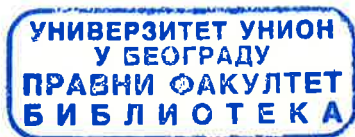


ИЗВОРИ, ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Зборник радова

Редактор
Проф. др Зоран Ивошевић



Београд
2009.

Инв. бр.

01-6249

**ИЗВОРИ, ОСТВАРИВАЊЕ
И ЗАШТИТА ПРАВА
ИЗ РАДНОГ ОДНОСА**
Зборник радова

Издавач

ИП "Глосаријум"

Београд

Риге од Фере 12

Тел./факс 011/2182-163

E-mail: glosarijum@glosarijum.com

За издавача

Милан Жамац

директор

Редакџор

Проф. др Зоран Ивошевић

Уредник

Катица Бобар

Компјутерска обрада

Весна Станић

Штампа

"Глосаријум", Београд

Тираж:

300 примерака

ISBN 978-86-81839-77-5

САДРЖАЈ

Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ ИЗВОРИ И СУДСКА ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ -----	5
Снежана АНДРЕЈЕВИЋ ИЗВОРИ, ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА, НАМЕШТЕНИКА И ЈАВНИХ ФУНКЦИОНЕРА -----	30
Мр Драгиша СЛИЈЕПЧЕВИЋ УСТАВНА ЖАЛБА У ФУНКЦИЈИ ЗАШТИТЕ ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА -----	51
Гордана АЈНШПИЛЕР-ПОПОВИЋ ИНФОРМАЦИЈА О ПРАКСИ ВИШЕГ ТРГОВИНСКОГ СУДА У РЕШАВАЊУ СТЕЧАЈНИХ РАДНИХ СПОРОВА -----	67
Дејан КОСТИЋ ИЗМЕНЕ ЗАКОНА О МИРНОМ РЕШАВАЊУ РАДНИХ СПОРОВА -----	96
Јаблан ОБРАДОВИЋ ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ПРЕД ФОНДОМ СОЛИДАРНОСТИ (ИЗ ПРАКСЕ ФОНДА СОЛИДАРНОСТИ) -----	102

Др Славољуб ЦАРИЋ	
РАДНИ СПОРОВИ У ПРАКСИ	
ЕВРОПСКОГ СУДА ЗА ЉУДСКА ПРАВА -----	124
Милан ИВОШЕВИЋ	
ДОНОШЕЊЕ, САДРЖИНА И ДОСТАВЉАЊЕ	
ОДЛУКА О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА	
И ОДГОВОРНОСТИМА ЗАПОСЛЕНИХ -----	141
Јасмина МАРИЧИЋ-ВУКОТИЋ	
ИНСПЕКЦИЈСКА ЗАШТИТА ПРАВА	
ЗАПОСЛЕНИХ -----	153
Ружа УРОШЕВИЋ	
ЗАШТИТА ПРАВА ДРЖАВНИХ СЛУЖБЕНИКА ----	167
Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ	
ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ И СУДСКА ЗАШТИТА ----	178
Невенка БОЈОВИЋ	
ПОЛОЖАЈ ПРИВРЕМЕНО НЕЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА	190
Гордана ВИЋЕНТИЈЕВИЋ	
РАДНО-ПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ИНВАЛИДНИХ ЛИЦА	
И ЛИЦА У ОПАСНОСТИ ОД НАСТУПАЊА	
ИНВАЛИДНОСТИ -----	211
Проф. др Небојша ШАРКИЋ	
Младен НИКОЛИЋ	
НАЧИНИ ИЗВРШАВАЊА СУДСКИХ	
ОДЛУКА ИЗ РАДНОГ СПОРА -----	236



CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

349. 2 (497. 11) (082)
347. 9 : 331 (497 . 11) (082)

**ИЗВОРИ, отварање и заштита права из
радног одоса:** зборник радова / редактор
Зоран Ивошевић, - Београд : Глосаријум, 2009
(Београд : Глосаријум) . – 264 стр. ; 21 cm

Тираж 300 . – Стр. 3-4: Реч унапред / Зоран
Ивошевић. - Напомене и библиографске
референце уз текст.

ISBN 978-86-81839-77-5

1. Ивошевић, Зоран [уредник] [аутор додатног
текста]

а) Радни односи – Србија – Зборници б)
Запослени – Правна заштита – Србија –
Зборници

COBISS.SR-ID 157269004

Проф. др Небојша ШАРКИЋ*
Младен НИКОЛИЋ**

НАЧИНИ ИЗВРШАВАЊА СУДСКИХ ОДЛУКА ИЗ РАДНОГ СПОРА

I. Уводне напомене и појам радног спора

Субјективно радно право може се одредити као правна моћ која се састоји од једног или више овлашћења намењених подмирењу интереса запослених.¹⁾ Права по основу радног односа се правном нормом највишег ранга, Уставом, одређују као неotuђива и неповредива.²⁾ У радном односу, као двострано теретном правном послу права запослених истовремено представљају обавезе послодавца. Стицању и одмеравању

* Проф. др Небојша Шаркић, Правни факултет Универзитета "Унион", Београд.

** Младен Николић, судија Трговинског суда у Београду.

1) Види: Др Боривоје Познић, проф. др Весна Ракић-Водинелић: "Грађанско процесно право", Савремена администрација а. д., Београд 1999, стр. 3.

2) Др Душан Паравина: "Радни спор у југословенском и упоредном праву", Правни живот, бр. 11/95, стр. 552.

права из радног односа предходно је услов испуњавање уговором о раду установљених обавеза запослених.

Без обзира колико закон, својим казним одредбама, али и моралном снагом, утиче на субјекте радног односа, у пракси се веома често дешавају повреде уговорених права и обавеза, како од стране послодавца тако и од стране запосленог. У случају да неки од субјеката радног односа (запослени или послодавац) не успе у целости или делимично да оствари своја права у оквиру институције,³⁾ те сматра да му је право повређено (укључујући и незаконити отказ) може се обратити суду, ради заштите истих.

