

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 5. априла 2019. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Ане Лазаревић, под насловом: **„Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање”** у саставу: др Бранко Лубарда, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду, др Предраг Јовановић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду и др Љубинка Ковачевић, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београду.

Након што је прегледала докторску дисертацију, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду поднесе следећи

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

I. Основни подаци о кандидату и дисертацији

1. Основни подаци о кандидату

Ана Лазаревић је рођена 3. октобра 1971. године у Београду. Основну школу и гимназију је завршила у Београду, као носилац Вукове дипломе. Правни факултет Универзитета у Београду, међународно правни смер, уписала је школске 1991/1992. године и на њему дипломирала у јуну 1996. године, са општом просечном оценом 9,58. Током студирања је награђивана за одличан успех похвалницама Правног факултета Универзитета у Београду.

Након стицања дипломе, јула 1996. године запослила се као адвокатски приправник, а фебруара 1999. године је, након успешно положеног правосудног испита,

уписана у именик адвоката при Адвокатској комори Србије и Адвокатској комори Београда. Јануара 2005. године је основала партнерску адвокатску канцеларију ”Лазаревић и Пршић адвокати”, која послује у форми адвокатског ортачког друштва и у пракси је усмерена преваходно на области привредног, радног и имовинског права.

Поред редовних обавеза у адвокатури, почев од школске 2009/2010. године учествује у раду Правне клинике Правног факултета Универзитета у Београду, са предавањима на тему: Професионална етика судија и адвоката. Такође, почев од 2010. године је редован предавач на ”Мокрогорској школи менаџмента”, у програму који је посвећен едукацији руководиоца служби за људске ресурсе и правне послове у компанијама.

Течно говори енглески и италијански језик, а у раду се служи руским и француским језиком.

Докторске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, Радноправна научна област, уписала је школске 2013/2014. године. Након полагања испита на првој години докторских студија (Решавање колективних радних спорова и Радно и социјално право) са највишим оценама, одбранила је преддокторски рад на тему “Измене уговора о раду – кључна правна питања” и положила испит Методе научно-истраживачког рада и вештина са оценом десет.

Другу годину докторских студија уписала је школске 2015/2016. године и са највишом оценом положила Први докторски испит (Радно право, Право социјалне сигурности и Међународно радно право) и Други докторски испит (Извори радног права и Решавање колективних радних спорова). Током друге године докторских студија је одбранила семинарски рад под називом ”(Не)подесност узбуњивања као инструмента за заштиту личних права запослених”, у коме се, кроз анализу настанка и развоја института узбуњивања, међународних правних извора, те упоредноправних решења и праксе у тој области, тражи одговор на питање да ли информација запосленог да су његова индивидуална радна права повређена кршењем одређених прописа може бити предмет узбуњивања, којим се покреће механизам специфичне радноправне заштите.

У марту 2017. године је учествовала у раду међународне конференције “Restructuring of Companies and Protection of Employees’ Rights: Views from the EU, Austria,

Serbia and Macedonia”, организованој на Правном факултету Универзитета у Београду, у оквиру пројекта ”Restructuring of Companies and the EU Law“, изложивши рад на тему: *Jurisprudence of Serbian courts regarding protection of employees’ rights in the event of restructuring of companies*. Реферат је у изводу објављен у: „Restructuring of Companies and Protection of Employees’ Rights: Views from the EU, Austria, Serbia and Macedonia“ (eds. Ljubinka Kovačević, Mirjana Radović), University of Belgrade Faculty of Law, Belgrade 2017, 80-84.

У мају 2017. године је, као представник Правног факултета Универзитета у Београду, учествовала на јубиларном Десетом семинару за младе истраживаче “European Labour Law and Social Law”, у организацији Универзитета у Амстердаму, представивши рад на тему: *Efficaciousness of methods for resolving labor disputes related to restructuring of companies*. Рад је заснован на компаративној анализи решења три директиве из области реструктурирања (Директива 98/59/ЕЗ, Директива 2001/23/ЕЗ и Директива 2008/94/ЕЗ), праксе Европског суда правде, упоредних решења хетерономних и аутономних извора радног права и судске праксе држава Европске уније, те позитивних законских решења и судске праксе у Републици Србије, са циљем утврђивања ограничења која ниво гаранција права запослених признат домаћим прописима поставља заштити права запослених у радним споровима, чинећи механизме њихових решавања недовољно ефикасним.

У претходном периоду кандидаткиња је израдила следеће научне радове:

Преддокторски рад на тему “**Измене уговора о раду – кључна правна питања**”, обима 134 стране, који проучава врсте промена условâ рада које захтевају измене уговора о раду и њихову разлику у односу на промене условâ рада у домену управљачке, нормативне и дисциплинске власти послодавца, као и њихову правну природу и правни режим у домаћем и страним правима, са посебним освртом на последице одбијања запосленог да прихвати понуду за измену уговора о раду. У раду се посебно обрађују понуда за премештај запосленог на друге послове, премештај у друго место рада, промена износа зараде, те обезбеђење мере за запошљавање запосленом који је утврђен вишком, као врсте промена уговорених услова рада које захтевају сагласност воља послодавца и запосленог у погледу измене уговора о раду. Анализом су обухваћени и карактеристични случајеви злоупотреба измена уговора о раду од стране послодавца. Посебна пажња

посвећена је поступку и обиму судске заштите од незаконитих измена уговорених услова рада, како у ситуацији када запосленом, услед одбијања понуђених измена, послодавац откаже уговор о раду, тако и у ситуацији када запослени, како би избегао отказ, прихвати неповољне измене уговора о раду. Рад је имао за циљ да се, поред утврђивања правне природе и садржине обавезе измена уговора о раду у одређеним случајевима, укаже на недостатке у позитивним решењима домаћег права и предложи одређена *de lege ferenda* решења која би отклонила постојеће правне празнине и умањила степен правне несигурности коју уносе у односе послодаваца и запослених или негативно утичу на ниво заштите запослених у радном односу.

Научни рад под називом **”Накнада штете као правна последица незаконитог отказа”**, објављен је у водећем часопису националног значаја *Право и привреда*, бр. 10-12/2015, стр. 96-111. У раду се анализирају врсте и правна природа накнада штете које се запосленом могу досудити у случају поништаја незаконитог отказа у домаћем праву, у потрази за одговором на питање да ли се те накнаде, у ситуацији када запослени не захтева враћање на рад, могу кумулирати или се међусобно искључују. Судска пракса апелационих судова Србије је у примени ових законских одредби заузела јединствен став да запослени који не захтева враћање на рад има право на накнаду штете уместо враћања на рад, без губитка права на накнаду изгубљених зарада. Оцењујући овакву праксу неутемељеном, кандидаткиња је приступила анализи законских одредби о правним последицама незаконитости отказа применом метода језичког, систематског, историјског и телеолошког тумачења, са циљем утврђивања правне природе и узајамног односа накнада штете које се запосленом могу досудити те, консеквентно, проналажења одговора на питање да ли се исте могу кумулирати или међусобно искључују у ситуацији када запослени истакне захтев да му се исплати накнада штете која супституише право на враћање на рад.

2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду на седници одржаној 25. септембра 2017. године одобрило је кандидаткињи Ани Лазаревић израду

докторске дисертације под насловом „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање” и за ментора одредило др Љубинку Ковачевић, ванредног професора Правног факултета Универзитета у Београду.

