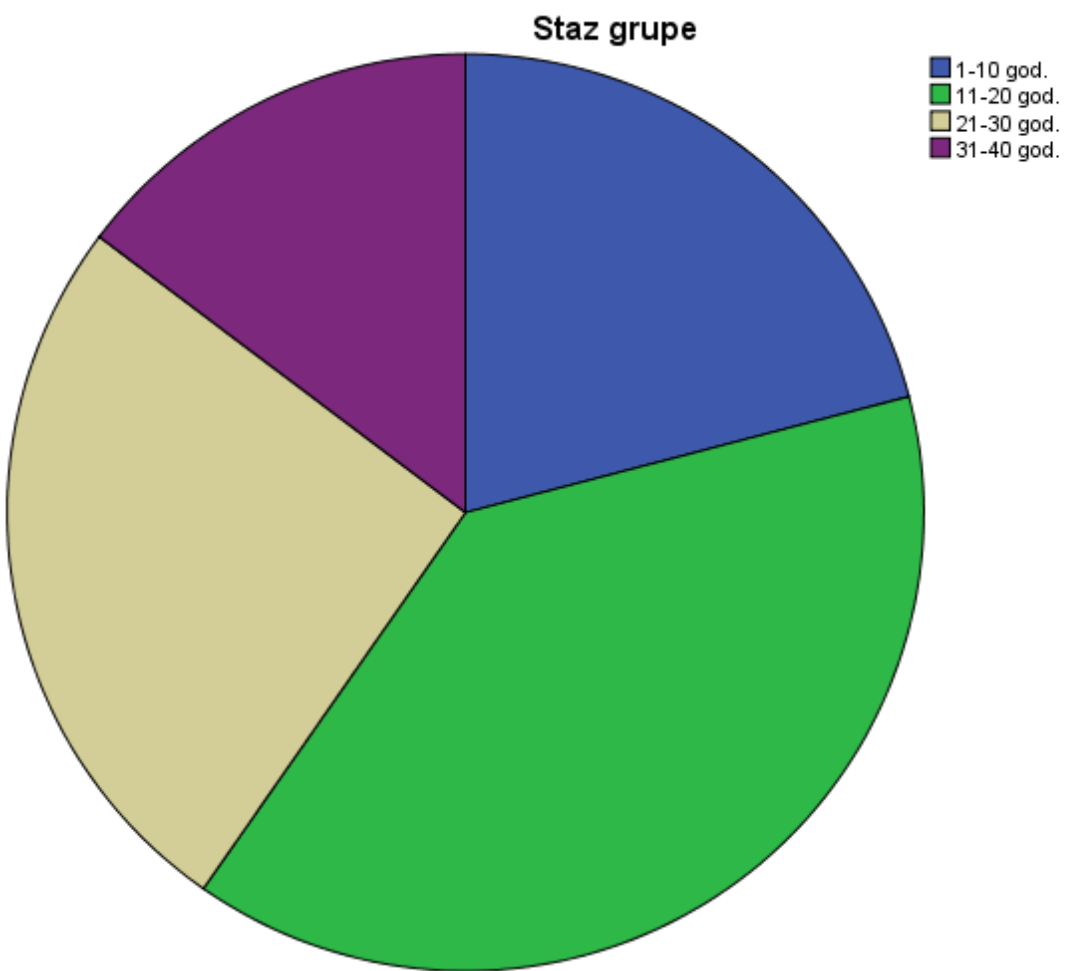
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Godine radnog staza	129	2	38	19.65	9.922
Valid N (listwise)	129				

Табела 5. даје детаљан податак о структури испитаника по радном стажу.

Табела 5(а) показује структуру испитаника по радном стажу – групни приказ, која је сумирана по групама које су подељене у четири распона. У групи од 1-10 година имамо $n=27$ испитаника (20,9%); у групи од 11-20 година имамо $n= 50$ испитаника (38,8%); у групи од 21-30 година имамо $n= 33$ испитаника (25,6 %) и у групи са најдужим радним стажом од 31-40 година имамо $n= 19$ испитаника (14,7%).

Табела 5(б) садржи податке које смо добили применом дескриптивне статистике који нам показују да међу испитаницима $n=129$ распон година радног стажа варира од минимално 2 до максимално 38 година. Просечан радни стаж испитаника је 19,65 година.

График 5. Графички приказ испитаника у односу на године радног стажа по групама (%)

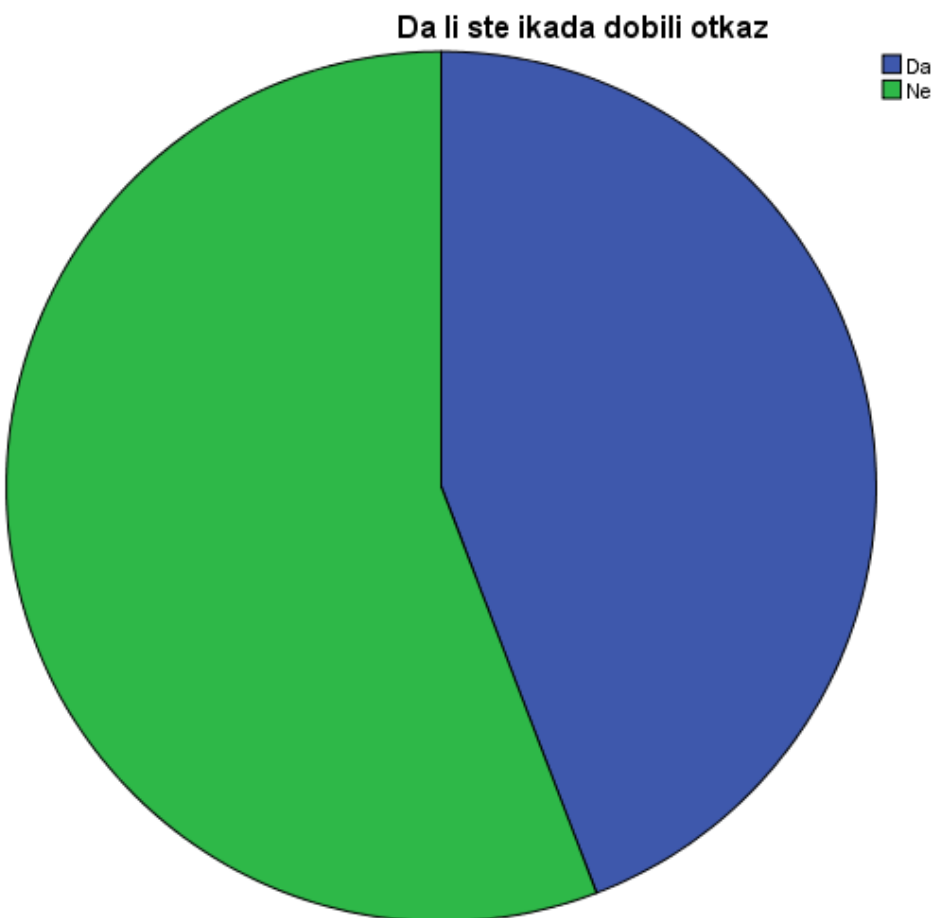


6. Одговор испитаника на питање: *Да ли су икада добили отказ?*

	Frequency	Valid Percent
Da	57	44.2
Ne	72	55.8
Total	129	100.0

Табела 6. показује да је међу испитаницима велики број оних који су бар једном у току запослености добили отказ $n=57$ (44,2%), док $n=72$ (55,8%) није имало такво искуство.

График 6. Графички приказ испитаника у односу на податак о добијеном отказу (%)



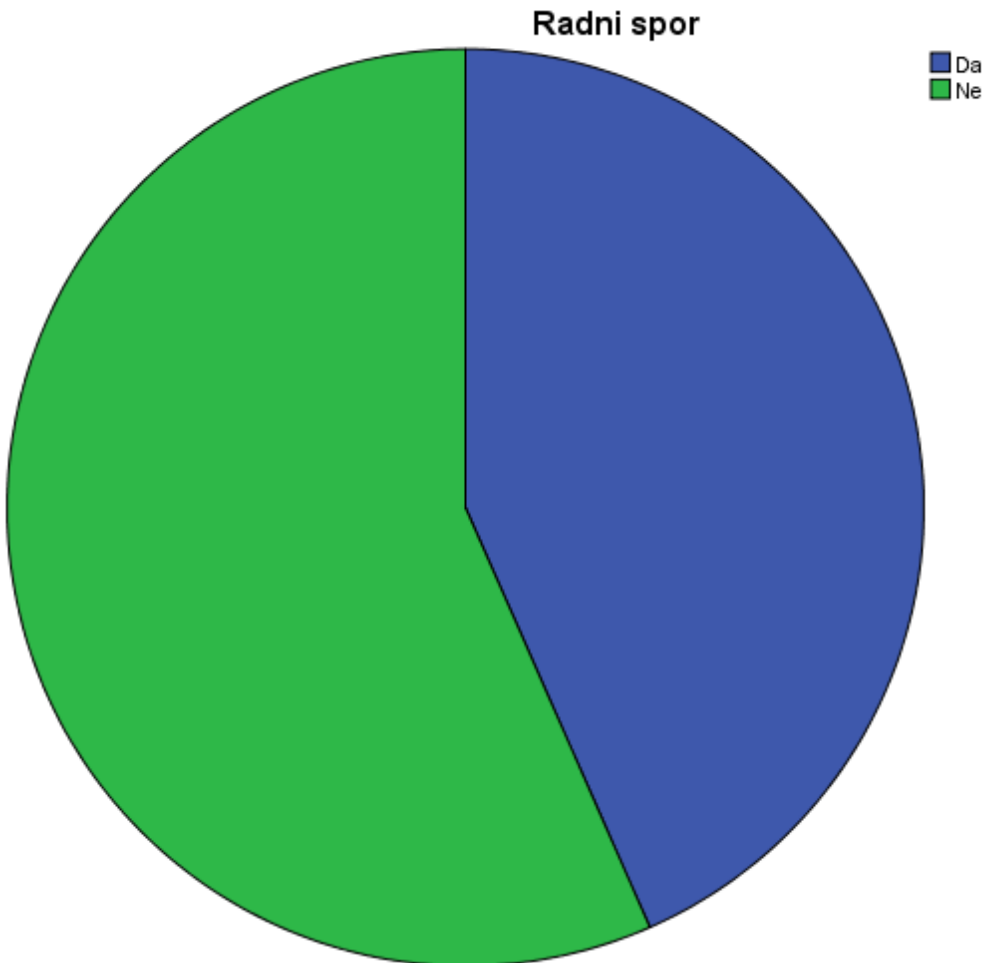
Табела 7. Одговор на питање постављено испитаницима: *Да ли сте икада водили радни спор?*

	Frequency	Valid Percent
Da	56	43.4
Ne	73	56.6
Total	129	100.0

Ова табела показује такође високу заступљеност вођења радног спора од стране испитаника. Да су водили радни спор изјаснило се $n=56$ (43,4%), док $n=73$ (56,6%) није водило радни спор.

Упоредивањем податка добијеног анализом претходног питања (Да ли су икада добили отказ?) овај податак указује на то да од свих испитаника који су добијали отказ само један није водио радни спор.

График 7. Графички приказ испитаника у односу на податак о вођењу радног спора због добијеног отказа (%)



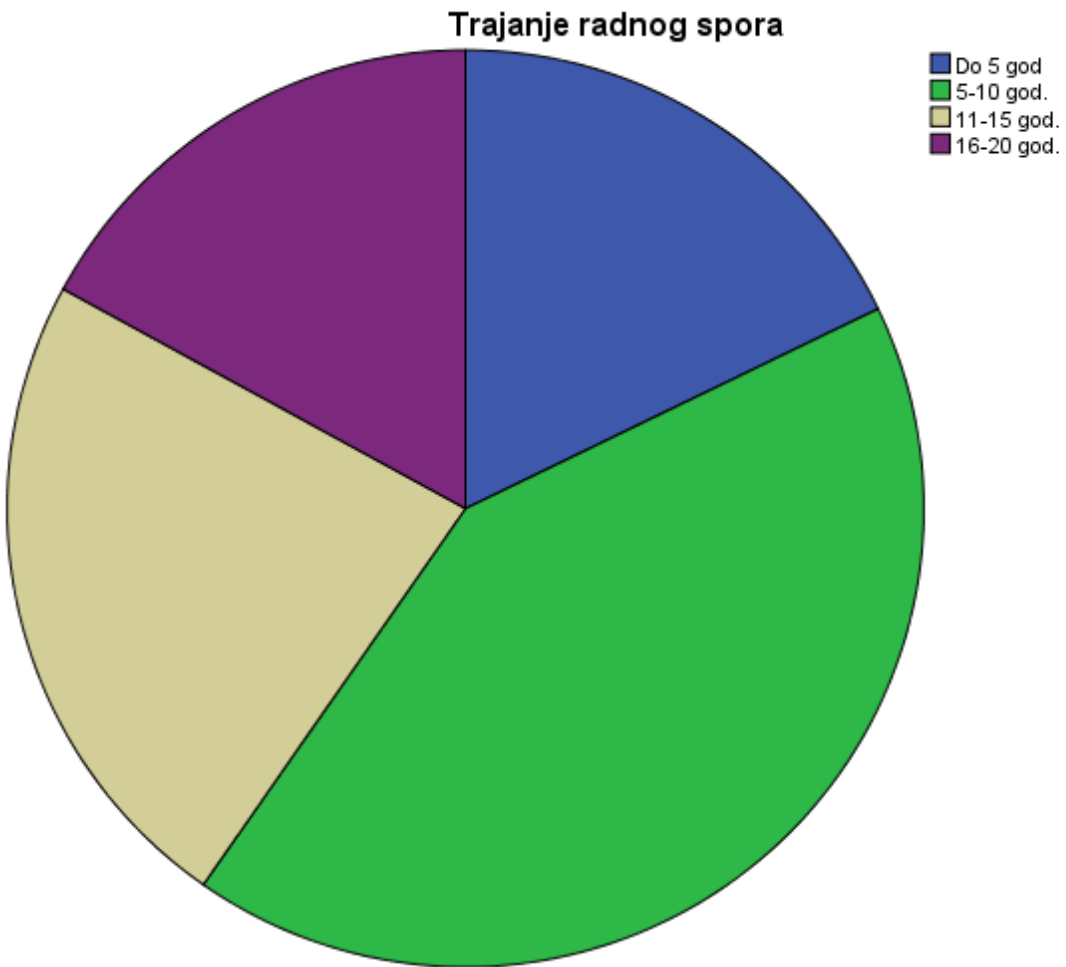
8. Приказ сазнања испитаника о трајању радног спора (из сопственог искуства или по сазнању)

	Frequency	Valid Percent
Do 5 god	23	17.8
5-10 god.	54	41.9
11-15 god.	30	23.3
16-20 god.	22	17.1
Total	129	100.0

Табела 8. даје податак о сопственом искуству стеченом вођењем радног спора, односно претпостављеној дужини трајања радног спора. Подаци су сумирани по групама које су подељене у четири распона. У групи која се изјаснила да по њеном сазнању радни спор траје до 5 година имамо $n=23$ испитаника (17,8%); у групи која тврди да спор траје од 5-10 година имамо $n= 54$ испитаника (41,9%); у групи која сматра да је трајање процеса од 11-15 година имамо $n= 30$ испитаника (23,3%) и у групи која дели став да је трајање радног спора од 16-20 година имамо $n= 22$ испитаника (17,1%).

Преовлађује група испитаника која сматра да радни спор траје од 5-10 година, док је најмање оних који сматрају да спор траје 16-20 година, одмах после њих су рангирани они који сматрају да радни спор траје далеко краће, односно до 5 година.

График 8. Графички приказ става испитаника о трајању радног спора због добијеног отказа (%)

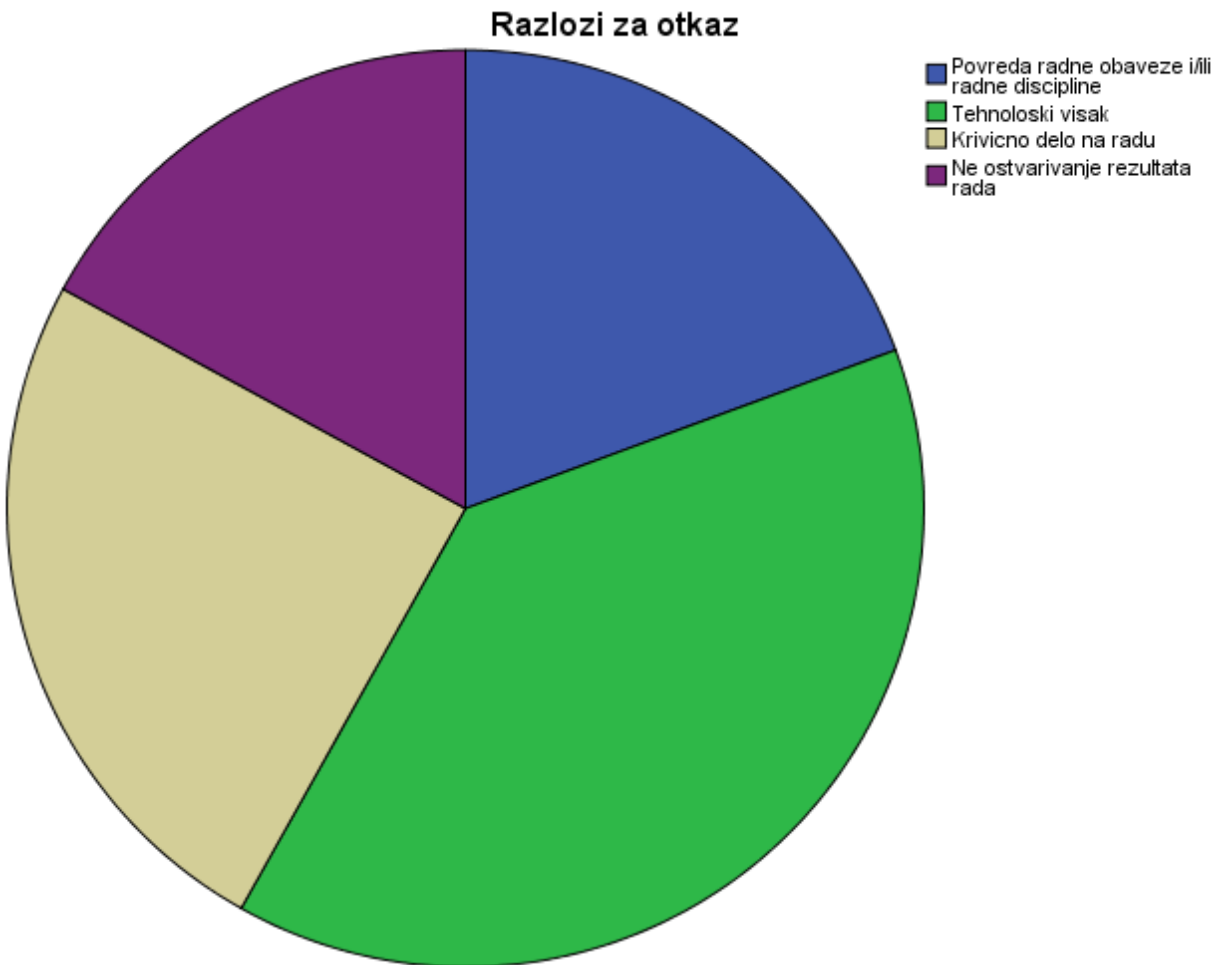


9. Приказ изјашњавања испитаника о најчешћим разлозима за добијање отказа

	Frequency	Valid Percent
Povreda radne obaveze i/ili radne discipline	25	19.4
Tehnoloski visak	50	38.8
Krivicno delo na radu	32	24.8
Ne ostvarivanje rezultata rada	22	17.1
Total	129	100.0

Табела 9. даје податак да највећи број $n=50$ испитаника (38,8%) сматра да је најчешћи разлог за отказ проглашење запосленог технолошким вишком, затим $n=32$ испитаника (24,8%) као следећи по учесталости разлог за отказ наводе извршење кривичног дела на раду. Да је разлог за отказ повреда радне обавезе, односно радне дисциплине изјаснило се $n=25$ испитаника (19,4%), док $n=22$ испитаника (17,1%) сматра да је најчешћи разлог за отказ неостваривање резултата рада.

График 9. Графички приказ изјашњавања испитаника о најчешћим разлозима за добијање отказа (%)

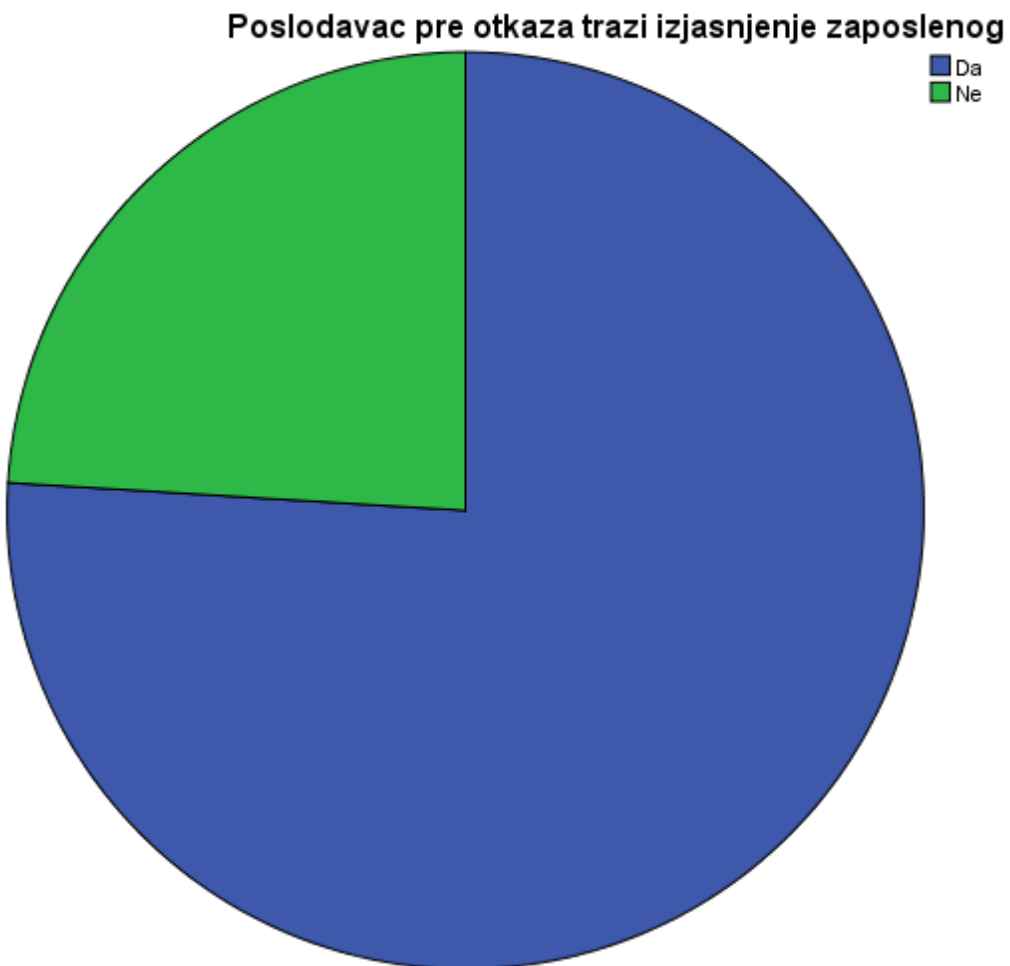


Табела 10. Приказ одговора испитаника на постављено питање: *Да ли послодавац пре доношења решења о отказу тражи изјашњење запосленог?*

	Frequency	Valid Percent
Da	98	76.0
Ne	31	24.0
Total	129	100.0

Табела 10. показује да велики број испитаника $n=98$ испитаника (76%) сматра да послодавац поштује обавезу да тражи да се запослени изјасни о наведеним разлозима за давање отказа, на супрот испитаницима $n=31$ (24%) који сматрају да послодавац то не чини.

График 10. Графички приказ изјашњавања испитаника о томе да ли послодавац пре доношења решења о отказу тражи изјашњење запосленог (%)

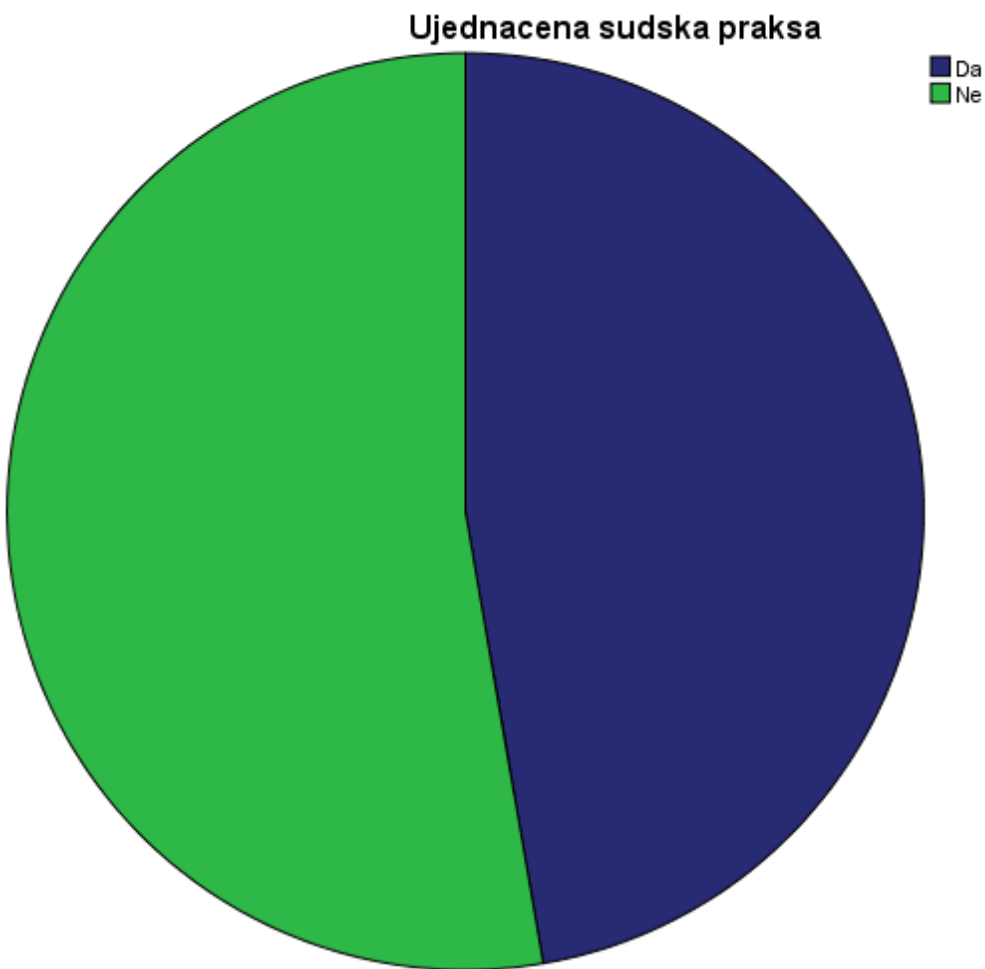


Табела 11. Приказ одговора испитаника на постављено питање: *Да ли у области Радног права постоји уједначена судска пракса?*

	Frequency	Valid Percent
Da	61	47.3
Ne	68	52.7
Total	129	100.0

Табела 11. показује да $n=61$ испитаника (47,3%) сматра да је у области Радног права уједначена судска пракса, док $n=68$ (52,7%) сматрају да судска пракса није уједначена.

