

**ЗАШТИТА ПРАВА
ИЗ РАДНОГ ОДНОСА**
Зборник радова

Редактор
Проф. др Зоран Ивошевић

УНИВЕРЗИТЕТ УНИОН
У БЕОГРАДУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
БИБЛИОТЕКА

Београд
2008.

Инв. бр.

01-5348

**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

Редактор

Проф. др Зоран Ивошевић

Уредник

Катица Бобар

Компјутерска обрада

Весна Станић

Штампа

"Глосаријум", Београд

Тираж:

300 примерака

ISBN 978-86-81839-70-6

САДРЖАЈ

Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ СПОРОВИ У ПРИМЕНИ ЗАКОНА О РАДУ -----	5
Снежана АНДРЕЈЕВИЋ ПРАКСА ВРХОВНОГ СУДА СРБИЈЕ У СПОРОВИМА ИЗ РАДНИХ ОДНОСА-----	53
Гордана АЈНШПИЛЕР-ПОПОВИЋ ПРАКСА ВИШЕГ ТРГОВИНСКОГ СУДА У РЕШАВАЊУ ПОСТСТЕЧАЈНИХ РАДНИХ СПОРОВА -----	91
Мр Драгиша СЛИЈЕПЧЕВИЋ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У ПОСТУПКУ РЕОРГАНИЗАЦИЈЕ СТЕЧАЈНОГ ДУЖНИКА -----	114
Јаблан ОБРАДОВИЋ ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОСНОВУ ПРИЗНАТИХ ПОТРАЖИВАЊА У СТЕЧАЈНОМ ПОСТУПКУ-----	132
Др Рајко КОСАНОВИЋ Мр Сања ПАУНОВИЋ СИНДИКАТ У ЗАШТИТИ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ---	151

Дејан КОСТИЋ	
ЗАКОН О МИРНОМ РЕШАВАЊУ РАДНИХ СПОРОВА У ПРАКСИ -----	169
Проф. др Лепосава КАРАМАРКОВИЋ	
ПОСТУПАК МИРЕЊА У СПОРОВИМА ИЗ РАДНИХ ОДНОСА-----	177
Милан ИВОШЕВИЋ	
ЗАСТУПАЊЕ У СПОРОВИМА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА -----	190
Мирјана РАШИЋ	
ЗАСТУПАЊЕ У УПРАВНИМ СПОРОВИМА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА СА ОСВРТОМ НА ПОСТУПАК КОЈИ ТОМЕ ПРЕТХОДИ -----	211
Вера КОНДИЋ	
МОБИНГ И КАКО ГА СПРЕЧИТИ -----	227
Мр Весна СТОЈАНОВИЋ	
ЗАШТИТА ПРАВА ИНВАЛИДА НА РАДУ-----	242
Ружа УРОШЕВИЋ	
ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ПОЛИЦИЈСКИХ СЛУЖБЕНИКА ЗБОГ БЕЗБЕДНОСНИХ СМЕТЊИ --	260
Проф. др Небојша ШАРКИЋ	
Александар МАРКОВИЋ	
ИЗВРШАВАЊЕ ОДЛУКА О ВРАЋАЊУ ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД И РЕИНТЕГРАЦИЈА ЗАПОСЛЕНОГ-----	276
Гордана ВИЋЕНТИЈЕВИЋ	
ПОЛОЖАЈ И ЗАШТИТА ПРЕДУЗЕТНИКА -----	300
Проф. др Миле ДМИЧИЋ	
НЕДИСКРИМИНАЦИЈА У ОБЛАСТИ РАДНОГ ЗАКОНОДАВСТВА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ -----	319

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331 . 109. 6 (497 . 11) (082)
347. 9 : 331 (497 . 11) (082)

САВЕТОВАЊЕ Заштита права из радног
односа: зборник радова / редактор Зоран
Ивошевић, - Београд : Глосаријум, 2008
(Београд : Глосаријум) . - 342 стр. ; 30 cm
Тираж 300 . - Стр. 3-4: Реч унапред / Зоран
Ивошевић. - Напомене и библиографске
референце уз текст.

ISBN 978-86-81839-70-6

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

COBISS.SR-ID 147400204

Проф. др Небојша ШАРКИЋ*
Александар МАРКОВИЋ**

ИЗВРШАВАЊЕ ОДЛУКА О ВРАЋАЊУ ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД И РЕИНТЕГРАЦИЈА ЗАПОСЛЕНОГ

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Савремени или модерни радни односи настају почетком XIX века, распадом старих феудалистичких односа и успостављањем капиталистичког начина производње, када се, на тековинама Француске револуције, на тржишту појављују радници као слободни власници своје радне снаге. Настају, заправо, интервенцијом државе у радноправни однос са тежњом да се међу учесницима радног односа успостави стварна (фактичка) једнакост, с обзиром да је радноправни однос био заснован на потпуној аутономији воље уговорних стра-

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

** Александар Марковић, Правни факултет универзитета "Унион", Београд.

1) Види: др Боровоје Шундерић, "Радни однос – теорија, норма, пракса", Култура, Београд, стр. 14.

на.¹⁾ Са друге стране, на тај начин се и штитило право радника на рад, које према Фуријеу мора "претходити свим другим правима", а које право радници истичу као захтев још од времена када су се као "слободни" имаоци радне снаге појавили на тржишту рада.²⁾

Неупуштајући се у теоријске поставке права на рад, у смислу обавезе државе да обезбеђује материјално-економске основе за пуну запосленост, право на рад, зајамчено Уставом³⁾ и прокламовано многим међународним актима које обавезује нашу земљу,⁴⁾ у нормативном смислу, подразумева и сигурност (стабилност) радног односа, што подразумева да радни однос запосленог може престати само из законом прописаних разлога која су претходно утврђена у законом прописаном поступку.