Докторска дисертација Ане Лазаревић написана је на 688 страница (фонт *Garamond* 12, проред 1,5), са 2433 фусноте и у свему је усклађена са стандардима Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, страну са информацијама о менторима и члановима комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, 14 страница садржаја, као и попис литературе на 31 страни.

Дисертација је израђена на основу проучавања грађе која обухвата 159 библиографских јединица, коју чине монографски радови, уџбеници, зборници радова, научни и стручни чланци, а поред тога је консултован и велики број извора права међународног порекла и извора права унутрашњег порекла (права Републике Србије и права држава из истраживачког узорка), као и пресуде домаћих и страних судова, те пресуде Европског суда за људска права и Европског суда правде (Суда правде Европске уније). Текст дисертације је подељен на девет целина: увод, седам делова и закључак.

II. Предмет и циљ дисертације

Централни *предмет* истраживања односи се на анализу правног положаја запослених у случају колективног отпуштања, карактеристичних радних спорова који могу настати због повреде (индивидуалних и колективних) права запослених у вези са престанком потребе за радом запослених, као и методâ њихове превенције и решавања.

Кандидаткиња оцењује да поступци колективног отпуштања представљају једно од маркантнијих обележја савременог друштвено-економског поретка. Глобализација економије, праћена мобилношћу рада и капитала и јаком међудржавном и међукомпанијском конкуренцијом, резултира честим економским кризама у којима се компаније суочавају са знатним тешкоћама у пословању, а често и престанком активности у целини или делимично. Ови проблеми, праћени непрекидним револуционарним

технолошким развојем почев од последњих деценија двадесетог века, резултирали су драматичним падом броја расположивих послова, док је, са друге стране, глобални развој образовних система довео до стварања знатног броја квалификованих и специјализованих кадрова у свим научним и стручним областима.

Присутна диспропорција понуде расположивих послова и понуде послова је, по оцени кандидаткиње, довела до тога да су колективна отпуштања, по правилу, постала прва у низу мера које су послодавци склони да предузму ради решавања проблема у пословању, очувања конкурентности и подизања нивоа профитабилности, јер је створено уверење да су запослени најлакше замењива ставка у пословању, те да колективно отпуштање запослених представљају најмање ризичну меру за унапређење пословних резултата.

Потреба за заштитом запослених од негативних последица колективног отпуштања индукованих пословним потребама послодавца, препозната је на међународном нивоу још шездесетих година прошлог века, када је на нивоу Међународне организације рада усвојена Препорука број 119 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, да би седамдесетих и осамдесетих година прошлог века правна правила о заштити запослених у поступцима колективних отпуштања била уздигнута на ниво обавезујућих радних стандарда, најпре усвајањем Директиве о хармонизацији права држава чланица у материји колективних отпуштања број 75/129/ЕЗ, а потом и Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (1982), да би деведесетих година прошлог века, гаранције заштите запослених у поступцима колективних отпуштања биле интегрисане и у Ревидирану европску социјалну повељу.

Истовремено са потребом за унапређењем правних гаранција положаја запослених у случају потребе предузећа за колективним отпуштањима, као наличје економске кризе, развоја технологија и глобализације појавили су се, међутим, и захтеви за ”флексибилизацијом” и ”дереглементацијом” правила радног права, који су превасходно долазили од међународног финансијских институција, а који су делимично изражени и кроз концепт ”флексигурности”, промовисан на комунитарном нивоу у првој деценији овог миленијума. Развој идеја о потреби флексибилности ”ригидног” радног законодавства је у материји колективних отпуштања у националним законодавствима и

судској пракси довео до редефинисања (ублажавања) критеријумâ за квалификацију ваљаног економског отказног разлога, ублажавања обавезе информисања и консултовања представникâ запослених, укидања сагласности органа јавне власти са отказом, скраћивања отказног рока, скраћивања периода приоритетног запошљавања вишка запослених у случају нове потребе за њиховим радом, искључивања права на судску заштиту од незаконитог отказа одређеним категоријама запослених, редукције права на реинтеграцију у случају незаконитог отказа на одређени круг случајева, ограничавања обавезе накнаде штете за случај незаконитог отказа и увођења правила да повреде отказног поступка не представљају разлог за поништај отказа, већ само ограничену накнаду штете. С друге стране, смањење нивоа заштите запослених од незаконитог отказа, у великом броју земаља није праћено истовременим квалитетним развојем активне политике запошљавања и система социјалне сигурности, што је од стране Комисије Европских заједница виђено као *conditio sine qua non* његове реализације.

Фреквенција колективних отпуштања и злоупотреба овог института остварује свој максимум у транзиционим системима посткомунистичких европских држава које су, вођене буџетским дефицитима и потребом за повећањем конкуретности методом социјалног дампинга, радноправне прописе ставиле у функцију капитала и задовољења других интереса инвеститораâ, а да истовремено нису успеле да обезбеде ни довољан број расположивих послова, нити иоле пристојан ниво социјалне сигурности и Република Србија, у овоме, нажалост, није изузетак.

Феномен колективних отпуштања, са свим својим друштвено-економским, етичким и политичким конотацијама, поставља пред правну науку низ комплексних питања и задатака, који захтевају од теорије радног права целовиту анализу правног положаја запослених у случају колективног отпуштања, утврђивање карактеристичних радних спорова који у овим поступцима могу настати услед повреде индивидуалних и колективних права запослених, као и анализу најделотворнијих метода превенције и решавања ових спорова. Изучавање наведених питања има не само теоријски, већ и посебан практични значај у Републици Србији, с обзиром на учесталост колективних отпуштања, велику неизвесност у погледу новог запошљавања вишкова запослених, као и изузетно низак ниво накнада за случај незапослености, што носи ризик друштвене маргинализације и сиромаштва великог броја бивших запослених који тржиште рада није

у стању да апсорбује. С друге стране, како прописи, тако и уобичајена пракса, преобладајуће су усмерени ка судској заштити у решавању спорова, што долази прекасно, када је запослени већ добио отказ или, у страху од губитка посла, прихватио неодговарајуће, неретко и понижавајуће услове рада. Положај запослених додатно отежава чињеница да су судови недовољно ефикасни, да поступци трају предуго, као и да не постоји јединствена судска пракса која би исход спорова учинила извеснијим и тиме редуковала њихов број и дужину. Стиче се утисак да су могућности мирног решавања спорова, али и могућности за спречавање настанка спорова, недовољно искоришћене, а да би њиховом употребом могао бити унапређен ниво заштите индивидуалних и колективних радних права.

Полазећи од премисе да су успешна превенција и ефикасно решавање радних спорова у вези са колективним отпуштањем запослених условљени постојањем одређеног нивоа гарантованих права запослених у тим поступцима, кандидаткиња детаљно обрађује међународне (универзалне и европске) и стране радне стандарде, укључивши у истраживачки узорак француско, италијанско, немачко и хрватско право. На то сенадовезује анализа правног режима колективних отпуштања установљен нормама домаћег права кроз призму права гарантованих запосленима на међународном нивоу и нивоу унутрашњих законодавстава упоредних држава.

Иако се на први поглед чини немогућим да се у савременим условима послодавци спрече или ограниче у томе да одржавају конкурентност и повећавају профитабилност колективним отпуштањем запослених, том питању се није приступило аксиомски, већ је у оквиру истраживања преиспитано и евентуално постојање оваквих могућности.

