

Р2975

**НОВИНЕ
У ПРОПИСИМА
О РАДУ
Зборник радова**

Инв. бр. 01-3562

**Београд
2006.**

НОВИНЕ У ПРОПИСИМА О РАДУ
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

Уредник

Катица Бобар

Компјутерска обрада

Весна Станић

Штампа

"Глосаријум", Београд

Тираж:

300 примерака

ISBN 86-81839-56-X

САДРЖАЈ

Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ	
Извори радног права - - - - -	5
Љубинка КОВАЧЕВИЋ	
Забрана дискриминације и узнемиравања на раду	
у праву Европске уније	
- Концепција и имплементација - - - - -	39
Проф. др Боровоје ШУНДЕРИЋ	
Примена (дејство) колективних уговора - - - - -	80
Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ	
Врлине и мане Закона о раду - - - - -	90
Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ	
Зарада, накнада зараде и друга примања - - - - -	96
Драгиша СЛИЈЕПЧЕВИЋ	
Остварење потраживања запослених у стечају - - - - -	111
Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ	
Вишак запослених - - - - -	149
Милан ИВОШЕВИЋ	
Промена статуса у радном односу - - - - -	161
Снежана АНДРЕЈЕВИЋ	
Клаузула забране конкуренције - - - - -	169
Боровоје ЖИВКОВИЋ	
Мера удаљења са рада - - - - -	178
Боровоје ЖИВКОВИЋ	
Отказ од стране запосленог и незаконит	
престанак радног односа - - - - -	195
Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ	
Отказ уговора о раду од стране послодавца - - - - -	210

Проф. др Боривоје ШУНДЕРИЋ Репрезентативност организација запослених и послодаваца - - - - -	237
Проф. др Зоран ИВОШЕВИЋ Остваривање и заштита права радника - - - - -	251
Проф. др Небојша ШАРКИЋ Младен НИКОЛИЋ Извршење судских одлука из радних спорова - - - - -	294
Гордана МИХАИЛОВИЋ Медијација у радним споровима - - - - -	309
Милан ИВОШЕВИЋ Рад без радног односа - - - - -	333
Гордана ВИЋЕНТИЈЕВИЋ Доприноси за пензијско и инвалидско осигурање по основу рада и “премошћавање” непокривеног стажа осигурања - - - - -	346
Снежана АНДРЕЈЕВИЋ Значај Закона о државним службеницима и судбина Закона о радним односима у државним органима - - - - -	359
Проф. др Боривоје ШУНДЕРИЋ Заснивање и престанак радног односа државних службеника - - - - -	388
Мирјана РАШИЋ Одговорност државних службеника - - - - -	398
Проф. др Милан МИЛОШЕВИЋ Полицијски службеници и овлашћена службена лица у полицији - - - - -	416

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
349.22 (497.11) (082)

349.22-057.34(497.11) (082)

НОВИНЕ у прописима о раду : зборник
радова / [уредник Катица Бобар]. - Београд
: Глосаријум, 2006 (Београд :

Глосаријум) . - 435 стр. : 24 cm

Тираж 300. - Напомене и библиографске
референце уз текст.

ISBN 86-81839-56-X

а) Радни односи – Србија – Зборници б)

Запослени у државним органима – Радни односи
- Србија – Зборници

COBISS.SR-ID 130150924

Проф. др Небојша ШАРКИЋ*
Младен НИКОЛИЋ**

ИЗВРШЕЊЕ СУДСКИХ ОДЛУКА ИЗ РАДНИХ СПОРОВА

1. Уводне напомене

Запослени коме је послодавац ускратио или повредио права која он има у вези са радом, може та права остварити непосредно обраћајући се послодавцу, може их остварити у складу са процедуром коју предвиђа Закон о мирном решавању радних спорова преко Републичке агенције за мирно решавање радних спорова ("Сл. гласник РС", бр. 125/04) или их може остварити преко надлежног (Општинског) суда у парничном поступку – радном спору. Ради остварења повређених или ускраћених права у радном спору, запослени као тужилац може према послодавцу као туженом истаћи кондемпнаторне или деклараторне захтеве.