(Индивидуални) радни спор⁴⁾ јесте спор: између запосленог и послодавца, поводом повреде законом признатог индивидуалног права из радног односа и по основу рада током његовог трајања, по његовом престанку, као и у вези са његовим заснивањем,⁵⁾ који се води пред надлежним судом у утврђеном поступку, а по тужби запосленог.⁶⁾

Од појма радни спор треба разликовати спор из радног односа. Спор из радног односа је генусни појам који обухвата и парницу из радног односа, односно спор по тужби запосленог против послодавца.⁷⁾ Сви спорови из радног односа решавају се у парници за коју важе посебна правила поступка, које имају за циљ да поступак учине бржим и ефикаснијим.

У нашој судској пракси једино се радном спору (дакле, спору у коме је запослени тужилац, а послодавац тужени)

3) Под овим се подразумева заштита права запослених од стране синдикалних представника, односно обавеза послодавца да поступак накнаде штете учињене од стране запосленог мора најпре спровести у оквиру предузећа.

4) У теорији радног права се врши подела на индивидуалне и колективне радне спорове. Види више: др Бранко Лубарда, "Решавање колективних радних спорова - методи и институције", ЈУРС, Београд, 1999, стр. 22.

5) Види више: др Зоран Ивошевић, *op. cit.*, стр. 98.

6) У питању је дефиниција која садржи материјалноправна и формалноправна обележја. Видети више: др Душан Паравина: "Радни спор у југословенском и упоредном праву", Правни живот, бр. 11/95, стр. 552. О материјалноправном схватању радног спора видети: др Боривоје Шундерић: "О радном спору", Анали Правног факултета Универзитета у Београду бр. 1-2/1991 стр. 352-360.

7) Др Зоран Ивошевић, *op. cit.*, стр. 284.

признају својства бенефициране парнице.⁸⁾ За овакав став, чини се нема упоришта. Наиме, један од основних циљева наше радноправне политике јесте и хармонизације домаћег радног законодавства са законодавством Европске уније, чија је привреда захваћена “информатичком револуцијом”, која подразумева раст сектора услуга и претежност високософистицираних производа, што доводи до промене улоге запослених у производном процесу. Запослени и послодавац су, отуда, потпуно равноправне стране, јер послодавац зависи од индивидуалног знања, креативности, и ентузијазма запослених, а све, као последица промена у структури радне снаге.⁹⁾ Стога се, и судска пракса треба ослободити присутног става о признавању својства бенефициране парнице само у случају радног спора, јер тржишна привреда и поступак приближавања Европској унији захтевају да се положај запосленог и послодавца изједначе у поступку пред судом.¹⁰⁾

Пошто се у радном спору обезбеђује заштита права запосленог, исти или у смислу члана 195. Закона о раду, од стране запосленог овлашћени представник синдиката чији је запослени члан, може поднети тужбу суду, покренути радни спор и захтевати да се учињена повреда права из радног односа и по основу рада отклони.¹¹⁾ Тужба за поништај решења о престанку радног односа, по својој природи је комбинована, конститутивно-кондемпнаторна, јер запослени у тужби, најчешће истиче захтев за поништај таквог решења и враћање на рад.¹²⁾ Подношењем тужбе за поништај решења о отказу, запослени стиче и право, да се, на основу члана 271. Закона о

8) Др Зоран Ивошевић, *op. cit.*, стр. 284.

9) Fahlbeck, Reinhold: “Flexibility, Potentials and Pitfalls for Labour law – an international analyses, Lund, 1998, str. 54.

10) Види: др Зоран Ивошевић, *op. cit.*, стр. 285.

11) Запослени, коме је радни однос престао на иницијативу послодавца, ради заштите својих права може покренути и поступак мирног решавања спора било према члану 194. Закона о раду било преко Републичке агенције за мирно решавање радних спорова према Закону о мирном решавању радних спорова (“Сл. гласник РС”, бр. 125/04).

12) У пракси је могуће да запослени захтева само поништај решења о престанку радног односа, остварујући на тај начин само моралну сатисфакцију (наравно, и остварење и одговарајуће накнаде зараде).

раду, обрати надлежној инспекцији рада са захтевом да се одложи примена овог решења до правноснажне одлуке суда, који захтев надлежни инспектор рада усваја, уколико нађе да је решењем послодавца очигледно повређено право запосленог. Запосленом, који је повео радни спор за поништај решења о отказу, на располагању стоји и могућност да захтева изрицање привремене мере из члана 303. став 1. тачка 8. Закона о извршном поступку,¹³⁾ односно плаћање накнаде зараде у току спора, уколико је то неопходно за издржавање запосленог и лица које он издржава, уз истовремено одређивање средстава извршења за принудну наплату накнаде зараде или да захтева привремено враћање запосленог на рад.

За индивидуалне радне спорове, према члану 21. став 3. и члану 23. став 1. Закона о уређењу судова,¹⁴⁾ у првом степену стварно надлежан је општински суд, а у другом степену апелациони. С обзиром да се још увек примењује ранији Закон о судовима,¹⁵⁾ тренутно, за индивидуалне радне спорове у првом степену стварно је надлежан општински суд, а у другом степену окружни суд.

Поред општемесне надлежности, у радном спору, према члану 59. Закона о парничном поступку, месно надлежан је и суд на чијем подручју се рад обавља или би се обављао. Избор месне надлежности врши се подношењем тужбе суду, а избор се може променити повлачењем тужбе и подношењем нове тужбе другом суду.

Рок за покретање тужбе у радном спору јесте 90 дана. Рок почиње да тече првог наредног дана од дана када је запослени примио решење о престанку радног односа, односно од дана сазнања за повреду права, уколико је право запосленог повређено фактичком радњом послодавца.¹⁶⁾ Рок за покретање радног спора је преклузиван, што значи да истеком

13) “Сл. гласник РС”, бр. 125/04.

14) “Сл. гласник РС”, бр. 63/2001, 42/02, 27/03, 103/03 и 29/04.