Кандидаткиња посебно обрађује типичне врсте радних индивидуалних и колективних радних спорова у вези са колективним отпуштањима и истражује могућности да се кроз социјални дијалог, односно колективно преговарање на нивоу послодавца и вишим нивоима удруживања, те различите видове партиципације запослених у доношењу пословних одлука послодавца, као и кроз комплексније и транспарентније поступке отказивања појединачних уговора о раду у оквиру процеса колективних отпуштања и могућности поравнања у периоду пре покретања судског поступка, спречи настанак радних спорова.

У истраживању метода решавања радних спорова, кандидаткиња посебну пажњу посвећује методама мирног решавања радних спорова, судског решавања радних спорова, као и улози инспекције рада и потенцијала индустријске акције у решавању индивидуалних и колективних радних спорова у вези са колективним отпуштањем запослених.

Полазећи од чињенице да брзина и ниски трошкови решавања радних спорова мирним методама представљају њихову значајну компаративну предност у односу на судско решавање радних спорова, кандидаткиња посебно проучава учесталост и разлоге њихове све веће заступљености у државама европског континента и САД, те настоји да утврди разлоге недовољне искоришћености мирних метода решавања радних спорова у домаћем праву, уз посебан осврт на природу и разлоге колективног отпуштања. У том контексту, поставља се и трага за одговором на питање да ли одсуство личног конфликта послодавца и запослених, те немогућност одржавања запослења у будућности представља препреку делотворности ових метода у решавању специфичних спорова који настају у вези са колективним отпуштањем и да ли би се увођење обавезности тих метода могло позитивно одразити на ефикасност решавања радних спорова.

У анализи судског решавања радних спорова, кандидаткиња полази од премисе да је реч о методу који је садржан у самој есенцији права на рад, будући да је право на судску заштиту од незаконитих аката послодавца конститутивни део начела сигурности запослења. Истраживање је, отуд, усмерено на могућности унапређења делотворности решавања радних спорова коришћењем овог метода, кроз детаљно проучавање решења правних система из истраживачког узорка, њихову анализу и синтетисање закључака о могућим правцима унапређења правила поступања у домаћем праву. Овај сегмент истраживања је посебно важан за правилно и потпуно разумевање услова за обезбеђивање квалитетне заштите запослених у поступцима колективних отпуштања, јер неспорне и бројне предности судског решавања радних спорова депласира чињеница да судски спорови у нашој држави трају дуго, због чега је Европски суд за људска права донео против Републике Србије донео велики број пресуда због повреде права на суђење у разумном року.

Посебан део истраживања посвећен је мерама из надлежности инспекције рада, не само због основних овлашћења инспекције рада у надзору над применом законâ, већ и због посебних надлежности инспекторâ рада у страним правима, која могу бити од изузетног значаја у поступцима колективног отпуштања. У том контексту, кандидаткиња успешно (пре)испитује улогу инспекције рада у домаћем праву и њене могуће, а неискоришћене потенцијале, који би могли значајно унапредити ниво заштите запослених у овим поступцима.

У оквиру истраживања, детаљно је размотрена и улога индустријске акције у решавању радних спорова насталих поводом колективног отпуштања, како са аспекта подесности ових метода с обзиром на гарантовану слободу предузетништва и слободу кретања капитала, тако и са аспекта њихове делотворности у савременим индустријским односима. Кандидаткиња посебно истражује могућности заштите права запослених путем штрајка, као јединог признатог метода индустријске акције у домаћем праву, с обзиром на прописане услове за остваривање права на штрајк, превасходно у контексту широког одређивања појма виталних делатности у којима право на штрајк није могуће остварити без обезбеђивања минимума процеса рада, који једнострано одређује послодавац.

Циљ истраживања био је да се укаже на сложеност правног положаја запослених у случају одлуке послодавца о колективном отпуштању и повреди права до којих може доћи у вези са овим поступцима, да се утврде врсте и предмет радних спорова до којих може доћи у вези са колективним отпуштањем, да се испитају најподеснији и најделотворнији правни и институционални механизми решавања радних спорова проистеклих из поступака колективног отпуштања, да се утврди неопходан ниво гаранција материјалних права запослених у случају колективног отпуштања који је услов ефикасности судске заштите и других метода решавања радних спорова, да се испита ниво гаранција права запослених за случај колективног отпуштања, који је обезбеђен у домаћем праву, да се утврди да ли у Републици Србији постоје адекватни правни и институционални механизми решавања радних спорова проистеклих из поступка колективног отпуштања, да се утврди да ли у оквиру постојећег правног режима колективног отпуштања и нивоа гаранција права успостављених позитивним прописима, постојећи механизми решавања радних спорова уопште могу обезбедити ефикасно решавање радних спорова и адекватну заштиту права запослених, да се утврди који

методи решавања радних спорова, односно њихове комбинације, *de lege lata* резултирају најефикаснијом заштитом права запослених, као и да се сагледају могућности унапређења заштите и предложе одређена *de lege ferenda* решења, имајући у виду међународне правне изворе, упоредноправна решења и законодавство и праксу у Републици Србији.

III. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

1. У савременом друштву није могуће спречити послодавца да доноси пословне одлуке које имају за последицу колективно отпуштање запослених, већ је могуће само предузимати мере ради спречавања и/или ублажавања негативних социјално-економских последица колективног отпуштања. Спроведено истраживање показује тачност ове хипотезе, будући да се показује да радно право нема моћ да постави границе законима тржишта и кретању капитала, те спречи предузећа да своје активности усмеравају ка профитабилности пословања и тржиштима са нижим трошковима пословања, као начину за опстанак на турбулентном и висококонкурентном глобалном тржишту. Наиме, норме којима би колективна отпуштања била условљена сагласношћу надлежног органа, или којима би судови стекли право да преиспитују пословне одлуке предузећа које су непосредан разлог колективних отпуштања никада нису успеле да се интегришу у међународне радне стандарде, ни на универзалном нити на европском плану, а национални правни системи који су садржали таква решења постепено их напуштају. Као пример немоћи правних норми пред економским законитостима могу да послуже бројна затварања фабрика у Француској, која се најдуже и најтврдокорније опирала тенденцијама "флексибилности" и захтевима за "дерегментацијом" норми радног права, али ни ригидне законске норме, ни судске пресуде и привремене мере, нису могле да спрече инвеститоре да напусте француско тржиште и преселе капитал на трошковно оптималније дестинације (примери фабрика *Renault, Hoover, Caterpillar*).

2. Ефикасност решавања радних спорова у вези са колективним отпуштањем условљена је одређеним нивоом гаранција материјалних и процесних права запослених у случају колективног отпуштања. Наиме, у ситуацији када запосленима уопште нису гарантована одређена права у поступцима колективних отпуштања, недоступна је било

каква судска заштита права, јер не постоји право које треба да се заштити, у ком је контексту излишно говорити о ефикасности заштите. Ефикасност заштите ће, међутим, изостати и у ситуацији када су одређена права запосленима формално призната, али је искључиво послодавац овлашћен да одлучује о начину вршења тих права, без икаквих законских смерница, без стварне обавезе консултовања представника запослених, или контроле и сагласности одређених субјеката. Ово стога што, у том случају, због обиља правних празнина и простора за арбитрерност у поступању, тежиште потенцијалног спора није на повреди гарантованих права, њиховом тумачењу и примени, већ на испитивању да ли је послодавац злоупотребио своја овлашћења, чиме се заштита права запослених враћа на своје прапочетке и правила о абузивном отказу изнедрена у француској судској пракси у XIX веку.

