

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ



**ИЗВРШЕЊЕ РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ
НА РАД
У ПРАВНОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
СА ОСВРТОМ НА ЗАКОНОДАВСТВО
У ЗЕМЉАМА БИВШЕ ЈУГОСЛАВИЈЕ**
(мастер рад)

Ментор

Проф. др сци. Невена Петрушић

Студент

Милица Стојиљковић

Број индекса: М 033/18-О

Ниш, 2020.године

САДРЖАЈ

УВОД	1
I ПОЗИТИВНОПРАВНА РЕШЕЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА	3
1.1. Право на рад.....	3
1.2. Заснивање и престанак радног односа	3
1.2.1. Уговор о раду.....	4
1.2.1.1. Карактеристике уговора о раду	4
1.2.1.2. Елементи уговора о раду	5
1.3. Престанак радног односа.....	6
1.3.1. Незаконит престанак радног односа.....	6
1.3.1.1. Правне последице незаконитог престанка радног односа.....	7
1.4. Радни спор и методи за његово решавање.....	10
1.4.1. Колективни радни спор.....	11
1.4.2. Индивидуални радни спор	12
1.4.3. Методи за решавање радних спорова	12
1.4.3.1. Парница из радног односа	14
II ИЗВРШНИ ПОСТУПАК КАО МЕТОД ПРУЖАЊА ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ	18
2.1. Структура извршног поступка	19
2.2. Надлежност	20
2.3. Начела извршног поступка.....	21
2.3.1. Начело диспозиције.....	21
2.3.2. Начело формалног легалитета	22
2.3.3. Начело хитности.....	22
2.4. Поступак извршења	24
2.4.1. Покретање поступка	24
2.4.1.1. Предлог за извршење - појам и садржина.....	24
2.4.1.2. Извршна исправа.....	26
2.4.2. Одређивање извршења	28

2.4.3. Спровођење извршења	29
2.5. Поступак обезбеђења	30
III ИСТОРИЈСКИ ПРИКАЗ ПОСТУПКА ИЗВРШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА	
ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД	32
3.1. Поступак ради враћања запосленог на рад на рад према Закону о извршењу и	35
обезбеђењу из 1930. године	35
3.2. Поступак ради враћања запосленог на рад према Закону о извршном поступку из	
1978. године	36
3.3. Поступак ради за враћање запосленог на рад према Закону о извршном поступку	
из 2000. године	37
3.4. Поступак ради враћања запосленог на рад према Закону о извршном поступку из ..	38
2004. године	38
3.5. Поступак ради враћања запосленог на рад према Закону о извршењу и обезбеђењу	
из 2011. године	40
IV ПОСТУПАК РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД У ДРЖАВАМА БИВШЕ	
ЈУГОСЛАВИЈЕ	41
4.1. Поступак ради враћања запосленог на рад у Републици Хрватској	42
4.2. Поступак ради враћања запосленог на рад у Републици Црној Гори.....	43
4.3. Поступак ради враћања запосленог у на рад у Босни и Херцеговини.....	44
4.4. Поступак ради враћања запосленог на рад у праву	46
Републике Северне Македоније.....	46
4.5. Поступак враћања запосленог на рад у праву Републике Словеније	48
V ПОСТУПАК ИЗВРШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД <i>DE LEGE</i>	
<i>LATA</i>	49
5.1. Добровољно извршење судске одлуке о враћању запосленог на рад.....	50
5.2. Принудно извршење одлуке о враћању запосленог на рад.....	50
5.2.1. Основ извршења	51
5.2.2. Покретање поступка и надлежност суда	53
5.2.3. Одређивање извршења	55
5.2.4. Спровођење извршења	56

5.2.5. Привремено враћање запосленог на рад.....	58
5.2.6. Остваривање права на накнаду изгубљене зараде у случају враћања запосленог	60
на рад.....	60
5.3. Изазови у спровођењу поступка враћања запосленог на рад у судској пракси	62
ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА.....	65
ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ.....	68
Сажетак и кључне речи.....	73
Summary and key words	74
БИОГРАФИЈА АУТОРА	75

УВОД

Предмет мастер рада је враћање запосленог на рад - једно од средстава извршења ради намирања неновчаног потраживања прописаних Законом о извршењу и обезбеђењу.¹ Основ извршења је правоснажна пресуда парничног суда којом је послодавцу наложено да запосленог врати на рад. У случају када послодавац у парниционом року пресуду добровољно не изврши, тј. запосленог не врати на рад или га не распореди на одговарајуће радно место, јавља се потреба за принудним извршењем.