У ширем смислу, право на рад, стога, подразумева и право запосленог да, уколико успе у радном спору поводом незаконитог престанка радног односа, буде реинтегрисан на рад, са свим припадајућим правима као да му радни однос није ни престајао.

Незаконит престанак радног односа – "услов" реинтеграције запосленог на рад

Добровољност за заснивање каквог правног посла, као једно од основних начела грађанског права, своју примену налази и у области радног односа, при чему се не исцрпљује само приликом заснивања и трајања радног односа, већ, нарочито, и приликом престанка радног односа. Историјски посматрано, институт престанка радног односа увек се изграђивао и тумачио у светлу интереса странака радног односа.⁵⁾ У том светлу, пошто је послодавац економски јача страна и пошто, историјски посматрано, још увек није пронађен друштвени модел који би обезбеђивао пуну запосленост, правила у вези престанка радног односа, углавном, су тако поста-

2) Види: др Никола Тинтић, Радно право, књига I, Народне новине, Загреб, 1969, стр. 71.

3) Члан 60. Устава Републике Србије.

4) Види: Универзалну декларацију о правима човека.

5) Др Предраг Јовановић, Радно право, 1996, стр. 333.

вљена да штите економски слабију страну у радном односу – запосленог. За разлику од запосленог, чија је воља делимично ограничена код раскида радног односа,⁶⁾ слобода послодавца, у овом смислу, ограничена је како основима тако и поступком у коме радни однос запосленог може престати.

Под основима или разлозима престанка радног односа подразумевају се позитивним правом утврђене правне претпоставке чијим се постојањем условљава могућност престанка радног односа. По претходно утврђеним, по било ком од важећих правом признатим основама доноси се одлука о престанку радног односа, која има карактер једностраног раскида уговора о раду, и која у радном праву може имати декларативан и конститутиван карактер. *Argumentum a contrario*, незаконити престанак радног односа⁷⁾ постоји када је послодавац отказао уговор о раду изван законом прописаних основа, односно изван законом прописаног поступка.⁸⁾

Као разраду члана 4. Конвенције МОР-а бр. 158, Закон о раду (“Сл. гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05),⁹⁾ у члану 179, прописује девет факултативних отказних разлога у случају чијег наступања послодавац може отказати уговор о раду,¹⁰⁾ док је у пракси најчешћи отказ због дисциплинских разлога.

6) Види: члан 178. став 2. Закона о раду.

7) У ширем смислу, о незаконитом престанку радног односа, можемо говорити и у случају незаконитог распоређивања запосленог, у смислу члана 171. Закона о раду, с обзиром да запослени, у смислу члана 171. истог закона, може побијати законитост анекса, као и у случају незаконитог споразумног престанка радног односа, у смислу члана 178. укључујући и ситуацију када је споразум од стране запосленог закључен под дејством мана воље.

8) У теорији радног права говори се и о неоправданом отказу, када је отказ последица шикане од стране послодавца. Практична последица ове разлике јесте у томе што запослени, уз друге законом прописане услове, у случају неоправданог отказа може тражити накнаду нематеријалне штете. Види више: Горан Обрадовић, *Незаконит отказ и накнада нематеријалне штете*, Радно и социјално право, 2000, стр. 105.

9) “Сл. гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05.

10) Закон о радним односима Републике Србије (“Сл. гласник РС”, бр. 55/96, 28/2001 и 43/2001), садржавао је облигаторне основе за отказ, што је било у супротности са природом радних односа.

Радна дисциплина се може одредити као скуп дужности и обавеза запослених, и у теорији радног права дели се на субјективну и објективну.¹¹⁾ У објективном смислу радну дисциплину чини скуп утврђених правила о дужностима и обавезама у понашању запосленог на раду, у вези са радом или ван рада (повреда радне обавезе). У субјективном смислу радна дисциплина означава поштовање утврђених правила о дужностима и обавезама радника у његовом понашању (повреда радне дисциплине). Следствено томе, дисциплинска одговорност је одговорност запосленог за повреде радних обавеза и нарушавање радне дисциплине, за које се од дисциплинских органа у дисциплинском поступку изричу прописане дисциплинске санкције.¹²⁾

У нашој радноправаној историји, карактеристичан је концепт дисциплинске одговорности у време важења Закона о удруженом раду (1976-1989), који је био израз природе односа у удруженом раду и међусобних радних односа, и који се карактерисао читавом лепезом дисциплинских санкција, и тек као крајњу меру – меру престанка радног односа. Прекретницу у развоју дисциплинске одговорности чини најпре Закон о радним односима,¹³⁾ који је из система дисциплинских санкција одстранио дисциплинску меру са морално-вапитним дејством,¹⁴⁾ а потом и Закон о раду,¹⁵⁾ који у потпуности пропушта да регулише материју дисциплинске одговорности.

Важећи Закон о раду децидно не прописује материју дисциплинске одговорности запослених, и могу се пронаћи само, како каже проф. др Зоран Ивошевић: “трагови дисциплинске одговорности који су прекривени дисциплинским

11) Др Предраг Јовановић, оп. цит., 302.

12) Проф. др Зоран Ивошевић, *Радно право*, треће допуњено и измењено издање, Правни факултет Универзитета Унион и “Службени гласник”, Београд, 2007, стр. 195.

13) “Сл. гласник РС”, бр. 55/96, 28/2001 и 43/2001.