3. *Нивоом гарантованих права запослених у поступцима решавања вишка запослених, који је признат у домаћем праву, нису створене правне претпоставке за ефикасну судску заштиту и решавање спорова другим методима.* Истраживање је показало тачност ове хипотезе са бројних аспеката, с обзиром на то да су најзначајнији елементи колективног отпуштања, као што су критеријуми за селекцију вишка запослених и мере за запошљавање вишка запослених, остали правно неуређени и стављени у искључиву надлежност послодавца. Обавеза информисања и консултовања представника запослених постоји само формално, будући да ове обавезе за послодавца доспевају тек у моменту када је самоиницијативно и једнострано донео све потребне одлуке о реорганизацији предузећа и утврдио вишак запослених. Једини законски адресати комуникације су, притом, репрезентативни синдикати, који не морају нужно постојати у предузећу, тако да није створен правни механизам за стварне и конструктивне преговоре о критеријумима и мерама за запошљавање, којима би биле отклоњене бројне правне празнине у уређењу ових важних питања. То, даље, значи да не постоји ни правна сигурност, која је у интересу како запослених, ради заштите од арбитрерности и злоупотреба, тако и послодавца, који ризикују незаконитост отказа због погрешног тумачења оскудних законских одредби. Од међународних радних стандарда одступљено је на штету запослених и у погледу правила о терету доказивања, будући да је терет доказивања подељен, без примене истражног начела (изузев у случајевима дискриминације, када је терет доказивања на послодавцу), што запослене доводи у

неповољан положај у случају спора, будући да се терет доказивања пребацује на њих, на шта је Комитет експерата Међународне организације рада у више наврата упозоравао, али домаћи законодавац није реаговао. Коначно, значајан број категорија запослених је елиминисан из дефиниције вишка запослених и не може по том основу да оствари судску или другу врсту заштите (запослени којима одбију понуду за измену уговора о раду, запослени који споразумно раскину радни однос на иницијативу послодавца, запослени у предузећима над којима је покренут стечајни поступак, запослени у радном односу на одређено време којима се отказује уговор пре истека рока на који је закључен).

4. *Ефикасан социјални дијалог и комплекснији поступак отказа уговора о раду имају значајну улогу у превенцији настанка радних спорова у вези са колективним отпуштањем.* Истраживање је показало снажну улогу социјалног дијалога у превенцији настанка спорова у вези са поступцима колективног отпуштања у страним правима, будући да су критеријуми за селекцију запослених и мере за запошљавање вишка запослених, који су, по правилу, најчешћи повод настанка спорова - предмет уређивања колективних уговора или споразума са представницима запослених, чиме се у ове процесе уноси правна сигурност и транспарентност, која, по природи ствари, смањује ризик настанка спорова. Штавише, у неким државама се изричито законом предвиђа мањи обим овлашћења судова и других контролних тела приликом оцене критеријума и подесности мера за запошљавање, у ситуацији када су оне предмет договора социјалних партнера, те успостављају и други механизми подстицаја и санкција којима се стимулише социјални дијалог у циљу унапређења положаја запослених. Вредности партиципације, као механизма за заштиту права запослених у поступцима колективног отпуштања и превенцији могућих спорова, посебно се потврђују у правним системима у којима је створен правни оквир за формирање савета запослених, са којима се успоставља континуиран социјални дијалог на нивоу предузећа. Поред несумњиве вредности континуираног обавештавања и консултовања запослених за превенцију спорова у случају колективног отпуштања, значај партиципације долази до изражаја и кроз учешће савета запослених у свим отказним поступцима, укључујући и поступке индивидуалних отказа у оквиру колективних отпуштања, који у немачком и хрватском праву нису искључени, већ се "надовезују" на тај поступак и дају основ да савет запослених изјави приговор или

ускрати сагласност на отказе одређеним категоријама запослених, чиме се додатно штити положај запослених.

5. Увођењем обавезе послодавца да критеријуме за утврђивање вишка запослених утврђује у договору са представницима запослених смањио би се број индивидуалних радних спорова у вези са поступцима решавања вишка запослених у домаћем праву. Тачност ове хипотезе непосредно потврђује не само образложење претходне хипотезе, већ и висок број судских спорова пред домаћим судовима по питању примене критеријума, чији су повод биле, управо, различите интерпретације послодавца и запослених о (не)допуштености појединих критеријума и начину њихове примене.

6. Постојећим гарантијама права на колективно преговарање и права на партиципацију у Републици Србији нису обезбеђене правне претпоставке за ефикасан социјални дијалог којим би се обезбедила заштита права запослених у поступцима решавања вишка запослених и превенирали одговарајући индивидуални и колективни радни спорови. Истраживање је показало је да законска могућност послодавца да сва права, обавезе и одговорности из радног односа уреде правилником о раду, тако да не трпи никакве консеквенце незакључивања колективног уговора, не ствара интерес послодавца да учествује у колективном преговарању, које би могло да доведе до признавања већих права за запослене. Поред тога, домаћи законодавац није установио правне механизме за редовну партиципацију запослених кроз њихово обавештавање и консултовање о важним пословним плановима и стању у предузећу, већ на врло паушалан начин предвиђа начелну обавезу послодавца да информише синдикат о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених и чланова синдиката, која није праћена успостављањем било каквих механизма партиципације, нити санкција за повреду овог права. Када се имају у виду скромна партиципативна права прописана за поступке решавања вишка запослених, потврђује се хипотеза да постојећим гарантијама колективних права у Републици Србији нису обезбеђене правне претпоставке за ефикасан социјални дијалог којим би се обезбедила заштита права запослених у поступцима решавања вишка запослених и превенирали индивидуални и колективни радни спорови.

7. Обавезност мирења и посредовања, као метода мирног решавања радних спорова, услов је њихове делотворности у решавању индивидуалних и колективних радних

спорова у вези са колективним отпуштањем. Ова хипотеза произилази из чињенице да добровољност, као једно од кључних обележја метода мирног решавања радних спорова, претпоставља заједнички интерес страна у спору за оваквим начином решавања спора, који код колективних радних спорова може недостајати, с обзиром на одсуство личног конфликта и потребе за дугорочним уређењем односа. Поред тога, претпоставке за добровољно прихватање решавања радних спорова мирним путем чине развијен социјални дијалог и традиција у коришћењу ових метода, што у Републици Србији изостаје. Према статистичким подацима Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, спорови су успешно окончавани мирним путем у ситуацијама када су се странке упуштале у поступак, што се у највећем броју случајева дешавало у режиму обавезног мирења. С друге стране, истраживања синдикалних организација указују на то да отпор домаћих послодаваца према коришћењу ових метода представља једну од најкрупнијих препрека у њиховом развоју, али да ни запослени немају поверења у институције система и непристрасност посредника и миритеља. Закључак о вредности прописивања обавезног мирења и посредовања потврђују и искуства упоредноправних система, с обзиром на висок проценат успешно решених спорова и смањење броја покренутих судских поступака.