Средство извршења које је предмет мастер рада веома је значајно јер је усмерено на коначно остваривање права на рад, као једног од основних људских права, које је, као такво, прокламовано Уставом Републике Србије.² Враћање запосленог на рад представља инструмент и процесни метод који је намењен пружању коначне и дефинитивне правне заштите у случајевима повреде права запосленог на рад. Незаконитим престанком радног односа запослени неоправдано остаје без основних средстава за живот, што директно може утицати на његову егзистенцију. Уколико добровољно испуњење обавезе враћања на рад изостане, потребно је активирати извршни поступак, који представља један од основних механизма остваривања права на правну заштиту. Извршни поступак је завршни акт правне заштите и законом уређена делатност којом се остварује нормативни правни поредак у фактичким животним односима, тако што се факта саобраћају праву, реализује принцип легалитета и манифестује идеја о правној држави³.

Циљ мастер рада је да се истраже и сагледају суштинска обележја и специфичности поступка извршења ради враћања запосленог на рад, изазови у примени процесних правила и испита да ли је поступак обезбеђује пружање делотворне и ефикасне правне заштите.

С обзиром на предмет и циљ поступка извршења ради враћања запосленог на рад, као и на чињеницу да му претходи парнични поступак, ради бољег разумевања поступка

¹ Закон о извршењу и обезбеђењу-ЗИО, „Службени гласник РС“, бр. 106/15, 106/2016 - аутентично тумачење, 113/2017 - аутентично тумачење и 54/2019, 9/2020 - аутентично тумачење. Закон је усвојен 18. децембра 2015. године, а ступио је на снагу 1. јула 2016. године

² Члан 60, Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр.98/2006. Ступио је на снагу 08.11.2006. године.

³ Г. Станковић, Закон о извршењу и обезбеђењу из 2015. године, треће издање, Београд, 2016, стр. 8.

извршења, у првом делу рада укратко су анализирани радни спорови и методи за њихово решавање. У раду је поступак ради враћања запосленог на рад размотрен у историјској ретроспективи, анализирањем и комперирањем прописа којима је кроз историју био регулисан овај поступак. Такође, размотрени су и поступци ради враћања запосленог на рад у државама бивше Југославије, са којима Србија дели исту правну традицију.

У истраживању су коришћени следећи методи: нормативно-правни метод, историјско-правни метод, упоредно-правни метод, метод анализе садржаја, као и аналитички, синтетички и дескриптивни метод.

Рад се састоји из пет целина. Први део рада посвећен је позитивноправним решењима из области радних односа која су значајна за тему мастер рада, а која се односе на заснивање и престанак радног односа, радне спорове као и методе за њихово решавање. У другом делу дат је теоријско правни оквир општег извршног поступка и то од његовог покретања до његовог окончања. Трећи део рада посвећен је компаративној анализи прописа који су регулисали извршење ради враћања запосленог на рад садржаних у законима који су у Србији важили до доношења важећег Закона о извршењу и обезбеђењу, и утврђивању специфичности и новина које су они увели у овој области. Четврти, централни део, се односи на теоријска и практична питања посебног поступка извршења ради намирања неновчаног потраживања- извршења ради враћања запосленог на рад. У петом делу, дат је упоредни приказ прописа који регулишу извршење ради враћања запосленог на рад у правном систему Хрватске, Црне Горе, Босне и Херцеговине, Словеније и Северне Македоније.

На крају рада сумирани су закључци и наведени првни извори и коришћена литература.

Рад је заснован на стању законодавства на дан 20. јул 2020. године

I ПОЗИТИВНОПРАВНА РЕШЕЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА

1.1. Право на рад

Право на рад представља једно од фундаменталних људских права, и као такво прокламовано је Уставом, који предвиђа да су свима под једнаким условима доступна сва радна места, као и то да је свако слободан у избору запослења. Уставна гаранција права на рад законски је конкретизована законским нормама којима су уређени радни односи. Основни правни извор који регулише права, обавезе и одговорности запослених и послодавца од заснивања до престанка радног односа је Закон о раду⁴. Међутим, иако је у потпуности посвећен радноправној материји, представља *lex generalis*, јер на општи начин регулише радноправну материју, док одређени закони представљају *lex specialis*, јер регулишу радноправни статус појединих специфичних категорија запослених, као што је Закон о државним службеницима.