15) “Сл. гласник РС”, бр. 46/91, 60/91 и 71/02.

16) У пракси се дешава да запосленом престане радни однос и фактичком радњом послодавца, упркос изричитој обавези издавања решења у смислу члана 185. став 1. Закона о раду. Наиме, могуће је да послодавац усмено саопшти запосленом да му је престао радни однос, уз истовремено фактичко онемогућавање обављања послова.

тог рока запослени више не може захтевати судску заштиту. Пракса је ово строго правило релативизовала из два разлога: да запослени не би био жртва погрешне правне поуке и да преклузија не би погодила запосленог који није у стању да расуђује.¹⁷⁾

У радном спору за поништај решења о престанку радног односа, суд одлучује о законитости решења о престанку радног односа, тј. да ли се чињенични супстрат који је наведен у образложењу решења може подвести под неки од законом прописаних отказних разлога, односно да ли је решење донето у законом прописаном поступку.¹⁸⁾ Суд у радном спору не одлучује о целисходности,¹⁹⁾ на шта упозорава и решење Врховног суда Србије, Рев. 4691/93 од 26.1.1994. године: “У радном спору о законитости појединачног акта, суд нема пуну јурисдикцију. Овлашћен је да оцењује да ли су донети у складу са законом, али не може да одлучује о самим правима, обавезама и одговорностима запосленог. О њима може да одлучује само послодавац, односно надлежни орган послодавца.”²⁰⁾

Запослени коме је послодавац ускратио или повредио права у вези са радом може та права остварити непосредним обраћањем послодавцу, може (одређена) права остварити у складу са процедуром коју предвиђа Закон о мирном решавању радних спорова преко Републичке агенције за мирно решавање радних спорова (“Службени гласник РС”, број 125/04) или их остварити преко надлежног општинског суда у парничном поступку – радном спору.

Неновчани захтеви су најчешће они којима се тражи враћање на рад или распоређивање на одговарајуће радно место, као и изрицање забране послодавцу да повређује или ускраћује гарантована права која имају запослени, односно одређене категорије запослених (малолетна лица, жене, труднице), а тичу се ноћног рада, рада у посебним условима или забрана послодавцу да ускраћује загарантована права било

17) Др Зоран Ивошевић, *op. cit.*, стр. 171.

18) Став је судске праксе да суд није везан правним основом који је наведен у решењу о отказу.

19) Суд одлучује о целисходношћу, уколико је право запосленог повређено фактичком радњом послодавца.

20) Наведено према: др Зоран Ивошевић, *op. cit.*, стр. 289.

ког запосленог (прописано трајање радног времена, одмор у току недеље, одмор у току радног времена, годишњи одмор). Такође, може бити речи о захтевима за обезбеђење ХТЗ-опреме која је неопходна и прописана за одређену врсту послова и одређена радна места.

Запослени у радном спору пред судом може према послодавцу истаћи захтев за плаћање у новчаном износу, по више основа. Новчана потраживања могу се тицати неисплаћене зараде, накнаде зараде, регреса, награда, превоза, топлог оброка, дневница, накнада за одвојени живот, затим штете (материјалне и нематеријалне).

Одлуке суда у којима су наведени захтеви усвојени и које постану извршне углавном су и подобне за извршење.

Када протекне парични рок, уколико послодавац није поступио по правноснажној судској одлуци, запослени у својству извршног повериоца стиче право да против послодавца као извршног дужника пред надлежним судом покрене извршни поступак ради остварења свог потраживања које му је досуђено судском одлуком.

Претходно ће извршни поверилац, уколико се предлог за извршење подноси суду који о потраживању није одлучивао у првом степену, извршну исправу (која мора бити у изворнику или овереном препису) снабдети потврдом извршности (члан 50. став 1. ЗИП-а).

II. Алтернативно решавање радних спорова

Посебно питање које се појавило, а везано је за ступање на снагу Закона о мирном решавању радних спорова и стим у вези оснивањем Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, јесте: каква је природа одлука миритеља и арбитра, ко је надлежан за извршење тих одлука и како се спроводи извршење?

Поменути закон регулише поступак решавања колективних и индивидуалних радних спорова. Колективне спорове Закон дефинише као спорове који се воде поводом закључења, измена и допуна или примене колективног уговора, остварења права на синдикално организовање и штрајк. Инди-

видуални спор је спор поводом отказа уговора о раду и исплати минималне зараде.

Стране у колективном спору су учесници у закључивању колективног уговора у складу са законом (види чл. 244-248. Закона о раду), док су стране у индивидуалном спору запослени и послодавац.

Миритељ је лице које бира Агенција и уврштава га у именик Агенције са циљем да пружа помоћ странама у колективном спору ради закључења спразума којим се решава спор. У конкретном спору, стране у спору, споразумно одређују миритеља из именика, а уколико то не учине споразумно, одређује га директор Агенције.

Арбитар је лице које одлучује у предмету индивидуалног спора и у погледу избора, уписа у именик, те одређивања арбитра у конкретном спору важе иста правила као и за миритеља.

Цео поступак, било да се ради о колективном или индивидуалном спору је добровољан, уз изузетак када је у питању спор у делатности од општег интереса. У овом случају стране у спору су дужне да приступе мирном решавању колективног спора. Уколико то не учине и не поднесу предлог, директор Агенције по службеној дужности покреће поступак мирења и одређује арбитра.

Након окончања поступка у колективном спору Одбор даје препоруку у писменом облику за коју морају да гласају сви чланови Одбора. Препорука није обавезујућа за стране у спору, али ако је стране прихвате, на основу препоруке закључују споразум о решењу спора. Споразум у случају да је предмет спора колективни уговор постаје саставни део колективног уговора. Ако је предмет спора право на синдикално организовање или право на штрајк, споразум у том случају има снагу судског поравнања.

Поступак у индивидуалном спору води се пред арбитром, с тим да било која од страна може најкасније до дана отварања расправе о предмету спора повући предлог за покретање поступка. У случају да између страна у индивидуалном спору тече поступак пред судом из истог чињеничног и пра-

вног основа, стране у спору су дужне да заједнички суду поднесу захтев да се поступак пред судом прекине.