8. Минимум услова за делотворност судског поступка у решавању радних спорова у вези са колективним отпуштањем обезбедиће се нарочито кроз ниске трошкове спора, обавезно мирење уз активну улогу судије на самом почетку поступка, кратко трајање поступка уз концентрацију доказа, овлашћење суда да наложи реинтеграцију запосленог у радни однос до правноснажног окончања судског поступка или да наложи послодавцу исплату месечних накнада у том периоду и подељени терет доказивања уз примену истражног начела у поступку. Потврђено је да је прописивање ниских трошкова преуслов доступности судске заштите запосленима у овим поступцима, с обзиром на то да отпремнине које се исплаћују вишку запослених, по правилу, нису високе, те да је будуће запослење упитно, имајући у виду да су масовна отпуштања узрок или последица економске кризе и повећања стопе незапослености. Непосредан утицај обавезног мирења на делотворност решавања радних спорова доказују, између осталог, и статистички показатељи из немачке правне праксе, који указују на висок проценат решених спорова у поступку судске медијације, при чему је методологија те медијације примерена природи

радних спорова проистеклих из поступака решавања вишка запослених, у којима странке на суђење мотивише превасходно неизвесност шанси и нада да ће успети у спору, тако да нека врста прејудицирања његовог исхода, на чему се заснива немачка судска медијација, представља подеснији приступ у односу на методе класичне медијације, које су лишене легалистичког приступа. Делотворност решавања спорова се додатно унапређује прописивањем истражног начела, које омогућава судији да преузме активну улогу у припреми и сортирању чињеничне грађе коју сматра релевантном за пресуђење, што непосредно доказују примери француског, немачког и италијанског поступка решавања радних спорова. Кратко трајање поступка уз концентрацију доказа, као и забрану враћања предмета првостепеном суду, показује се делотворним пре свега у немачком, а донекле и у италијанском и француском праву. Притом је неопходно да скраћени процесни рокови буду преклузивног карактера, као и да се створе услови да се расправа оконча на једном рочишту или евентуално неколико њих у кратким роковима, што имплицира давање широких овлашћења судији да ван рочишта темељно и квалитетно припреми расправу и запрећеност високих новчаних казни за непоштовање налога суда, које би се аутоматски и ефикасно наплаћивале. Обавезом другостепеног суда да одлучи мериторно, која је условљена могућношћу отварања расправе, уколико је то потребно, кључно се утиче на убрзавање поступка, посебно уколико се ограничи рок за поступање по жалби, на шта, такође, упућују примери из страних права, у позитивном смислу, али и домаће право, у негативном, с обзиром да се значајно време утроши у жалбеном и поновљеном поступку. Могућност привремене реинтеграције запосленог у радни однос до правноснажног окончања спора непосредно утиче на делотворност судског решавања радних спорова, будући да се послодавци тиме мотивишу да не злоупотребљавају процесна права ради пролонгирања поступка и спречавају проблеми враћања запосленог на рад у случају поништаја незаконитог отказа. У том смислу је у дисертацији, с правом, констатовано да без установљавања и комплементарности свих наведених механизма, није могуће учинити судско решавање радних спорова заиста делотворним.

9. Хармонизацијом судске праксе у тумачењу правних празнина у правилима о колективном отпуштању смањује се број радних спорова у вези са овим поступцима, јер се умањује могућност процедуралних грешака током поступака и стварају претпоставке за антиципирање исхода радног спора. И ова хипотеза је успешно потврђена, нарочито

кроз анализу примера из домаће јуриспруденције, који се односи на усвајање заједничког става Уставног суда и Врховног касационог суда по питању (не)допуштености одрицања од отпремнине која припада вишку запослених, које је, због нејасне правне природе института и различитих становишта ових двеју институција, било повод инфлацији спорова, али су ти спорови престали да постоје чим су ове две институције усагласиле ставове и праксу.

10. *Судски поступак није подесан метод за решавање колективних интересних спорова, јер ограничава аутономију воље, која је основно начело уговорног права.* Потврда баведене хипотезе је умесно везана за природу ове врсте спорова, која подразумева несагласност о одређеним интересима послодаваца и запослених, а не повреду права или спор око примене права, налаже добровољност њиховог решавања, која може бити ограничена само под веома рестриктивним условима. Поред тога, решавање ових спорова подразумева примену принципа *ex aequo et bono*, за шта судија нема надлежност, јер је дужан да суди по закону, а не субјективном осећају за правичност. Неподесност судског решавања колективних интересних потврђују и примери француског, немачког и италијанског права, која ове врсте спорова у потпуности изузимају из судске надлежности.

11. *Овлашћење суда да у колективном интересном спору изреком пресуде утврђује садржину спорне одредбе колективног уговора о којој учесници колективног уговора нису постигли споразум, противно је начелу аутономије воље и представља својеврсну принудну арбитражу у којој једна од страна нема могућност избора.* Судија не може да има улогу арбитра, јер није компетентан да процењује интересе професионалне природе и улази у рационалност одлука субјеката радног односа по питањима технолошке, економске или друге професионалне природе. Поверавањем суду те врсте овлашћења, флагрантно се нарушава аутономија воље уговорних страна, као основно начело колективног преговарања и стране у спору се приводе некој врсти принудне арбитраже, где је арбитар судија, који постаје и предузетник, јер заузима став по питањима за која није компетентан, а овлашћен је да наметне учесницима колективног преговарања клаузуле нормативног и облигационог дела колективног уговора, који можда ниједна страна не жели, док једна од њих, извесно, није желела да спор мериторно решава треће лице. Када се, додатно, има у виду да Комитет Међународне организације рада за слободу

удруживања чврсто и континуирано стоји на становишту да синдикат не може бити изложен принудној арбитражи, осим у случају штрајка у виталним делатностима, а да је у овим споровима управо синдикат једна од страна, показује се и неусклађеност оваквог решења са универзалним међународним радним стандардима.

12. *Овлашћења инспекције рада у превенцији и решавању радних спорова у вези са поступцима решавања вишка запослених нису у довољној мери искоришћена у домаћем праву.* Овај закључак произилази из чињенице да у постојећем правном оквиру Инспекторат за рад има само базичне надлежности предвиђене универзалним радним стандардима. Додатни проблем представља чињеница да ни те основне превентивне, корективне и репресивне мере нису праћене довољно строгим, разноврсним и ефикасно спроводивим санкцијама за повреде закона, што представља основни теоријски постулат ефикасности инспекцијских мера. У циљу потврђивања предметне хипотезе, с правом је указано на то да не постоји координисано деловање инспекције рада и прекршајних органа, услед чега велики број прекршајних санкција изостане због наступања застарелости, а инспектор рада нема довољно ефикасне механизме да спроведе репресивне мере, с обзиром на ограничену употребу мандатних казни. Поред наведених, општих инспекцијских мера, Инспекторат рада има право на одређивање посебне инспекцијске мере, која је репресивна по свом карактеру, а састоји се у одлагању извршења решења о отказу уговора о раду. Међутим, статистички подаци инспекције рада показују да занемарљив проценат запослених буде враћен на рад по основу ове инспекцијске мере, што додатно потврђује хипотезу да потенцијали инспекције рада нису у довољној мери искоришћени.