14) У радном законодавству моралне санкције су живе преко пола века, под различитим називима (укор, писмени укор, строги јавни укор, опомена, јавна опомена, последња јавна опомена). В. Драгољуб Симоновић: *Индивидуализација дисциплинске мере*, Право и привреда, бр. 5-8/2001, стр. 275.

15) “Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01.

отказним разлозима и правилима за примену тих отказних разлога".¹⁶⁾ Тиме се одступа од концепције у упоредном праву, која предвиђа широку лепезу дисциплинских санкција како би се остварило начело прогресивног дисциплинског кажњавања, односно индивидуализације кажњавања, те на одговарајући начин омогућило послодавцу да својим мерама и санкцијама утиче на понашање и рад запослених.¹⁷⁾ Може се рећи да је важећи Закон о раду, у погледу заштите запослених, ипак, унео позитивне новине у материју дисциплинске одговорности у односу на ранији Закон о раду, у погледу заштите запослених, и то не само у погледу дисциплинских отказних разлога (повреда радне обавезе и нарушавање радне дисциплине) већ нарочито у погледу поступка за примену ових отказних разлога.

Повреда радне обавезе као дисциплински отказни разлог прописан је чланом 179. став 1. тачка 2. Закона о раду. Иста мора бити скривљена, односно да се учињена повреда радне обавезе запосленом може приписати у кривицу. Са друге стране, повреда радне обавезе мора бити унапред прописана, и то колективним уговором или уговором о раду, чиме се остварују неки од основних принципа у праву – принципа извесности и сигурности, односно принципа *nulla poena sine lege*. Исто тако, прописивањем да се повреда радне обавезе може прописати и колективним уговором, напушта се либералистички концепт уређења радних односа успостављен ранијим Законом о раду, када се повреда радне обавезе прописивала искључиво уговором о раду.

Повреда радне дисциплине прописана је чланом 179. став 1. тачка 3. Закона о раду, и за разлику од претходног отказног разлога, он не инсистира на скривљености радње, у смислу казнене одговорности, тако да је за његову употребу довољна свест о поступању које одудара од прописане дисциплине рада.¹⁸⁾ Оно што је новина у Закону о раду јесте да ра-

16) У ширем смислу, у својеврсне дисциплинске мере могу се убројати и удаљење са рада (члан 170. Закона о раду), односно упозорење (члан 180. Закона о раду).

17) Др Бранко А. Лубарда, Дисциплинска одговорност и хармонизација права, Право и привреда, бр. 5-8/2001, стр. 249.

18) Др Зоран Ивошевић, оп. cit., стр. 197.

дна дисциплина мора претходно бити прописана актом послодавца (нпр. Правилник о радној дисциплини), чиме се обезбеђује заштита запослених, јер се спречава поступање суда да уколико се одређена радња запосленог не може подвести под повреду радне обавезе да иста буде подведена под повреду радне дисциплине.

Важећи Закон о раду садржи и квалитативно боља решења у погледу примене дисциплинских отказних разлога, нарочито у погледу одредаба који се односе на изјашњавање запосленог на наводе послодавца, чиме се обезбеђује примена члана Конвенције МОР-а бр. 158, али и Уставних начела.

Међународни извори

Међународне конвенције и потврђене конвенције, на основу члана Устава Републике Србије, саставни су део унутрашњег правног поретка. У области радног права најзначајније су конвенције и препоруке Међународне организације рада, организације основане са циљем да "проучава и решава проблеме рада и социјалне политике у међународним размерама, односно да ради на побољшању услова и живота радних људи".

Како се право на отпуштање запослених не може одузети послодавцу, и како су овим поступком посебно погођени запослени и чланови његове породице, било је потребно успоставити одговарајући систем заштите, те се ова материја, отуда, нашла под лупом регулисања Конвенције МОР-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца.¹⁹⁾

Основно правило Конвенције бр. 158 прописано је чланом 4, односно да радни однос неће престати ако за такав ра-

19) Закон о ратификацији Конвенције бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца објављен је у "Сл. листу СФРЈ", бр. 4/84. Пре доношења Конвенције, најпре, је била донета Препорука бр. 119. из 1963. године, која је регулисала истоветну материју.

злог не постоји ваљан разлог (приликом доношења конвенције било је предлога за замену израза "ваљани разлози" у смислу релативизације овог израза) везан за способност, понашање радника, односно за оперативне потребе предузећа, установе или службе.

У време важења ранијег Закона о раду, у судској пракси значајну примену имала је одредба члана 7, која прописује да раднику неће престати радни однос пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода послодавца. Наиме, овим законом није била предвиђена могућност запосленог да се изјасни на наводе послодавца који га терете, те су послодавци доносили решења о отказу без претходног изјашњавања запосленог. Врховни суд Србије је у више својих одлука поништавао оваква решења о отказу, управо позивајући се на директну примену члана 7. Конвенције.

Положај и заштита радничких представника, који обухватају синдикалне представнике и изабране представнике, регулисани су Конвенцијом бр. 135.²⁰⁾ Основни циљ Конвенције утврђен је у члану 1, односно да раднички представници треба да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих укључујући и отпуштање. Ради се, наиме, о поступку који се заснива на њиховом статусу или активности-ма у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима.²¹⁾ Од практичне важности може бити и одредба члана 7. која прописује да се наведена заштита примењује и на раднике који су кандидати путем одговарајуће процедуре која може да постоји за избор или за наименовање радничких представника.

Радни спор

Правни систем признаје физичким и правним лицима субјективна права у личним и породичним односима, радним

²⁰⁾ Закон о ратификацији Конвенције бр. 135 објављен је у "Сл. лист СФРЈ" бр. 14/82.