График 11. Графички приказ изјашњавања испитаника о томе да ли у области Радног права постоји уједначена судска пракса? (%)



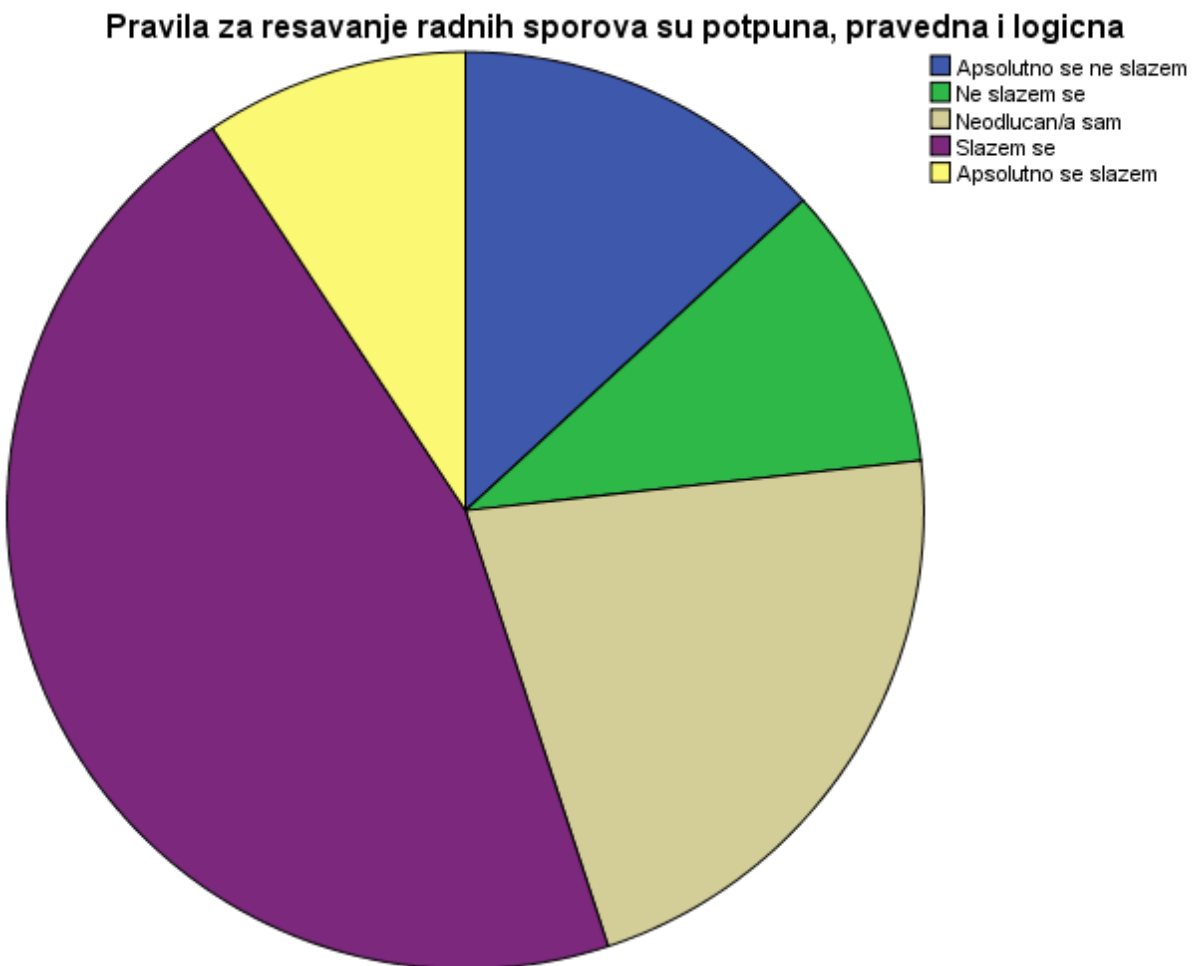
Табела 12. Став испитаника у вези са тврдњом да су *Правила за решавање радних спорова потпуна, праведна и логична*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	17	13.2
Ne slazem se	13	10.1
Neodlucan/a sam	28	21.7
Slazem se	59	45.7
Apsolutno se slazem	12	9.3
Total	129	100.0

Табела 12. даје податак о ставовима испитаника у односу на изнету тврдњу да су *Правила за решавање радних спорова потпуна, праведна и логична*:

Са овом тврдњом $n=59$ (45,7%) испитаника се слаже; $n=28$ (21,7%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=17$ (13,2%) апсолутно се не слаже и $n=13$ (10,1%) се не слаже.

График 12. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да су *Правила за решавање радних спорова потпуна, праведна и логична* (%)



Табела 13. Став испитаника у вези са тврдњом да су *Судије за решавање радних спорова су компетентне и самосталне у свом раду*

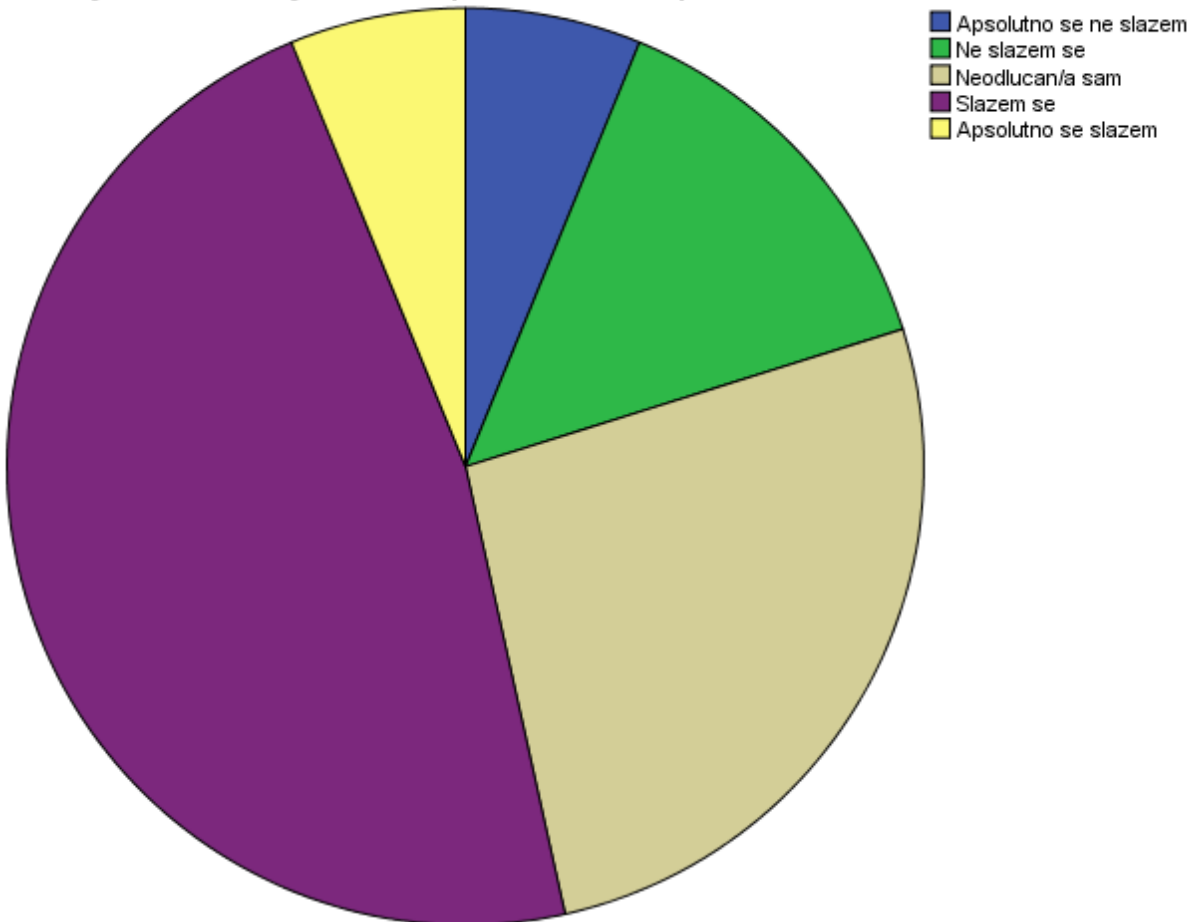
	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	8	6.2
Ne slazem se	18	14.0
Neodlucan/a sam	34	26.4
Slazem se	61	47.3
Apsolutno se slazem	8	6.2
Total	129	100.0

Табела 13. даје податак о ставовима испитаника у односу на изнету тврдњу да су: *Судије за решавање радних спорова су компетентне и самосталне у свом раду*

Одговори испитаника показују да $n=61$ (47,3%) се слаже; $n=34$ (26,4%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=18$ (14%) се не слаже, док су категорије испитаника које се апсолутно не слажу и категорија испитаника које се апсолутно слажу изједначене, односно на обе тврдње одговор је дало по $n=8$ (6,2%) испитаника.

График 13. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да су *Судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду* (%)

Sudije za resavanje radnih sporova su kompetentne i samostalne u svom radu



Табела 14. Став испитаника у вези са тврдњом да *Судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	7	5.4
Ne slazem se	74	57.4
Neodlucan/a sam	25	19.4
Slazem se	20	15.5
Apsolutno se slazem	3	2.3
Total	129	100.0

У табели 14. дати су одговори испитаника који показују да $n=74$ (57,4%) се не слаже; $n=25$ (19,4%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=20$ (15,5%) се слаже; $n=7$ (5,4%) апсолутно се не слаже и $n=3$ (2,3%) апсолутно се слаже.

График 14. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду* (%)

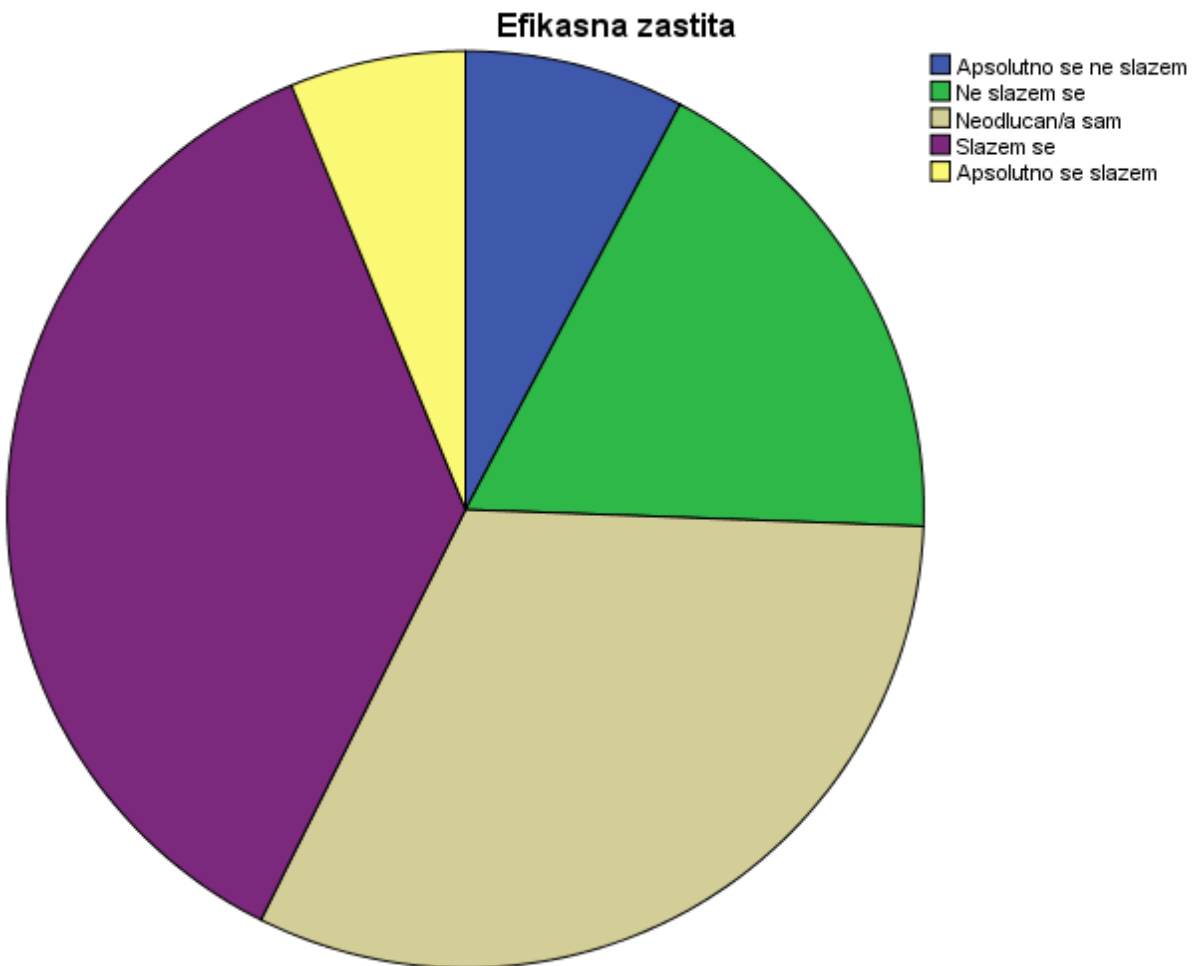


Табела 15. Став испитаника у вези са тврдњом да *Судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	10	7.8
Ne slazem se	23	17.8
Neodlucan/a sam	41	31.8
Slazem se	47	36.4
Apsolutno se slazem	8	6.2
Total	129	100.0

Табела 15. даје одговоре испитаника који показују да $n=47$ (36,4%) се слаже; $n=41$ (31,84%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=23$ (17,85%) се не слаже; $n=10$ (7,8%) апсолутно се не слаже и $n=8$ (6,2%) апсолутно се не слаже.

График 15. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа (%)*

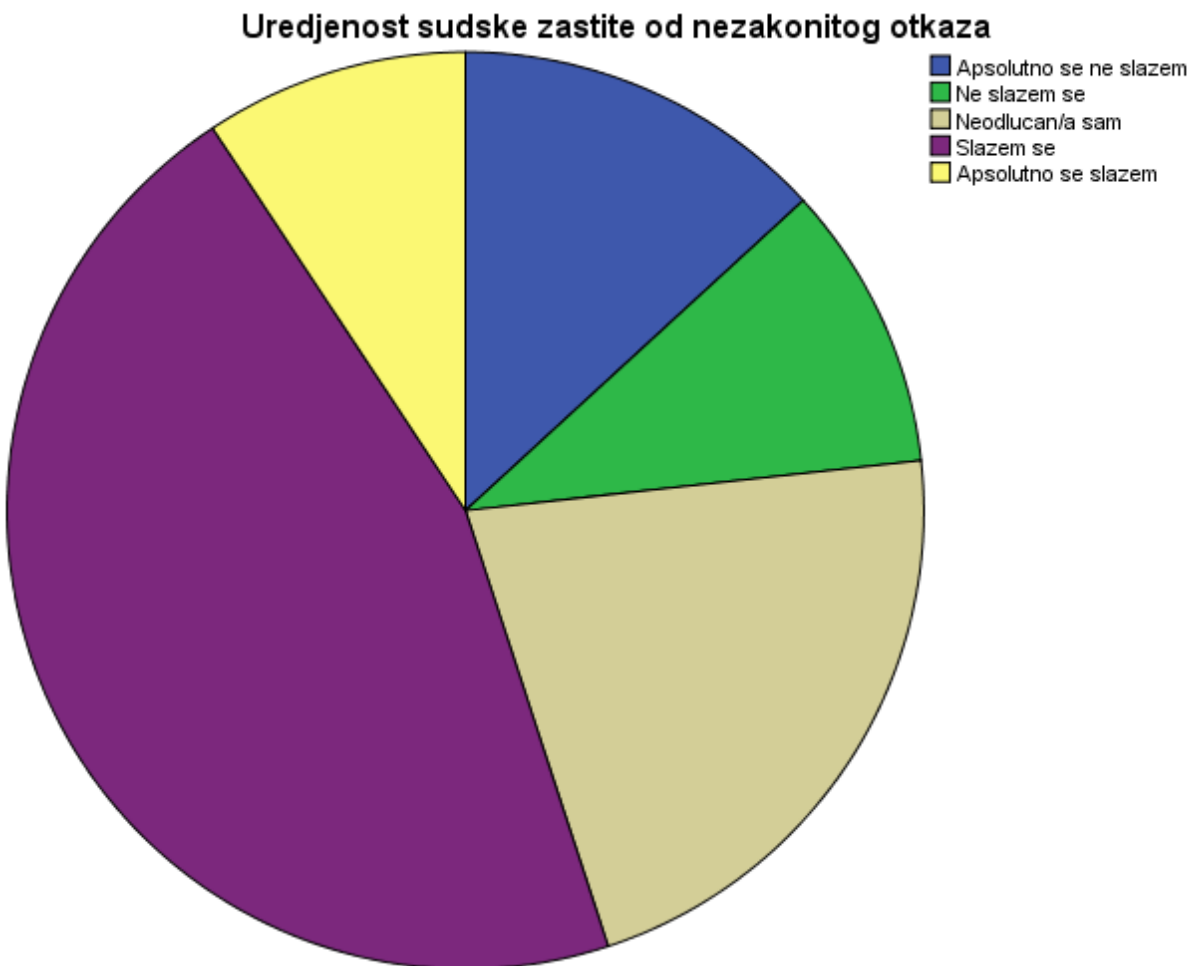


Табела 16. Став испитаника у вези са тврдњом да је *Систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	17	13.2
Ne slazem se	13	10.1
Neodlucan/a sam	28	21.7
Slazem se	59	45.7
Apsolutno se slazem	12	9.3
Total	129	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 16. показују да $n=59$ (45,7%) испитаника се слаже; $n=28$ (21,7%) испитаника је неодлучно, или нема формиран став; $n=17$ (13,2%) апсолутно се не слаже; $n=13$ (10,1%) се не слаже се; $n=12$ (9,3%) апсолутно се слаже.

График 16. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да је *Систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен* (%)

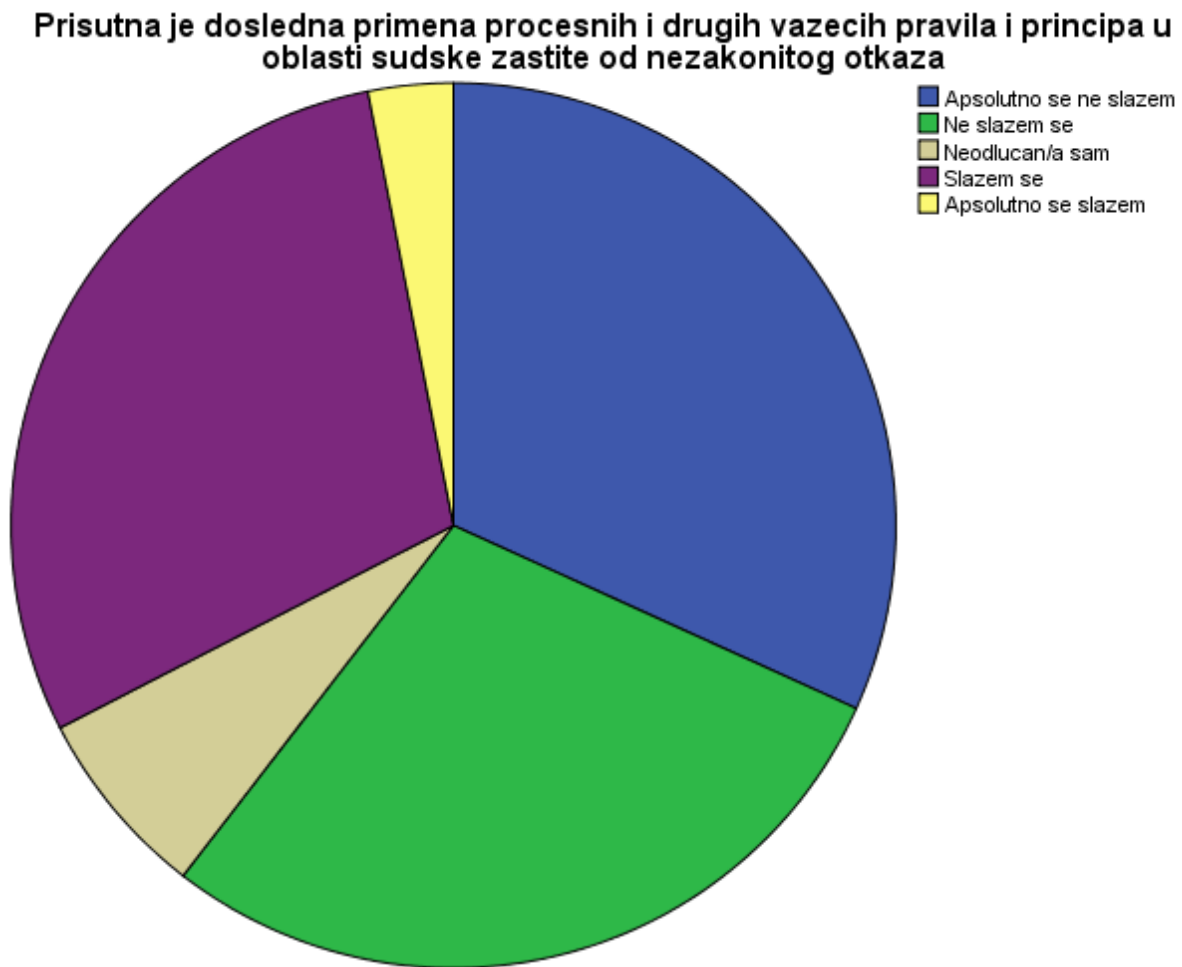


Табела 17. Став испитаника у вези са тврдњом да је *Присутна доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у области судске заштите од незаконитог отказа*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	41	31.8
Ne slazem se	37	28.7
Neodlucan/a sam	9	7.0
Slazem se	38	29.5
Apsolutno se slazem	4	3.1
Total	129	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 17. показују да се $n=41$ (41,8%) испитаника апсолутно не слаже; $n=38$ (29,5%) се слаже; $n=37$ (28,7%) се не слаже; $n=9$ (7%) је неодлучно, или нема формиран став и $n=4$ (3,1%) апсолутно се слаже.

График 17. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да је *Присутна је доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у области судске заштите од незаконитог отказа* (%)



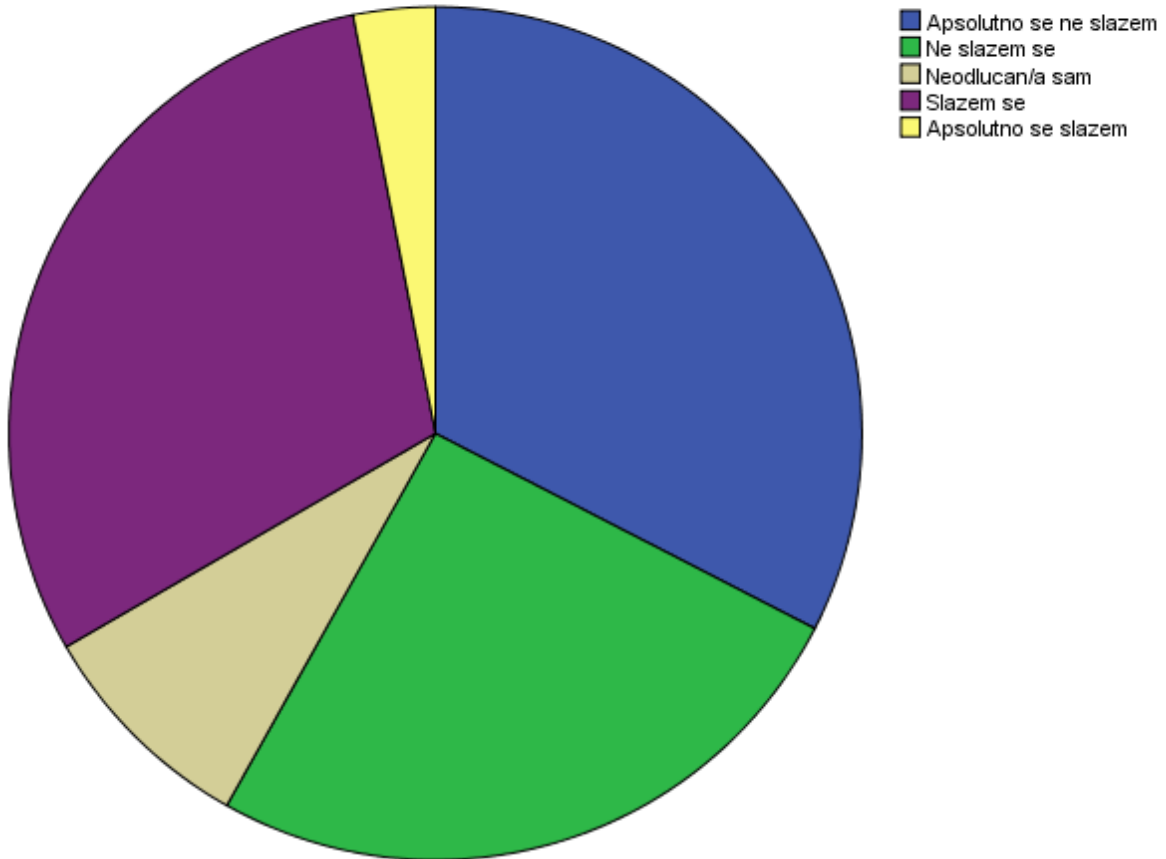
Табела 18. Став испитаника у вези са тврдњом да су *Представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	42	32.6
Ne slazem se	33	25.6
Neodlucan/a sam	11	8.5
Slazem se	39	30.2
Apsolutno se slazem	4	3.1
Total	129	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 18. показују да се $n=42$ (32,6%) испитаника апсолутно не слаже; $n=39$ (30,2%) се слаже; $n=33$ (25,6%) се не слаже; $n=11$ (8,5%) је неодлучно, или нема формиран став и $n=4$ (3,1%) се апсолутно слаже.