На међународном плану право на рад је регулисано низом аката, како мултилатералним, тако и билатералним споразумима. Међу најважнијим актима су конвенције Међународне организације рада. За тему рада је нарочито значајна Конвенција МОП-а 158 о престанку радног односа⁵ (као и Препорука уз Конвенцију број 166 о условима престанка радног односа), која члановима 8., 9. и 10. регулише права запосленог у случају незаконитог отказа уговора о раду.

1.2. Заснивање и престанак радног односа

Радни однос је у Републици Србији уређен на трипартитној основи, актима различите правне снаге. То су: а) закон који је најважнији јер представља акт највише правне снаге, б) општи акт послодавца ; в) уговор о раду као акт најниже правне снаге⁶.

Радни однос се не може засновати са лицем млађим од 15 година, а за лица млађа од 18 година потребна је сагласност родитеља, стараоца или усвојиоца под условом да такав рад

⁴ Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр.24/2005,61/2005,54/2009,32/2013,75/2014,13/2017-одлука УС, 113/2017,95/2018-аутентично тумачење (у даљем тексту ЗОР).

⁵ Оригиналан назив: ILO - C158 - Termination of Employment Convention 1982 (No. 158); Конвенција је ратификована и код нас: Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, *Службени лист СФРЈ* - Међународни уговори бр. 4/84, 7/91

⁶ П. Јовановић, Уговор о раду, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2012, стр. 332.

не штети интересима тог лица⁷. Сви остали услови, поред поменуте животне доби, које запослени мора да испуни да би засновао радни однос на одређеном радном месту, утврђују се општим актом послодавца.

1.2.1. Уговор о раду

Уговор о раду представља слободно изражену сагласност воља запосленог и послодавца чији је циљ настанак одређених правних последица⁸ односно заснивање радног односа.

Честа је појава да се појам „радни однос“ поистовећује са појмом „уговор о раду“. Међутим, ради се о два, уско повезана појма - радни однос је статус који обухвата права, обавезе и одговорности, док је правни основ тог статуса уговор о раду⁹, односно ради се о облигационо правном односу (радни однос) који проистиче из правног посла (уговор о раду). Због тога се уговор о раду сврстава у изворе права али са ограниченим дејством, јер делује *inter partes* (између послодавца и запосленог)¹⁰.

Уговор о раду је закључен када га потпишу запослени и послодавац, односно надлежни орган код послодавца или лице утврђено законом или општим актом послодавца који у име и за рачун послодавца закључују уговор о раду¹¹.

1.2.1.1. Карактеристике уговора о раду

Уговор о раду карактеристичан је по томе што је то:

- а) двострано обавезујући уговор - чиме се искључује могућност самоконтрахирања;
- б) комутативан уговор - права и обавезе уговорних страна су унапред уговором одређени;
- в) формални уговор - у прилог томе говори и то да се уговор сматра закљученим када га потпишу запослени и послодавац, што имплицира постојање писмене форме уговора.

Изузетно је могућа конвалидација недостатка форме - уколико уговор не буде закључен у законом предвиђеној форми, а запослени ступи на рад сматра се да је од тог момента

⁷ Члан 21. став 1. ЗОР

⁸ Др Ј. Радишић: *Облигационо право*, Општи део, шесто прерађено и допуњено издање, Номос, Београд, 2000, стр. 71.

⁹ П. Јовановић, Уговор о раду, оп цит., стр. 331.

¹⁰ Б. Живковић, Уговор о раду и судска заштита, *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр. 5/2013, стр 37.

¹¹ Члан 30. ЗОР

заснован радни однос на неодређено време¹²;

г) именовани уговор - такав уговор закон (конкретно ЗОР) детаљно регулише, те је за настанак потребна само сагласност уговорних страна о битним елементима

д) уговор *inter partes* - уговор са релативним дејством, односно производи права и обавезе само између уговорних страна, то јест између запосленог и послодавца;

е) уговор са одложним условом - пуноважан је од закључивања али ће почети да производи дејство у моменту ступања запосленог на рад. Уколико запослени не ступи на рад даном одређеним уговором о раду сматра се да није ни засновао радни однос, осим у случају спречености из оправданих разлога или у случају другачијег договора између послодавца и запосленог¹³.