²¹⁾ Др Боривоје Шундерић: "Међународно радно право", Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 461.

односима, као и у имовинскоправним и другим грађанско-правним односима. Субјективно радно право, у том смислу, се може одредити као правна моћ која се састоји од једног или више овлашћења намењених подмирењу интереса запослених.²²⁾ Права по основу радног односа се правном нормом највишег ранга, Уставом, одређују као неотуђива и неповредива.²³⁾ У радном односу, као двострано теретном правном послу права запослених истовремено представљају обавезе послодавца. Наравно, стицању и одмеравању права из радног односа претходно је услов испуњавање уговором о раду установљених обавеза запослених.

Међутим, 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 запосленог тако и од стране послодавца. У случају да неки од субјеката радног односа (запослени или послодавац) не успе у целисти или делимично да оствари своја права у оквиру институције,²⁴⁾ те сматра да му је право повређено (укључујући и незаконити отказ) могу се обратити суду, ради заштите својих права.

(Индивидуални) радни спор²⁵⁾ 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

²²⁾ Види: др Боривоје Познић, проф. др Весна Ракић-Водинелић: "Грађанско процесно право", Савремена администрација а. д., Београд 1999, стр. 3.

²³⁾ Др Душан Паравина: "Радни спор у југословенском и упоредном праву", Правни живот, бр. 11/95, стр. 552.

²⁴⁾ 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.

²⁵⁾ 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.

његовим заснивањем,²⁶⁾ који се води пред надлежним судом у утврђеном поступку, а по тужби запосленог.²⁷⁾

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.²⁸⁾ Сви спорови из радног односа решавају се у парници за коју важе посебна правила поступка, која имају за циљ да поступак спора учине бржим и ефикаснијим.

Међутим, у нашој судској пракси једино се радном спору (дакле, спору у коме је запослени тужилац, а послодавац тужени) признају својства бенефициране парнице.²⁹⁾ 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.³⁰⁾ Стога се, и судска пракса треба ослободити присутног става о признавању својства бенефициране парнице само у случају радног спора, јер тржишна привреда и поступак

26) Види више: др Зоран Ивошевић, оп. цит., стр. 98.

27) 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.

28) Др Зоран Ивошевић, оп. цит., стр. 284.

29) Др Зоран Ивошевић, оп. цит., стр. 284.

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

приближавања Европској унији захтевају да се положај запосленог и послодавца изједначе у поступку пред судом.³¹⁾

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.³²⁾ Тужба за поништај решења о престанку радног односа, по својој природи је комбинована, конститутивно-кондемнаторна, јер запослени у тужбеном захтеву, најчешће, истиче, захтев за поништај таквог решења и враћање на рад.³³⁾ Подношењем тужбе за поништај решења о отказу, запослени стиче и право, да се, на основу члана 271. Закона о 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,³⁴⁾ 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.

31) Види: др Зоран Ивошевић, оп. цит., стр. 285.

32) 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).

33) 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).

34) “Сл. гласник РС”, бр. 125/04.

За индивидуалне радне спорове, према члану 21. став 3. и члану 23. став 1. Закона о уређењу судова,³⁵⁾ у првом степену стварно надлежан је општински суд, а у другом степену апелациони. Обзиром да се још увек примењује ранији Закон о судовима,³⁶⁾ тренутно, за индивидуалне радне спорове у првом степену стварно је надлежан општински суд, а у другом степену окружни суд.

Поред опште месне 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.³⁷⁾ Рок за покретање радног спора јесте преклузивног карактера, што значи да истеком 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.³⁸⁾

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

35) "Сл.гласник РС", бр. 63/2001, 42/02, 27/03, 103/03 и 29/04.

36) "Сл.гласник РС", бр. 46/91, 60/91 и 71/02.

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

38) Др Зоран Ивошевић, оп. цит., стр. 171.

донето у законом прописаном поступку.³⁹⁾ Суд у радном спору не одлучује о целисходности,⁴⁰⁾ 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."⁴¹⁾

Нормативни основ реинтеграције запосленог

Нормативни основ реинтеграције запосленог садржан је у одредбама поглавља XVI, подглаве VIII, под насловом "незаконити отказ" и први пут у наше радно законодавство уведен је Законом о раду из 2001. године, док их нови Закон о раду додатно разрађује.

У члану 191. став 1. Закона о раду, прописано је да ће суд, уколико је правноснажном судском одлуком утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос и уколико запослени то захтева, одлучити да се запослени врати на рад. Захтев запосленог о враћању на рад претпоставља са друге стране обавезу, чинидбу, послодавца да запосленог на рад врати уколико суд усвоји тужбени захтев запосленог. Уколико запослени не постави овакав захтев, суд не може по службеној дужности, одредити реинтеграцију запосленог. Оно што је новина у нашем радном законодавству јесте то што враћање запосленог на рад, није више облигаторног карактера, већ је ствар одлучивања суда.

Усвајањем тужбеног захтева и поништајем решења о престанку радног односа, успоставља се стање које је претходило доношењу незаконитог решења (*restitutio in integrum*). Међутим, време које је протекло између престанка радног односа и фактичког враћања на рад запосленог не може

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

40) Суд одлучује о целисходности, уколико је право запосленог повређено фактичком радњом послодавца.

41) Наведено према: др Зоран Ивошевић, оп. цит., стр. 289.

се избрисати, те је, стога, у члану 191. став 2. Закона о раду прописана обавеза послодавца да запосленом, за време фактичке удаљености са рада, исплати и накнаду штете у висини изгубљене зараде као и исплату доприноса за социјално осигурање.