График 18. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да су *Представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања (%)*

Predstavnici tuzilacke i tuzene strane u radnom sporu o zakonitosti otkaza datog zaposlenom su profesionalni, odgovorni i zainteresovani za uspesno resavanje spornih pitanja



Табела 19. Став испитаника у вези са тврдњом да *Судска пракса показује да се радни спорови правовремено и праведно окончавају*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	44	34.1
Ne slazem se	34	26.4
Neodlucan/a sam	7	5.4
Slazem se	40	31.0
Apsolutno se slazem	4	3.1
Total	129	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 19. показују да се $n=44$ (34,1%) испитаника апсолутно не слаже; $n=40$ (31%) се слаже; $n=34$ (26,4%) се не слаже; $n=7$ (5,4%) је неодлучно, или нема формиран став и $n=4$ (3,1%) апсолутно се слаже.

График 19. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Судска пракса* показује да се радни спорови *правовремено и праведно* окончавају (%)

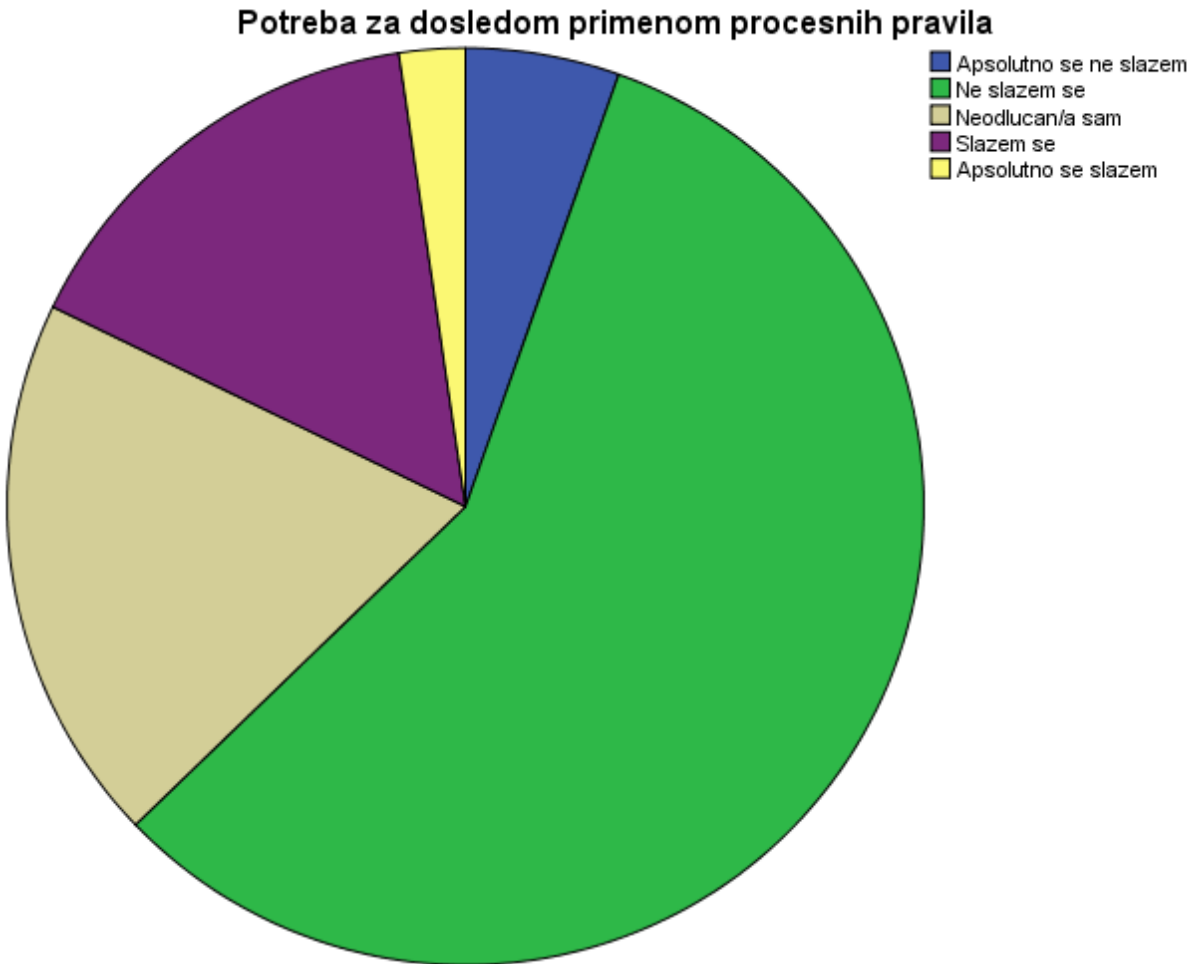


Табела 20. Став испитаника у вези са тврдњом да *Постоји потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	7	5.4
Ne slazem se	74	57.4
Neodlucan/a sam	25	19.4
Slazem se	20	15.5
Apsolutno se slazem	3	2.3
Total	129	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 20. показују да се $n=74$ (57,4%) испитаника не слаже; $n=25$ (19,4%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=20$ (15,5%) се слаже; $n=7$ (5,4%) апсолутно се не слаже; $n=3$ (2,3%) апсолутно се слаже.

График 20. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Постоји потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа* (%)



7.2.2. Корелациона анализа на основу добијених података из упитника за запослене

Хипотетички оквир истраживања у докторској дисертацији чине једна генерална (општа) и четири посебне хипотезе истраживања.

Ова фаза истраживања омогућава нам да утврдимо да ли постоји статистички значајна повезаност између изабраних варијабли које смо одредили као погодне за истраживање и класификовали их као независне или зависне варијабле, са циљем да тестирамо постављене хипотезе и утврдимо да ли се оне прихватају.

Статистичка значајност корелација тестирана је уз помоћ дескриптивне статистике (descriptive statistic, chi-square test and measures of association). Помоћу chi-square теста утврђивали смо да ли изабране варијабле дефинисане као ставови испитаника статистички значајно повезане.

Gamma статистика омогућила нам је да утврдимо какве је јачине и смера мера асоцијације.

Да бисмо утврдили коефицијент корелације и јачину везе између варијабли тестирали смо варијабле применом Пирсоновог (Pearson) коефицијента корелације и Спермановог (Spearman) ранка корелационог коефицијента.

Добијени подаци приказани су табеларно и графички.

Тестирање генералне хипотезе истраживања

Генерална (општа) хипотеза истраживања у овој докторској дисертацији гласи: *Што су правила за решавање радних спорова потпунија, праведнија, прихватљивија и логичнија, то су и претпоставке за успешну и ефикасну заштиту запослених у судском поступку од незаконитог отказа веће и извесније.*

Да би се утврдило да ли постоји веза између варијабли која мери став да су *правила за решавање радних спорова потпуна, праведна, прихватљива и логична, и варијабле да је заштита запослених у судском поступку од незаконитог отказа успешна и ефикасна* користили смо Chi-Square тест и одговарајућу меру асоцијације.

Табела 21. Корелациона анализа варијабли за тестирање основне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	90.111 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	63.064	16	.000
Linear-by-Linear Association	24.955	1	.000
N of Valid Cases	129		

a. 18 cells (72.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .74.

Резултат из табеле 21. показује да је $\chi^2(16, 129) = 90.111, p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 22. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању основне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal Gamma by Spearman Correlation	.498	.091	4.892	.000
Interval by Interval Pearson's R	.424	.082	5.275	.000 ^c
N of Valid Cases	.442	.083	5.546	.000 ^c
	129			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

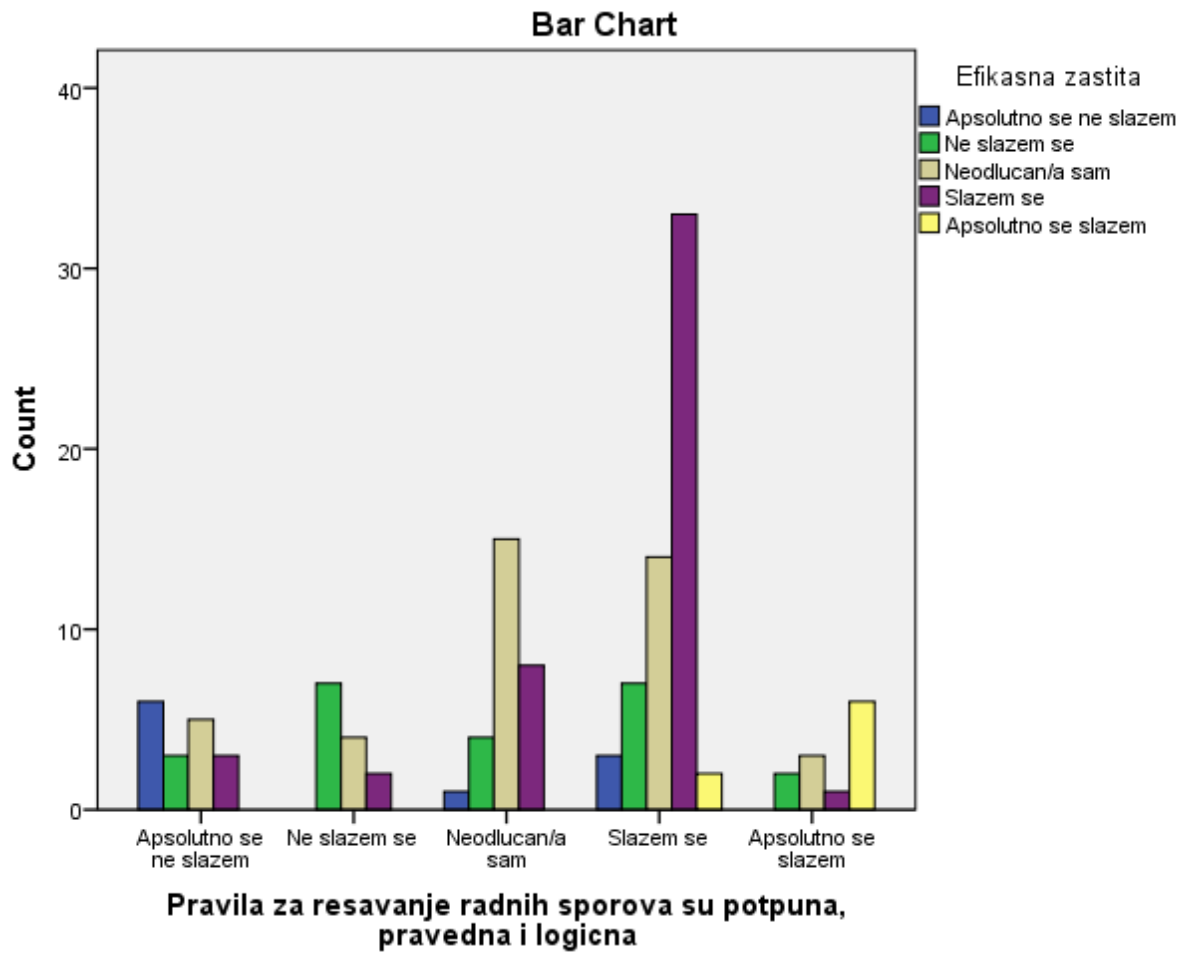
Табела 22. Мера асоцијације ($G = .498, p < 0.05$) показује да је веза позитивна и умерена што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да су *правила за*

решавање радних спорова потпуна, праведна, прихватљива и логична, то више подржава став да је заштита запослених у судском поступку од незаконитог отказа успешна и ефикасна. Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су правила за решавање радних спорова потпуна, праведна, прихватљива и логична, побољшава се предвиђање прихватања става да је заштита запослених у судском поступку од незаконитог отказа успешна и ефикасна за 49,8%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r_0=0.424$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијент) линеарне корелације $r=0.442$, $p<0.05$ показују да је веза позитивна и средње јака.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је генерална (основна) хипотеза потврђена.

График 21. Графички приказ корелације тестираних варијабли



Тестирање посебних хипотеза истраживања

Прва посебна хипотеза (Х-1) гласи: *Што су судије за решавање радних спорова компетентније и самосталније у свом раду, то су и изгледи за објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду већи и израженији.*

Табела 23. Корелациона анализа варијабли за тестирање прве помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	44.997 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	38.260	16	.001
Linear-by-Linear Association	15.022	1	.000
N of Valid Cases	129		

a. 18 cells (72.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .19.

Резултат приказан у табели 23. показује да је $\chi^2(16, 129) = 44.997$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 24. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању прве помоћне хипотезе

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal	by Gamma	.444	.102	3.915	.000
Ordinal	by Spearman Correlation	.318	.077	3.779	.000 ^c
Interval	by Pearson's R	.343	.071	4.109	.000 ^c
Interval					
N of Valid Cases		129			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

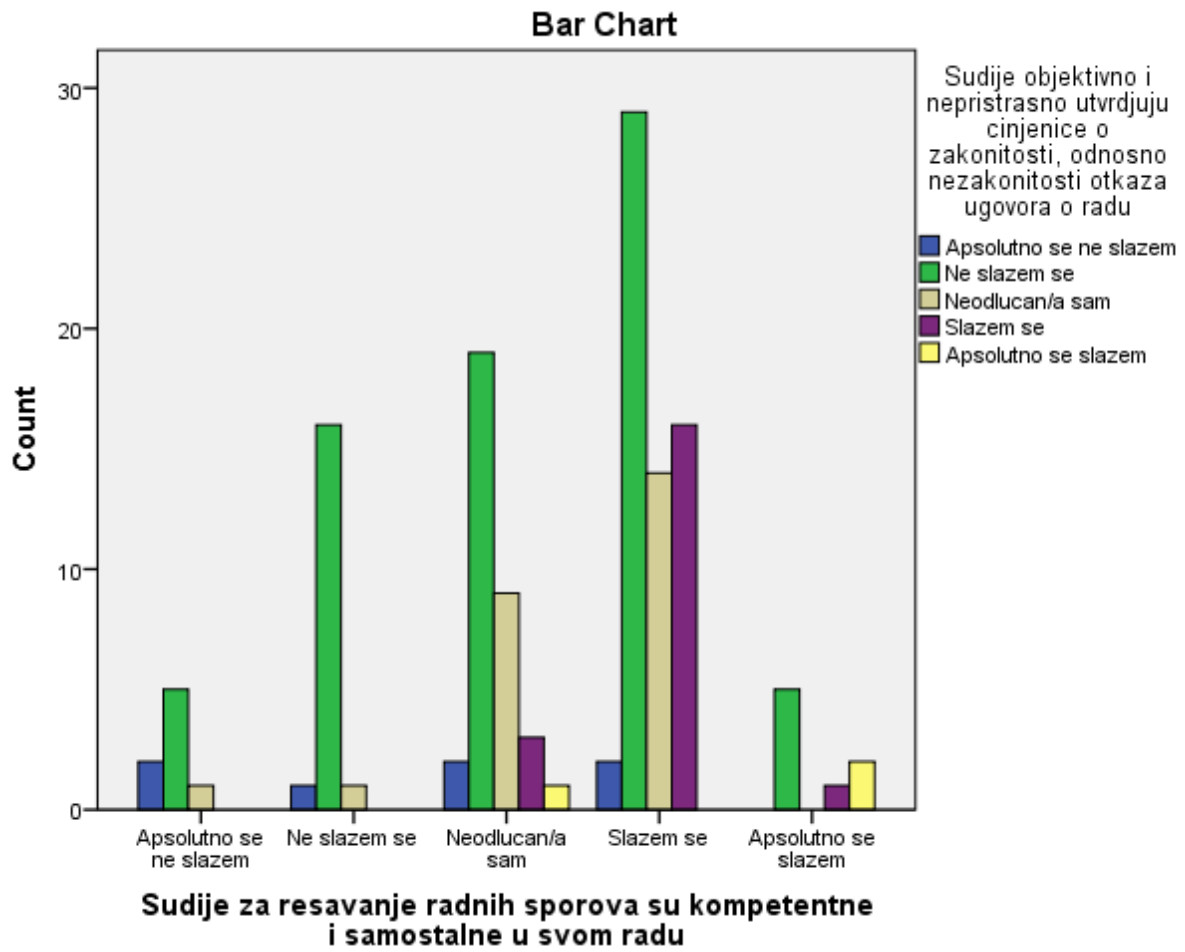
c. Based on normal approximation.

Табела 24. Мера асоцијације ($G=.444$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и умерена што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да су судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду, то више подржава став да је објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду. Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду, побољшава се предвиђање прихватања става да је објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду за 44,4%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r=.318$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.343$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и средње јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је прва помоћна хипотеза потврђена.

График 22. Графички приказ корелације тестираних варијабли



Друга посебна хипотеза (Х-2) гласи: *Што је систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређенији и у пракси потврђенији, то је и потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области израженија и очигледнија.*

Табела 25. Корелациона анализа варијабли за тестирање друге помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	36.667 ^a	16	.002
Likelihood Ratio	34.142	16	.005
Linear-by-Linear Association	13.548	1	.000
N of Valid Cases	129		

a. 17 cells (68.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .28.

Резултат приказан у табели 25. показује да је $\chi^2(16, 129) = 36.667$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 26. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању друге помоћне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.	
Ordinal by Ordinal	Gamma	.403	.103	3.618	.000
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.303	.080	3.584	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	.325	.074	3.877	.000 ^c
N of Valid Cases		129			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

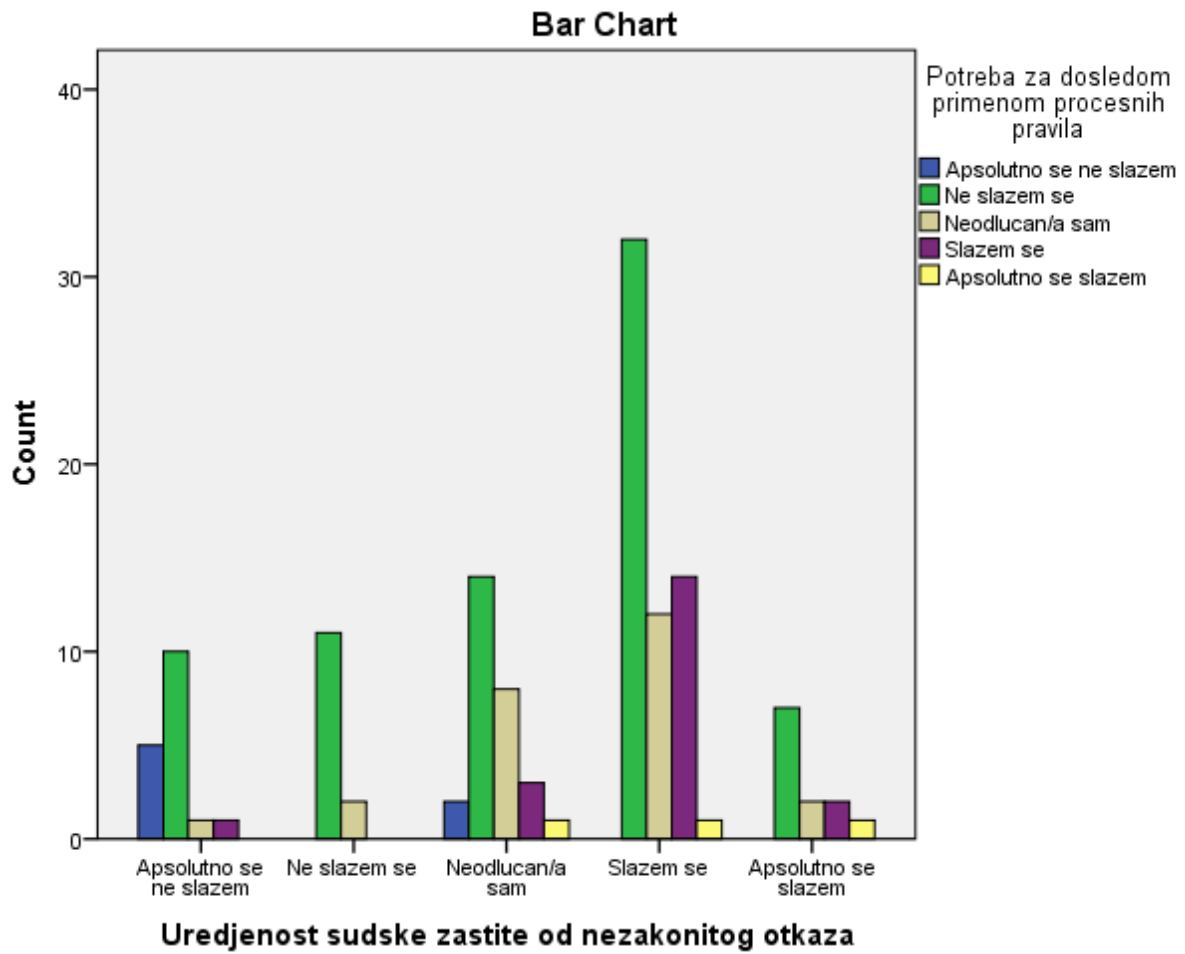
Табела 26. Мера асоцијације ($G=.403$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и умерена што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да је *систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен*, то више подржава став да је *потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области изражена и очигледна*.

Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су да је *систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен*, побољшава се предвиђање прихватања става да је *потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области изражена и очигледна* за 40,3%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r=.303$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.325$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и средње јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је друга помоћна хипотеза потврђена.

График 23. Графички приказ корелације тестираних варијабли



Трећа посебна хипотеза (Х-3) гласи: *Што су представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионалници, одговорници и заинтересованији за успешно решавање спорних питања, то су и шансе за правовремено и праведно окончање судског поступка веће и у пракси потврђеније.*

Табела 27. Корелациона анализа варијабли за тестирање треће помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	438.083 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	300.308	16	.000
Linear-by-Linear Association	122.358	1	.000
N of Valid Cases	129		

a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .12.

Резултат показује да је $\chi^2(16, 129) = 438.083$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 28. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању треће помоћне хипотезе

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal	by Gamma	.988	.011	37.967	.000
Ordinal	by Spearman Correlation	.972	.014	46.309	.000 ^c
Interval	by Pearson's R	.978	.010	52.479	.000 ^c
Interval					
N of Valid Cases		129			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

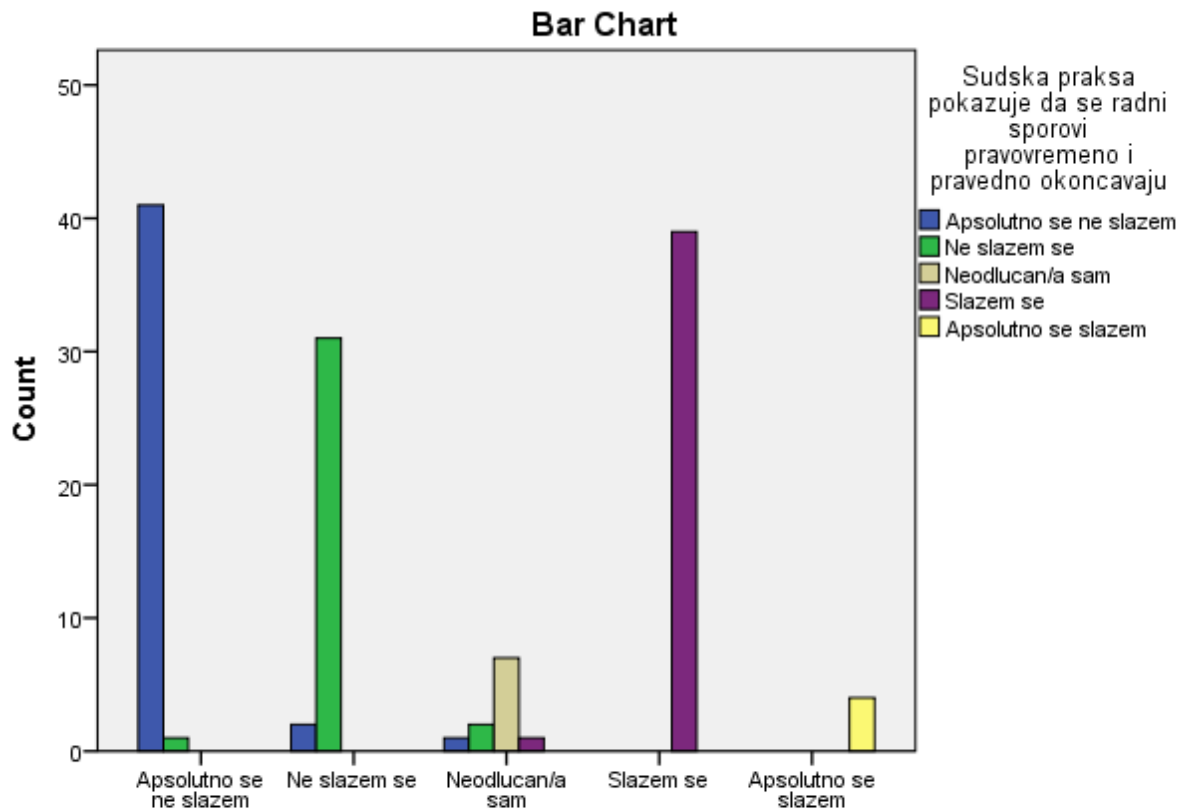
Табела 28. Мера асоцијације ($G=.988$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и јака што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да су *представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионалци, одговорни и заинтересованији за успешно решавање спорних питања*, то више подржава став да је *правовремено и праведно окончање судског поступка у пракси потврђено*.

Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су *представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионалци, одговорни и заинтересованији за успешно решавање спорних питања*, побољшава се предвиђање прихватања става да је *правовремено и праведно окончање судског поступка у пракси потврђено* за 98,8%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r=.972$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.978$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је трећа помоћна хипотеза потврђена.

График 24. Графички приказ корелације тестираних варијабли



Predstavници tuzilacke i tuzene strane u radnom sporu o zakonitosti otkaza datog zaposlenom su profesionalni, odgovorni i zainteresovani za uspesno resavanje spornih pitanja

Четврта посебна хипотеза (X-4) гласи: *Што је у овој области Радног права уједначенија судска пракса, то су веће шансе да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа.*

Табела 29. Корелациона анализа варијабли за тестирање четврте помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.338 ^a	4	.175
Likelihood Ratio	7.581	4	.108
Linear-by-Linear Association	.003	1	.959
N of Valid Cases	129		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.42.