* Проф. др Небојша Шаркић, Правни факултет Универзитета УНИОН.

** Младен Николић, судија Трговинског суда у Београду.

У овом реферату биће речи о врстама кондемпнаторних захтева и поступку извршења судских одлука (које су постале извршне) у којима је кондемпнаторни захтев усвојен.

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 и то како материјалне тако и нематеријалне.

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 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.

Одлуке суда којима се наведени захтеви усвоје и које постану извршне углавном су и подобне за извршење.

По протеклу паричног рока, 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).

Зависно од врсте потраживања о коме је одлучено у радном спору навешћемо начине и средства извршења путем којих се потраживање принудно остварује у извршном поступку, али и рокове у којима се зависно од врсте потраживања мора покренути извршни поступак.

2. Враћање радника на рад

Прво ћемо, због тога што 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", бр. 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 и 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.

Одмах ћемо истаћи да ЗИП у члан 229. став 1. уводи новину у односу на претходно важеће Законе о извршном поступку, тиме што као извршног дужника у овој врсти извршења уводи и одговорно лице. 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, 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 извршене 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, тако да је право 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 разноразних разлога, користећи свој утицај 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.

Пре него што нешто кажемо о самом изрицању новчане казне послодавцу и одговорном лицу, те наплати те казне, важно је истаћи још једну новину из члана 228. ЗИП, а која се тиче рока у коме се може поднети предлог за извршење. Сада тај рок 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. Веома је важно, а због овог кратког рока од 30 дана, да запослени или његов пуномоћник у суду благовремено проверава, да ли су се и када стекли услови да се на одлуку суда стави потврда извршности. 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.

Последица прекорачења наведеног рока јесте, да ће суд по службеној дужности предлог за извршење одбацили као неблаговремен, с обзиром да је реч о законском року (последица 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 постоји још једна новина у члану 229. став 2. истог закона, а то је да се поступак више не окончава онда када износ изречене казне достигне десетоструки износ прве изречене казне, него се сада поступак 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, с обзиром на 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 материјалним 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. Саму 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. Приметићемо да у случају када се као извршни дужник појављује Република Србија, долази до апсурдне ситуације да се новчана казна која се наплаћује од извршног дужника, уплаћује поново у корист истог али само на други рачун.

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 месечне 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 и овлашћује суд 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) и 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.

3. Најлакша новчаних потраживања

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 акција 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, као и ПИБ бр. извршног дужника, те назив банке и број рачуна извршног дужника. Ако 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 ручуну извршног дужника код банке спроводи се пре правноснажности решења о извршењу у складу са одредбама чл. 54,198,199. и 200. ЗИП стим што је месно надлежан суд на чијем се подручју налази седиште банке 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.

Наведено средство извршења је најефикасније, под условом да на рачуну извршног дужника има средстава и извршење се спроводи у веома кратком временском периоду, потпуним намирењем извршног повериоца. Суд истовремено доставља решење о извршењу са налогом да банка поступи по истом, како странкама тако и органу за принудну наплату.

Уколико извршни поверилац у поступку извршења остварује 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 тј. 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.

Месно је надлежан суд на чијем се подручју налазе покретне ствари, стим, да уколико у предлогу није назначено место где се ствари налазе, за одлучивање о предлогу је надлежан суд по седишту извршног дужника. У овом другом случају може се десити да само извршење (извршне радње) спроводи други суд (где се налазе покретне ствари), а не суд дозволе извршења (види члан 53. став 5. ЗИП).

Извршење се спроводи пописом, проценом и продајом покретних ствари, те намирењем извршног повериоца из износа добијеног продајом. Предмет пописа и продаје могу бити све покретне ствари послодавца – привредних друштава, што укључује и сва основна средства за рад (машине, репроматеријал и сл.). Изузетак постоји у случају када се као извршни дужник појављује држава за обавезе МУП-а, или војске) и тада у смислу члана 42. став 7. ЗИП предмет извршења не могу бити оружје и опрема намењени одбрани и безбедности државе.