Износ накнаде штете се, према члану 191. став 3. Закона о раду, умањује за износ прихода који је запослени, по престанку радног односа, остварио по основу рада (радни однос или нека друга форма рада која не мора бити праћена и закљученим уговором). У пракси се, међутим, јавља проблем доказивања да ли је запослени остваривао приходе по основу рада, нарочито у ситуацији када се рад обављао на "црно". У овом случају, послодавац, у радном спору може себи олакшати положај на два начина.

Послодавац, најпре, може запосленом, који је против њега покренуо радни спор због отказа уговора о раду, понудити радни однос (или неку другу форму рада) на другом послу, који одговара квалификацијама запосленог. Формално-правно ово је могуће, јер је запослени сада незапослен, а послодавац ће у радном спору имати чврсте и јасне доказе о износу прихода који је запослени остварио после престанка запослења. Са друге стране, на овај начин послодавац није ни на губитку у каквом би био ако би морао запосленом исплатити накнаду зараде а да при том није "користио" његов рад.

Уколико се у радном спору не може утврдити да ли је незапослено лице остваривало приходе по престанку радног односа, а истовремено се то лице није пријавило Националној служби за запошљавање, може се утврђивати са колико процената успешности би се то лице запослило да се овој служби пријавило, односно који износ зараде би у том случају запослени остваривао. За тај износ зараде се износ накнаде штете може умањивати, због тога што је чланом 4. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености⁴²⁾ прописана обавеза незапосленог да се пријави Националној служби за запошљавање и да активно тражи запослење (односно да не може одбити понуђени посао).

⁴²⁾ "Сл. гласник РС", бр. 71/2003 и 84/2004.

Законом о изменама и допунама Закона о раду⁴³⁾ ("Сл.гласник РС", бр. 61/05) уведена је могућност исплате накнаде штете уместо реинтеграције запосленог на рад, уколико запослени или послодавац, такав захтев поставе до окончања главне расправе пред судом.

У том случају, према члану 191. став 4, суд ће обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од временаведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране и уколико постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа није могућ, такав захтев, на основу члана 191. став 5, може поставити и послодавац, с тим што суд износ накнаде штете досуђује у двоструко вишем износу у односу на истоветни захтев послодавца.

С правом се може поставити питање уставности ове одредбе. Наиме, Уставом Републике Србије, признато је право на рад, које подразумева да радни однос може престати само на основу унапред утврђених критеријума. На овај начин, запосленом престаје радни однос, иако је претходно утврђена незаконитост решења о престанку радног односа, и то на основу унапред неодређених критеријума.⁴⁴⁾

Извршење одлуке о враћању запосленог на рад

Заштита права запослених по основу незаконитог престанка радног односа, а која се спроводи у радном спору, окончава се пресудом. Пресуда у овом радном спору по својој правној природи јесте двојака. Са једне стране, конститутивна, јер се поништава решење послодавца, и кондемпнаторна, с друге стране, јер се туженоме, послодавцу, налаже обавеза одређеног чињења, односно обавеза отклањања свих после-

⁴³⁾ "Сл.гласник РС", бр. 61/05.

⁴⁴⁾ Самостални синдикат металаци Србије је током прошле године покренуо иницијативу за измене и допуне Закона о раду, са предлогом за брисање ове одредбе.

лица доношења незаконитог решења, укључујући и враћање запосленог на рад.

Доношењем пресуде, међутим, поступак заштите права запосленог се не окончава. Пресуда у овом спору, је и кондемпнаторног карактера, што значи да се циљ заштите не исцрпљује искључиво у њеном доношењу. Стога је и потребно да уследи још један акт, односно акт извршења обавезе наложене у изреци пресуде, које може бити добровољно и принудно.

Извршење представља усклађивање правног и фактичког стања, нормативног и стварног. Оно представља конкретно и коначно остварење захтева које се истиче у тужбеном захтеву. Др Јован Ђорђевић наглашава да је извршење једно од најзначајнијих функција права, која чини, у основи, јединство са функцијом одлучивања. Исти аутор истиче: "извршење је акт стварања норме у реални циљ и тиме израз успостављања јединства између норме и њене садржине, између констатације и друштвених односа, којима она себе потврђује или оспорава. У том смислу извршење у области права је мера рационалности и ефикасности. Она тражи склад и смањује противречност између теорије и праксе, између нормативног и стварног."

Добровољно извршење одлуке о враћању на рад

У највећем броју случајева пресуде о враћању радника на рад извршавају се добровољно.⁴⁵⁾ Ова добровољност, добрим делом, праћена је свешћу о могућности наступања принудног извршења пресуде, уколико се не поступи по изреци извршне пресуде у паричионом року. Добровољност у извршењу пресуде, када изрека налаже обавезу враћања запосленог на рад, подразумева фактичке и правне радње које су потребне да се запослени укључи у процес рада, и то све у паричионом року садржаном у изреци пресуде.

⁴⁵⁾ Члан 225. став 1. Закона о удруженом раду, прописивао је обавезу пословодног органа или овлашћеног радника у основној организацији да изврши правноснажну одлуку донесену у поступку за заштиту права радника.

Фактичке радње представљају фактичко омогућивање обављања оних послова које је запослени обављао пре незаконитог престанка радног односа. Правне радње које послодавац треба предузети у поступку реинтеграције, долазе до изражаја када је посао запосленог на који се треба вратити престао да постоји. Тада је за његову реинтеграцију потребно да се донесе одлука о распоређивању на друге послове и радне задатке који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом.⁴⁶⁾ Исто тако, сматрамо, да такву реинтеграцију треба да прати и одговарајућа измена Правилника о организацији и систематизацији послова, за случај да посао на који се запослени може распоредити више не постоји.