Резултат приказан у табели 29. показује да је $\chi^2(4, 129) = 6.338, p > 0.05$, што значи да није утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 30. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању четврте помоћне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Gamma	-.026	.137	-.193	.847
Ordinal by Spearman Correlation	-.017	.088	-.191	.849 ^c
Interval by Pearson's R	-.005	.087	-.052	.959 ^c
Interval				
N of Valid Cases	129			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

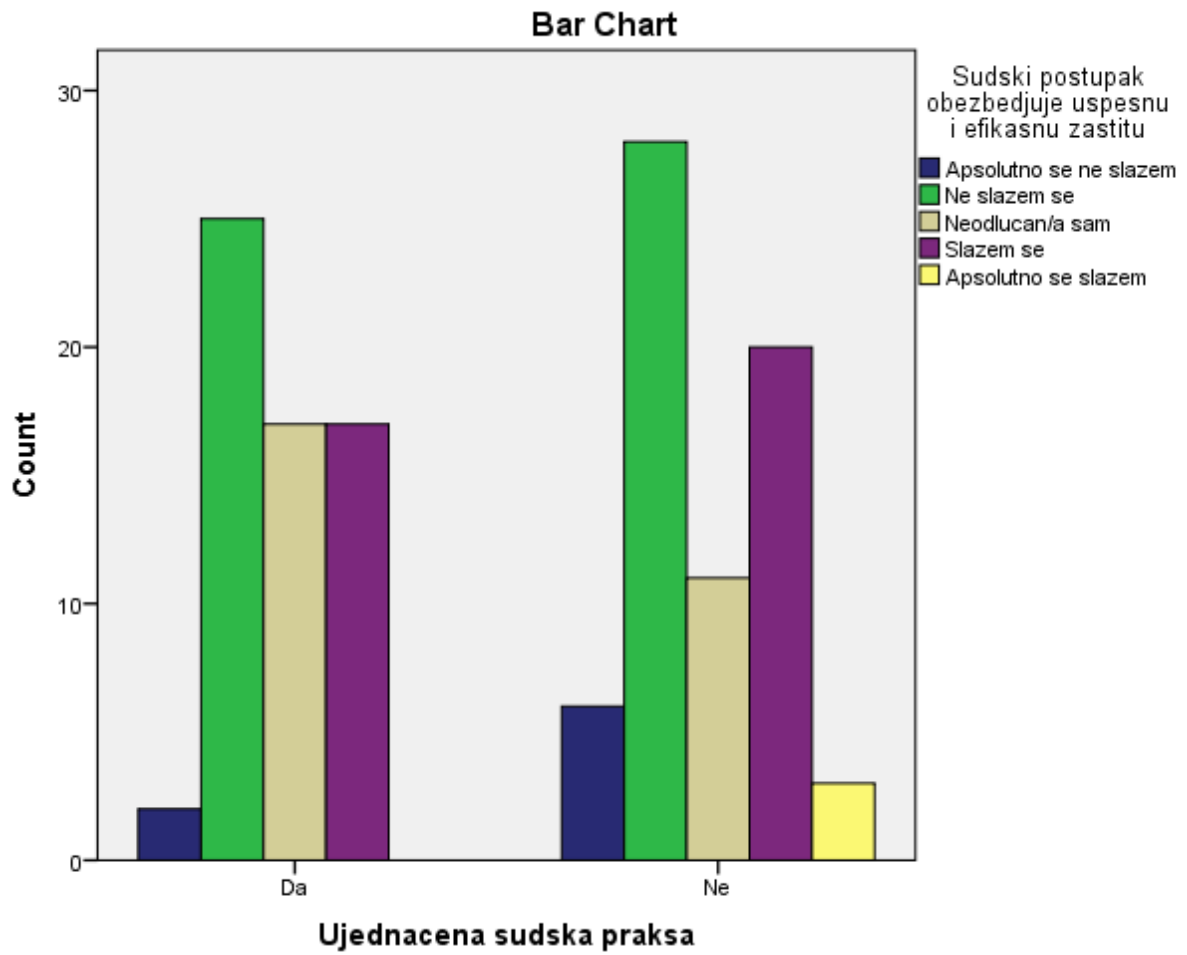
c. Based on normal approximation.

Табела 30. Мера асоцијације ($G=-.026$, $p>0.05$) показује да је веза инверзна и слаба што указује на непоуздан резултат јер познавањем нивоа прихватања тврдње да *што је у овој области Радног права уједначенија судска пракса*, побољшава се предвиђање прихватања става да *су веће шансе да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту од незаконитог отказа* за само 26%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r_s=-.017$, $p>0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијент) линеарне корелације $r=-.005$, $p>0.05$ показују да су корелације негативне и слабе и да не постоји статистички значајна повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да четврта помоћна хипотеза није потврђена.

График 25. Графички приказ корелације тестираних варијабли



7.3. Приказ резултата истраживања (судије и адвокати)

У првом делу истраживања, истоветно као и код истраживања резултата које смо добили од запослених, коришћена је дескриптивна статистика на скалама којима је описан узорак радно искуство и дат је преглед табела фреквенције (*Frequency Table*).

Табела фреквенције приказује све оно што смо дефинисали као вредности (*values*) приликом креирања варијабли. У првој колони *Frequency*, приказан је број опсервација, односно фреквенција на датој вредности испитиване варијабле.

Колона *Valid Percent* приказује само валидне случајеве, уз елиминисање недостајућих одговора.

За овај део анализе истраживања коришћен је део *SPSS* програма *Descriptive statistic-Frequencies*, при чему су резултати приказани табеларно и графички.

7.3.1. Подаци о испитаницима

Табела 31. Радно искуство судија и адвоката у области Радног права

	Frequency	Valid Percent
2	2	2.2
4	1	1.1
5	4	4.5
6	1	1.1
7	1	1.1
8	2	2.2
9	3	3.4
10	2	2.2
11	2	2.2

12	7	7.9
13	2	2.2
14	2	2.2
15	3	3.4
16	3	3.4
17	7	7.9
18	1	1.1
19	2	2.2
20	4	4.5
22	2	2.2
23	1	1.1
24	1	1.1
25	2	2.2
26	1	1.1
28	2	2.2
29	8	9.0
30	5	5.6
32	2	2.2
34	2	2.2
35	5	5.6
36	4	4.5
37	4	4.5
38	1	1.1
Total	89	100.0

Табела 31(а). Структура испитаника по годинама радног искуства у области Радног права– групни приказ

	Frequency	Valid Percent
1-10 godina	16	18.0
11-20	33	37.1
21-30 godina	22	24.7
31-40 godina	18	20.2
Total	89	100.0

Табела 31(б) Дескриптивна статистика испитаника у односу на радно искуство у области Радног права

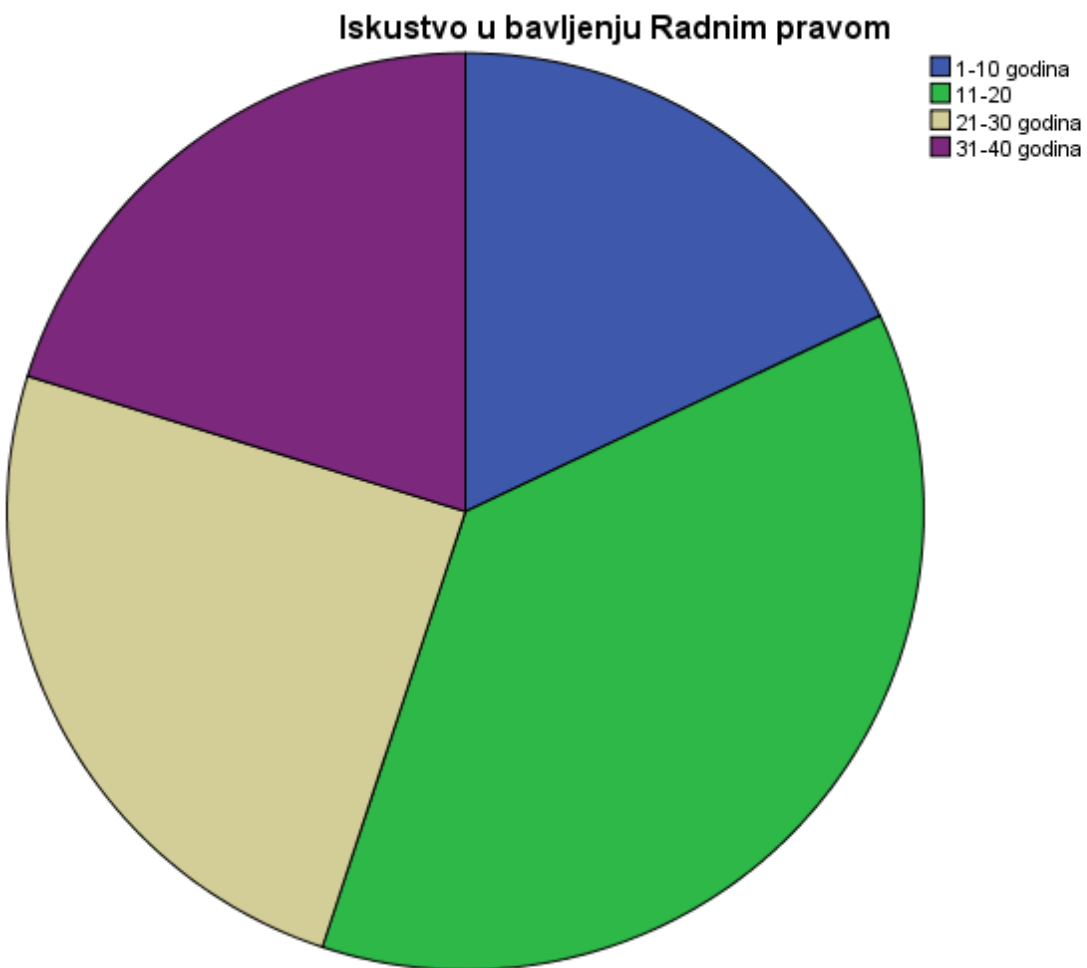
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iskustvo	89	2	38	20.83	10.463
Valid N (listwise)	89				

Табела 31. даје детаљан податак о старосној структури испитаника.

Табела 31(а) показује структуру испитаника по годинама радног искуства у области Радног права– групни приказ, која је сумирана по групама које су подељене у четири распона. У групи која има радно искуство од 1-10 година имамо $n=16$ испитаника (18%); у групи која има радно искуство од 11-20 година имамо $n= 33$ испитаника (37,1%); у групи од 21-30 година имамо $n= 22$ испитаника (24,7%) и у групи која има радно искуство у наведеној области од 31-40 година имамо $n= 18$ испитаника (20,2 %).

Табела 31(б) садржи податке које смо добили применом дескриптивне статистике који нам показују да је међу испитаницима $n=89$ распон радног искуства од минимално 2 до максимално 38 година. Просечно радно искуство свих испитаника је 20,83 год.

Графикон 26. Графички приказ испитаника у односу на искуство у бављењу Радним правом по групама (%)



Табела 32. Одговор испитаника на питање: *Да ли је у овој области потребна специјализација?*

	Frequency	Valid Percent
Da	46	51.7
Ne	43	48.3
Total	89	100.0

Табела 32. показује да се међу испитаницима $n=46$ (51,7%) позитивно изјаснило насупрот $n=43$ (48,3%) који су се негативно изјаснили на упит о потреби да се судије и адвокати додатно обуче и уско специјализују.

Графикон 27. Графички приказ мишљења испитаника о потреби за специјализацијом у бављењу Радним правом (%)

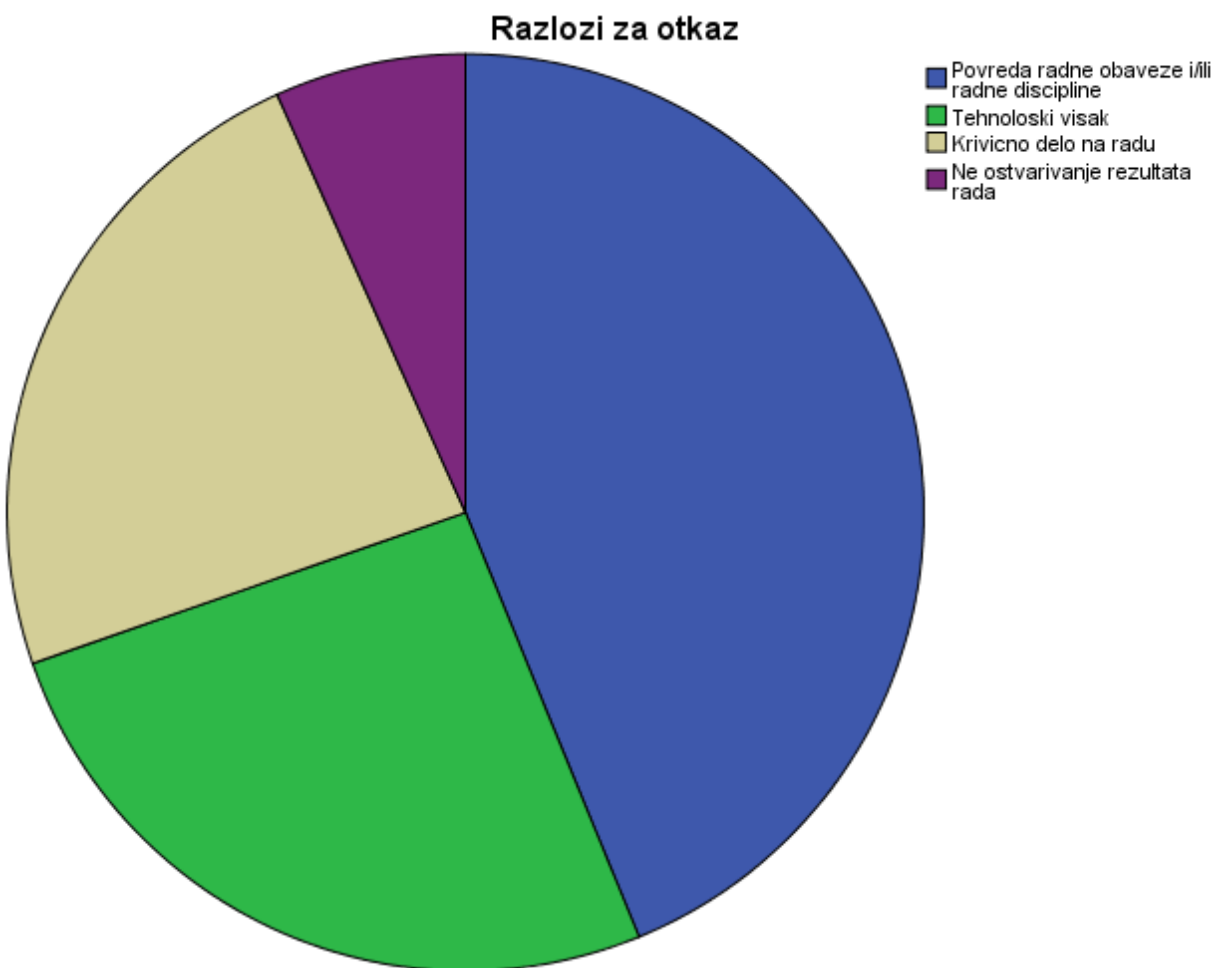


Табела 33. Приказ изјашњавања испитаника о најчешћим разлозима за добијање отказа

	Frequency	Valid Percent
Povreda radne obaveze i/ili radne discipline	39	43.8
Tehnoloski visak	23	25.8
Krivicno delo na radu	21	23.6
Ne ostvarivanje rezultata rada	6	6.7
Total	89	100.0

Табела 33. даје податак да највећи број $n=39$ испитаника (43,8%) сматра да је најчешћи разлог за отказ повреда радне обавезе односно радне дисциплине; $n=23$ испитаника (25,8%) сматра да је главни узрок проглашење запосленог технолошким вишком; $n=21$ испитаника (23,6%) као разлог за отказ наводе извршење кривичног дела на раду; неостваривање резултата рада као разлог за отказ наводи $n=6$ испитаника (6,7%).

Графикон 28. Графички приказ рангирања разлога за отказ од стране испитаника (%)

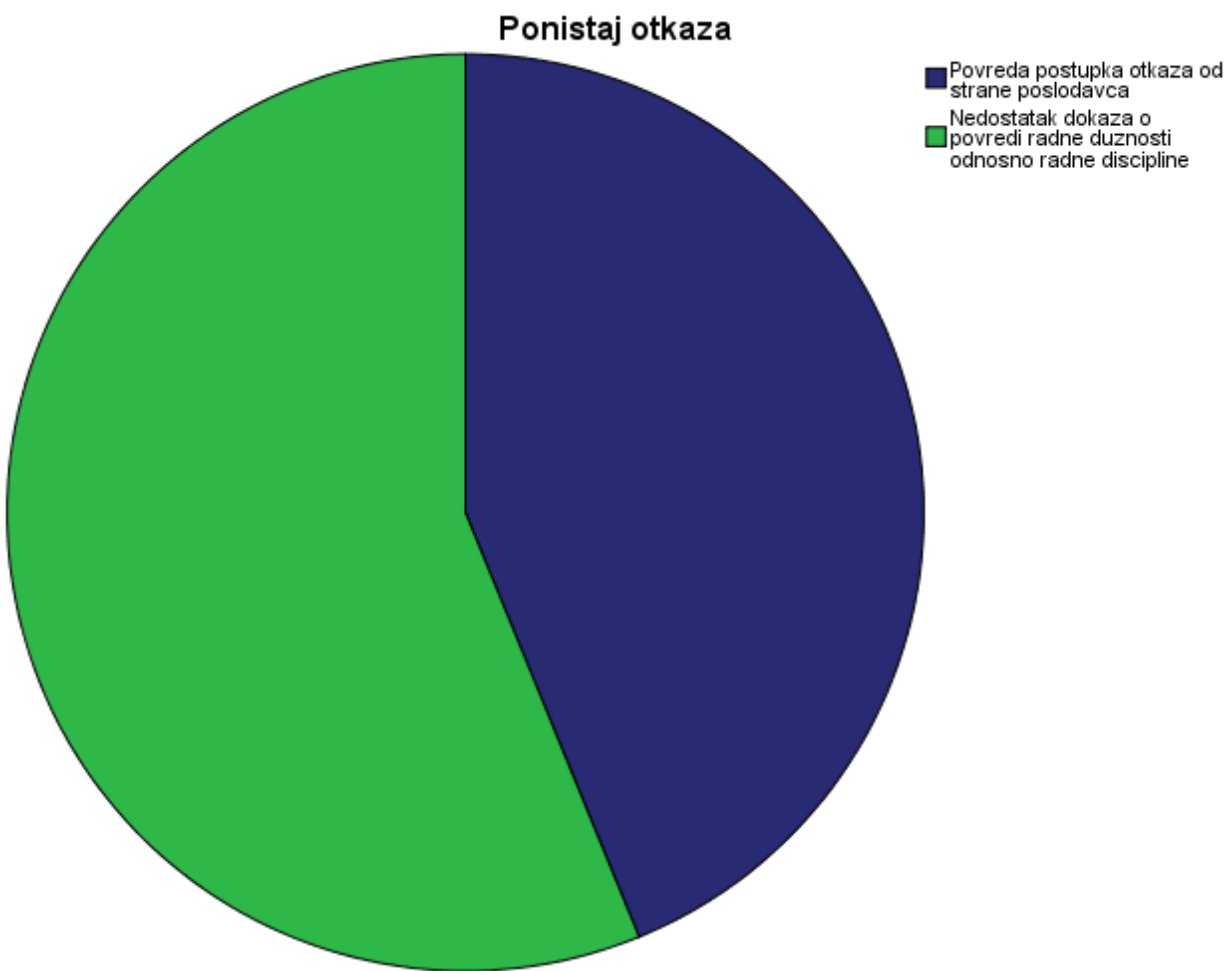


Табела 34. Приказ изјашњавања испитаника о најчешћим разлозима за поништај решења о отказу?

	Frequency	Valid Percent
Povreda postupka otkaza od strane poslodavca	39	43.8
Nedostatak dokaza o povredi radne duznosti odnosno radne discipline	50	56.2
Total	89	100.0

Табела 34. даје податак да $n=50$ испитаника (56,2%) сматра да је разлог за поништај решења о отказу недостатак доказа о повреди радне дужности односно радне дисциплине, док $n=39$ испитаника (43,8%) сматра да је најчешћи узрок повреда поступка отказа од стране послодавца

Графикон 29. Графички приказ рангирања разлога за поништај отказа (%)



Табела 35. Приказ одговора на питање: *Да ли се конвенције МОР-а и домаћи закони доследно примењују?*

	Frequency	Valid Percent
Da	43	48.3
Ne	46	51.7
Total	89	100.0

Табела 35. даје податак да $n=46$ испитаника (51,7%) сматра да се конвенције МОР-а и домаћи закони не примењују доследно, док $n=43$ (48,3%) сматра да је у пракси присутна доследна примена конвенција МОР-а и домаћих закона.

Графикон 30. Графички приказ изјашњавања испитаника о доследној примени конвенција МОР-а и домаћих закона (%)

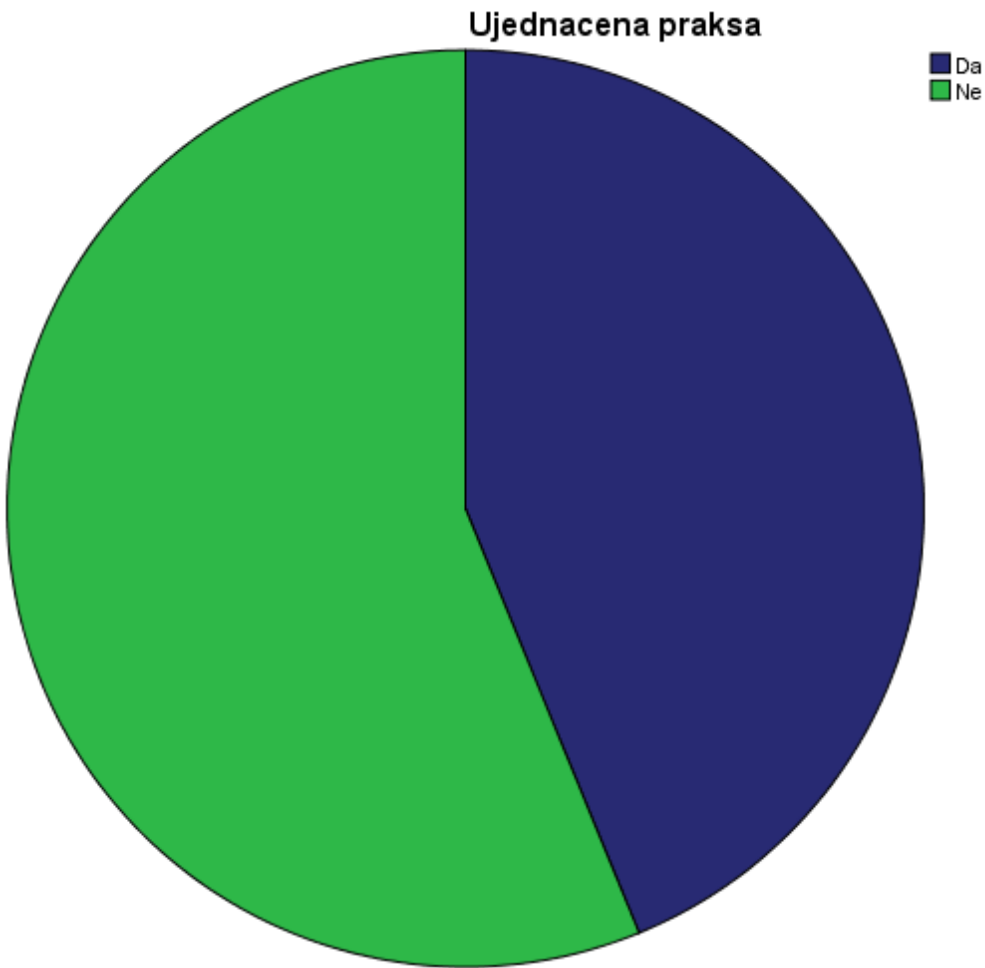


Табела 36. даје приказ одговора на питање: *Да ли у овој области Радног права постоји уједначена судска пракса?*

	Frequency	Valid Percent
Da	39	43.8
Ne	50	56.2
Total	89	100.0

Табела 36. даје податак да $n=50$ испитаника (56,2%) сматра да судска пракса није уједначена, док $n=39$ (43,8%) сматра да је судска пракса уједначена.