Расправа пред арбитром се у свему одвија сходно правилима која регулишу парнични поступак. По закључењу расправе арбитар доноси решење којим одлучује о предмету спора. Решење по својој форми и садржини у свему одговара судској одлуци, стим што се не може побијати жалбом. Даном достављања решења странама у спору исто постаје правноснажно, а извршно постаје истеком рока који је у решењу назначен за добровољно поступање, ако је у питању чинидба.

Уколико се пред судом водио поступак који је прекинут због поступка пред арбитром, стране су дужне да о доношењу решења обавесте суд.

Може се уочити да се и у поступку пред Одбором (колективни спор) као и пред арбитром (индивидуални спор) доноси споразум, односно решење, који има снагу извршне исправе. Закон о извршном поступку у члану 30. став 1. одређује као извршну исправу: извршну одлуку суда и извршно судско поравнање, а у ставу 3. истог члана даје својство извршне исправе и другим исправама које Закон одреди као извршне исправе. Према члану 31. став 1. са судском одлуком изједначава се решење донето у поступку пред арбитражом.

Како Закон о мирном решавању радних спорова у члану 26. став 4. споразуму даје снагу судског поравнања то је испуњен услов који прописује одредба члана 30. став 1. Закона о извршном поступку.

Решење које доноси арбитар након спроведеног (арбитражног) поступка које постаје извршно под условима из члана 36. став 4. такође у складу са одредбом члана 30. став 1. у вези члана 31. став 1. ЗИП-а има својство извршне исправе.

Из наведеног произилази даља последица, а то је да се на основу поменутог споразума, односно решења, након што су постали извршни може пред надлежним судом водити извршни поступак ради остварења потраживања о коме је закључен споразум, односно донето решење. Додатни услов је

да је споразум, односно решење подобно за извршење у смислу члана 34. став 1. ЗИП-а.

Решење које доноси арбитар по закључењу расправе у индивидуалном радном спору у случају успеха запосленог најчешће ће бити подобно за извршење јер ће у изреци бити издат налог послодавцу да запосленог врати на рад или да му исплати одређени новчани износ на име минималне зараде.

Споразум који закључе стране у спору поводом колективног уговора, с обзиром да постаје саставни део колективног уговора, самим закључивањем производи дејство. По својој природи наведени споразум представља анекс колективног уговора у ситуацији када је спор вођен поводом измена или допуна уговора. Због наведеног споразум који се закључује у описаним ситуацијама, нема снагу судског поравнања (Закон му је не даје) јер на основу овог споразума није потребно водити извршни поступак.

Када је између страна у спору закључен споразум поводом остваривања права на синдикално организовање и штрајк у зависности од садржине споразума који у овом случају има снагу судског поравнања могуће је водити и поступак извршења пред судом. То ће бити могуће, када страна у спору по споразуму прихвати обавезу коју може извршити само она. Како је реч о радњи коју може извршити само извршни дужник извршење се спроводи новчаним кажњавањем, у складу са одредбама чл. 217. и 218. у вези члана 45. ЗИП-а.

Када се спор реши пред арбитром, поводом истог предмета спора стране више не могу водити поступак пред судом.

III. Типична извршења из радних односа

1. Враћање запосленог на рад

Најпре ћемо, будући да је реч о праву које је најзначајније за запосленог, као и због тога што из тог права проистичу и сва остала права запосленог, навести (објаснити) како се спроводи извршење ради враћања запосленог на рад или

одлука којом је наложено распоређивање на одговарајуће радно место. Поступак је посебно издвојен у Закону о извршном поступку ("Сл. гласник РС", 125/04 у даљем тексту ЗИП), у делу IV, глава V, чл. 227-229. наведеног закона.

Месно је надлежан општински суд на чијем се подручју налази седиште послодавца. Треба истаћи да се седиште послодавца често неће подударати са подручјем где је запослени радио. Наиме, враћање запосленог на рад или распоређивање на одговарајуће радно место не спроводи се у извршном поступку физичким враћањем запосленог на његово радно место (канцеларија, производна хала, школа и сл.), него се извршење спроводи изрицањем и по потреби наплатом новчане казне послодавцу, али и одговорном лицу.

У члану 229. став 1. Закона о извршном поступку долази до одступања од правила да се извршење одређује само према оном лицу које је било странка у парничном поступку и као такво означено као извршни дужник у извршној исправи, односно према лицу на које је прешла обавеза из извршне исправе (види члан 37. ЗИП). Закон у поменутој одредби из члана 229. став 1. проширује дејство извршне исправе поред послодавца који је био странка у парничном поступку (јер је запослени као тужилац од њега захтевао враћање на рад) и на одговорно лице. Право је извршног повериоца да предложи новчано кажњавање и послодавца и одговорног лица, иако овај други није био странка у парници. На овај начин желела се појачати ефикасност у извршењу судских одлука ове врсте, јер су често управо одговорна лица (најчешће директор) из разно-разних разлога, користећи свој положај онемогућавала враћање запосленог на рад и поред изрицања новчане казне послодавцу, у извршном поступку. Сада, одговорно лице осим што може бити и кривично одговорно због извршења кривичног дела невраћања радника на рад (због чега му може бити изречена одговарајућа казна), може додатно бити и новчано кажњавано у извршном поступку и тиме претрпети још један вид санкције.

Рок у коме се може поднети предлог за извршење износи 30 дана од дана када је извршни поверилац стекао право да

предлог поднесе. Право да се поднесе предлог за извршење стиче се оног дана када је одлука о враћању запосленог на рад постала извршна. Рок према раније важећим законима о извршном поступку износио је 6 месеци и до скраћења рока дошло је због природе радног спора, који је хитан и логичне заинтересованости запосленог да што пре оствари своје потраживање које му је досуђено извршном судском одлуком и врати се на радно место. Постоје замерке и синдиката и дела стручне јавности да је рок од 30 дана ипак сувише кратак.