У случају добровољног извршења, правни основ за поновно укључивање запосленог у процес рада јесте сама извршна пресуда. Из тих разлога не постоји обавеза да се у предузећу нешто поновно одлучује о самом враћању радника на рад, већ реинтеграција подразумева поновно укључивање у радни однос без доношења посебне одлуке или решења.⁴⁷⁾ Стога и не постоје нека посебна процесна правила за добровољно извршење извршних пресуда о враћању запосленог на рад. Довољно је да послодавац писмено позове запосленог да преузме послове и радне задатке које је обављао пре доношења незаконитог решења о престанку радног односа.

Принудно извршење пресуде о враћању запосленог на рад

Добровољност у извршењу пресуда о враћању запосленог на рад, присутна је, дакле, у већини случајева. Међутим, неретко у пракси долази до отпора добровољном извршењу ових пресуда. Отуда, запослени, пошто послодавац пресудом наложу чинидбу није испунио у паричионом року, и даље има даљу потребу за пружањем правне заштите како би коначно остварио своје право. Ово право запослени не може ос-

⁴⁶⁾ Др Зоран Ивошевић: „Извршење одлуке о враћању радника на рад“, Правни живот, бр. XXXIII 3/1983, стр. 322.

⁴⁷⁾ Др Небојша Шаркић: „Извршење одлука донетих у радним споровима“, Радни односи - зборник радова, Београд, 2004. стр. 193.

тварити сам, пошто држава, осим у изузетно одређеним ситуацијама, забрањује самопомоћ у остваривању права. Држава, која је забранила самовласно остваривање права, преузела је задатак да дефинитивно пружи обећану правну заштиту и да принудним путем омогући непосредну реализацију права запосленог тако што је одредила органе специјализоване за пружање ове правне заштите и прописала правила по којима ће они поступати приликом реалног пружања правне заштите у поступку принудне егзекуције.⁴⁸⁾ Стога, запослени своје право, које је утврђено правноснажном и извршном пресудом, може остварити једино принудним судским путем, према правилима Закона о извршном поступку (даље: ЗИП). С обзиром на изузетни значај материје која се третира у области парнице из радног односа, несхватљиво је зашто Закон о извршном поступку на посебан начин не регулише ову материју. Чак ни у основним начелима ЗИП није одредио правила понашања и обавезу судова у смислу давања приоритета овим предметима или на други начин испољио одређене специфичности ове материје.⁴⁹⁾

Стварну надлежност, ЗИП у члану 3. прописује у корист суда, односно да целокупан поступак принудног извршења одлуке о враћању запосленог на рад врши (извршни) суд. Месна надлежност, на основу члана 227. ЗИП-а, установљена је у корист суда на чијем подручју је седиште послодавца. Овакво решење чини се оправданим. Наиме, извршење ове пресуде врши се новчаним кажњавањем извршног дужника, послодавца, а средство извршења ради наплате новчане казне је у највећем броју случајева пленидба и пренос средстава са рачуна послодавца, а који се води тамо где је седиште послодавца.⁵⁰⁾ Иако ЗИП упућује на сходну примену Закона о парничном поступку, који посебну месну надлежност прописује у корист суда на чијем подручју се рад обавља, или би

48) Др Гордана Станковић, Предмет извршног поступка, у: Правни живот, бр. 12/2004, X том, стр. 5.

49) Види више: др Небојша Шаркић: "Извршење одлука донетих у радним споровима", Радни односи - зборник радова, Београд, 2004. стр. 191.

50) Др Небојша Шаркић, Николић Младен: Коментар Закона о извршном поступку, Службени гласник, Београд, 2006. стр. 412.

требало да се обавља, сматрамо да се нема места примени ове посебне надлежности и у извршном поступку, с обзиром да је ЗИП-ом месна надлежност изричито одређена.⁵¹⁾

Поступак код месно надлежног општинског суда покреће запослени, извршни поверилац, писменим предлогом против извршног дужника, послодавца, који обавезу наложу у извршној исправи, пресуди, није добровољно извршио у паричионом року. Иако ЗИП не садржи одредбе о томе шта предлог треба да садржи, може се рећи да исти треба да буде разумљив и уредан, односно да садржи све елементе да би се по њему могло поступати.

Предлог за извршење по извршној исправи о враћању запосленог на рад, запослени може поднети само у року од 30 дана од дана када је стекао право да тај предлог поднесе. Запослени стиче право да поднесе предлог за принудно извршење првог наредног дана по протеклу паричионог рока, односно рока за добровољно извршење извршне исправе. У питању је преклузивни рок, чијим протеклом запослени губи право да захтева враћање на рад принудним путем, односно тако поднети предлог суд по службеној дужности одбацује као неблаговремен.

Рок за покретање поступка значајно је скраћен у односу на ранија законска решења,⁵²⁾ а разлози су двојаки.⁵³⁾ Прво, постоји значајна заинтересованост запосленог да се врати на рад, с обзиром да је престанком радног односа лишен средстава којим себи и својој породици обезбеђује егзистенцију. Друго, због могућности да извршни дужник по захтеву извршног повериоца у извршном поступку буде обавезан да му од правноснажности пресуде којом је враћен на рад исплати зараду коју би остварио да је био на раду, поставља се питање да ли извршни поверилац злоупотребљава своја права, када,

51) До супсидијарне примене Закона о парничном поступку може доћи у случају када запослени рад обавља ван седишта послодавца. Види више: др Зоран Ивошевић: оп. цит., стр. 325.