Графикон 31. Графички приказ изјашњавања испитаника о уједначености судске праксе (%)

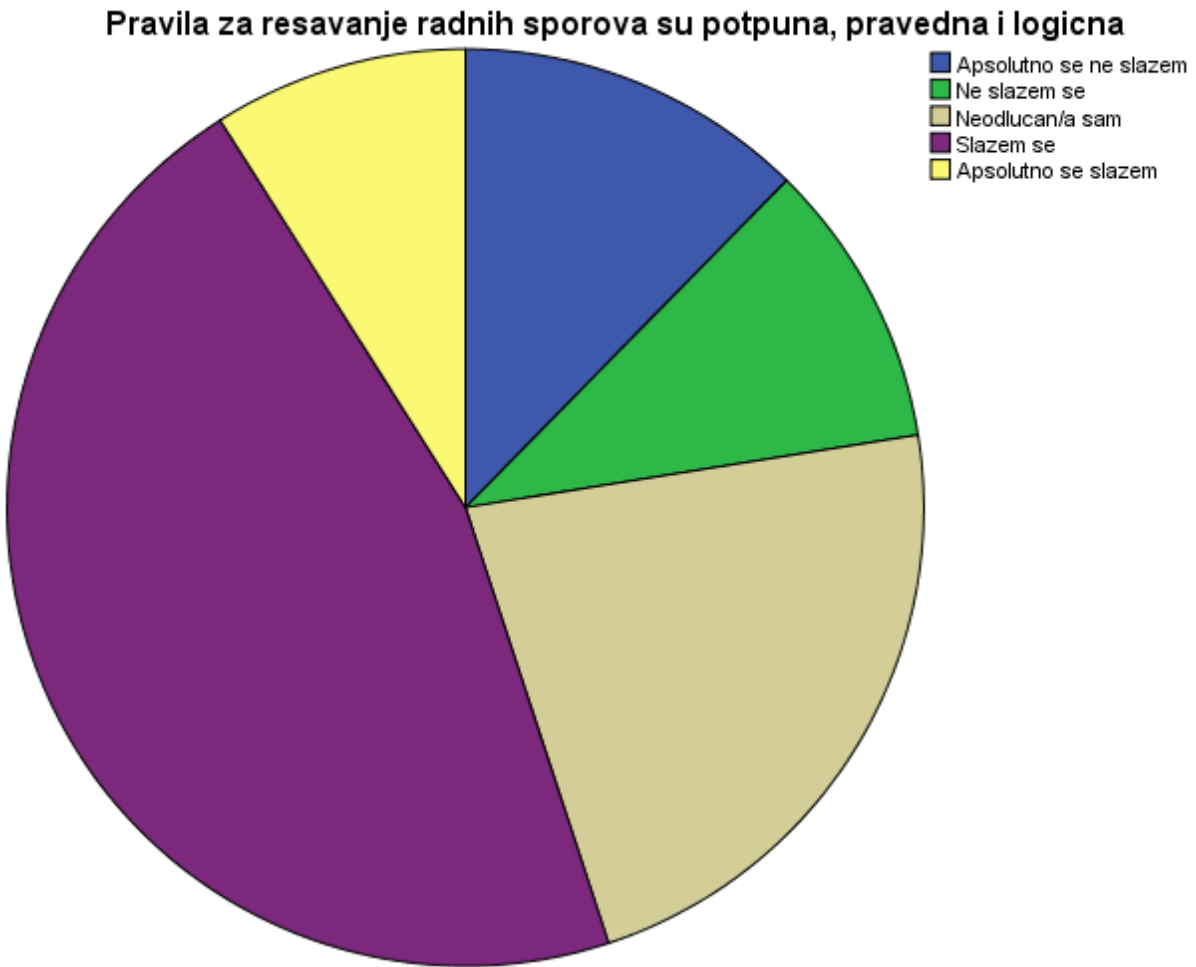


Табела 37. даје приказ става испитаника на тврдњу да су *Правила за решавање радних спорова су потпуна, праведна и логична?*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	11	12.4
Ne slazem se	9	10.1
Neodlucan/a sam	20	22.5
Slazem se	41	46.1
Apsolutno se slazem	8	9.0
Total	89	100.0

Табела 37. даје податак о ставовима испитаника у односу на изнету тврдњу да су *Правила за решавање радних спорова потпуна, праведна и логична*: са изнетом тврдњом слаже се $n=41$ (46,1%); $n=20$ (22,5%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=11$ (12,4%) апсолутно се не слаже; $n=9$ (10,1%) се не слаже и $n=8$ (9%) апсолутно се слаже.

Графикон 32. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да су *Правила за решавање радних спорова потпуна, праведна и логична* (%)



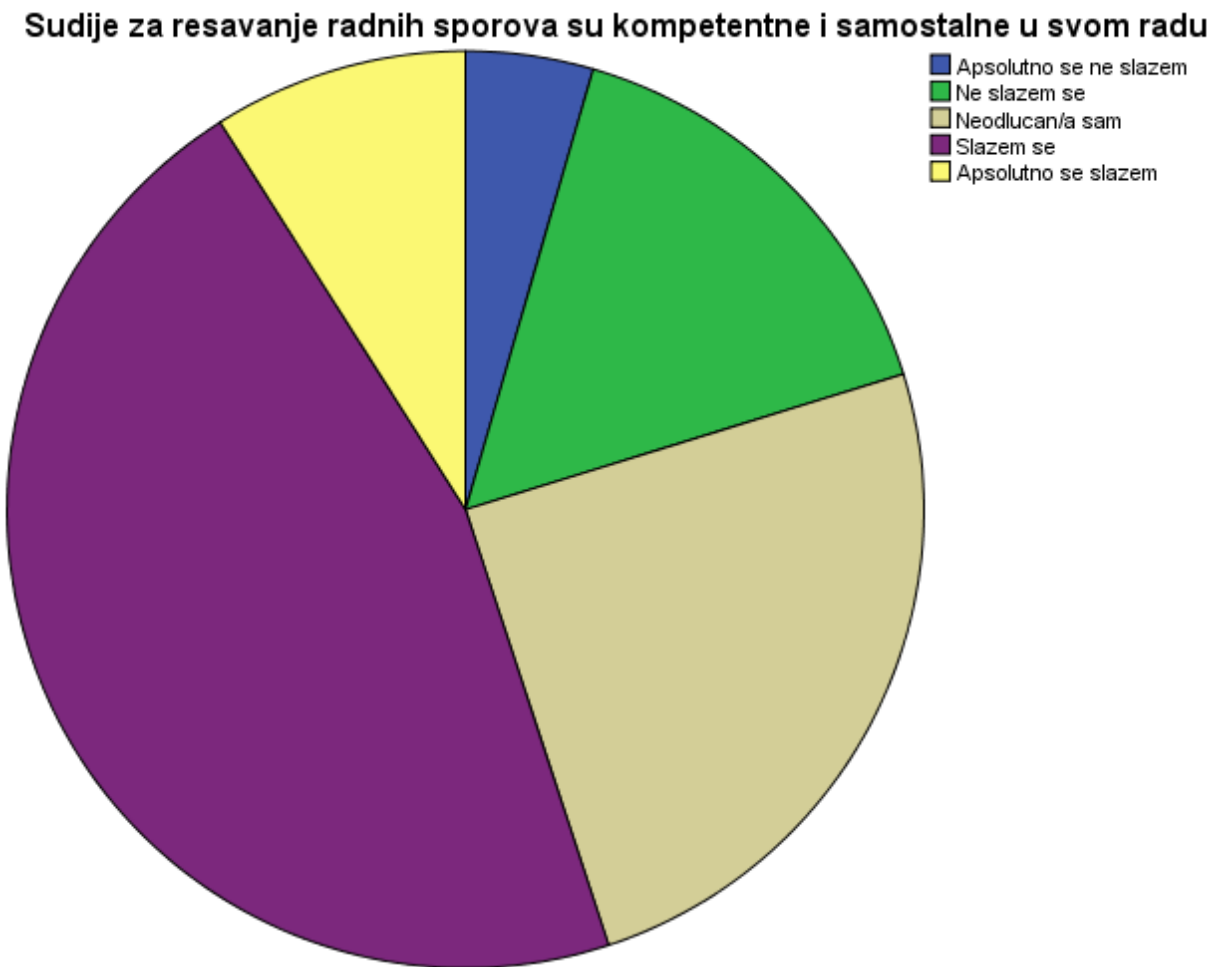
Табела 38. Став испитаника у вези са тврдњом да су Судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	4	4.5
Ne slazem se	14	15.7
Neodlucan/a sam	22	24.7
Slazem se	41	46.1
Apsolutno se slazem	8	9.0
Total	89	100.0

Табела 38. даје податак о ставовима испитаника у односу на изнету тврдњу да су: Судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду.

Одговори испитаника показују да $n=41$ (46,1%) се слаже; $n=22$ (24,7%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=14$ (15,7%) се не слаже, $n=8$ (9%) испитаника апсолутно се слаже и $n=4$ (4,5%) апсолутно се не слаже.

График 33. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да су *Судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду* (%)



Табела 39. Став испитаника у вези са тврдњом да *Судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	6	6.7
Ne slazem se	49	55.1
Neodlucan/a sam	16	18.0
Slazem se	15	16.9
Apsolutno se slazem	3	3.4
Total	89	100.0

Из табеле 39. види се да $n=49$ испитаника (55,1%) се не слаже; $n=16$ (18%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=15$ (16,9%) се слаже; $n=6$ (6,7%) апсолутно се не слаже и $n=3$ (3,4%) апсолутно се слаже.

График 34. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду* (%)

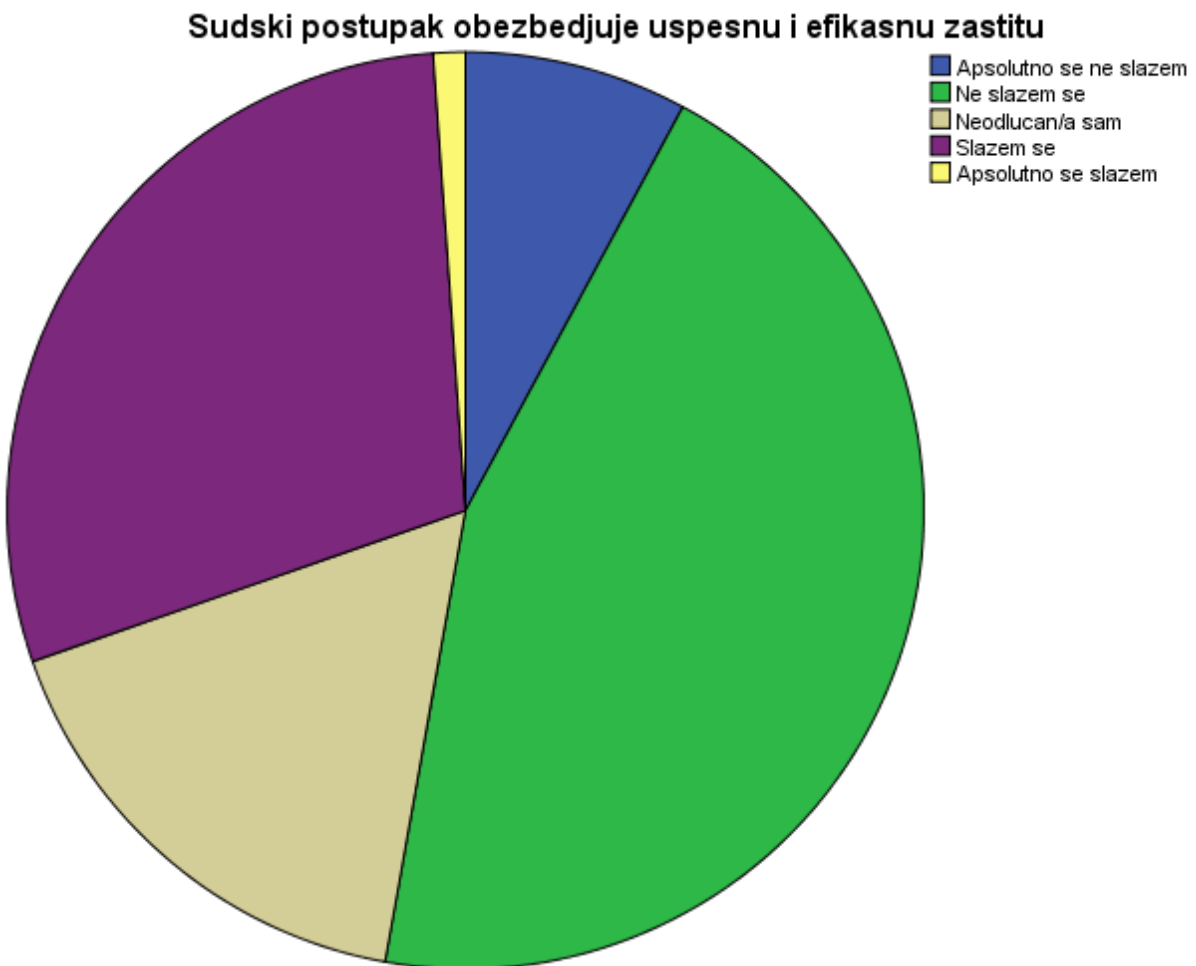


Табела 40. Став испитаника у вези са тврдњом да *Судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	7	7.9
Ne slazem se	40	44.9
Neodlucan/a sam	15	16.9
Slazem se	26	29.2
Apsolutno se slazem	1	1.1
Total	89	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 40. показују да $n=40$ (44,9%) се не слаже; $n=26$ (29,2%) се слаже; $n=15$ (16,9%) је неодлучно, или нема формиран став; $n=7$ (7,9%) апсолутно се не слаже; $n=1$ (1,1%) апсолутно се слаже.

График 35. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа* (%)

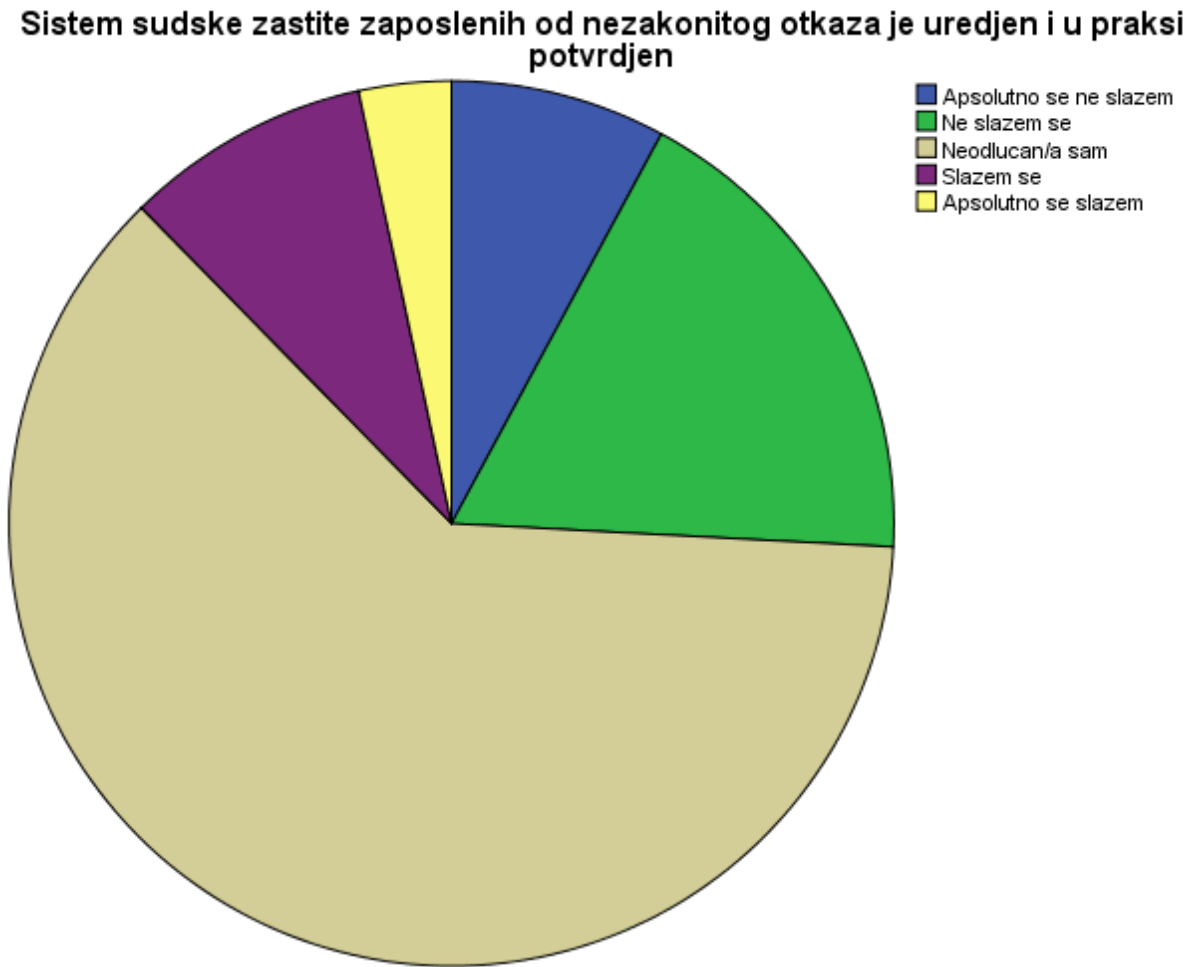


Табела 41. Став испитаника у вези са тврдњом да је *Систем судске заштите запослених од незаконитог отказа је уређен и у пракси потврђен*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	7	7.9
Ne slazem se	16	18.0
Neodlucan/a sam	55	61.8
Slazem se	8	9.0
Apsolutno se slazem	3	3.4
Total	89	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 41. показују да је $n=55$ (61,8%) испитаника неодлучно, односно нема формиран став; $n=16$ (18%) се не слаже; $n=8$ (9%) се слаже; $n=7$ (7,9%) апсолутно се не слаже и $n=3$ (3,4%) апсолутно се слаже.

График 36. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да је *Систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен* (%)

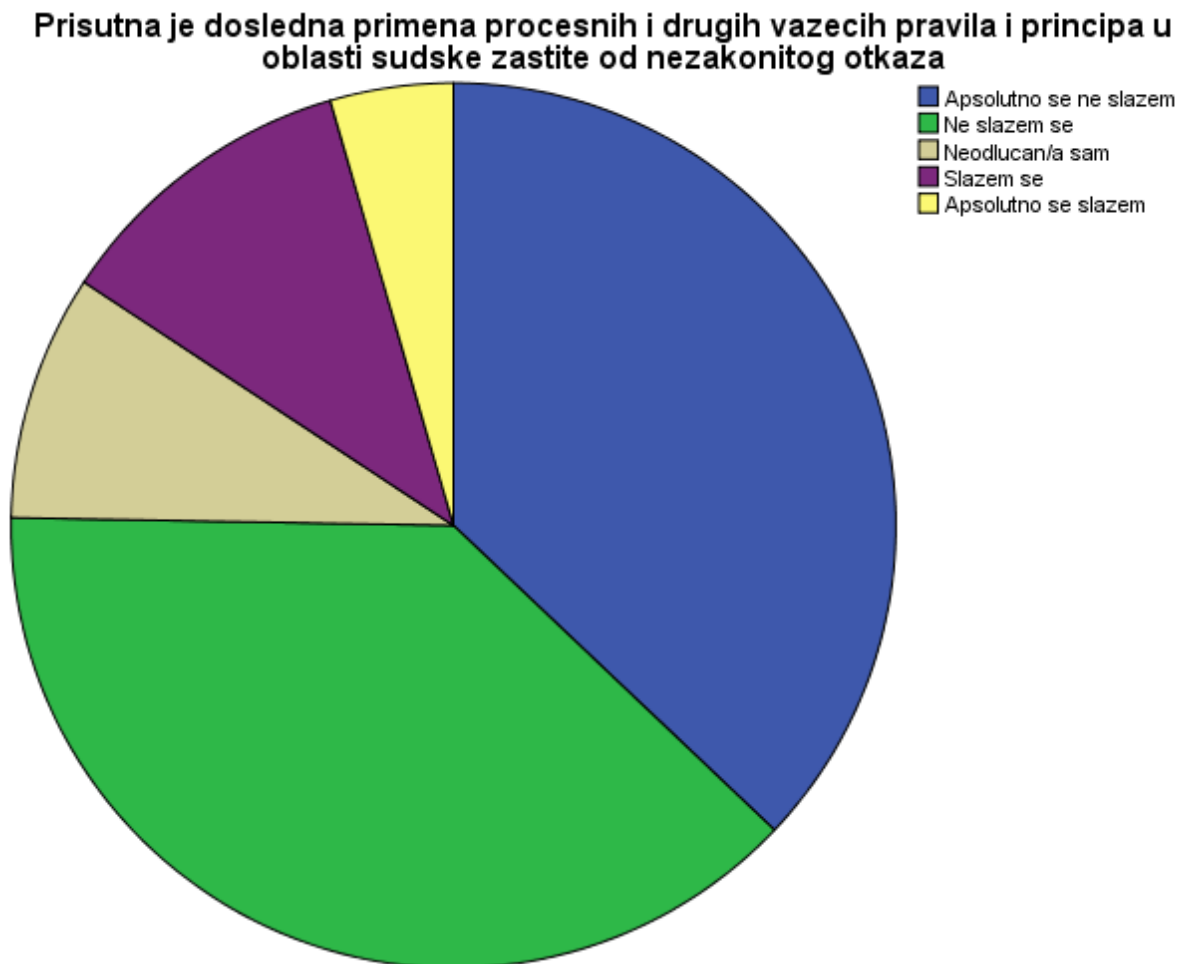


Табела 42. Став испитаника у вези са тврдњом да је *Присутна је доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у области судске заштите од незаконитог отказа*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	33	37.1
Ne slazem se	34	38.2
Neodlucan/a sam	8	9.0
Slazem se	10	11.2
Apsolutno se slazem	4	4.5
Total	89	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 42. показују да се $n=34$ (38,2%) испитаника не слаже; $n=33$ (37,1%) апсолутно се не слаже; $n=10$ (11,2%) се слаже; $n=8$ (9%) је неодлучно, односно нема формиран став и $n=4$ (4,5%) апсолутно се слаже.

График 37. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да је *Присутна* доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у области судске заштите од незаконитог отказа (%)



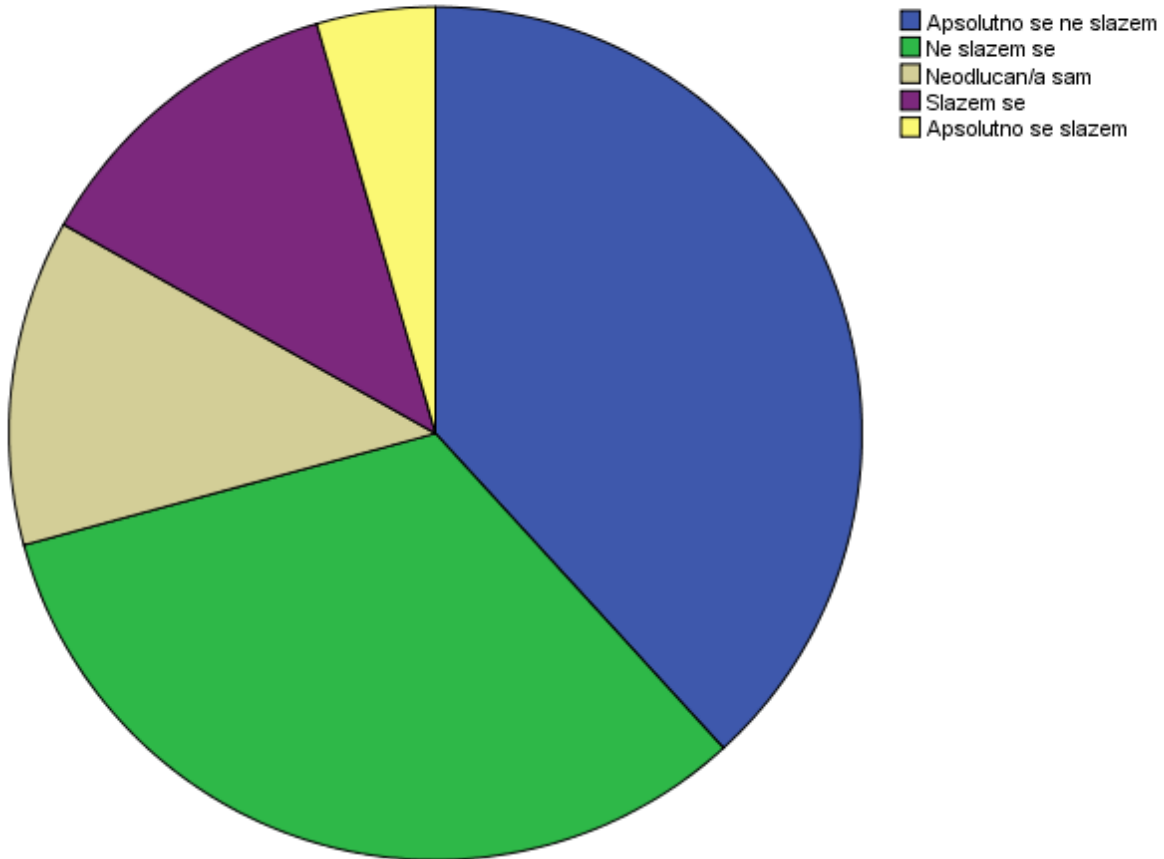
Табела 43. Став испитаника у вези са тврдњом да су *Представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	34	38.2
Ne slazem se	29	32.6
Neodlucan/a sam	11	12.4
Slazem se	11	12.4
Apsolutno se slazem	4	4.5
Total	89	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 43. показују да се $n=34$ (38,2%) испитаника апсолутно не слаже; $n=29$ (32,6%) се не слаже; $n=11$ (12,4%) се слаже; а исти број испитаника $n=11$ (12,4%) је неодлучно, односно нема формиран став и $n=4$ (4,5%) апсолутно се слаже.

График 38. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да су *Представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања (%)*

Predstavnici tuzilacke i tuzene strane u radnom sporu o zakonitosti otkaza datog zaposlenom su profesionalni, odgovorni i zainteresovani za uspesno resavanje spornih pitanja

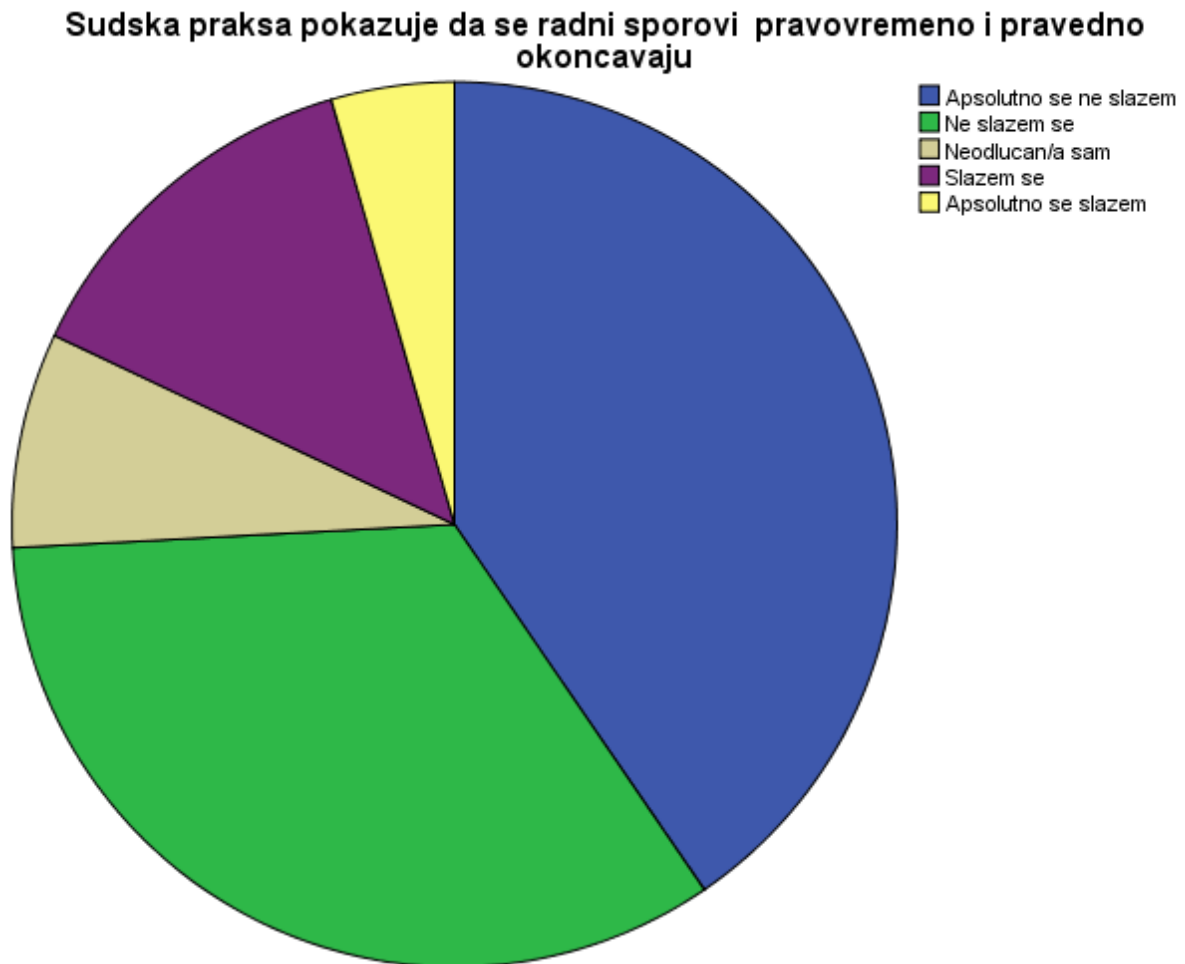


Табела 44. Став испитаника у вези са тврдњом да *Судска пракса показује да се радни спорови правовремено и праведно окончавају*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	36	40.4
Ne slazem se	30	33.7
Neodlucan/a sam	7	7.9
Slazem se	12	13.5
Apsolutno se slazem	4	4.5
Total	89	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 44. показују да се $n=36$ (40,4%) испитаника апсолутно не слаже; $n=30$ (33,7%) се не слаже; $n=12$ (13,5%) се слаже; $n=7$ (7,9%) је неодлучно, односно нема формиран став и $n=4$ (4,5%) апсолутно се не слаже.