С обзиром да се у пракси често дешава да више запослених у својству извршног повериоца према истом послодавцу – извршном дужнику предлажу извршење на покретним стварима, они се у складу са чланом 89. ЗИП намирују оним редом којим су стекли заложно право (оно – судско заложно право се стиче моментом потписивања записника о попису ствари од стране судског извршитеља), а уколико је реч о извршним повериоцима истог реда (истовремено стекли заложно право) у случају да се не могу намирити у целости, намирују се сразмерно према износима својих потраживања.

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

Наведеним средством извршења, а у ком случају је месно надлежан суд на чијем се подручју налази непокрет-

ност, 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 непокретности које нису уписане у јавну књигу. 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, поменута одредба олакшаће поступак извршења, а тиме и намирења потраживања, на таквим непокретностима.

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.

Преостала средства извршења из члана 42. став 2. ЗИП се ређе у пракси појављују у предлогу за извршење ради остварења новчаног потраживања запосленог, али треба приметити да ће продаја акција и продаја удела у привредним субјектима (д.о.о.) сигурно у будућности се појавити у већем броју, посебно у случају да извршни дужник – послодавац има проблема у свом пословању (нема прилива на рачуну код банке), а поседује акције или уделе у неком другом привредном друштву.

Извршни поверилац има право да у предлогу за извршење ради оставаривања новчаног потраживања предложи и више средстава извршења, стим што је тада дужан да назначи редослед по коме ће суд поступати, а суд може по службеној дужности или по предлогу странке огра-

ничити извршење само на нека од предложених средстава, ако су довољна за намирење (види члан 8. ЗИП).

4. Утврђивање повреде права

Поједине одлуке (врсте) суда из радних спорова, а којима се послодавацу издају налози или забране (да нпр. омогући запосленом коришћење одмора у току радног времена, да малолетно лице, жене или труднице обављају одређене врсте послова или да раде ноћу), а које су по својој природи такве да их може извршити само извршни дужник – послодавац, или када се извршни дужник понаша противно обавези да не чини одређене радње или да трпи предузимање одређење радње, спроводе се изрицањем и наплатом новчане казне у складу са поменутим одредбама члана 45. а у вези чл. 217. и 218. ЗИП.

У овом случају новчано кажњавање се спроводи само према послодавацу, 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 и уколико их послодавац крши и не поштује, сноси последице, односно мере које према њему предузима инспекција рада.

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 тј. онај рок који је предвиђен за застарелост конкретног повременог потраживања.

5. Могућности одлагања извршења

Одлагање извршења у поступцима извршења одлука из радних спорова је могуће у случају испуњења услова из члана 63, односно члана 64. у вези члана 66. ЗИП и судови

ће углавном одложити извршење, када су испуњени услови из члана 64. став 1. тач. 1. и 3. ЗИП, с обзиром да је реч о ситуацијама у којима је донета првостепена одлука, којом извршна исправа, а на основу које је одређено извршење, губи својство извршног наслова. Разумљиво је у тим ситуацијама одложити извршење, до правноснажног окончања поступка у којем је укинута потврда извршности или стављена ван снаге извршна исправа.

Друге ситуације у којима ће суд одложити извршење, а то је случај из члана 64. став 2. ЗИП, су у овој врсти извршног поступка ретке и евентуално би се могле појавити онда када би послодавац за тих 90 дана колико може најдуже трајати одлагање због евентуалног пословног односа, који је у току или у изгледу, те добити коју очекује из тог пословног односа у наведеном временском периоду, избегао стечај, а који би уследио због спровођења извршења. Реч је наравно о извршном поступку у ком се намирује новчано потраживање.

Упути на парницу трећег лица, па тиме и приговори трећег лица су реткост у овој врсти извршења и могу се десити у оним класичним ситуацијама, ако су нпр. у поступку извршења на покретним стварима пописане ствари трећег лица, а не извршног дужника – послодавца (ово посебно у случају ако је извршни дужник по својој делатности складиштар), а слично се може десити и са извршењем на непокретности.