52) Према ЗИП-у из 1978. и 2000. године, рок за покретање поступка био је 6 месеци.

53) Др Небојша Шаркић, Младен Николић, оп. цит., стр. 409.

рецимо у случају рокова из ранијих закона, подноси предлог за извршење на самом крају рока од шест месеци.⁵⁴⁾

Извршење по извршној исправи, по којој је послодавац дужан да запосленог врати на рад и да му поново повери послове које је раније вршио, по својој природи спада у ширу групу извршења ради остварења неновчаног потраживања. Основно обележје ове врсте извршења јесте да се принудним путем издејствује радња коју може извршити само дужник, те, следствено томе, радњу враћања запосленог на рад не може извршити неко треће физичко или правно лице, већ само послодавац са којим је запослени био у радном односу. За случај да послодавац добровољно не испуни своју обавезу, различита законодавства прописују различита решења, али се она сведе на различите санкције које ће принудити послодавца да испуни дуговану чинидбу наложену у извршној исправи.

Наш законодавац се, пратећи упоредноправна решења, чланом 229. ЗИП-а, опредељује за систем новчаних казни, као меру притиска која погађа имовину извршног дужника, а која се изриче не само послодавцу, већ и одговорном лицу, што представља новину у нашем извршном законодавству. Наиме, овде 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. Проширивањем дејства извршне исправе, поред послодавца, и на одговорно лице, желела се појачати ефикасност у извршењу одлука ове врсте, јер су често управо одговорна лица (најчешће директор) из разних разлога, користећи свој утицај онемогућавала враћање запосленог на рад, и поред изрицања новчане казне послодавцу у извршном поступку.⁵⁵⁾

Сам поступак новчаног кажњавања спроводи се према општим правилима за извршење ради остварења неновчаног

54) Овај разлог, са друге стране, може бити оправдано критикован, јер дужник треба да сноси све последице непоступања по извршној судској одлуци. Ипак, дужник би се могао ослободити ове обавезе уколико докаже да је предузимао радње (позивање предлагача) ради спровођења извршења.

55) Др Небојша Шаркић, Младен Николић, оп. цит., 72.

потраживања, па се, према члану 45. став 1. ЗИП-а, новчана казна према правном лицу може изрећи у распону од 30.000,00 динара до 1.500.000,00 дин., а према физичком лицу од 3.000,00 до 150.000,00 динара. Суд изриче новчану казну извршном дужнику, при чему му оставља додатни рок да своју обавезу из извршне исправе, добровољно изврши. Суд је дужан да пре изрицања новчане казне омогући извршном дужнику да се изјасни (укључујући и могућност одређивања рочишта), 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, с обзиром на распон прве казне коју прописује ЗИП и права извршног повериоца да одмах предложи и највиши износ казне, као и обавезе суда да пре доношења решења којим изриче новчану казну води рачуна при одмеравању висине казне о материјалним приликама извршног дужника, те значају радње коју мора обавити.⁵⁶⁾

Уколико извршни дужник, послодавац, у остављеном року не изврши своју обавезу, суд спроводи извршење новчане казне. Уз спровођење решења, суд изриче нову новчану казну и то у повећаном износу. Суд ће наставити са изрицањем новчане казне сваки пут у повећаном износу у односу на претходно изречену новчану казну све док извршни дужник не поступи по налогу суда, и то највише до десетоструког износа прве изречене новчане казне.⁵⁷⁾

Наплата новчане казне остварује се према правилима извршења за новчана потраживања. Средства извршења ради остварења новчаног потраживања одређује сам извршни поверилац у предлогу за извршење и то могу бити сва средства која су таксативно наведена у члану 42. став 2. ЗИП-а. Најчешће ће то према послодавцу бити пренос средстава која се воде на рачуну код банке, а према одговорном лицу, пренос

56) Др Небојша Шаркић, Николић Младен, Коментар Закона о извршном поступку, Службени гласник, Београд, 2006. стр. 73.

57) Произлази да је теоретски могуће новчану казну изрећи извршном дужнику у овом случају неограничен број пута. Види више: Др Небојша Шаркић, Извршење ради наплате новчаног потраживања (средства извршења и извршење ради остварења неновчаног потраживања), Извршење судских одлука - зборник радова, Београд, 2007.

новчаног потраживања (на заради одговорног лица) или предаја покретних ствари. Саму наплату новчане казне врши суд по службеној дужности, а трошкове настале изрицањем и извршењем исте сноси извршни дужник.

Проблем враћања запосленог на рад не исцрпљује се самом фактичком реинтеграцијом запосленог на рад. С обзиром на темељно начело радног права, односно права на рад, институт враћања на рад инкорпорира и многа друга права из радног односа која су запосленом била ускраћена за време незаконитог удаљења са рада, као што је упис стажа у радну књижицу, уплате доприноса код надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања и сл.⁵⁸⁾ На то упућује и одредба члана 230. ЗИП-а, која прописује могућност извршног повериоца, запосленог, да поднесе предлог, било заједно са предлогом за враћање на рад било посебним предлогом али у оквиру истог поступка којим тражи да буде враћен на рад, којим захтева од послодавца да му исплати накнаду зараде за временски период од правноснажности пресуде до фактичког враћања на рад. Овај предлог може бити постављен и накнадно, али само до окончања извршног поступка, а решење које суд, при том, доноси има правно дејство решења о извршењу, и извршава се оним средством за које се извршни дужник определио приликом подношења предлога.