График 39. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Судска пракса показује да се радни спорови правовремено и праведно окончавају* (%)



Табела 45. Став испитаника у вези са тврдњом да *Постоји потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа*

	Frequency	Valid Percent
Apsolutno se ne slazem	6	6.7
Ne slazem se	49	55.1
Neodlucan/a sam	16	18.0
Slazem se	15	16.9
Apsolutno se slazem	3	3.4
Total	89	100.0

Одговори испитаника приказани у табели 45. показују да се $n=49$ (55,1%) испитаника не слаже; $n=16$ (18%) је неодлучно, односно нема формиран став; $n=15$ (16,9%) се слаже; $n=6$ (6,7%) апсолутно се не слаже; $n=3$ (3,4%) апсолутно се слаже.

График 40. Графички приказ ставова испитаника у вези са тврдњом да *Постоји потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа* (%)



7.3.2. Корелациона анализа на основу добијених података из упитника за судије и адвокате

Као што смо већ у овом раду навели приликом анализе података које смо добили анкетаирањем запослених, хипотетички оквир истраживања у докторској дисертацији чине једна генерална (општа) и четири посебне хипотезе истраживања.

Ова фаза истраживања, коју смо спровели с циљем да утврдимо да ли постоји статистички значајна повезаност између изабраних варијабли које смо одредили као погодне за истраживање и класификовали их као независне или зависне варијабле, и да а тестирамо постављене хипотезе и утврдимо да ли се оне прихватају, применили смо истоветне методе које смо користили за тестирање хипотеза за претходну групу испитаника.

Статистичка значајност корелација тестирана је уз помоћ дескриптивне статистике (descriptive statistic, chi-square test and measures of association). Помоћу chi-square теста утврђивали смо да ли изабране варијабле дефинисане као ставови испитаника статистички значајно повезане.

Gamma статистика омогућила нам је да утврдимо какве је јачине и смера мера асоцијације.

Да бисмо утврдили коефицијент корелације и јачину везе између варијабли тестирали смо варијабле применом Пирсоновог (Pearson) коефицијента корелације и Спермановог (Spearman) ранка корелационог коефицијента.

Добијени подаци приказани су табеларно и графички.

Ова фаза истраживања омогућава нам да утврдимо да ли постоји статистички значајна повезаност између изабраних варијабли које смо одредили као погодне за истраживање и класификовали их као независне или зависне варијабле.

Статистичка значајност корелација тестирана је уз помоћ descriptive statistic, chi-square test and measures of association.

Статистичку значајност варијабли утврђивали смо на основу добијених вредности корелације. Све добијене податке приказали смо табеларно.

Тестирање генералне хипотезе истраживања

Генерална (општа) хипотеза истраживања у овој докторској дисертацији гласи:
Што су правила за решавање радних спорова потпунија, праведнија, прихватљивија и логичнија, то су и претпоставке за успешну и ефикасну заштиту запослених у судском поступку од незаконитог отказа веће и извесније.

Да би се утврдило да ли постоји веза између варијабле која мери став да су *правила за решавање радних спорова потпуна, праведна, прихватљива и логична, и варијабле да је заштита запослених у судском поступку од незаконитог отказа успешна и ефикасна користили смо Chi-Square тест и одговарајућу меру асоцијације.*

Табела 46. Корелациона анализа варијабли за тестирање основне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	317.294 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	190.633	16	.000
Linear-by-Linear Association	81.064	1	.000
N of Valid Cases	89		

a. 21 cells (84.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

Резултат показује да је $\chi^2(16, 89) = 317.294$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 47. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању основне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Gamma	.988	.008	17.118	.000
Ordinal by Spearman Correlation	.929	.028	23.485	.000 ^c
Interval by Pearson's R	.960	.019	31.887	.000 ^c
Interval				
N of Valid Cases	89			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

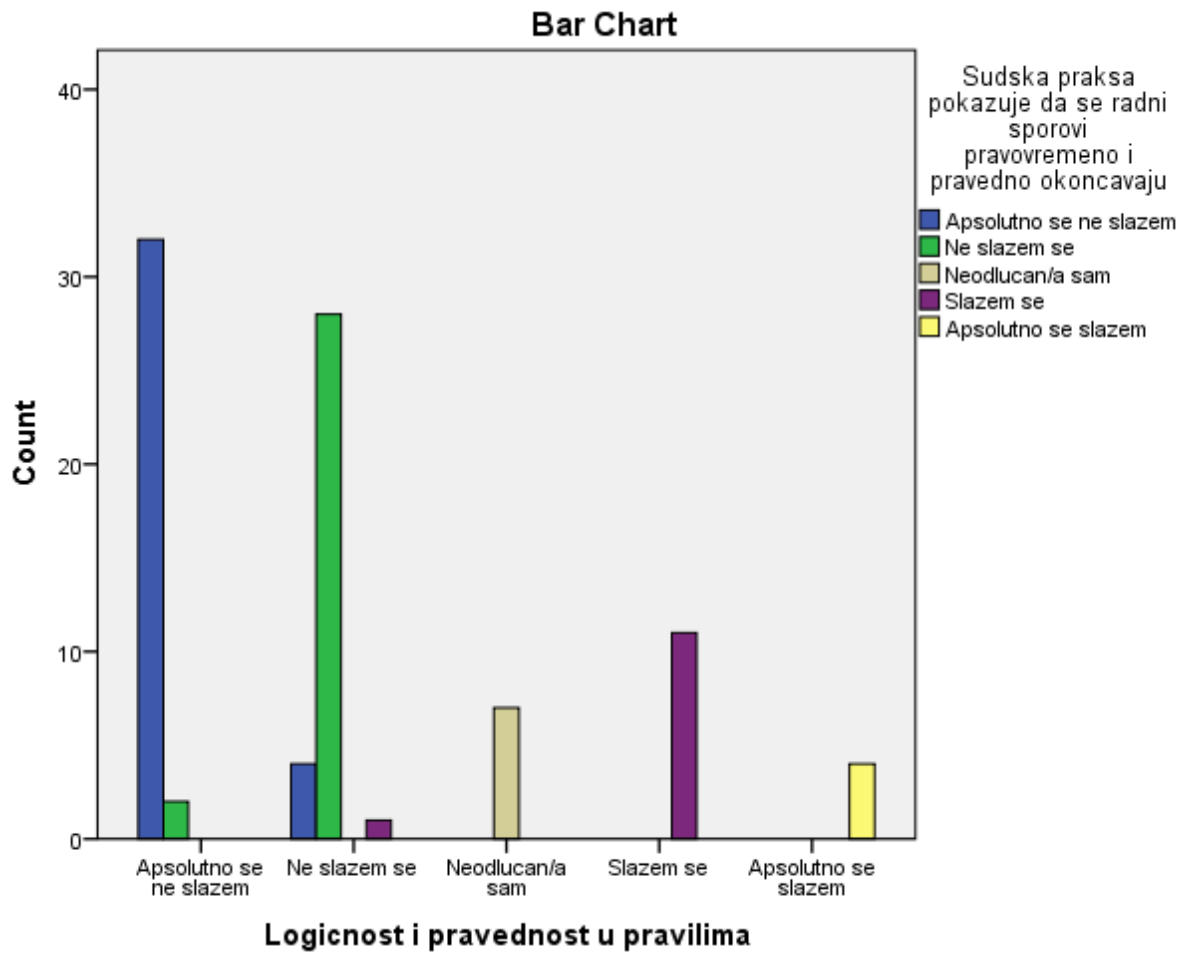
c. Based on normal approximation.

Табела 47. Мера асоцијације ($G=.988$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и јака што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да су *правила за решавање радних спорова потпуна, праведна, прихватљива и логична*, то више подржава став да је *заштита запослених у судском поступку од незаконитог отказа успешна и ефикасна*. Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су *правила за решавање радних спорова потпуна, праведна, прихватљива и логична*, побољшава се предвиђање прихватања става да је *заштита запослених у судском поступку од незаконитог отказа успешна и ефикасна* за 98,8%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r_0=.929$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.960$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је генерална (основна) хипотеза потврђена.

График 41. Графички приказ корелације тестираних варијабли



Тестирање посебних хипотеза истраживања (судије и адвокати)

Прва посебна хипотеза (Х-1) гласи: *Што су судије за решавање радних спорова компетентније и самосталније у свом раду, то су и изгледи за објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду већи и израженији.*

Табела 48. Корелациона анализа варијабли за тестирање прве помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32.175 ^a	16	.009
Likelihood Ratio	31.913	16	.010
Linear-by-Linear Association	11.354	1	.001
N of Valid Cases	89		

a. 20 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Резултат показује да је $\chi^2(16, 89) = 32.175$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 49. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању прве помоћне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.	
Ordinal by Ordinal	Gamma	.456	.114	3.583	.000
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.341	.090	3.383	.001 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	.359	.083	3.590	.001 ^c
N of Valid Cases		89			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

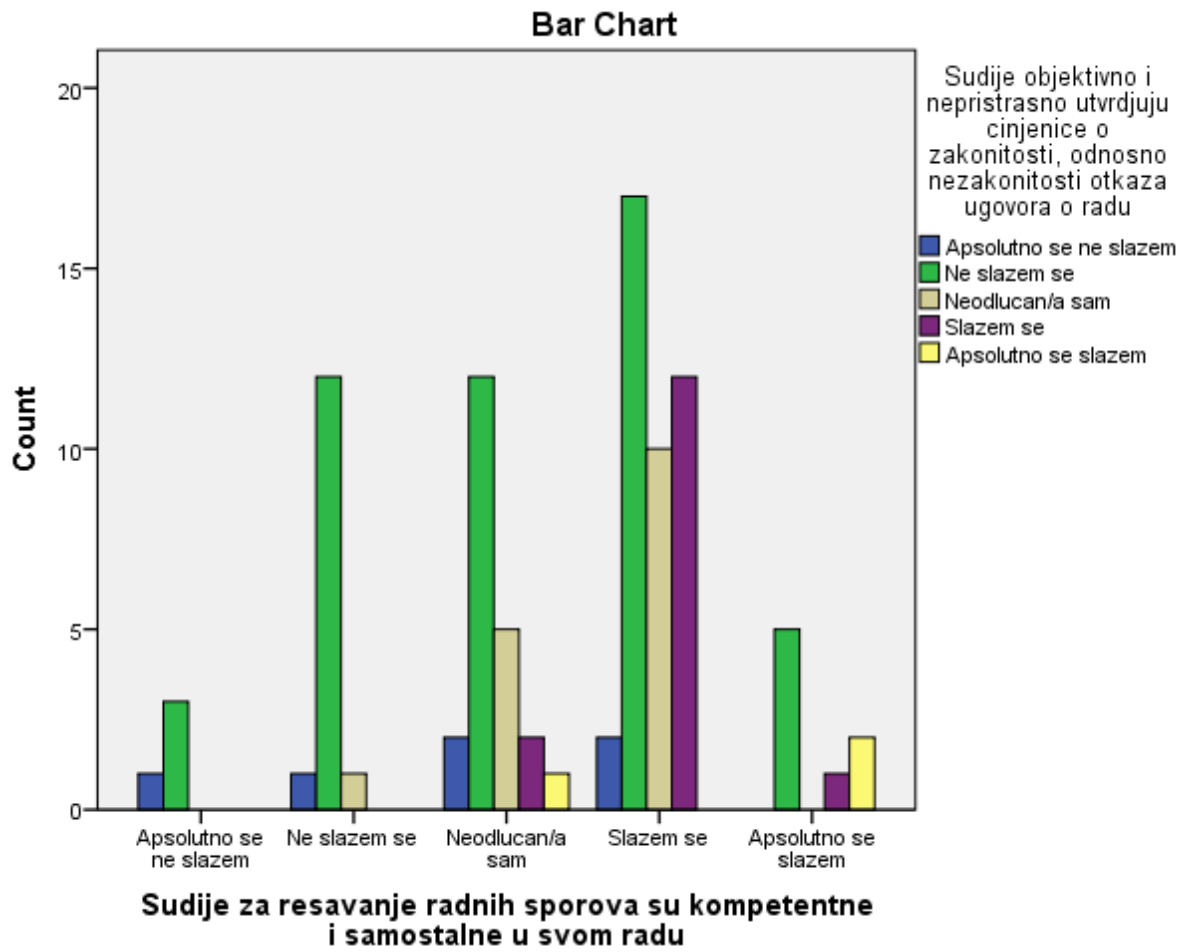
c. Based on normal approximation.

Табела 49. Мера асоцијације ($G=.456$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и умерена што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да су судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду, то више подржава став да је објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду. Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду, побољшава се предвиђање прихватања става да је објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду за 45,6%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r_s=.341$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.359$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и средње јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је прва помоћна хипотеза потврђена.

График 42. Приказ корелације тестираних варијабли



Друга посебна хипотеза (Х-2) гласи: *Што је систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређенији и у пракси потврђенији, то је и потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области израженија и очигледнија.*

Табела 50. Корелациона анализа варијабли за тестирање друге помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	40.019 ^a	16	.001
Likelihood Ratio	41.739	16	.000
Linear-by-Linear Association	12.195	1	.000
N of Valid Cases	89		

a. 20 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

Резултат показује да је $\chi^2(16, 89) = 40.019$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 51. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању друге помоћне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.	
Ordinal by Ordinal	Gamma	.407	.117	3.128	.002
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.317	.095	3.114	.002 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	.372	.079	3.741	.000 ^c
N of Valid Cases		89			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

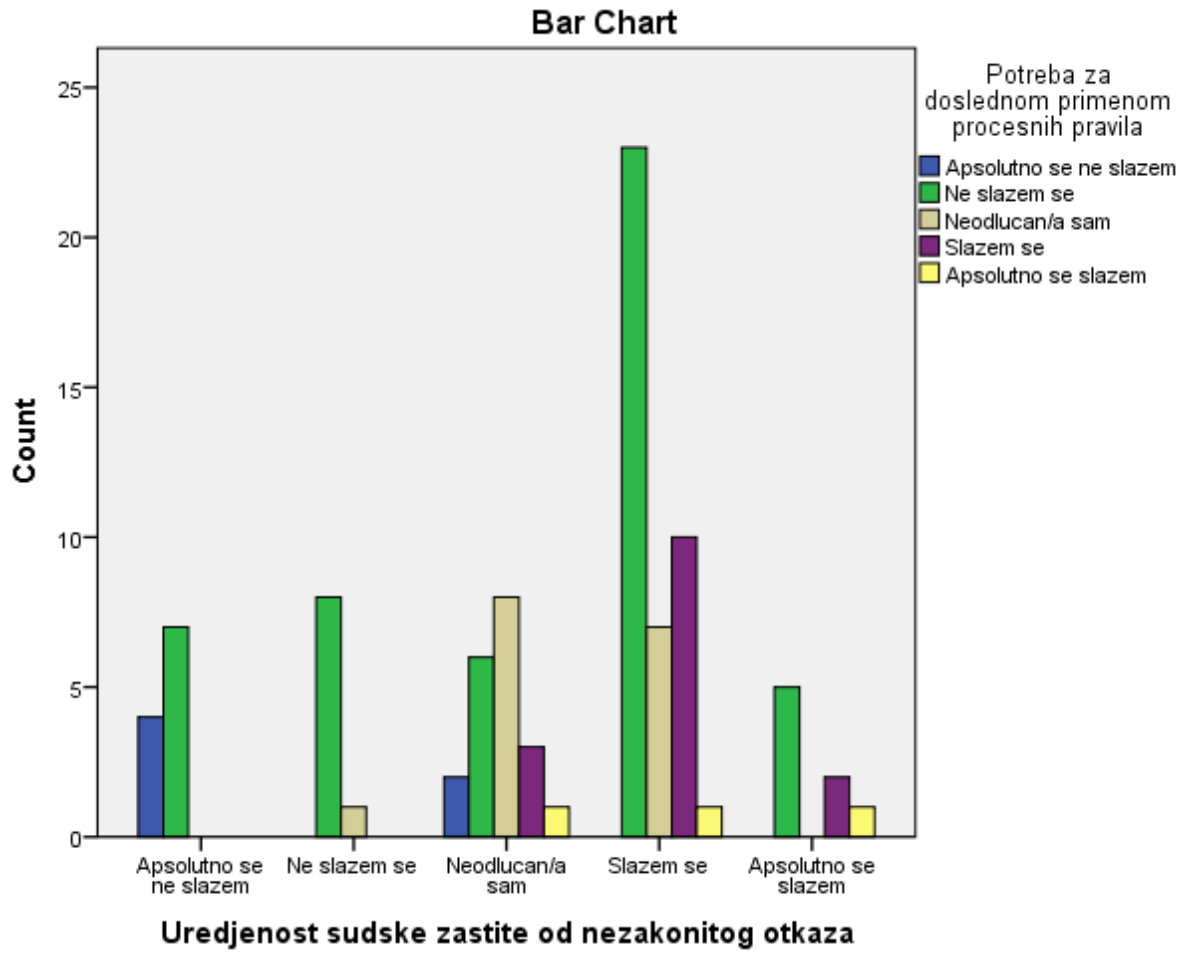
Табела 51. Мера асоцијације ($G=.407$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и умерена што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да је *систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен*, то више подржава став да је *потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области изражена и очигледна*.

Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да је *систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен*, побољшава се предвиђање прихватања става да је *потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области изражена и очигледна* за 40,7%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r=.317$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.372$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и средње јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је друга помоћна хипотеза потврђена.

График 43. Приказ корелације тестираних варијабли



Трећа посебна хипотеза (Х-3) гласи: *Што су представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионалности, одговорности и заинтересованији за успешно решавање спорних питања, то су шансе за правовремено и праведно окончање судског поступка веће и у пракси потврђеније.*

Табела 52. Корелациона анализа варијабли за тестирање треће помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	294.385 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	192.604	16	.000
Linear-by-Linear Association	81.235	1	.000
N of Valid Cases	89		

a. 21 cells (84.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .18.

Резултат показује да је $\chi^2(16, 89) = 294.385$, $p < 0.05$, што значи да је утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 53. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању треће помоћне хипотезе

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal	by Gamma	.977	.021	18.173	.000
Ordinal	by Spearman Correlation	.938	.030	25.350	.000 ^c
Interval	by Pearson's R	.961	.019	32.322	.000 ^c
Interval					
N of Valid Cases		89			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

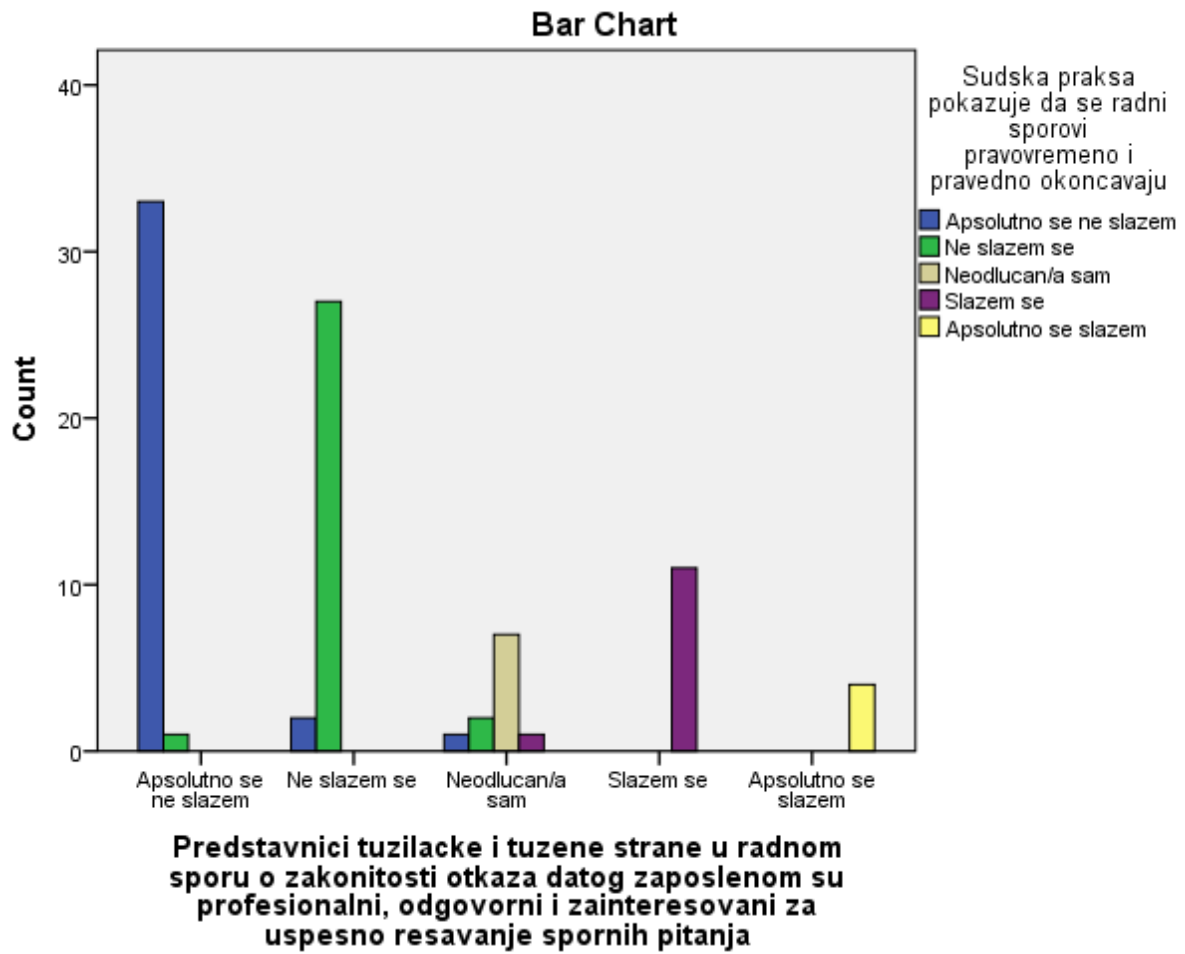
Табела 53. Мера асоцијације ($G=.977$, $p<0.05$) показује да је веза позитивна и јака што значи да што се више испитаника слаже са мишљењем да су *представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересованији за успешно решавање спорних питања*, то више подржава став да је *правовремено и праведно окончање судског поступка у пракси потврђено*.

Даље, може се закључити да познавањем нивоа прихватања тврдње да су *представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересованији за успешно решавање спорних питања*, побољшава се предвиђање прихватања става да је *правовремено и праведно окончање судског поступка у пракси потврђено* за 97,7%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r=.938$, $p<0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијенат) линеарне корелације $r=.961$, $p<0.05$ показују да постоји статистички значајна позитивна и јака повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да је трећа помоћна хипотеза потврђена.

График 44. Приказ корелације тестираних варијабли



Четврта посебна хипотеза (Х-4) гласи: *Што је у овој области Радног права уједначенија судска пракса, то су веће шансе да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа.*

Табела 54. Корелациона анализа варијабли за тестирање четврте помоћне хипотезе (Chi-Square)

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.312 ^a	12	.421
Likelihood Ratio	12.560	12	.402
Linear-by-Linear Association	.005	1	.941
N of Valid Cases	89		

a. 12 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.

Резултат показује да је $\chi^2(12, 89) = 12.312, p > 0.05$, што значи да није утврђена статистички значајна корелација између испитиваних ставова испитаника.