1.2.1.2. Елементи уговора о раду

За настанак уговора о раду потребна је сагласност воља послодавца и запосленог, у писменој форми, о битним елементима уговора. Из тог разлога је потребно одредити који су то битни елементи уговора о раду.

Essentialia negotii сваког уговора о раду су подаци о послодавцу и запосленом, а то су и назив и седиште послодавца, име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта, врсту и степен стручне спреме запосленог, као и опис послова које ће запослени обављати. Остали елементи, иако их ЗОР¹⁴ као део садржаја уговора о раду, не носе атрибут битни и у случају њиховог одсуства примениће се одговарајуће законско решење¹⁵. На пример, уколико у уговору о раду није утврђено време на које се закључује, сматра се да је уговор закључен на неодређено време¹⁶.

¹² Члан 32. став 2. ЗОР

¹³ Б. Живковић, Уговор о раду и судска заштита, оп цит., стр. 44. и 45.

¹⁴ Члан 33. став 1. ЗОР

¹⁵ Б. Живковић, Уговор о раду и судска заштита, оп цит., стр. 41.

¹⁶ Члан 31. став 2. ЗОР

1.3. Престанак радног односа

Постојање отказног разлога представља услов за законити престанак радног односа. Радни однос може престати из више разлога који су таксативно наведени у Закону о раду¹⁷, а који се према вољи субјеката, као критеријуму за престанак радног односа, могу груписати у три категорије:

1. Престанак независно од воље запосленог и послодавца-по сили закона (*ex lege*)
2. Престанак на основу писменог споразума између послодавца и запосленог (сагласност воља)
3. Престанак на основу једностране изјаве воље:
 - а) отказ од стране запосленог
 - б) отказ од стране послодавца

1.3.1. Незаконит престанак радног односа

Заштитна функција је једна од најважнијих функција законодавства о раду која се огледа у тежњи државе да путем законске заштите запослених успостави равнотежу између формално, али не и стварно, једнаких страна у радном односу, јер је она померена у корист послодавца¹⁸. Јер, радни однос је однос субординације, односно економске и правне подређености запослених послодавцу. Један од начина заштите запослених је примена института незаконитог престанка радног односа. Незаконит престанак радног односа представља правну чињеницу за чији је настанак довољно да прекид радног односа није заснован на законом одређеном разлогу, и он ће превасходно постајати уколико се судском одлуком поништи акт на основу кога је до незаконитог престанка дошло (на пример решење о отказу уговора о раду на иницијативу послодавца)¹⁹. Код незаконитог престанка радног односа су могуће две ситуације: прва, када је постајао правни основ за престанак радног односа, али је дошло до повреде процедуре за престанак радног односа

¹⁷ Члан 175. ЗОР

¹⁸ Др Г. Обрадовић, Заштитна функција законодавства о раду, *Зборник радова правног факултета у Нишу*, бр. 70, Ниш, 2015, стр. 269.

¹⁹ Б. Живковић, Реституција враћањем запосленог на радно место, *Избор судске праксе*, Научни, стручни и информативни часопис, бр. 4, Глосаријум, 2019, стр. 21.

(процесноправна незаконитост) и друга, када за престанак радног односа није постајао правни основ (материјалноправна незаконитост)²⁰. Овакво решење представља новину у односу на раније важећи Закон о раду из 2001. године, који није правио разлику између процесноправне и материјалноправне незаконитости, те је запослени имао иста права без обзира на врсту незаконитости²¹.

1.3.1.1. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Правне последице незаконитог престанка радног односа нису исте у свим државама, али је најчешћи вид репарације је враћање запосленог на рад и накнада штете²².