Извршни поверилац може захтевати да ово решење суд стави ван снаге, ако су се након доношења решења измениле околности на основу којих је оно донесено (примена клаузуле *rebus sic stantibus*), као што је на пример чињеница да је извршни поверилац у спорном периоду радио код неког другог послодавца.

Накнада зараде, у овом случају, остварује се у износу зараде коју би запослени остварио да је радио (ова чињеница се може доказати прибављањем извештаја о обрачуну зарада код извршног дужника), а ако је суд само делимично усвојио захтев извршног повериоца за исплату накнаде зараде, запо-

⁵⁸⁾ Др Небојша Шаркић: "Извршење одлука донетих у радним споровима", Радни односи - зборник радова, Београд, 2004. стр. 194.

слени може остатак зараде остваривати у парничном поступку.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Незаконитим решењем о отказу уговора о раду повређује се једно од основних права запослених у радном односу, право на рад, које право подразумева да запосленом радни однос може престати само из претходно прописаних основа утврђених у претходно прописаном поступку. Незаконитост таквог решења утврђује се у радном спору. Сматрамо да судска пракса треба да прихвати став да се правила бенефициране парнице у парницама из радних односа примењују и у спору по тужби послодавца. На тај начин ишло би се у корак са хармонизацијом домаћег законодавства са правом Европске уније.

De lege ferenda, у нашем радном законодавству потребно је детаљније разрадити процедуру дисциплинског поступка, јер би се тиме се олакшало доказивање у радном спору и смањила дужина трајања радних спорова. Исто тако, потребно је проширити круг дисциплинских санкција, како би се послодавцу омогућиле адекватније мере утицаја на понашање запосленог, и тиме спречило, можда, пребрзо изрицање отказа.

Утврђивањем незаконитости решења о отказу спроводи се реинтеграција запосленог, што је логична последица незаконитости овог решења али, са друге стране, и остварење начела права на рад запосленог. Изменама и допунама важећег Закона о раду из јула 2005. године, проширене су одредбе о реинтеграцији запосленог, или како то закон утврђује, одредбе о незаконитом отказу. Сматрамо да је признавањем права запосленог да, у случају незаконитог отказа, захтева исплату накнаде штете, позитивно решење, што се не може рећи када је у питању истовестни захтев послодавца. Наиме, не само што се на тај начин крши уставно начело о праву на рад него се и на овај начин омогућује послодавцу да се исплатом одређене суме повца ослободи запосленог, којег више не жели у радном односу. Овакву констатацију не умањују ни својеврсни критеријуми којих се суд треба држати када одлучује о таквом за-

хтеву послодавца. *De lege ferenda*, ово право послодавцу треба признати само у случају када запосленом недостаје две до три године до пензије, па да, у тој висини, исплаћени износ накнаде штете "покрије" време до пензионисања.

Када је у питању извршење пресуда о враћању на рад, сматрамо да би убудућим изменама Закона о раду, требало прописати обавезу послодавца да изврши такву пресуду, уз, евентуално, прописивање, у казним одредбама, новчане казне за случај непоступања по овој одредби. По нашем мишљењу, прописивање ове одредбе не би представљало враћање на концепцију из Закона о удруженом раду, већ *ratio legis* ове одредбе треба тражити у значају радног односа са запосленог, а нарочито, долази до изражаја, у ситуацији када је отказ дат из шиканозних разлога.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ивошевић др Зоран, Радно право, треће допуњено и измењено издање, Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник, Београд, 2007.

2. Ивошевић др Зоран, Извршење одлуке о враћању радника на рад, "Правни живот", бр. XXXIII 3/1983.

3. Јовановић др Предраг, Радно право, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, 1996.

4. Лубарда др Бранко, Решавање колективних радних спорова – методи и институције, ЈУРС, Београд, 1999.

5. Лубарда др Бранко, Дисциплинска одговорност и хармонизација права, "Право и привреда", бр. 5-8/2001.

6. Мириловић др Бранко, Извршење одлуке о враћању радника на рад, "Ревизија рада" 1979/9.

7. Обрадовић Горан, Незаконит отказ и накнада материјалне штете, "Радно и социјално право", 2000.

8. Симоновић Драгољуб, Индивидуализација дисциплинске мере, "Право и привреда", бр. 5-8/2001.

9. Паравина др Душан, Радни спор у југословенском и упоредном праву, "Правни живот", бр. 11/95.

10. Познић др Боровоје, Ракић-Водинелић др Весна, "Грађанско процесно право", Савремена администрација а. д, Београд 1999, стр. 3.

11. Симоновић Драгољуб, Индивидуализација дисциплинске мере, "Право и привреда", бр. 5-8/2001.

12. Стаменковић Верица, Принудно извршење судске одлуке враћањем радника на рад или радно место, "Двадесет година Закона о извршном поступку", Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 1999.

13. Тинтић др Никола, Радно право, књига I, Народне новине, Загреб, 1969.

14. Fahlbeck, Reinhold: "Flexibility, Potentials and Pitfalls for Labour law – an international analyses", Lund, 1998.

15. Шаркић др Небојша, Николић Младен, Коментар Закона о извршном поступку, Службени гласник, Београд, 1996.

16. Шаркић Небојша, Рашић Драган, Приручник за примену закона о извршном поступку, Савремена администрација, Београд, 1990.

17. Шаркић др Небојша, Извршење одлука донетих у радним споровима, Радни односи - зборник радова, Београд, 2004.

18. Шаркић др Небојша, Извршење судских одлука - зборник радова, Београд, 2007.

19. Шундерић др Боровоје, Радни однос – теорија, норма, пракса, Култура, Београд.

20. Шундерић др Боровоје, Међународно радно право, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001.