Табела 55. Ниво значајности корелације варијабли у тестирању четврте помоћне хипотезе

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Gamma	-.013	.127	-.101	.920
Ordinal by Spearman Correlation	-.010	.106	-.092	.927 ^c
Interval by Pearson's R	-.008	.103	-.074	.941 ^c
Interval				
N of Valid Cases	89			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

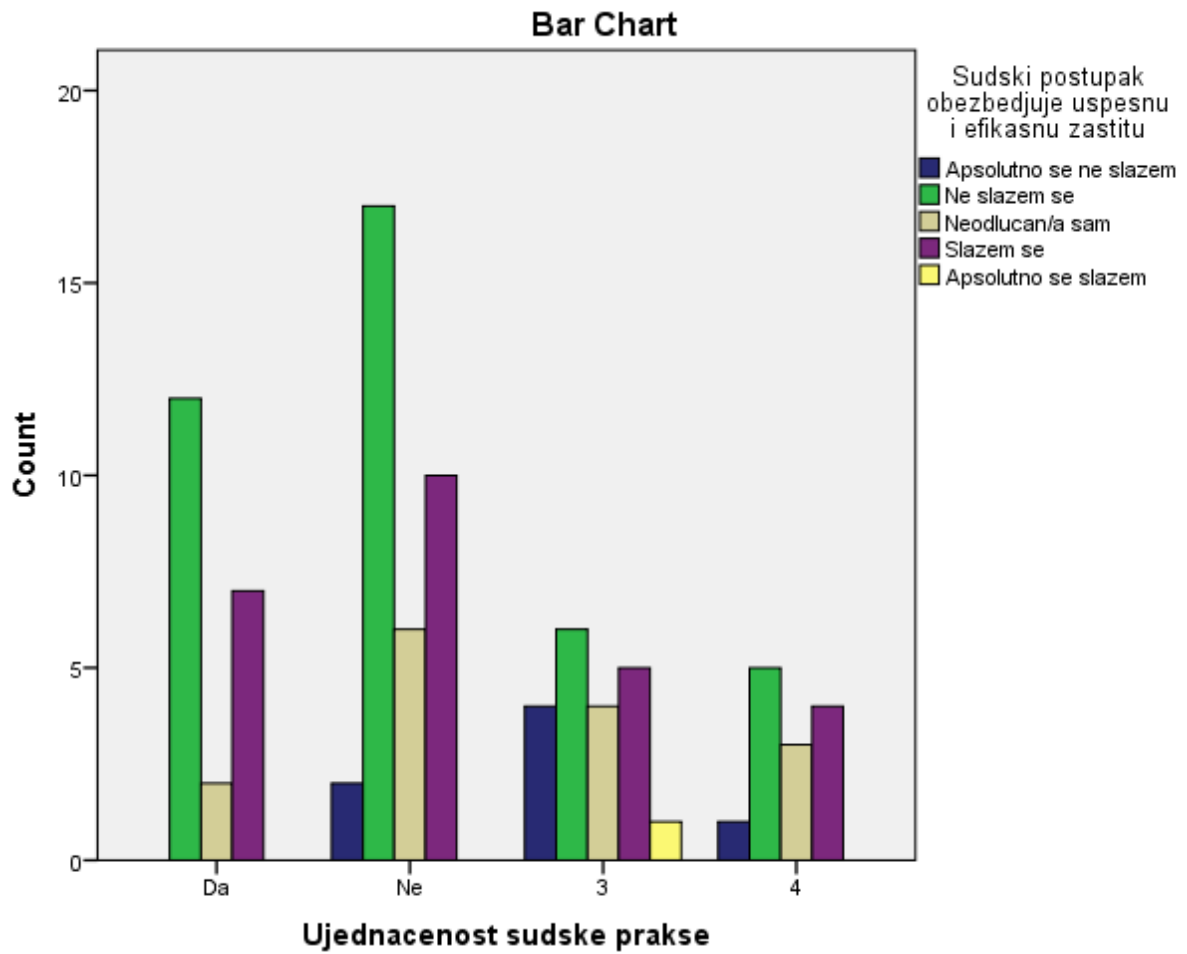
c. Based on normal approximation.

Табела Мера асоцијације ($G = -.013$, $p > 0.05$) показује да је веза инверзна и слаба (односно веза не постоји) што указује на непоуздан резултат јер познавањем нивоа прихватања тврдње *да уједначенија судска пракса у области Радног права побољшава се предвиђање прихватања става о томе да су веће шансе да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа* за само 13%.

Спирманова корелација ранга (Spearman Correlation) $r = -.010$, $p > 0.05$ и Пирсонов (Pearson's R коефицијент) линеарне корелације $r = -.008$, $p > 0.05$ показују да не постоји статистички значајна повезаност тестираних варијабли.

На основу спроведеног истраживања закључујемо да четврта помоћна хипотеза није потврђена.

График 45. Приказ корелације тестираних варијабли



Табела 56. Табеларни приказ укупно добијених резултата приликом тестирања постављених хипотеза

Хипотеза	Добијене вредности/ запослени	Потврђеност/непотврђеност хипотезе	Добијене вредности/ судије и адвокати	Потврђеност/непотврђеност хипотезе
Генерална хипотеза	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(16,129) = 90.111$	Прихваћена	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(16,89) = 317.294$	Прихваћена
	Gamma Value $G = .498$		Gamma Value $G = .988$	
	Spearman Correlation $r = .424$		Spearman Correlation $r = .929$	
	Pearson's R $r = .442$		Pearson's R $r = .960$	
	$p < 0.05$		$p < 0.05$	
Прва помоћна хипотеза	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(16,129) = 44.997$	Прихваћена	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(16, 9) = 32.175$	Прихваћена
	Gamma Value $G = .444$		Gamma Value $G = .456$	
	Spearman Correlation $r = .318$		Spearman Correlation $r = .341$	
	Pearson's R $r = .343$		Pearson's R $r = .359$	
	$p < 0.05$		$p < 0.05$	
Друга помоћна	Pearson Chi-Square	Прихваћена	Pearson Chi-Square	Прихваћена

хипотеза	Value $\chi^2(16,129) = 36.667$		Value $\chi^2(16,89) = 40.019$	
	Gamma Value $G=.403$		Gamma Value $G=.407$	
	Spearman Correlation $r_o=.303$		Spearman Correlation $r_o=.317$	
	Pearson's R $r=.325$		Pearson's R $r=.372$	
	$p<0.05$		$p<0.05$	
Трећа помоћна хипотеза	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(16,129) = 438.083$	Прихваћена	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(16,89) = 294.385$	Прихваћена
	Gamma Value $G=.988$		Gamma Value $G=.977$	
	Spearman Correlation $r_o=.972$		Spearman Correlation $r_o=.938$	
	Pearson's R $r=.978$		Pearson's R $r=.961$	
	$p<0.05$		$p<0.05$	
Четврта помоћна хипотеза	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(4,129) = 6.338$	Није прихваћена	Pearson Chi-Square Value $\chi^2(12,89) = 12.312$	Није прихваћена
	Gamma Value $G= -.026$		Gamma Value $G= -.013$	
	Spearman Correlation		Spearman Correlation	

	ro=-.017		ro=-.010	
	Pearson's R r=-.005		Pearson's R r=-.008	
	<i>p</i> >0.05		<i>p</i> >0.05	

ЗАКЉУЧАК

Право запосленог на заштиту од незаконитог отказа пред независним органом установљено је још Конвенцијом МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца која је инкорпорирана у национална законодавства. Независни органи којима се запослени може обратити су: арбитар/миритељ и суд. У свим разматраним земљама прописана је могућност обраћања арбитру/медијатору у циљу решавања насталог спора. Стране то могу учинити пре покретања судског поступка. У томе је најдаље отишла Ирска у којој (поред предвиђене двостепености у интерној заштити и обавезе запосленог да обавести послодавца о намери покретања спора) се спор - тужба ради поништаја решења послодавца као незаконитог износи пред Комисију за радне односе која настоји да спор реши или путем медијације или путем арбитра.

Судска заштита је предвиђена у свим изложеним системима. Она се у анализираним земљама из упоредног права одвија пред специјализованим (радним) судовима састављеним од професионалних судија као председника већа и чланова већа која чине представници синдиката и представници послодаваца (у Француској само у првом степену, у Немачкој у сва три степена, у Ирској у Радном суду).

Запослени коме је отказан уговор о раду има право да у одређеном року поднесе тужбу суду и оспорава законитост донетог решења. У неким правима претходан услов за подношење тужбе је исцрпљеност интерне заштите. Такав обавезан услов прописан је у Хрватској и Ирској, а као могућност прописан је у Црној Гори. Без обзира да ли се спорови воде пред специјализованим судовима или пред судовима опште надлежности, правила која се примењују су једнако заступљена и у нашој земљи и у земљама из упоредног приказа:

- Свуда се прописују рокови за подношење тужбе за поништај незаконитог решења и свуда су ти рокови преклузивни – ако запослени пропусти рок, ствара се претпоставка законитости решења о отказу (што је у складу и са Конвенцијом МОП-а 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца);
- Основна начела која карактеришу судски поступак су начело хитности, усмености и контрадикторности;
- Поступак се води по правилима парничног поступка;

- Акценат је на добровољном и мирном решавању спора до кога суд настоји да дође пре свега на припремном рочишту, а затим и у току целог поступка;
- Расправе које се одржавају су јавне и на њима се изводе докази, саслушавају сведоци, вештаци и сл. Обавезна је главна расправа и саслушање запосленог;
- Терет доказивања постојања оправданих разлога за отказ је на послодавцу;
- Постојање „оправданог разлога” односно тешке повреде од стране радника која упућује на то да наставак радног односа више није могућ, у сваком конкретном случају процењује суд;
- Странке у спору, и запослени и послодавац, у поступку пред судом могу бити заступани од лица која су предвиђена законом (синдикат, сродници, законски заступници, адвокати), али у ревизијском поступку морају бити заступани од стране адвоката;
- Суд (првостепени и другостепени) је везан чињеницама али не и правним основом наведеним у тужби. Врховни суд се бави применом материјалног права. Одлуке највишег суда се објављују на сајту као и ставови које заузима о спорним питањима;
- По правноснажности и извршности одлуке, запослени може тражити принудно извршење у посебном - извршном поступку.

При испитивању законитости решења, судови, као што је изложено, преиспитују решење и у формалном и у материјалном смислу. То подразумева испитивање поштовања законом прописаног поступка отказивања уговора о раду од стране послодавца и испитивање постојања оправданог разлога за отказ. И формална и материјална страна решења о отказу зависе од тога да ли је у питању индивидуални обичан – редован отказ, индивидуалан ванредни отказ или колективни (масовни) отказ (наведена подела на редован и ванредан отказ постоји у Хрватској, Француској, Немачкој, Ирској).

У случају индивидуалног редовног отказа, послодавац има обавезу да писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ. Упозорење мора бити достављено запосленом лично и остављен рок за изјашњење. У Француској и Ирској се уз упозорење доставља и позив за разговор са запосленим у коме ће запослени, који може у присуству пуномоћника дати своју одбрану. И упозорење и разговор имају за циљ 1. да се запосленом стави до знања да је својим понашањем проузроковао отказни разлог и да му

се омогући право на одбрану и 2. да послодавац још једном размисли, нарочито после изнете одбране запосленог да ли ће применити најтежу меру (отказ) или ће запосленог санкционисати на други начин (удаљење са рада, опомена, новчана казна). Редован отказ подразумева и поштовање права на отказни рок тако да решење о отказу производи дејство његовим истеком али радни однос може престати и пре истека овог рока у ком случају је послодавац у обавези да запосленом исплати зараду коју би остварио да је радио. Ванредни отказ који се изриче као санкција у случају изузетно тешких повреда, омогућава послодавцу да отпусти запосленог без упозорења и без поштовања отказног рока.

Наш закон не прави разлику на редован и ванредан отказ. Поступак редовног отказа започиње тако што се запосленом лично доставља писано упозорење на које он може, али и не мора одговорити. Не постоји више интерна заштита, не постоје дисциплински органи који би утврђивали повреду радне обавезе, односно радне дисциплине, не постоји орган коме се запослени може жалити на решење послодавца пре него што се обрати суду. И у нашем праву се отказ сматра последњом мером. Иако то није нигде експлицитно речено, прећутно се прави градација на лакше и тешке повреде што се може закључити из санкција које су прописане за одређено понашање запосленог (удаљење са рада, опомена и новчана казна). Институт ванредног отказа не постоји иако је можда то била намера законодавца предвиђањем одредби у последицама незаконитог отказа да уколико суд нађе да су постојали разлози за отказ, односно да је отказ основан, запосленог неће вратити на посао. Иако ова одредба у суштини говори о последицама отказа, она би се могла протумачити као покушај увођења овог вида отказа у наш правни систем.

У нашем праву, запосленом престаје радни однос даном достављања решења о отказу. Једини изузетак је отказ из разлога неостваривање потребних резултата рада, односно немања потребних знања и способности.

Доношење образложеног решења у писаном облику од стране одговорног лица у роковима који су прописани законом и његово лично достављање запосленом, свуда је прописано на једнак начин.

Испитивање постојања оправданих, ваљаних разлога за отказ је кључно у судској заштити. По међународним стандардима, оправдани разлози су сврстани у три категорије:

потребе послодавца; способност запосленог и понашање запосленог. Идентична решења прописана су у Француској, Немачкој, Ирској и Хрватској. У нашој земљи, а слично је и у Црној Гори, разлози који се тичу понашања су разврстани на повреде радне обавезе и повреде радне дисциплине а затим те повреде још више рашчлањене уз ближе одређивање које понашање подпада под коју повреду при чему је детаљније дефинисање тих повреда препуштено општим актима послодавца. Када је у питању отказни разлог способност запосленог, сва законодавства прописују да се у том случају запосленом мора доставити упозорење и рок за поправљање резултата рада па тек по протеку рока за побољшање, може отказати уговор о раду.

Већи проблем у пракси представља отказ везан за понашање запосленог. Послодавци често прибегавају отказу и код најмањег пропуста иако су можда могли применити блажу меру попут суспензије или новчаног кажњавања. У таквим ситуацијама јако је битна оцена суда о „оправданости отказа” који ће у поступку оцене законитости решења о отказу проценити да ли одређено понашање запосленог представља понашање које је такво да више не може наставити рад код послодавца, односно да ли је тежина учињене повреде радне обавезе таква да радник заслужује отказ. Да би „заслужио” отказ, запослени мора учинити такву повреду да његов останак у истој радној средини није могућ јер то није подношљиво за послодавца. Понашања која су идентификована као тешке повреде су: одбијање рада, озбиљан (уговорни или кривични) прекршај, понашање које ремети процес рада, константно одбијање испуњења уговора о раду упркос упозорењима, превара у вези са поседовањем вештина или формалних квалификација за посао, затворска казна, неприхватљиво понашање између странака попут преваре, индустријске шпијунаже или крађе; лоше понашање које онемогућава наставак радног односа попут вређања, односно угрожавања сигурности или интереса компаније; други случајеви који укључују личне разлоге као што су сукоби личности, континуирана агресивност, намерно кршење прописа о сигурности, крађе или наношења злонамерне штете имовини предузећа или запослених, долазак на рад под утицајем дроге или алкохола, мобинг, узнемиравање и дискриминаторско понашање. Наведени облици понашања би се могли формулисати као понашање запосленог због кога је послодавац у њега изгубио поверење.

Недозвољени разлози за отказ и категорије радника које уживају посебну заштиту од отказа су углавном прописани на исти начин. Доношење решења о отказу из недозвољених разлога или лицима која уживају посебну заштиту од отказа по аутоматизму води поништају решења као незаконитог.

Код отказа по основу технолошког вишка, изложена законодавства су прихватила одредбе Директиве 98/59/ЕЗ. Правила која су се искристалисала у судској пракси су :

- аутономно је право послодавца на спровођење економских, технолошких и организационих промена у које се суд не меша али их послодавац (најчешће у елаборату) мора доказати;
- морају постојати критеријуми за селекцију запослених (проблем упоредивости је најчешћи проблем у пракси) а законима Француске, Немачке и Ирске су прописани обавезни (минимални) критеријуми које послодавци морају имати у свом Програму решавања вишка запослених;
- отказ из овог разлога је могућ само ако се запослени не може распоредити на друге послове у оквиру истог предузећа;
- за отказ по овом основу лицима која уживају посебну заштиту од отказа, неопходна је сагласност надлежних тела;
- колективним уговорима се (као у Немачкој) од отказа по основу технолошког вишка могу искључити старији радници (што такође проузрокује проблеме у примени по основу дискриминације).

Када је у питању отказ по основу технолошког вишка, у нашој земљи иако закон говори о критеријумима за селекцију запослених који представљају вишак, послодавци углавном користе само један-радни учинак. У упоредном праву видели смо да поред овог критеријума обавезне критеријуме представљају и године живота, дужина радног стажа, инвалидност и обавезе издржавања чланова породице.

У свим законодавствима приказаним у раду прописане се санкције према послодавцу који је донео незаконито решење о отказу. То су: реинтеграција и накнада штете. У пракси Француске, Немачке и Ирске, реинтеграција се ретко досуђује. Основни вид сатисфакције због незаконитог отказа је накнада штете и то материјалне штете (накнада у виду изгубљених зарада и накнада која се досуђује уместо реинтеграције). Када је у питању нематеријална штета, у Ирској је предвиђено да запослени на њу нема право. У

Црној Гори је нематеријална штета могућа ако је услед отказа дошло до повреде угледа и части али је то предмет посебног поступка.

У нашој земљи није експлицитно наведено право на накнаду нематеријалне штете али су такви случајеви забележени у судској пракси када је отказ донет из шиканозних разлога. И у тим случајевима захтев за ову врсту штете је био предмет испитивања у посебном парничном поступку а не у поступку поништаја решења о отказу.

У упоредном праву, нарочито у Француској се прави разлика између незаконитог (отказ без ваљаног разлога) и ништавог отказа. Под ништавим отказом подразумева отказ дат заштићеним категоријама по закону или лицима којима је отказ дат из законом прописаних недозвољених разлога. У тим ситуацијама реинтеграција се обавезно досуђује. Ако суд утврди да је постојао ваљан основ за отказ,⁵³⁵ али да је послодавац начинио формалне пропусте при доношењу решења, утврдиће незаконитост отказа али неће досудити и реинтеграцију.

У нашој земљи санкција за незаконит отказ је реинтеграција и накнада штете. Обе санкције се досуђују на захтев запосленог (суд је везан границама тужбеног захтева). Једини изузетак од овог правила примењује се на захтев послодавца у истој парници који треба да докаже да наставак радног односа није могућ. Тада суд може поништити решење о отказу као незаконито а одбити захтев за реинтеграцију уз досуђивање одговарајућег новчаног износа као накнаде уместо враћања на рад.

На примеру санкција које се у случају незаконитог отказа примењују према послодавцу може се закључити да је положај запосленог ослабљен. У ранијем режиму радних односа у нашем праву запослени који би успео у парници ради поништаја незаконитог отказа је имао право на реинтеграцију у процес рада чак и кад такав захтев није поставио (суд је одлуку доносио по службеној дужности). Садашња решења су неповољнија. Са правноснажном пресудом извесно је да ће добити накнаду штете али не увек и реинтеграцију. Овакво решење колико год било неправично за запосленог, изгледа правично за послодавца. Он ће накнадити штету али неће запосленог вратити у процес рада јер је у њега изгубио поверење. И управо је то у основи оваквих санкција: губитак поверења у радника, то је довољан разлог и прихватљив за суд да се реинтеграција не досуди.

⁵³⁵ „Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14. члан 191 став 7.

Као што је изложено, судска заштита је доступна свима. Али, као кључно се поставља питање да ли је она ефикасна; шта запослени који је покренуо спор од те доступне заштите може очекивати? Ако су правила (парничног) поступка јасна, ако су јасна правила отпуштања запосленог, ако су судије и заступници странака компетентни, запослени може очекивати пресуду у своју корист у најбржем могућем року.

О томе каква је судска заштита од незаконитог отказа у Србији не постоје званични подаци (постоје извештаји о броју радних спорова пред судовима али не и по њиховој врсти; нема ни података колико је од укупног броја предмета оних предмета у којима се тражи поништај решења о отказу као незаконитог). Због тога је извршено истраживање које је имало за циљ да докаже следеће хипотезе:

- генерална хипотеза: Што су правила за решавање радних спорова потпунија, праведнија, прихватљивија и логичнија, то су и претпоставке за успешну и ефикасну заштиту запослених у судском поступку од незаконитог отказа веће и извесније;
- прва помоћна хипотеза: Што су судије за решавање радних спорова компетентније и самосталније у свом раду, то су и изгледи за објективно и непристрасно утврђивање чињеница о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду већи и израженији;
- друга помоћна хипотеза: Што је систем судске заштите запослених од незаконитог отказа уређенији и у пракси потврђенији, то је и потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа у тој области израженија и очигледнија
- трећа помоћна хипотеза: Што су представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионалнији, одговорнији и заинтересованији за успешно решавање спорних питања, то су и шансе за правовремено и праведно окончање судског поступка веће и у пракси потврђеније
- четврта помоћна хипотеза: Што је у овој области Радног права уједначенија судска пракса, то су веће шансе да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа.

Истраживање је спроведено анкетирањем испитаника, различитог образовног профила из различитих области рада (из јавног и приватног сектора, из државних органа и органа локалне самоуправе, из производних и услужних организација), укључујући запослене који су добили отказ и поводом тога водили или још увек воде судски спор,

судија задужених за радне спорове и адвоката. Том приликом сачињена су два упитника. Један упитник био је намењен запосленима, а други судијама и адвокатима.

Испитивањем постављених варијабли дошло се до следећих закључака:

Са тврдњом да су правила за решавање радних спорова потпуна, праведна и логична слаже се 45,7% испитаника из реда запослених и 46,1% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да су судије за решавање радних спорова компетентне и самосталне у свом раду слаже се 47,3% испитаника из реда запослених и 46,1% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа се не слаже 36,4% испитаника из реда запослених, а не слаже се ни 44,9% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду одговори испитаника који показују да се 57,4% испитаника из реда запослених не слаже, а не слаже се ни 55,1% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да је систем судске заштите од незаконитог отказа уређен и у пракси потврђен слаже се 45,7% испитаника из реда запослених, док је 61,8% испитаника из реда судија и адвоката неодлучно, док се само 9% слаже.

Са тврдњом да је присутна доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у области судске заштите од незаконитог отказа не слаже се 41,8% испитаника из реда запослених, а не слаже се ни 38,2% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да су представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања апсолутно се не слаже 32,6% испитаника из реда запослених, а не слаже се ни 38,2% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да судска пракса показује да се радни спорови правовремено и праведно окончавају апсолутно се не слаже 34,1% испитаника из реда запослених, а не слаже се ни 40,4% испитаника из реда судија и адвоката.

Са тврдњом да постоји потреба за доследном применом процесних и других важећих правила и принципа не слаже се 57,4% испитаника из реда запослених, а не слаже се ни 55,1% испитаника из реда судија и адвоката.

Помоћу chi-square теста утврђивали смо да ли изабране варијабле дефинисане као ставови испитаника статистички значајно повезане. Статистичка значајност корелација тестирана је уз помоћ дескриптивне статистике (descriptive statistic, chi-square test and measures of association). Gamma статистика омогућила нам је да утврдимо какве је јачине и смера мера асоцијације. Да бисмо утврдили коефицијент корелације и јачину везе између варијабли тестирали смо варијабле применом Пирсоновог (Pearson) коефицијента корелације и Спермановог (Spearman) ранка корелационог коефицијента. На основу ових метода потврђена је основна хипотеза и прве три помоћне.

На основу потврђених хипотеза, може се извући закључак да је у циљу ефикасне судске заштите потребна специјализација у области радног права и то како судија тако и адвоката и синдикалних представника. У истом циљу потребно је и садашња законска решења побољшати.

ПРЕДЛОЗИ ЗА ПОБОЉШАЊЕ ЗАКОНСКИХ РЕШЕЊА

- **У закон унети одредбу о терету доказивања**

У Конвенцији МОП-а број 158, као и у свим изложеним законодавствима, прописано је да је терет доказивања постојања оправданих разлога на послодавцу. Изложена домаћа судска пракса такође изражава тај став. С обзиром да је ова одредба неоправдано изостала из законског текста, то је треба унети.

- **Прописати јединствене (исте) рокове за покретање парничног поступка**

У нашем праву запослени мора поднети тужбу за поништај решења о отказу у року од 60 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права. Иако у тако поднетој тужби може истаћи и захтев за накнаду штете у виду изгубљених зарада, у пракси је примећено да запослени углавном то не чине већ покрећу нову парницу тужбом против истог послодавца са другим захтевом - за накнаду штете на име изгубљених зарада. Подношење ове тужбе (новчано потраживање) подлеже посебном року застарелости из члана 196 Закона о раду (три године).

Одлучивање о свим захтевима једном пресудом је пожељно и за странке у поступку (ради заштите права на суђење у разумном року, права на имовину, отклањања неизвесности у погледу исхода спора) и за суд (смањење броја предмета). Одредбу о јединствености тужбеног захтева требало би унети по угледу на Француски модел по коме сви захтеви на релацији запослени - послодавац из једног радног односа морају бити обухваћени једном тужбом. Због тога би Законом о раду требало прописати исти рок за подношење тужбе за поништај решења и тужбе за сва новчана потраживања из радног односа.

- **Скратити преклузивне рокове**

Према постојећем законском решењу, преклузивни рокови (погрешно означени као рокови застарелости) су прописани и за запосленог и за послодавца. Запослени мора поднети тужбу за поништај решења о отказу у року од 60 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права. Уколико то не учини у одређеном року, тужба се одбацује. Послодавац мора донети решење о отказу у

року од шест месеци од дана сазнања за чињенице⁵³⁶ које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа. Уколико то не учини, сматра се да је одустао од кажњавања запосленог. Судови воде рачуна по службеној дужности о овим роковима, па ако је послодавац донео решење по њиховом протеклу, поништиће решење као незаконито.

Дуги рокови продужавају неизвесност и утичу на целокупну дужину трајања судског поступка. Због тога се у циљу бржег остваривања права запослених на заштиту у случају незаконитог отказа чини неопходним скраћење ових рокова.

- **Писмено које садржи упозорење треба да садржи и позив на разговор са запосленим**

У упозорењу којим послодавац обавештава запосленог о постојању разлога за отказ доставља се и позив за разговор-саслушање. На овај начин омогућила би се потпунија одбрана запосленог који би дошао на разговор сам или са овлашћеним заступником (вољни пуномоћник, представник синдиката) и дао своју одбрану. Тиме се не дира у право запосленог да одбрану изнесе и писаним путем. С обзиром на право избора запосленог о начину одбране, запослени не мора (ако то не жели) доћи на разговор, не мора дати изјаву ако на разговор и дође, не мора се (ако то не жели) изјаснити ни писаним путем. Разговор са запосленим коме послодавац жели да откаже уговор о раду има за циљ да се разјасни настала спорна ситуација и спор евентуално реши мирним путем. Ова обавеза се успоставља у циљу боље заштите запосленог. Али ако запослени одбије да дође на разговор или да дâ одбрану, послодавац ће чињенице које оправдавају отказ утврђивати свим другим доказним средствима.

- **Прописати интерну заштиту код послодавца са већим бројем запослених (више од 50)**

У нашем праву интерна заштита не постоји. Међутим, она је неопходна у неким ситуацијама попут утврђивања тежих повреда радних обавеза као што је то прописано у црногорском законодавству или у Ирској у којој је интерна заштита прописана за све случајеве. Могућност интерне заштите била би корисна и за послодавца и за запосленог. У поступку који би морао бити окончан у законом

⁵³⁶ „Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14. члан 184 став 1.