Уколико предлог буде поднет по протеклу наведеног рока, суд ће по службеној дужности предлог за извршење одбацити као неблаговремен, с обзиром да је реч о законском року (последича је преклузија).

Како се под враћањем на рад запосленог подразумева његова потпуна реинтеграција на радно место на које по одлуци суда треба да се врати (дакле континуирано остварење свих права у вези са радом, као и обавеза), а не само као што смо већ навели физичко враћање у канцеларију или производну халу, то се извршење спроводи новчаним кажњавањем послодавца и одговорног лица.

Сам поступак новчаног кажњавања се спроводи у складу са одредбама члана 45. ЗИП и поступак се понавља све док извршни дужник не испуни своју обавезу.

Према одредби члана 45. став 1. ЗИП новчана казна према правном лицу може се изрећи у износу од 30.000,00 дин. до 1.500.000,00 дин., а према физичком лицу од 3.000,00 дин. до 150.000,00 дин. Обавеза је суда да пре изрицања новчане казне (дакле и пре доношења решења о извршењу) омогући извршном дужнику да се изјасни, што подразумева да ће се предлог за извршење доставити извршном дужнику. Ово је неопходно из разлога да би суд донео правилну одлуку о висини новчане казне коју ће изрећи, имајући у виду распон прве казне коју прописује Закон и права извршног повериоца да одмах предложи и највиши износ казне, као и обавезе суда да пре доношења решења којим изриче новчану казну (сваки пут) води рачуна при одмеравању висине казне о материјалн-

им приликама извршног дужника, те значају радње коју мора обавити.

Средство извршења ради наплате новчане казне одређује у свом предлогу извршни поверилац и то могу бити сва она средства која су таксативно набројана у члану 42. став 2. ЗИП. Најчешће ће то према послодавцу бити пренос средстава која се воде на рачуну код банке, а према одговорном лицу, пренос новчаног потраживања (на заради одговорног лица) или продаја покретних ствари. Наплату новчане казне врши суд по службеној дужности, а трошкове настале изрицањем и извршењем исте сноси извршни дужник. Износ новчане казне се уплаћује у корист посебног рачуна Републике Србије као посебан (ванредан) приход буџета. Због наведеног, новчану казну треба разликовати од судских пенала, с обзиром да се судски пенали у извршном поступку наплаћују у корист извршног повериоца.

Право је запосленог – извршног повериоца, који је поднео предлог да буде враћен на рад, да затражи од суда и доношење решења којим ће одредити да му извршни дужник исплати на име зараде месечене износе доспеле од правноснажности пресуде до поновног враћања на рад и одреди извршење ради наплате утврђеног износа. На овај начин Закон проширује дејство извршне исправе којом је наложено враћање запосленог на рад. Суд је овлашћен да у извршном поступку на предлог извршног повериоца одреди исплату новчаног износа и извршење ради наплате истог износа, иако такав налог није садржан у извршној исправи. Наведени предлог извршни поверилац може ставити, како у иницијалном предлогу за извршење, тако и накнадно, све до окончања извршног поступка. Извршни поверилац је тај који ће у предлогу одредити средство извршења ради наплате зараде.

Накнада (висина) месечне зараде одређује се у износу који би запослени остварио да је био на раду у конкретном периоду (извршни поверилац нема право на законску затезну камату). Уколико запослени није у могућности да прибави извештај о висини зараде коју би остварио и определи је у предлогу, суд ће извештај прибавити од послодавца.

Уколико би се околности од доношења решења о исплати зараде измениле (нпр. извршни поверилац засновао радни однос код другог послодавца) суд може на предлог извршног дужника решење ставити ван снаге.

2. Најлакша новчаној појтраживања

Новчано потраживање досуђено извршном одлуком суда запосленом по било ком основу, спроводи се у складу са одредбама дела III ЗИП, а зависно од тога које је средство извршења определио извршни поверилац. На располагању му стоје сва средства из члана 42. став 2. ЗИП а то су: продаја покретних ствари, продаја непокретности, пренос новчаног потраживања, пренос потраживања за предају покретних ствари или непокретности, уновчење других имовинских права, пренос средстава која се воде на рачуну код банке, продаја кација и продаја удела у привредним субјектима (друштвима).

Најчешће ће то у пракси бити, пренос средстава која се воде на рачуну извршног дужника код банке. Ово посебно у ситуацији ако послодавац (привредно друштво или нека установа) нормално послује и има средстава на свом рачуну. У овом случају предлог за извршење треба да садржи, осим података из члана 49. ЗИП и матични број као и ПИБ извршног дужника, те назив банке и број рачуна извршног дужника. Уколико наведене, додатне податке, из било ког разлога извршни поверилац не може да прибави, предлог за извршење може поднети и без њих (сходна примена члана 243. ЗИП), те ће их суд на предлог извршеног повериоца прибавити од извршног дужника или од органа за принудну наплату. По захтеву извршног повериоца након подношења предлога орган за принудну наплату је дужан да му и сам достави наведене податке.

Извршење на средствима на рачуну извршног дужника код банке спроводи се пре правноснажности решења о извршењу у складу са одредбама чл. 54, 198, 199. и 200. ЗИП. Месно је надлежан суд на чијем се подручју налази седиште ба-

нке или др. финансијске организације код које се води рачун извршног дужника или суд на чијем се подручју налази организациони део банке или финансијске организације код које се води рачун извршног дужника. Право избора надлежности (по седишту банке или њеног организационог дела) има извршни поверилац.

Уколико извршни поверилац у поступку извршења оставарује потраживање по основу извршне исправе којом се послодавцу – извршном дужнику налаже плаћање повремених давања која доспевају у одређеним временским размацима (новчана рента) онда се извршење на рачуну извршног дужника спроводи у складу са одредбом члана 201. ЗИП. На основу једног решења о извршењу, орган принудне наплате налаже банци код које се води рачун извршног дужника да без поновног захтева врши исплату повремених давања по доспелости сваког појединачног давања.