13. *Штрајк је легалан и легитиман метод решавања колективних радних спорова у вези са колективним отпуштањем, који има посебан значај када нису обезбеђене довољне процесне и материјалне гаранције које би обезбедиле ефикасну заштиту права запослених кроз коришћење других метода решавања радних спорова.* Ова хипотеза је, с правом, изведена из усвојене концепције штрајка у домаћем праву, која могуће циљеве штрајка веома екстензивно поставља, као "професионалне и економске интересе по основу рада" запослених који организују штрајк, што штрајк чини легалним и легитимним средством за борбу против незаконитих аката послодавца у поступку решавања вишка запослених, па чак и за *per se* спречавање колективних отпуштања, с обзиром да

професионални и економски интереси по основу рада, по дефиницији, подразумевају тежњу за задржавањем радног односа на неодређено време. У том контексту, легитиман интерес запослених да не остану без посла ако то није неопходно, на шта упућује и концепција ваљаних отказних разлога у међународном праву, те стварног и озбиљног разлога у француском праву, односно социјално оправданог отказа у немачком праву, чини оправданим стварање притиска на послодавца, путем индустријске акције, да још једном преиспита алтернативне могућности унапређења пословања, које ће у већој мери уважити потребу за очувањем запослења, тако да масовна отпуштања буду *ultima ratio*. Додатни легитимитет штрајковима, чији је циљ спречавање колективних отпуштања у домаћем праву, може се наћи у ниском нивоу гаранција права запослених за случај колективних отпуштања у односу на међународне радне стандарде и стандарде заштите који постоје у посматраним страним правима. Наиме, у ситуацији када послодавци имају врло екстензивна овлашћења за доношење одлука о технолошким, економским и организационим променама које резултирају престанком потребе за радом запослених, када судови те одлуке не преиспитују, осим у случајевима флагрантних злоупотреба на индивидуалном нивоу, а јединог адресата комуникације у вези са поступком решавања вишка запослених представљају репрезентативни синдикати са безначајним овлашћењима у тим поступцима, колективна отпуштања постају једноставан механизам за решавање привремених проблема у пословању. Ово тим пре ако се дешавају у ситуацији високе незапослености која омогућава послодавцима релативно једноставну супституцију радне снаге, што може представљати разлог да се овој врсти штрајкова мора дати легитимитет, како би се стварањем притиска на послодавца створили услови да преиспита одлуку о колективним отпуштањима.

14. *Законске одредбе о утврђивању минимума процеса рада који је услов штрајка у виталним делатностима и јавним службама омогућавају грубе злоупотребе и ограничавање права на штрајк у мери која обесмишљава циљ овог вида индустријске акције.* Ова хипотеза је правилно постављена у светлу чињенице да је домаћи законодавац, широким одређивањем делатности које *ex lege* улазе у посебан режим штрајка, а које се ни по међународним радним стандардима нити по логици ствари, не могу сматрати есенцијалним, у смислу опасности по живот, здравље и безбедност становништва, широко зашао у приватни сектор, у коме приватни послодавац има искључиву надлежност да

одреди ниво минимума процеса рада, начин његовог одржавања, као и запослене који ће радити у штрајку, при чему не постоје никакви правни механизми да се одлука послодавца оспори или преиспита. Последица тога је да послодавац може да одреди ниво минимума процеса рада близак нивоу редовних радних активности, што запослени морају поштовати, под претњом отказа због повреде радне обавезе, чиме се штрајк, иако не формално, фактички и суштински забрањује, будући да послодавац не трпи критичан економски притисак који би га подстакао на решавање спора и испуњење штрајкачких захтева.

IV. Кратак опис садржаја дисертације

Дисертација је подељена на седам делова, уз увод и закључак. У *уводном делу* дефинисан је предмет дисертације, основне хипотезе од којих се полази у истраживању, као и научни методи који су коришћени у раду. Приказан је и краћи садржај дисертације и очекивани научни допринос, као и резултат истраживања.

У *првом делу* дисертације одређен је појам колективног отпуштања, анализирани су разлози који доводе до колективног отпуштања, и преиспитана је природа права и границе власти послодавца да доноси одлуке о колективном отпуштању, полазећи од универзалних и европских радних стандарда. Како овој врсти овлашћења послодавца кореспондирају одређене гаранције процесних и материјалних права запослених, истраживање је даље усмерено на утврђивање минималног нивоа права запослених који је радно законодавство дужно да обезбеди, што је подразумевало одабир одговарајућих страних правних система, који ће служити као релевантан истраживачки узорак, будући да међународни радни стандарди постављају превасходно процесне оквире колективним отпуштањима, али не и гаранције материјалних права запослених. У том смислу су у истраживачки узорак укључени француско, немачко, италијанско и хрватско право, будући да је прелиминарна анализа кандидаткињу навела на закључак да проучавање ових правних система може донети најкорисније поуке за развој домаћег права. Одабир француског и немачког права заснован је на премиси да висок развој правних и институционалних механизма заштитног радног законодавства у овим правним системима, те чињеница да су они представљали узор и инспирацију у стварању

међународних радних стандарда, чини њихову анализу непроцењиво значајном за предмет дисертације. С друге стране, изучавање италијанског права, кандидаткиња образлаже тиме да тамошњи систем индустријских односа, некада чувен по ригидном радном законодавству и милитантним синдикатима, није одолео изазовима економске кризе, тако да је у последњој деценији еволуирао у правцу значајног снижавања нивоа заштите права запослених, због чега је било изазовно проучити на који начин се то одразило на радни и социјални статус запослених у поступцима колективних отпуштања. Коначно, хрватско право кандидаткиња сматра посебно значајним за компаративну анализу, с обзиром на заједничку правну традицију, слично привредно окружење, те чињеницу да је ова држава отишла за корак даље у хармонизацији свог законодавства са комунитарним радним стандардима у односу на наше право. У оквиру ове анализе детаљно је размотрен и правни режим колективног отпуштања у домаћем праву, како би се у контексту међународних и страних радних стандарда утврдио ниво процесних и материјалних права гарантованих запосленима у Републици Србији.

У *другом делу* дисертације, истраживање је настављено испитивањем типичних радних спорова у вези са колективним отпуштањима, који су детерминисани садржином индивидуалних и колективних права која могу бити повређена у поступку колективног отпуштања. Кандидаткиња је мишљења да анализа радних спорова има двосмерну вредност: прво, омогућава испитивање најподеснијих и најделотворнијих метода њиховог решавања и, друго, омогућава преиспитивање постојећих законских решења, будући да су радни спорови прави показатељ правних празнина и недостатака меродавних прописа, као и нивоа зајемчених права, јер је услов настанка (правног) спора - да право уопште постоји, како би могло бити повређено.

Полазећи од премисе да је најуспешније решен спор онај чија је могућност унапред препозната и превенирана, пре отпуштања у анализу различитих метода решавања радних спорова, у оквиру *трећег дела* дисертације анализирани су могућности њиховог спречавања путем колективног преговарања и партиципације запослених, пре и током поступка колективног отпуштања, те могућности приговора и поравнања у интерном поступку код послодавца, у циљу спречавања судског епилога.