Када се ради о отказу од стране послодавца, отказни разлози морају бити оправдани и у складу са ЗОР, јер ће се у супротном радити о незаконитом престанку радног односа без правног основа, па ће запослени имати могућност да оствари своја права покретањем парничног поступка у року од 60 дана²³ од достављања решења о отказу уговора о раду, односно сазнања за повреду права. Закон о раду је предвидео правне последице²⁴, то јест санкцију за послодавца, па суд може донети одлуку:

а) да запосленог врати на рад, ако то запослени захтева, као и да му се исплати накнада штете, и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио. Дакле, запослени је незаконитом одлуком био спречен да ради и остварује зараду, те има право на накнду штете у висини изгубљене зараде (умањене за порезе и доприносе који се обрачунавају по основу зараде). Изгубљена зарада се утврђује на месечном нивоу за период од престанка радног односа до враћања запосленог на рад. Међутим, ако је у том периоду остваривао приходе на други начин, надокнадиће се само

²⁰ Савез самосталних синдиката Војводине, *Коментар измена и допуна Закона о раду*, Савез самосталних синдиката Војводине, Нови Сад, 2014, стр. 61.

²¹ Члан 108., Закон о раду, *Службени гласник бр. 70/2001, 73/2001*

²² У Великој Британији уколико суд нађе да је престанак радног односа био незаконит он може одредити да се запослени врати на рад, повраћај у пређашње стање или новчану накнаду штете²². Наведено према: R.W.Painter, K.Puttick, A.Holms, *Employment Rights*, third edition, Pluto Press, London, 2004, pp. 310.

²³ У односу на ЗОР из 2001. године (члан 122. став 2.) у ЗОР-у из 2005. године тај рок је скраћен са 90 на 60 дана. Такође ЗОР из 2005. године не садржи одредбу коју је садржао ЗОР из 2001. године (члан 122. став 3.) која се односила на рок за завршетак поступка пред судом (шест месеци од покретања спора) чији је циљ био заштита запосленог. Иако се у пракси показало да је рок од шест месеци прекратак (нарочито у случају када другостепени суд укине првостепену пресуду и упути предмет првостепеном суду на поновно суђење), те је била потребна његова корекција, ипак боље решење би било продужетак рока него изостављање те одредбе.

²⁴ Члан 191. ЗОР

разлика између изгубљене зараде и остварених прихода јер износ штете не може бити већи од стварно претрпљене штете²⁵.

б) да послодавац, уколико запослени не захтева да се врати на рад већ је само поставио одштетни захтев, исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог. Висина накнаде штете се одређује у зависности од: зараде коју би запослени остварио да ради, времена проведеног у радном односу, година живота запосленог као и броја издржаваних чланова породице. Међутим, 18 зарада представља законски максимум, те суд не може досудити накнаду штете у већем износу, па ни у случају да је поступак пред судом трајао дуже, чак иако запослени у том периоду није радио и остваривао зараду на други начин²⁶.

в) да на захтев послодавца одбије захтев запосленог за враћање на рад, уколико послодавац у току поступка докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа није могућ, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору. Послодавац у свом захтеву мора навести о којим се то оправданим разлозима ради, а најчешће се као разлог наводе „знатно поремећени односи између запосленог и послодавца настали пре незаконитог престанка радног односа, или чак у току суђења“²⁷. Запослени и у овом случају, иако се неће вратити на рад, има право на накнаду штете у висини двоструког износа од износа утврђеног у случају када се не враћа на рад али по свом захтеву (дакле, износ до 36 изгубљених зарада)²⁸.

Постоји изузетак када ће послодавац бити обавезан да запосленог врати на рад, али неће бити у обавези да га врати на радно место предвиђено уговором о раду. То је случај када је код послодавца, сходно измени Правилника о организацији и систематизацији послова, укинута радно место на којима је запослени радио пре незаконитог престанка

²⁵ П. Јовановић, Уговор о раду, оп цит., стр. 341.

²⁶ Ж. Албанезе, Враћање запосленог на рад и накнада штете због незаконитог отказа, *Правна пракса*, часопис за примену прописа, бр. 9/2008, стр. 13.

²⁷ Др Г. Обрадовић, О потпуној надокнади штете код незаконитог отказа, у: Н. Петрушић (ур.), Приступ правосуђу - инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије, *Тематски зборник радова*, књига трећа, Ниш, 2009, стр.96.

²⁸ У хрватском Закону о раду, постоји институт „судског раскида уговора о раду“. Наиме, и запослени и послодавац у случају незаконитог престанка радног односа могу поставити захтев да се запослени не врати на рад, уколико је евидентно да наставак радног односа није могућ. Овај захтев могу истаћи до закључења главне расправе пред првостепеним судом. Запослени ће имати право на накнаду штете у виду изгубљене зараде, само што је она, за разлику од решења у српском Закону мања, и може износити најмање три а највише осам зарада запослених зависно од трајања радног односа, и година старости запосленог. Члан 125. Закон о раду Републике Хрватске, *Народне новине* бр. 93/14, 127/17, 98/19, а који је ступио на снагу 01.01. 2020. године.