прописаном кратком року послодавац би могао и да се предомисли и запосленог казни блажом казном, а запослени који је учинио повреду би могао да схвати да је решење о отказу законито и одустане од покретања парничног поступка. Одлуку о одговорности запосленог за повреду радне обавезе би доносило колегијално тело састављено од представника запослених и представника послодавца.

- **Прописати ванредни отказ**

Намеру законодавца прописану у последицама поништаја решења о отказу, треба спровести до краја и прописати могућност ванредног отказа у случају изузетно тешких повреда радних обавеза и радне дисциплине. Ову врсту отказа предвиђа и Конвенција МОП-а број 158. у члану 7. и сва упоредна законодавства која дају могућност послодавцу да у овим ситуацијама откаже уговор без упозорења и без поштовања отказног рока.

- **Законом прописати основне (минималне) критеријуме за утврђивање вишка запослених** који сваки програм мора да садржи и то: године живота, дужину радног стажа, инвалидитет, обавезе издржавања; уз могућност проширивања тих разлога колективним уговором.

Наш Закон о раду прописује да програм за утврђивање вишка запослених треба да садржи критеријуме за утврђивање таквог вишка. У пракси се показало да послодавци најчешће користе само један - радни учинак. Имајући у виду да се у изложеним системима из упоредног законодавства законом прописују минимални критеријуми које програм мора да садржи, предлог је да то учини и наш закон уз могућност проширивања тих разлога колективним уговором.

- **Прописати отказни рок у случају отказа због повреде радне обавезе, радне дисциплине и технолошког вишка**

Према члану 11 Конвенције МОП-а број 158 прописано је да радник коме радни однос треба да престане има право на отказни рок или накнаду уместо тога, изузев ако је крив за тежу повреду радне дисциплине односно такву повреду радне дисциплине да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за време отказног рока. У нашем праву које (за сада) познаје само редован отказ, запосленом престаје радни однос даном достављања решења о отказу. Једини изузетак је отказ из разлога неостваривање потребних резултата рада, односно немања потребних

знања и способности. Због тога је, ради усаглашавања са међународним стандардима, потребно прописати отказни рок у случају отказа због повреде радне обавезе, радне дисциплине и технолошког вишка.

- **Уместо поделе отказних разлога на повреду радне обавезе и радне дисциплине, овај отказни разлог дефинисати као разлог везан за понашање запосленог**

Као што је изложено, по међународним стандардима која су прихватила и упоредна законодавства отказни разлози су сврстани у три групе: технолошки вишак; способност запосленог; понашање запосленог. Повреда радне обавезе односно радне дисциплине представља у суштини понашање супротно правилима послодавца која су (углавном) прописана општим актом. Због тога се чини излишним оваква подела направљена у нашем закону са ближим одређивањем које понашање чини повреду радне обавезе а које повреду радне дисциплине. Законом би требало бити предвиђено само понашање запосленог, а ближу конкретизацију препустити општим актима послодавца и судској пракси.

- **Стално радити на афирмацији алтернативних начина решавања спорова - медијација**

Као што је изложено у свим земљама из упоредног права акценат је управо на медијацији. Судови стално подстичу странке да се договоре о начину решавања спора. То чине нарочито на припремном рочишту али и касније у току целог поступка. Иако наш Закон о парничном поступку садржи сличну одредбу (настоји да помири странке у току целог поступка), чини се да ова одредба није довољно наглашена у поступцима из радних спорова па би она могла бити прописана у глави која регулише радне спорове(глава XXIX Закона о парничном поступку).

- **У одредбама које се односе на поступак у радном спору требало би унети и одредбу да суд по потреби (процени) може да изводи доказе и по службеној дужности**

У парничном поступку важи правило да се изводе докази на предлог странака те да ако суд на основу изведених доказа не може са сигурношћу да утврди неку чињеницу, примењује правила о терету доказивања. Према анализираним законодавним решењима суд може изузетно, (по потреби) по службеној дужности изводити доказе. Због наглашене потребе да се због заштите радника као слабије

уговорне стране утврди материјална истина, требало би размислити о увођењу овакве одредбе у наш закон.

- **Размотрити формирање радносоцијалних-специјализованих судова, а док се они не формирају радити на специјализацији и стручном усавршавању судија, синдиката и адвоката**

У спору ради поништаја решења о отказу у Француској, Немачкој и Ирској суди веће састављено од професионалног судије као председника већа и судија поротника, представника послодавца и представника запослених.. По угледу на ове земље и у нашој земљи би састав судова у овим споровима требало организовати на овај начин. У овој врсти парнице треба да суди веће а не судија појединац; судије поротници би били бирани из редова представника послодаваца и представника запослених са богатим искуством из ове области. У међувремену, треба организовати стручна саветовања на ову тему и радити на специјализацији и стручном усавршавању судија, синдиката и адвоката који се баве радним правом.

ЛИТЕРАТУРА

- Безбрадица, Р. „Инспекцијски надзор у области радних односа”, Правни информатор број 7-8/2005.
- Bertola, G., Boeri, T., Cazes S. Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement, Employment and Training Department, ILO, 1999.
- Betten, L. International labour law, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993.
- Valticos, N. *International labour Law*, Kluwer, Deventer, 1979.
- Vannes, V. & Dear L. La rupture abusive du contrat de travail-Théories et applications, Bruylant, Bruxelles, 2010.
- Водинелић, В. „Такозвана злоупотреба права“, Номос, Београд, 1997.
- Вучковић, В. „Специфичности поступка у радним споровима“, Билтен Судске праксе Врховног суда Србије број 1, Београд, 1998.
- Camerlynck, G.H., Lyon – Caen, G. & Pélissier J. *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 1987.
- Camerlynck, G.H., Lyon-Caen, G. & Pélissier J. *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2000.
- Димитријевић, В., Поповић, Д., Папић, Т., & Петровић, В. „Међународно право људских права“-друго издање, Београдски центар за људска права, Београд, 2007.
- Ивошевић, З. „Судска пракса у споровима из радних односа“, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, Београд, 1999.
- Ивошевић, З.: *Радно право* Службени гласник, Београд, 2005.
- Ивошевић, З. „Спорови у примени Закона о раду, Заштита права из радног односа“, Зборник радова, Београд, 2008.
- Ивошевић, З. „Заштита права из области рада“, Зборник радова, Глосаријум, Београд, 2011.
- Ивошевић, З. „Заштита права у области рада“, Зборник радова, Глосаријум, Београд, 2013.
- Ивошевић, З. „Отказ уговора од стране послодавца и правне последице незаконитог престанка радног односа, новине у Закону о раду“, Зборник радова, Глосаријум, Београд, 2015.

- Ивошевић, З. „Радно право“, (осмо измењено и допуњено издање), Службени Гласник, Београд, 2015.
- Ивошевић, З. & Ивошевић М. „Почетак и крај радног односа“, судска пракса Врховног суда Србије, Заснивање и престанак радног односа, прилог 3, Савремена администрација, Београд, 1999.
- Ивошевић, З. & Ивошевић М. „Дисциплинска и материјална одговорност у радном односу“, Глосаријум, Београд, 2000.
- Ивошевић, З. & Ивошевић, М. „Коментар Закона о раду“, Службени гласник, Београд, 2006.
- Ивошевић, З.& Ивошевић М. „Коментар Закона о раду“, Службени гласник, Београд, 2015.
- Giudice, F.del, Mariani, F. & Izzo F. *Diritto del lavoro*, Simone, Napoli, 2001.
- Joel L.G., III. *Every Employee's Guide to the Law*, Pantheon Books, New York, 1996.
- Јовановић, П. *Радно право* (седмо измењено и допуњено издање), Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2015.
- Кеча, Р. „Грађанско процесно право-Приручник за полагање правосудног испита“, Службени гласник, Београд, 2010.
- Ковачевић, Љ. „Концепција радног права Европске уније“, 50 година Европске уније, Институт за упоредно право, Влада Србије, Канцеларија за придруживање ЕУ, Београд, 2007.
- Ковачевић, Љ. „Правне последице упућивања понуде за измену елемената уговора о раду, са посебним освртом на премештај запосленог“, *Право и привреда*, Удружење правника у привреди Србије број 4-6, Београд, 2015.
- Ковачевић, Љ. „Right to protection against unfair dismissal and obstacles, for its effective exercise in timese oficrisis“, *New developments in eu labour equality and human rights law*, Osijek, 2015.
- Ковачевић, Љ. „Заштитна функција отказног рока у случају престанка радног односа“, *Правна ријеч*, Удружење правника Републике Српске, Бања Лука, 2016.
- Ковачевић-Перић, С. „Отказ од стране послодавца“, *Право и привреда*, Београд, број 4-6, Удружење правника у привреди Србије, 2016.
- Ковачевић-Перић, С. „Поступак пре отказа од стране послодавца“, *Правни живот*,

Удружење правника Србије број 11, том III, Београд, 2016.

- Кулић, Ж. *Радно право*, Мегатренд универзитет, Београд, 2015.
- Кусовац, В. „Привремена спреченост за рад као отказни разлог“, *Правни информатор*, број 1, Београд, 2013.
- Лакићевић, С. „Промене у правном положају послодавца према изменама Закона о раду од 2014. године“, *Радно и социјално право*, број 2, Београд, 2015.
- Лалета, С. „Престанак уговора о раду“ докторска дисертација (необјављена), Свеучилиште у Загребу-Правни факултет, Загреб, 2011.
- Лазић, С., Богдановић, Ј., Чверо, С., Милајић, Д., Рајковић, Ј., Старчевић, П., Трифуновић, М., Поповић, Марковић, Г. & Илић, М. „Водич за примену Закона о изменама и допунама Закона о раду“, Параграф, Београд, 2014.
- Лубарда, Б. „Европско радно право“, CID, Подгорица, 2004.
- Миљковић, М. „Престанак радног односа вољом послодавца-упоредни преглед“, Научна конференција: „Правни систем Републике Србије-усаглашавање са првом Европске уније“, 17.05.2005. године, Зборник радова, Центар за публикације, Ниш, 2005.
- Обрадовић Г. „О потпуној накнади штете код законитог отказа“, Социјална права и економска криза, Зборник радова са саветовања правника, Интермекс, Београд, 2009.
- Pélissier, J., Supiot, A. & Jeammaud A. *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2000.
- Pélissier, J., Auzero, G. & Dockès E. *Droit du travail*, 27^e édition, Dalloz, Paris, 2013.
- Петровић, А. *Међународни стандарди рада*, Правни факултет, Ниш, 2009.
- Петровић, З. „Нове надлежности и организација управне инспекције“, Зборник са саветовања правника: Остваривање и заштита социјалних права, Интермекс, Београд, 2010.
- Поповић, М. *Дискриминација и мобинг у судској пракси* Глосаријум, Београд, 2014.
- Познић, Б. & Ракић-Водинелић, В. „Грађанско процесно право“, 15-то измењено и допуњено издање, Универзитет Унион-Правни факултет, Београд, 1999.
- Радуловић, З. „О праву на отказни рок, радно и социјално право“, *Правни информатор* 1-6/, Интермекс, Београд, 2006.

- Rivero, J. & Savatie J. Droit du travail, P.U.F., Paris, 1987.
- Слијепчевић, Д. „Отказ уговора о раду због стечаја“, *Правни информатор* 9/, Intermex, Београд, 2007.
- Salamon, M. Industrial Relations, Theory and Practice, Prentice - Hall International, New York, 1987.
- Станковић, О. & Водинелић, В. „Увод у грађанско право“, Номос, Београд, 1996.
- Трифуновић, П. „Кривично дело као отказни разлог“, *Правни информатор* 2, Intermex, Београд, 2008.
- Тинтић, Н. *Основи радног права I*, Школска књига, Загреб, 1955.
- Трифуновић, П. „Нови Закон о раду-два спорна питања субординације“, *Билтен Врховног касационог суда број 3*, Интермекс, Београд, 2015.
- Трифуновић, П. „Дисциплински поступак у општем радном режиму-неопходност промена“, *Правни информатор* 3/16, Београд, 2016.
- Шундерић, Б. *Устав и радно право*, Радно и социјално право-промене у радном и социјалном законодавству“ број 1-6, Београд, 2006.
- Weiss, M. & Schmidt M. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law international, The Netherlands, 2008.

Документа:

- Билтен Судске праксе Врховног суда Србије број 2, Службени Гласник, Београд, 1998.
- Билтен Судске праксе Врховног суда Србије број 4, Службени Гласник, Београд, 2005.
- Влада Републике Србије, Комисија за израду грађанског законика, Грађански законик Републике Србије, радни текст припремљен за јавну расправу са алтернативним предлозима, Београд, 29.05.2015.
- Врховни суд Републике Хрватске, Избор одлука „Народне новине, Извршни накладник, 2/2016.
- Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада I-III, Том други, Новинско издавачка установа, Службени лист СФРЈ, Београд, 1978.

- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист Србије и Црне Горе“, Међународни уговори 9/2003).
- Конвенција МОП-а број 102 о минималној норми социјалне сигурности („Службени лист ФНРЈ“ 1/1955).
- Конвенција МОП-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права („Службени лист ФНРЈ“, Међународни уговори 8/58).
- КонвенцијаМОП-а број 97 о примени принципа права организовања и колективног преговарања („Службени лист ФНРЈ“, Међународни уговори 11/58).
- Конвенција МОП-а број 81 о инспекцији рада, (Службени лист ФНРЈ 8/58).
- Конвенција МОП-а број 135 из 1971. године о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу („Службени лист СФРЈ“, Међународни уговори 14/1982).
- Конвенција МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца („Службени лист СФРЈ“, Међународни уговори 4/84, 7/91).
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ“, број 7/1971).
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима („Службени лист СФРЈ“, број 7/1971).
- Ревидирана Европска социјална повеља („Службени гласник РС“, Међународни уговори 42/2009).
- Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D2.
- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“ бр. 98/2006).

Закони:

- Закон о раду, „Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 74/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017.
- Закон о парничном поступку „Службени гласник РС“ број 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018.
- Закон о уређењу судова „Службени гласник РС“ број 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2014 - др.

закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018 и 88/2018 - одлука УС.

- Закон о мирном решавању радних спорова „Службени гласник РС“ број 125/2004, 104/2009 и 50/2018.
- Закон о стечају „Службени гласник РС“ број 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС, 83/2014, 113/2017, 44/2018 и 95/2018.
- Закон о прекршајима „Службени гласник РС“ број 65/2013, 12/2016 и 98/2016 - одлука УС.
- Закон о управним споровима „Службени гласник РС“, број 111/2009.
- Кривични законик „Службени гласник РС“, број 85/2005, 88/2005 - испр. 107/2005 - испр. 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 и 94/2016.
- Закон о волонтирању „Службени гласник РС“, број 36/2010.
- Закон о привредним друштвима „Службени гласник РС“ број 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018.
- Закон о стечају „Службени гласник РС“ бр. 104/09, 99/11, 71/12, 83/14, 11/17, 44/18.
- Закон о управној инспекцији, Службени гласник РС број 87/2011.
- Закону о заштитнику грађана, Службени гласник РС 79/2005, 54/2007.
- Закон о основама својинско- правних односа, Сл.лист СФРЈ 6/80,36/90, Сл.лист СРЈ 29/96, Сл.гласник РС 115/2005-др.закон
- Закон о уређењу судова („Службени гласник РС“ број 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2014 - др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018 и 88/2018 - одлука УС).
- Закон о облигационим односима, Сл.лист СФРЈ бр 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Службени лист СРЈ“, број 31/93 и „Службени лист СЦГ“, број 1/2003 - Уставна повеља.
- Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“ 97/2008, 104/2009 – др.закон, 68/2012- одлука УС,107/2012.
- Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“ 22/2009.
- Закон о раду, Службени лист Црне Горе бр.49/2008, 26/2009, 59/11, 66/2012.

- Закон о мирном рјешавању спорова, Службени лист Црне Горе бр. 16/2007, 53/2011.
- Закон о судовима Службени лист Црне Горе бр. 11/2015.
- Закона о парничном поступку, Сл.лист РЦГ 22/2004, 28/2005, 76/2006, Сл.лист ЦГ 47/2015, 48/2015, 51/2017.
- Закон о извршењу и обезбеђењу Сл.лист ЦГ 36/11 од 27.07.2011.
- Закон о раду, „Народне новине“ 93/14,127/17.
- Закон о парничном поступку, „Народне новине“ 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14.
- Закон о подручјима и седиштима судова, „Народне новине“ 84/11 и „Народне новине“ 67/18.
- Овршни закон, „Народне новине“ 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17.

Пресуде и решења:

- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1319/16 од 17.5.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 213/18 од 12.10.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 90/15 од 18.11.2015.године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 978/15 од 04.11.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2008/15 од 09.12.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2389/15 од 11.02.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1791/15 од 02.12.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 783/15 од 03.02.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 359/15 од 30.09.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1379/13 од 18.12.2013. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 30/12 од 09.05.2012. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 829/10 од 20.10.2010. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 211/14 од 29.10.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1685/15 од 29.12.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1388/13 од 12.02.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 21/14 од 28.05.2014. године

- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2512/16 од 08.02.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2219/15 од 25.02.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 265/13 од 19.03.2014.године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2002/16 од 09.11.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1377/17 од 18.04.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2191/16 од 19.10.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1388/17 од 27.09.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 341/17 од 07.02.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1073/17 од 11.10.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1130/13 од 12.02.2014. године;
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 700/13 од 11.12.2013. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1425/14 од 18.03.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2720/16 од 15.11.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 820/13 од 12.02.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 248/14 од 16.04.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 16/07 од 17.01.2007. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 688/16 од 27.04.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 6/2012 од 24.10.2012. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 598/15 од 03.02.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1959/16 од 27.04.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1237/16 од 14.06.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 632/17 од 24.05.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1128/15 од 13.04.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1517/2013 од 10.04.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1236/16 од 29.03.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2778/17 од 13.09.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 960/14 од 23.09.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2580/16 од 11.06.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2606/16 од 08.11.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2223/16 од 19.10.2017. године

- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 730/10Рев2 1555/10 од 02.06.2010. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 47/13 од 25.04.2013. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1248/17 од 18.04.2018. године,
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1087/16 од 22.03.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1196/16 од 29.06.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 841/16 од 21.12.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1146/16 од 08.09.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2346/17 од 09.05.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1560/15 од 19.05.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1545/17 од 06.06.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 660/17 од 07.12.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1861/17 од 07.12.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 690/14 од 26.12.2014. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1240/15 од 21.10.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 985/14 од 04.11.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2648/17 од 06.06.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1511/17 од 31.01.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 158/14 од 04.02.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 27/15 од 29.10.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 105/15 од 02.12.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 417/15 од 16.09.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2299/17 од 04.04.2018. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1629/16 од 22.06.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1427/16 од 17.05.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1444/16 од 08.02.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1656/16 од 24.05.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1351/16 од 22.06.2017. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2032/15 од 04.02.2016. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 388/15 од 09.12.2015. године
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1017/2013 од 15.05.2014. године

- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2001/16 од 19.10.2017. године
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 22/18 од 27.3.2018.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 25/15 од 12.2.2015.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 564/14 од 25.6.2014.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1494/17 од 17.1.2018.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 337/17 од 21.3.2017.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 142/17 од 16.2.2017.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1032/11 од 20.12.2011.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1135/17 од 8.11.2017.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1026/14 од 16.12.2014.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 508/16 од 25.5.2016.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 703/17 од 6.6.2017.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 1140/16 од 29.11.2016.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 19/18 од 14.2.2018.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 90/17 од 10.05.2017.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 450/13 од 29.5.2013.
- Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 337/17 од 21.3.2017.
- Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 147/13-2 од 22.просинца 2015.
- Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 936/14-3 од 30. липња 2015. године
- Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 496/14-2 од 25. студеног 2014. године
- Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 960/14-2 од 08. рујна 2015. године
- Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 990/14-2 од 13. свибња 2015. године
- Пресуда и решење Врховног суда Републике Хрватске Ревр 58/15-2 од 09. рујна 2015. године
- Пресуда Врховног суда Републике Хрватске Ревр 411/14-2 од 21. листопада 2015. године

- Пресуда Жупанијског суда у Сплицу Гж Р 165/16 од 02.липња 2016. године
- Пресуда Жупанијског суда у Сплиту ГжР 797/16 од 05. рујна 2016. године
- Пресуда Жупанијског суда у Сплиту Гж Р 40/13 од 23. свибња 2013. године
- Пресуда Жупанијског суда у Сплиту Гж Р 96/12 од 12. листопад 2012. године
- Пресуда Жупанијског суда у Сплиту ГжР 165/16 од 02.липња 2016. године
- Пресуда Жупанијског суда у Сплиту Гж Р 821/2016-2 од 29.рујна 2016. године
- Решење Врховног суда Србије Рев II 66/06 од 20.04.2006. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 1258/17 од 24.01.2018. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 2445/15 од 28.01.2016. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 1224/15 од 16.03.2016. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 2300/15 од 23.12.2015. године
- Решење Врховног касационог суда Рж 146/2014 Рев2 653/2014 од 10.09.2015. године
- Решење Врховног суда Републике Хрватске у Загребу Ревр 146/17-2 од 01. ожујка 2017. године
- Решење Врховног суда Републике Хрватске у Загребу Ревр 447/16-2 од 28. вељаче 2017. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 2855/17 од 07.12.2017. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 2145/15 од 29.12.2015. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 2032/15 од 04.02.2016. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 1617/14 од 03.06.2015. године
- Решење Врховног касационог суда Рев2 1015/12 од 20.03.2013. године
- Решења Врховног касационог суда Рев2 1100/12 од 16.01.2013. године

Интернет извори:

- Adjudication of employment rights disputes and complaints; www.citizensinformation.ie/en/employment/enforcement-and-redress/rights-commissioner.html
- Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, доступно на www.eurocadres.eu/archives/ARCHIVES/doc/1240-EN.pdf
- www.vk.sud.rs
- www.ombudsman.rs

- ravnopravnost.gov.rs
- <https://www.poverenik.rs>
- <http://sudovi.me/odluka-prikaz>
- <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decision>
- <https://www.legifrance.gouv.fr>
- <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry ps?p-lang=en&p-country-id=188>
- <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg>
- Individual dismissal across Europe/ Global HR Lawyers, Ius Laboris, Germany, <https://www.globalhrlaw.com>
- <https://www.paclii.org/sb/legis/consol-act/uda18>, www.lawreform.ie
- <https://www.maneelymccan.ie/factsheets/employment-and-related-matters/dismissal-procedures>
- <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment-and-redundancy/dismissal/unfair-dismissal.html>
- www.citizensinformation.ie

ПРИЛОЗИ:

Упитник за запослене

Основни подаци о испитаницима

1. Пол?
 - Мушки
 - Женски
2. Колико имате година?
3. Колико имате година радног стажа?
4. Где сте запослени?
 - У јавном сектору
 - У приватном сектору
 - Државном органу или јединици локалне самоуправе
 - Производној и/или услужној организацији
5. Да ли сте икада добили отказ?
 - Да
 - Не
6. Да ли сте икада водили радни спор?
 - Да
 - Не
7. Колико година је трајао спор?
8. Који су најчешћи разлози за отказ код Вашег послодавца?
 - Повреда радне обавезе и/или радне дисциплине
 - Технолошки вишак
 - Кривично дело на раду
 - Не остваривање резултата рада
 - Не потписивање анекса

Исказивање ставова испитаника у вези са тврдњама о квалитету правила за решавање радних спорова

9. Правила за решавање радних спорова су потпуна, праведна и логична
 - Апсолутно се не слажем
 - Не слажем се
 - Нити се слажем нити не слажем
 - Слажем се
 - Апсолутно се слажем

10. Судије за решавање радних спорова су компетентне и самосталне у свом раду
Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем
11. Судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно незаконитости отказа уговора о раду
;Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем
12. Судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог отказа
Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем
13. Систем судске заштите запослених од незаконитог отказа је уређен и у пракси потврђен

Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем
14. Присутна је доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у области судске заштите од незаконитог отказа
Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем

15. Представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа датог запосленом су професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања
- Апсолутно се не слажем
 - Не слажем се
 - Нити се слажем нити не слажем
 - Слажем се
 - Апсолутно се слажем

16. Судска пракса показује да се радни спорови правовремено и праведно окончавају

- Апсолутно се не слажем
- Не слажем се
- Нити се слажем нити не слажем
- Слажем се
- Апсолутно се слажем

Упитник за судије и адвокате

1. Колико година се бавите Радним правом
2. Да ли је у овој области потребна специјализација?
 - Да
 - Не
3. Који су најчешћи разлози за отказ?
 - Повреда радне обавезе и/или радне дисциплине
 - Технолошки вишак
 - Кривично дело на раду
 - Не остваривање резултата рада
 - Не потписивање анекса
4. Који су најчешћи разлози за поништај решења о отказу?
 - Повреда поступка отказа од стране послодавца
 - Недостатак доказа о повреди радне дужности односно радне дисциплине
5. Да ли се конвенције МОП-а и домаћи закони дослено примењују?
 - Да
 - Не
6. Да ли у овој области постоји уједначена судска пракса?
 - Да
 - Не

Исказивање ставова испитаника у вези са тврдњама о квалитету правила за решавање радних спорова

7. Правила за решавање радних спорова су потпуна, праведна и логична

Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем

8. Судије за решавање радних спорова су компетентне и самосталне у свом раду
Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем

9. Судије објективно и непристрасно утврђују чињенице о законитости, односно
незаконитости отказа уговора о раду
;Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем

10. Судски поступак обезбеђује успешну и ефикасну заштиту запослених од незаконитог
отказа
Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем

11. Систем судске заштите запослених од незаконитог отказа је уређен и у пракси потврђен
Апсолутно се не слажем
Не слажем се
Нити се слажем нити не слажем
Слажем се
Апсолутно се слажем

12. Присутна је доследна примена процесних и других важећих правила и принципа у
области судске заштите од незаконитог отказа
Апсолутно се не слажем
Не слажем се

Нити се слажем нити не слажем

Слажем се

Апсолутно се слажем

13. Представници тужилачке и тужене стране у радном спору о законитости отказа да тог запосленом су професионални, одговорни и заинтересовани за успешно решавање спорних питања

Апсолутно се не слажем

Не слажем се

Нити се слажем нити не слажем

Слажем се

Апсолутно се слажем

14. Судска пракса показује да се радни спорови правовремено и праведно окончавају

Апсолутно се не слажем

Не слажем се

Нити се слажем нити не слажем

Слажем се

Апсолутно се слажем