Сва новчана средства на рачуну послодавца могу бити предмет извршења и у погледу тих новчаних средстава нема ограничења, нити изузимања од извршења.

Уколико на рачуну послодавца – извршног дужника нема новчаних средстава или је њихов прилив недовољан да би се намирило потраживање извршног повериоца извршење је могуће спровести на покретним стварима извршног дужника.

У последње време као средство извршења, нарочито у случају када се као извршни повериоци појављују веће групе запослених према истом послодавцу – извршном дужнику (који најчешће има проблема у пословању) као средство извршења појављује се и продаја непокретности.

Наведеним средством извршења (у ком случају је месно надлежан суд на чијем се подручју налази непокретност), извршење се спроводи: забележбом решења о извршењу у јавну књигу, утврђивањем вредности непокретности, продајом непокретности и намирењем извршног повериоца из износа добијеног продајом.

Предмет извршења могу бити непокретности које су уписане у јавну књигу, али и оне које нису уписане у јавну књигу.

гу. У овом другом случају извршење се спроводи у складу са чл. 152. и 153. ЗИП. Сам поступак се тада продужава, стим што треба истаћи, да је Закон прописао обавезу извршног дужника или надлежног органа да у смислу члана 153. ст. 4. и 5. ЗИП доставе исправе које су доказ о ванкњижној својини извршног дужника. С обзиром да у Србији многе непокретности на којима право располагања и коришћења имају различити облици привредних друштава, нису уписане у јавне књиге, поменуто одредба олакшава поступак извршења, а тиме и намирења потраживања.

Свака непокретност послодавца може бити предмет извршења и ту нема ограничења и изузимања, осим опет у случају из члана 42. став 7. ЗИП тј. када су у питању објекти намењени одбрани и безбедности државе.

Извршни поверилац има право да у предлогу за извршење ради остваривања новчаног потраживања предложи и више средстава извршења, стим што је тада потребно да назначи редослед по коме ће суд поступати. Суд може по службеној дужности или по предлогу странке ограничити извршење само на нека од предложених средстава, ако су довољна за намирење (види члан 8. ЗИП).

У погледу рокова за покретање поступка извршења, када је реч о новчаним потраживањима или неновчаним потраживањима (осим враћања на рад и распоређивања на одговарајуће радно место), важи рок из члана 379. став 1. ЗОО и износи 10 година, а рачуна се од момента извршности одлуке уз додатни изузетак, а који чине повремена потраживања, за која важи рок из става 2. поменутог члана 379. ЗОО. Рок који је предвиђен за застарелост конкретног повременог потраживања.

Као што смо, на самом почетку рада рекли, појам парнице из радног односа представља шири појам у односу на радни спор. Ради свеобухватног обрађивања теме само ћемо навести да се и радник може појавити као "извршни дужник". Најчешће, то су случајеви у којима радник начини штету предузећу или трећем лицу. Послодавац, без сагласности радника, не може приступити одбијању дела зараде већ мора

своја права остварити преко суда. Уколико ни након правноснажности и извршности радник не намири послодавца овај може покренути извршни поступак.

Најчешћа средства извршења су наплата преко зараде, а ређе наплата на покретним или непокретним стварима. За ове поступке не постоје никакве посебне специфичности, па их нећемо ни анализирати.

IV. Атипична извршења из радног односа

1. Незаменљиве радње

Појединим одлукама суда се послодавцу издају налози или забране (нпр. да омогући запосленом коришћење одмора у току радног времена, да малолетно лице, жене или труднице обављају одређене врсте послова или да раде ноћу). По својој природи налози и забране су такве да их може извршити само извршни дужник – послодавац. Када се извршни дужник понаша противно обавези да не чини одређене радње или да трпи предузимање одређене радње, извршење се спроводи изрицањем и наплатом новчане казне у складу са поменутиим одредбама члана 45, а у вези чл. 217. и 218. ЗИП.

У овом случају новчано кажњавање се спроводи само према послодавцу, а не и према одговорном лицу. Приметно је да су наведене врсте спорова па тиме и одлука ретке, с обзиром да је реч о правима запослених која су изричито загарантована Законом. Уколико их послодавац крши и не поштује, сноси и последице, односно мере које према њему предузима инспекција рада.

Радња коју може извршити само извршни дужник (незаменљива радња), специфична је радња која подразумева одређена лична својства извршног дужника, с тим што овај појам треба шире тумачити и преносити и на правна лица (предузеће које неће да врати радника на рад) и друге случајеве када се извршење због својих специфичности може спровести само обављањем радње од стране извршног дужника или његовим понашањем.

Ако је по извршној исправи извршни дужник дужан да обави одређену радњу, а суд утврди да то не може учинити нико други, суд ће спровести извршење у складу са одредбама чл. 217. и 218. ЗИП-а. Ово подразумева остављање примереног рока извршном дужнику за испуњење обавезе. Законодавац погодује извршном дужнику, ово с обзиром да већ у парicioном року није поступио по извршној исправи, па му оставља још један рок да изврши радњу која му је наложена. Сматрамо да тај рок, који се решењем о извршењу поново оставља извршном дужнику да обави радњу, не сме бити дужи од парicioног рока који је предвиђен извршном исправом, осим ако се из самог предлога за извршење или жалбе извршног дужника не може утврдити да постоје оправдани разлози за неиспуњење, а што ће проверити и утврдити суд.

Након протекла рока који је суд одредио извршном дужнику за добровољно испуњење, суд ће прибећи изрицању новчаних казни у складу са одредбом члана 45. ЗИП-а. Рок за испуњење обавезе и изрицање новчане казне садржани су у истом решењу суда, те након истека рока и провере да ли је извршни дужник добровољно поступио по извршној исправи, суд, уколико утврди да није поступио по службеној дужности, спроводи решење о изреченој новчаној казни. Ово подразумева да је извршни поверилац дужан да у иницијалном предлогу предложи средство извршења путем којег ће се новчана казна наплаћивати. Поступак изрицања и спровођења новчане казне према извршном дужнику понавља се док збир изречених новчаних казни не достигне десетоструки износ прве изречене казне. Управо из овог разлога је важно да се приликом одмеравања прве изречене казне води рачуна о значају радње коју треба да обави извршни дужник.