Логичан и методолошки оправдан наставак наведеног истраживања представља *четврти део дисертације*, јер су у њему саопштени резултати анализе потенцијала метода мирног решавања радних спорова, с обзиром на њихову утемељеност на начелима хитности и економичности. Посебна пажња посвећена је методима мирења, посредовања и арбитраже, њиховим карактеристичним цртама, изучавању предности и ограничења ових метода, као и разлозима све веће заступљености метода мирног решавања радних спорова у страном праву, посебно у *common law* системима. Истовремено, кандидаткиња истражује правне и институционалне механизме мирног решавања радних спорова који су обезбеђени у домаћем праву и испитује разлоге њихове недовољне заступљености у пракси. Посебна пажња је посвећена питању у којој мери добровољност, као једно од основних начела ових метода, представља препреку њиховој широј заступљености и делотворности, с обзиром да је она условљена постојањем заједничког интереса за компромисним решавањем спора, а овај интерес, како кандидаткиња закључује, изостаје на страни послодавца који спроводи колективно отпуштање, с обзиром да, по природи ствари, не може запосленима да обезбеди постојећи посао и услове рада, а није ни у каквом у неспоразуму и личном сукобу са запосленим или представницима запослених (осим у случају злоупотреба права) који би требало решавати. На крају овог дела, кандидаткиња изводи закључке о подесности и делотворности ових метода у решавању радних спорова у вези са колективним отпуштањем запослених.

Предмет *петог дела* дисертације је судско решавање радних спорова. Након осврта на природу права на судску заштиту као елемента права на рад, гаранције права на приступ суду и правно дејство одрицања од права на судску заштиту, истраживање је усмерено на организацију и надлежност судова за решавање радних спорова, те улогу Европског суда правде (Суда правде европске уније) и Европског суда за људска права у специфичним радним споровима у вези са колективним отпуштањем запослених. С обзиром на то да судски поступак није предмет међународних стандарда, истраживање је усмерено на анализу судских поступака у правним системима који су укључени као истраживачки узорак, између осталог и због тога што су у њима заступљени сви познати модалитети институционалних механизма за решавање радних спорова: радни трибунали, професионални судови и судови опште надлежности са или без специјализованих већа за радне спорове, како би се на основу позитивних и негативних

искустава посматраних решења извеле поуке у правцу неопходног унапређења домаћег законодавства и праксе. Посебна пажња посвећена је истраживању трошкова судског решавања радних спорова, терету доказивања у споровима поводом колективног отпуштања, могућностима мирног решавања радних спорова у оквиру поступка пред судом, одређивању привремених мера и правилима којима се обезбеђује хитно поступање у радним споровима. Поред тога, испитане су и границе судске контроле у овој врсти спорова, односно овлашћења судова да испитују пословне одлуке послодавца које за своју последицу имају колективно отпуштање запослених. Као изузетно значајно питање, анализирани су правне последице одлуке суда о незаконитости отказа, са посебним освртом на питање реинтеграције и флексибилизације правила о реинтеграцији и накнади штете у случају повреде отказаног поступка од стране послодавца. Коначно, у оквиру анализе решавања радних спорова пред домаћим судовима, посебна пажња је посвећена неуобичајеном одређивању надлежности и поступка решавања интересних колективних радних спорова пред домаћим судовима. Овај део се окончава извођењем закључака о подесности и делотворности судског решавања индивидуалних и колективних радних спорова у вези са колективним отпуштањима.

У оквиру *шестог дела дисертације* истражени су потенцијали инспекције рада у поступцима колективних отпуштања, с обзиром на то да инспекција рада, по мишљењу кандидаткиње, сублимира у својим надлежностима и карактеру поступка знатан број предности мирних и судских метода решавања радних спорова. Ово стога што је инспекцијски поступак прожет начелима хитности и бесплатности за странке, те капацитетом да се благовременим отклањањем незаконитости избегну судски спорови, што карактерише методе мирног решавања спорова, док са друге стране, инспекција рада, као и суд, располаже прерогативима државног империјума, те може и репресивно да интервенише у кратким роковима. Отуд су у оквиру овог дела рада утврђене надлежности инспекције рада промовисане међународним радним стандардима, да би, потом, пажња била усмерена на истраживање решења из страних права, којима је инспекцији рада, непосредно или посредно, дата већа улога и значај у поступцима колективних отпуштања, као што су надлежности инспекције рада у самим тим поступцима, надлежности за учешће у колективним преговорима, овлашћења инспектора рада у мирном решавању радних спорова (улога миритеља, посредника или арбитра), надлежности у поступку

доношења општих аката послодавца и надлежности за давање претходне сагласности на акте о престанку радног односа појединих категорија запослених. Након тога се, кроз призму овлашћења која су инспекцији рада поверена међународним и националним радним стандардима, посматрају законом предвиђене надлежности и стварна улога инспекције рада у Републици Србији, да би на крају овог дела били изведени закључци о подесности и делотворности мера из надлежности инспекције рада у решавању радних спорова у вези са колективним отпуштањем запослених.

Седми део дисертације посвећен је испитивању потенцијалâ, али и легитимитета индустријске акције у вези са поступцима колективних отпуштања. Посебна пажња је поклоњена условима за остваривање права на штрајк и постављању ограничења у остваривању тог права, према међународним радним стандардима, јуриспруденцији Европског суда правде (Суда правде Европске уније) и Европског суда за људска права, као и према националним законодавствима. Након тога је сагледан и правни режим штрајка у домаћем праву, са посебним освртом на екстензивно одређивање виталних делатности у домаћем праву, могућност да се каталог тих делатности прошири подзаконским актима извршне власти, поверавање овлашћења послодавцима да самостално одређују минимум процеса рада и изостанак разликовања минимума процеса рада од технолошког минимума. На крају овог дела дисертације изведени су закључци у погледу подесности и делотворности индустријске акције у решавању спорова насталих у вези са колективним отпуштањима. У том контексту, као претходно питање се испитује легитимитет штрајка који има за циљ спречавање колективних отпуштања која су последица законито донетих одлука послодаваца, где се праву на штрајк, као међународно признатом фундаменталном социјалном праву, супротставља слобода предузетништва. Коначно, испитује се и делотворност штрајка као метода за решавање радних спорова у савременим индустријским односима.

У *закључку* су сумирани налази везани за ниво гаранција материјалних и процесних гаранција права запослених у поступцима колективног отпуштања у домаћем праву у односу на међународне и инсотране радне стандарде, (не)постојање могућности спречавања колективних отпуштања у савременом друштвено-економском поретку, као и у односу на специфичности правних и институционалних механизма превенције и

решавања радних спорова у вези са колективним отпуштањима, предности и ограничења различитих метода са аспекта домаћег права *de lege lata* и *de lege ferenda*.

V. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација кандидаткиње Ане Лазаревић под називом „Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање” представља значајан допринос домаћој науци радног права, с обзиром на то су у њој изложени резултати истраживања посвећеног теми која је изузетно актуелна и недовољно обрађена у домаћој научној и стручној литератури. Тема дисертације је посебно релевантан с обзиром на учесталост колективних отпуштања у Републици Србији, високу незапослености и пропорционално низак ниво новчаних накнада за случај незапослености, те недовољну развијеност правних и институционалних механизма за спречавање и делотворно решавања радних спорова који настану у вези са колективним отпуштањима. Ово тим пре што се заштита права запослених за чијим је радом престала потреба остварује превасходно пред судовима, при чему судска заштита не само да долази прекасно, када је запослени већ добио отказ или је, ради очувања запослења, прихватио неодговарајуће услове рада, већ и судски поступци трају предуго, будући да, упркос меродавним прописима, у стварности немају обележја хитности.

Научни допринос дисертације се огледа у системском сагледавању проблема положаја запослених у поступцима колективних отпуштања, кроз анализу међународних радних стандарда (универзалних и европских) и меродавних извора домаћег и страних права и домаће стране судске праксе и уочавање кључних истраживачких, теоријских и практичних проблема у овој области. На то се надовезује давање одговорâ на бројна питања која се постављају у вези са правним оквиром заштите права и интереса запослених, као и могућностима успешне превенције и ефикасног решавања радних спорова који проистекну из колективних отпуштања.