Обустава извршења је могућа уколико се испуне услови из члана 68. ЗИП и то су најчешће случајеви када је извршна исправа правноснажно укинута, преиначена или стављена ван снаге, односно када је потврда о извршности правноснажно укинута.

6. Извршење одлука о изреченим дисциплинским мерама

Ново законодавство из области радних односа сузило је поље дисциплинске одговорности радника. Поступак је упрошћен а ингеренције око покретање дисциплинског поступка, вођења и изрицање санкције углавном су у на-

длжности послодавца или изузетног лица које он овласти. Дисциплинска одговорност углавном се своди на изрицање мере престанка радног односа када се води парница о повраћају радника на рад уколико се докаже незаконитост поступка или непримереност изречене дисциплинске казне.

Радник у поступку пред парничним судом може тражити да се осим поништаја незаконите одлуке којом му је изречена дисциплинска мера новчане казне исплати и износ зараде који му је незаконито обустављен као и да се признају друга права из радног односа (уплата доприноса надлежним фондовима здравственог, пензијског и инвалидског осигурања те упис стажа у радну књижицу).

У одредбама Закона који регулишу одговорност државних органа (војска, полиција и администрација) још су се задржале одредбе којима се може изрећи новчана казна или премештај на друге послове. Запослени може тражити поништај те одлуке те уколико се утврди њена незаконитост може тражити и поништај последица. То може бити повраћај одузетог новца или распоред на послове на којима је раније радио.

7. Извршење одлуке из области заснивања радног односа и распоређивања

У релативно малом 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 одређена због одређених здравствених недостатака радника или напросто из шиканозног односа послодавца.

Уколико успе у спору радник ће издејствовати судску одлуку којом 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 повраћај разлике у новцу са припадајућим доприносима уколико су послови на које је 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 чињеници да ће у поновљеном конкурс може 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 правилима ЗИП-а за одредбе о извршењу које може спровести само дужник.

8. Извршење привремених мера

Најкарактеристичнији случај одређивања привремених мера од стране суда је ради 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 смањити 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 (на пример послови благајника) већ ће га вратити на друге одговарајуће послове, а до окончања спора.

Привремене мере раније су коришћене и у стамбеној материји када је радник могао тражити привремену забрану располагања стамбеним фондом до доношења коначне листе о решавању стамбених питања. Нажалост, ови спорови су готово потпуно ишчезли те се и извршења готово и не појављују у овој материји.

9. Извршење одлука у којима је извршни дужник радник

Правна теорија разликује парницу из радног односа од радног спора. Под парницом из радног односа подразумева се ужи појам у односу на радни спор који подразумева спорове који настају у процесу рада. Без обзира на теоријска разматрања постоји низ ситуација у којима се радник може појавити у улози дужника. Најчешће то је накнада штете било када радник учини штету предузећу или трећем лицу, па предузеће, по начелу објективне одговорности штету коју је радник учинио намира а потом стиче и остварује регресно право према њему. У оваквим случајевима радник је у обавези да предузећу накнади штету, да врати нпр. одузети алат или да испразни стан или пословни простор у који је незаконито ушао. У свим овим случајевима примењују се опште одредбе ЗИП-а које се односе на извршење према физичким лицима. Стоје наравно ограничења у односу на предмет извршења која могу бити одузета или обим средстава по основу одузимања од зараде.

ЗАКЉУЧАК

Но, без обзира на све досад речено везано за поступак извршења одлука из области радних спорова морамо имати у виду чињеницу новонастале околности и заостравање питања тржишне привреде, те тржишта радне снаге. Обавеза је државе да обезбеди равномерну заштиту права и равноправност између запослених и послодаваца. У том смислу законски прописи морају бити уравнотежени према стандардима земаља са дужом традицијом. Посебну улогу могу одиграти и синдикати борећи се за ваљане законске прописе и колективне уговоре. Улога је суда да брзо и квалитетно пружи заштиту а у случају да радник успе у спору да омогући брзу реализацију без донете одлуке. На такав начин оствариће се идеал радног односа да се права и обавезе морају поштовати како од стране послодавца тако и од стране радника.