После изречене казне у десетоструком износу неограничено се може понављати кажњавање извршног дужника и то све док извршни дужник не поступи по извршној исправи и испуни своју обавезу. Ова измена ЗИП-а има изузетан значај. Предузећа су по правилу економски несразмерно јача од радника. За велике компаније ни десетострука казна не представља озбиљнији проблем у случају да желе да неког радни-

ка отпусте или да му ускрате одређено право. Кажњавање без ограничења представља корисну меру повећања ефикасности извршног суда.

Иако за спровођење овог извршења, тј. наплату новчане казне, важе општа правила о спровођењу извршења на новчаном потраживању, треба нагласити да се износ новчане казне не уплаћује у корист извршног повериоца, него је новчана казна санкција за извршног дужника за његово непоступање по извршној исправи и уплаћује се на посебан рачун суда који спроводи извршење.

Иако се записник судског извршитеља и налаз судског вештака сматрају несумњивим доказима да је извршни дужник поступио по узвршној исправи, нема препреке да на ове писмене доказе странке ставе примедбе, а о основаности тих примедби одлучује суд у извршном поступку.

У одређеном броју случајева радник може тражити поништај одлуке о распоређивању. Овакав захтев подноси се суду у случају да је послодавац распоредио радника на послове који не одговарају његовој стручној спреми и радној способности. Радна способност може бити погрешно утврђена због одређених здравствених недостатака радника или на просто из шиканозног односа послодавца.

Уколико радник успе у спору судском одлуком се поништава одлука о распоређивању, а послодавац обавезује да радника врати на раније радно место или да га распореди у складу са његовим квалификацијама и радном способношћу. Може захтевати и исплату разлике зараде као и уплату припадајућих доприноса уколико су послови на које је био распоређен ниже вредновани.

У изузетно малом броју случајева законодавац је предвидео посебну процедуру приликом заснивања радног односа. То су по правилу послови са посебним својствима запосленог. Кандидат који је незадовољан одлуком о избору може тражити поништај такве одлуке из разлога незаконитости процедуре или уколико изабрани кандидат не испуњава услове који су оглашени. Свој правни интерес базира на чиње-

ници да ће у поновљеном конкурсy можда он бити изабран. Суд може наложити само понављање поступка у случају грешке у процедури, а може поништити и одлуку о избору ако утврди да изабрани кандидат није испунио услове. Одлука се може спроводити по одредбама ЗИП-а о извршењу радње које може спровести само извршни дужник (чл. 217. и 218. у вези члана 45).

Идентична ситуација је и у другим случајевима "повреде права". У случају да послодавац не обезбеђује полчасовни дневни одмор, не изврши упис стажа у радну књижицу, или, пак не обезбеди неко синдикално право, радник може ово право остварити путем судске одлуке. Суд ће констатовати повреду права и наложити послодавцу да отклони неки недостатак или учињено неправно понашање. У случају да се одлука не изврши, радник може тражити принудно извршење пред првостепеним судом у извршном поступку. Како се ради о радњама које може извршити практично само дужник, то се посредно извршење обезбеђује новчаним кажњавањем.

2. *Заменљиве радње*

Под радњама које може извршити и друго лице закон подразумева све оне радње (послове) који нису везане за индивидуална својства извршног дужника, односно случајеве када извршни дужник у паричионом року неће да их уради. Тако, нпр., уколико извршни дужник који је преузео уговорну обавезу да за потребе извршног повериоца обави одређене послове, радње (обављање грађевинских радова на кући извршног повериоца, израда одређеног предмета, оправка одређене ствари и сл.) ове послове не уради у року који је утврђен извршном исправом, извршење се спроводи тако што суд овлашћује извршног повериоца да повери другом лицу да на трошак извршног дужника изврши ту радњу, или да је изврши он сам (извршни поверилац).

Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр.101/05) прописује мере и радње чијом применом и извршавањем се обезбеђује заштита безбедности и здравља на

раду, запослених лица. Инспектор рада налаже послодавцу предузимање мера и радњи (нпр.отклањање недостатака) које ће отклонити узроке који су довели или доводе до угрожавања безбедности, одосно здравља запослених.То подразумева набавку одговарајуће опрема за рад или довођење радне средине (амбијента) на такав ниво да иста омогућава запосленима рад у условима у којима се њихово здравље неће угрожавати. Поставља се питање како би се извршавала одлука о предузимању одређених мера и радњи у ситуацији када забрана рада на радном месту код послодавца и новчано кажњавање не дају резултат. Како је реч о радњама које се могу извршити о трошку послодавца (набавка одговарајуће ХТЗ опреме, извођење одређених радова који имају за циљ побољшавање услова рада, уградња опреме) не видимо разлога да се извршење не спроведе или у административном поступку на бази извршног решења инспектора рада или у судском извршном поступку, уколико би била донета одлука суда (извршна исправа). Заиста се поставља питање надлежности суда у оваквим случајевима, али значај проблема који се јавља по питању поштовања Закона о безбедности и здрављу на раду, који у ширем смислу задира у спор из радног односа даје нам слободу да на овом месту, у одсуству судске праксе, искажемо своје мишљење да у крајњем случају одлучује суд.

Извршење се спроводи у складу са одредбама члана 216. ЗИП-а. У предлогу за извршење извршни поверилац може тражити да суд обавезе извршног дужника да обави одређени посао (радњу) који је утврђен обавезом из извршне исправе, а уколико извршни дужник то не учини, извршни поверилац ће у истом предлогу предложити да га суд овласти да на трошак извршног дужника обави послове преко другог лица или да их обави он сам (у нашем случају радња ће готово искључиво обавити преко другог лица). У предлогу за извршење извршни поверилац може предложити да суд истим решењем наложи извршном дужнику да унапред положи износ који је потребан за подмирење трошкова који ће настати извршењем радње од стране другог лица.