Закључци изведени у дисертацији о нижем нивоу гаранција материјалних и процесних права запослених у домаћем позитивном праву у односу на универзалне и

европске радне стандарде које је Република Србија прихватила и обавезала се да интегрише у домаћи правни поредак, те изостанку обезбеђења довољних правних и институционалних механизма који би спречили настанак радних спорова и обезбедили њихово ефикасно решавање пред судом или вансудским путем, од значаја су за радноправну теорију и струку. Ово стога што омогућавају правилно и потпуно разумевање поставке да необезбеђивање ефикасне заштите права у радном спору депласира не само уставне гаранције права на правну заштиту од незаконитог отказа, већ и само право на рад, које је у домаћем праву подигнуто на ниво уставне категорије.

Поред тога, закључци кандидаткиње имају и значајан практични аспект, јер без свеобухватне анализе стања и узрока проблема није могуће систематски и сврсисходно променити недостатке у постојећем правном и институционалном оквиру. У том смислу, кандидаткиња је у дисертацији учинила бројне предлоге за унапређење законског оквира, који имају за циљ подизање нивоа и унапређења положаја запослених у поступцима колективних отпуштања. Верујемо да резултати до којих се дошло у истраживању могу представљати помоћ законодавцу и социјалним партнерима приликом уређења бројних института радног права, а исто тако могу бити од помоћи и судској пракси у вези са решавањем бројних правних празнина везаних за ове поступке, превасходно у вези са критеријумима за селекцију вишка запослених и мерама за запошљавање вишка запослених.

Докторска дисертација кандидата Ане Лазаревић представља изворно и самостално научно дело настало као резултат вишегодишњег брижљивог истраживања, заснованог на изучавању богате литературе превасходно на енглеском, а делом и на италијанском и на француском језику. Посебну вредност има и анализа међународних и европских инструмената о радним и социјалним правима, при чему је од посебног значаја и упућивање на одговарајуће случајеве из праксе Европског суда правде, чија јуриспруденција, иако непосредно не обавезује Републику Србију, има изузетан значај за правилну примену прописа који су настали као резултат хармонизације домаћег права са правом Европске уније у материји колективних отпуштања, а домаћи судови, нажалост, не препознају интерпретативни значај овог извора комунитарног права.

Научни допринос се огледа и у детаљној анализи решења о заштити права и интереса запослених у поступцима колективних отпуштања, те методима превенције и решавања радних спорова који из тих процеса проистекну у страним правима. Институт колективних отпуштања анализиран је у контексту различитих утицаја на друштвено-економском плану и, у том смислу, се указује на концепцијске разлике присутне у различитим правним системима. Кандидаткиња је, отуд, са посебним опрезом, испитала да ли је у савременом друштву уопште могуће зауставити процесе колективних отпуштања у циљу заштите запослења, изневши прихватљив закључак да колективна отпуштања није могуће спречити нити ограничити, већ да је неопходно усмерити пажњу ка успостављању одређеног нивоа правне сигурности запослених у тим процесима, кроз обезбеђивање транспарентног поступања којим се спречавају злоупотребе, а, негативне последице тих процеса умањују колико год је то могуће.

VI. Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Ане Лазаревић бави се једним од најсложенијих питања савременог радног права, будући да се у вези са уређивањем правног положаја запослених у случају колективног отпуштања и спречавањем и решавањем индивидуалних и колективних радних спорова који у овим поступцима могу настати - отвара низ деликтаних правних питања. Изучавање наведених питања има не само теоријски, већ и посебан практични значај у Републици Србији, имајући у виду учесталост утврђивања вишка запослених и праксу заобилажења законских мера заштите вишка запослених, што је, у извесној мери, олакшано и нејасним законским одредбама и правним празнинама. На то се надовезује и превасходство које у домаћој пракси има судско решавање ове врсте радних спорова, упркос чињеници да судски поступци трају предуго и да не постоји јединствена судска пракса која би исход спорова учинила извеснијим и тиме редуковала њихов број и дужину. Насупрот томе, могућности мирног решавања ових спорова, али и могућности за њихову превенцију остају недовољно искоришћене, због чега је кандидаткиња правилно и потпуно идентификовала и објаснила сваку од ових чињеница и вешто их уткала у систем аргумената који говоре у прилог

потребе за унапређењем правног и институционалног механизма решавања радних спорова проистеклих из колективног отпуштања у Републици Србији. У том смислу су посебно драгоцени предлози које је кандидаткиња формулисала *de lege ferenda*, имајући у виду меродавне изворе међународног и европског радног права, као и законодавство и праксу страних држава (пре свега Италије, Немачке, Француске и Хрватске), који су нарочито пажљиво изучени и критички преиспитани. Кандидаткиња је, притом, са посебним опрезом, испитала да ли је у савременом друштву уопште могуће зауставити процесе колективних отпуштања у циљу заштите запослења, изневши прихватљив закључак да колективна отпуштања није могуће спречити нити ограничити, већ да је неопходно усмерити пажњу ка успостављању одређеног нивоа правне сигурности запослених у тим процесима, кроз обезбеђивање транспарентног поступања којим се спречавају злоупотребе, а, негативне последице отпуштања умањују што је могуће више. Посебну вредност има и упућивање на одговарајуће случајеве из праксе Европског суда правде (Суда правде Европске уније), чија јуриспруденција, иако непосредно не обавезује Републику Србију, има изузетан значај за правилну примену прописа насталих као резултат хармонизације домаћег права са правом Европске уније, а домаћи судови, нажалост, не препознају њен интерпретативни значај.

Избором теме посвећене решавању, а, делом и спречавању радних спорова насталих у вези са колективним отпуштањем запослених, кандидаткиња се упустила у захтевно разматрање питања које у домаћој литератури није целовито истражено и разјашњено. У истраживању су, притом, уочени кључни теоријски и практични проблеми у овој области и понуђени солидни одговори на њих, чиме је дат вредан допринос разумевању питања колективног отпуштања запослених и свим са њим повезаним питањима (индивидуалног и колективног) радног права.

Поред научног циља, истраживање чији су резултати садржани у дисертацији, имало је и прагматички циљ – они, наиме, могу послужити и у апликативне сврхе, преваходно у контексту реформе српског радног права, унапређења заштите права из радног односа, делотворније примене међународних и европских радних стандарда, очувања социјалног мира и приближавања идеалу социјалне правде. Учињени предлози могу пружити идеје и одговарајућа разјашњења заинтересованим субјектима, посебно

ствараоцима хетерономног и аутономног права, а, затим, и судијама у вези са решавањем бројних правних празнина везаних за колективна отпуштања.

Имајући у виду ваљаност и оригиналност закључака до којих је кандидаткиња дошла, као и то да је дисертација изузетно садржајна (обухвата чак 688 страна стилски јасног текста) и да је заснована на брижљивом проучавању рецентне и класичне научне литературе и мноштва меродавних прописа и судских одлука домаћих и страних судова, закључује се да овај академски рад представља новину у српској правној науци и леп и драгоцен допринос радноправној научној литератури. Стога је Комисији част да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Београду, 19. априла 2019. године

ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Бранко Лубарда

Проф. др Предраг Јовановић

Проф. др Љубинка Ковачевић