Без обзира на то да ли је суд обавезао извршног дужника да унапред предујми трошкове или је донето решење којим се на извршног повериоца преноси право да обави послове на рачун извршног дужника, извршни поверилац је у обавези да започети посао или предузете радње обави искључиво у границама утврђеним извршном исправом, без одступања у квалитету, намени и цени, што подразумева да се понаша као добар домаћин, односно добар привредник, те да не може на рачун извршног дужника обављати неке друге послове или предузимати друге радње које нису предвиђене извршном исправом.

Извршни поверилац је такође обавезан да суду пружи доказе о утрошку средстава за обављање ових радњи, без обзира на то да ли је извршни дужник унапред предујмио трошкове или не. Суд ће у таквом случају утврдити колики су били стварно потребни трошкови за обављање ових радњи и донети решење о њиховој висини. Коначно решење о висини трошкова доноси суд на предлог странака. У оваквим случајевима суд ће по општим правилима о одређивању трошкова, садржаним у Закону о извршном поступку, утврдити тачно чињенично стање и донети решење о трошковима. Обе странке имају право жалбе на решење о извршењу, односно решење о трошковима, у коме ће доказивати да је износ одређен у решењу низак или превисок, јер се извршном повериоцу не може ускратити право да се извршна исправа спроведе, односно да се започети посао (радња, мере) оконча на рачун извршног дужника, али он то право не сме злоупотребљавати и извршном дужнику нанети штету. Решење о утврђивању обавезе извршног дужника да унапред положи износ потребан за подмирење трошкова може се спроводити по општим правилима о извршењу ради остварења новчаног потраживања и пре његове правноснажности.

Закон прави разлику између предујмљених и коначних трошкова јер су трошкови одређени као предујам ради спровођења извршења нужни да би се заштитио извршни поверилац. На ово решење жалбу могу уложити обе странке, а суд ће након обављених радова и када заиста утврди који су радови

спроведени и који су трошкови били нужни донети коначно решење о висини трошкова спровођења извршења. Дефинитивно утврђена висина трошкова који су настали у спровођењу извршења могу се као новчано потраживање спроводити пошто је решење о утврђивању тих трошкова постало правноснажно, те у овом случају у извршном поступку суд доноси нову извршну исправу, која мења у ствари основну обавезу извршног дужника из извршне исправе којом је обавезан да нешто учини, те утврђује обавезу извршног дужника да плати одређени новчани износ због тога што обавезу из основне извршне исправе није испунио. У погледу правног основа, а то је обавеза извршног дужника да нешто учини, ствар је пресуђена. Извршни дужник може стављати примедбе само о превисоким трошковима или неадекватно обављеним радовима, улагати друге примедбе или пружити доказе о висини трошкова који су утицали на извршење.

Закон није посебно назначио, али се то, по нама, подразумева, да доношење решења о висини трошкова не утиче на право извршног повериоца да тражи накнаду штете коју је претрпео због неизвршавања обавезе извршног дужника из извршне исправе. То се може остварити у посебној парници по општим правилима о накнади штете.

V. Извршење привремених мера

Најкарактеристичнији случај одређивања привремених мера од стране суда је због враћања радника на рад. У драстичним случајевима када суд одмах утврди да се ради о незаконитом или шиканозном поступку одредиће привремену меру – враћања радника на рад, а до правоснажног окончања поступка. На овај начин суд ће обезбедити права радника у смислу егзистенције, а смањиће и евентуалну накнаду штете коју би послодавац морао да исплати раднику у случају позитивног исхода спора. Суд може користити "резервну варијанту" те радника вратити у радни однос али не и на послове на којима је раније радио, већ ће га вратити на друге одговарајуће послове, а до окончања спора.

Привременом мером суд може наложити послодавцу да до окончања спора о незаконитости одлуке о престанку радног односа исплаћује запосленом накнаду зараде (ова врста привремене мере искључује истовремено враћање на рад).

Извршни поступак по привременој мери ради враћања на рад спроводи се у складу са одредбама чл. 227-229. ЗИП-а, а по привременој мери ради исплате накнаде зараде, с обзиром да је реч о новчаном потраживању у складу са одредбама ЗИП-а које важе за поједина средства извршења.

У хитним случајевима заштита радника може се обезбеђивати и путем државних органа – инспекције рада. Они своје одлуке спроводе по општим правилима извршења у управним стварима.

Привремене мере у судском извршном поступку ретко се одређују у случајевима повређеног права радника, мада би овај механизам могао бити веома делотворан. Суд може реаговати нпр. забраном рада и новчаним кажњавањем у случајевима када би послодавац одредио рад малолетнику и ноћу или када би трудницу распоредио на послове са отежаним условима рада. Привремена мера може се донети у парничном поступку (радни спор) али се може обезбедити и у извршном поступку.

VI. Закључак

Извршавање одлука из радног спора представља једну од специфичности извршног поступка. У овом поступку морала би се примењивати посебна начела као што су: економичност, хитност поступања, помоћ странкама и сл.

Нови Закон о извршном поступку побољшао је одређена решења из материје враћања запосленог на рад. Ипак, ово није довољно јер се не исказује у довољној мери посебност ових одлука.

По нашем мишљењу доградња извршног права морала би се одвијати у већој специјализацији поступака. Није логично, ни правно одрживо, да се потпуно, по садржају, различите одлуке извршавају идентичним механизмима изврше-

ња. Бројне су повреде права запослених у транзиционом периоду. Послодавци покушавају да, када год је то могуће, избегну неку од обавеза, те је обавеза државе и правног система у целини да обезбеди заштиту права радника. Ваљан извршни поступак мора обезбедити и специфичност атипичних одлука из ове материје.²¹⁾

²¹⁾ У првом делу рада, коришћени су делови из чланка аутора Н. Шаркића, М. Николића и А. Марковића, који је објављен у Зборнику радова ИП "Глосаријум" 2008. године.