радног односа. Пошто је послодавац ипак обавезан да запосленог врати на рад, он ову ситуацију може решити или премештајем на друго одговарајуће радно место или интитутом вишка²⁹.

До незаконитог престанка радног односа, и у случајевима када постоји основ за престанак радног односа, долази:

а) уколико послодавац не поштује законом предвиђену форму за доношење решења о престанку радног односа - решење мора бити у писменој форми, и мора садржати тзв. обавезне елементе прописане ЗОР: изреку да радни однос престаје, отказни разлог, образложење, и поуку о правном леку против решења.

б) уколико послодавац не поштује законом предвиђену посебну процедуру за доношење решења о престанку радног односа која се мора применити у појединим случајевима (нпр. непоштовање радне дисциплине.) - према ЗОР у тим случајевима је дужан да упути писмено упозорење запосленом у којем наводи основ за отказ и чинњенице којима се поткрепљује, а такође, дужан је да га достави и синдикату чији је запослени члан и остави им примерени рок за изјашњење³⁰.

в) уколико послодавац доноси решење о престанку радног односа на основу отказних разлога код којих је наступила застарелост – ЗОР прописује рокове застарелости за случај наступања одређеног отказног разлога, и уколико у том року послодавац не донесе решење о отказу уговора у раду, долази до преклузије, па примена отказног разлога више неће бити могућа³¹.

Уколико суд, у горе поменутих случајевима, утврди да је постајао разлог за престанак радног односа, али да послодавац није поштовао одредбе ЗОР којима је прописан поступак за престанак радног односа, одбиће захтев запосленог о враћању на рад, али ће му на име накнаде досудити износ до шест зарада запосленог³².

Право запосленог на накнаду штете проистиче из општих начела о проузроковању штете, сагласно Закону о облигационим односима³³, према којима онај ко другоме

²⁹ Мишљење Министарства рада и социјалне политике, бр. 011-00-00176/2009-02, од 01.04. 2009. године

³⁰ Пресуда Врховног касационог суда, Рев2, 1130/2013 Од 12.02. 2014. године - Уколико ни у упозорењу о постојању разлога за отказ ни у у решењу о отказу није наведено место, време и опис повредне радне обавезе или дисциплине, решење о отказу ће бити ништаво.

³¹ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 660/17 од 07.12..2017. године

³² Члан 191. став 7. ЗОР

³³ Члан 154. став 1., Закон о облигационим односима, *Сл. лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - УС, 57/89, Сл. лист СРЈ, бр. 31/93, Сл. лист СЦГ, бр. 1/2003, Уставна повеља и Сл. гласник РС бр. 18/2020*

проузрукује штету својом кривицом дужан је да исту надокнади уколико не докаже да је штета настала без његове кривице. У овом случају, запослени трпи штету због незаконите одлуке послодавца, јер је кривицом послодавца онемогућен да остварује своја права по основу радног односа, која би, да није било незаконитог престанка радног односа остваривао, те због тога има право да му се та штета надокнади. На овом примеру види се да „еманципацијом радног права од грађанског права ипак нису покидане све њихове везе“³⁴.

1.4. Радни спор и методи за његово решавање

Спор представља сукоб опречних тврдњи и интереса два субјекта у фактичким животним односима. Спорови су саставни део људског живота. Да би спор добио атрибут „правни“, потребно је да настане приликом заснивања, током трајања, или приликом престанка правног односа. С обзиром на природу предмета спора, они могу бити разноврсни, те тако спор може бити грађанскоправни, управни, кривични, радноправни, премда постоје и други спорови. Без обзира на разноврсност спорова, непосредни предмет сваког од њих ће бити или чињенично питање (када постоји спорна чињеница односно постоји несагласност страна о постојању или значају неке чињенице), или правно питање (када се ради о неспорној чињеници али међу странама у спору постоје контрадикторна схватања о томе какво дејство она производи)³⁵. У одређеним случајевима је могућа кумулација чињеничног и правног питања³⁶. Радни спор је спор који проистиче из радног односа, и до њега може доћи између запосленог и послодавца или синдиката и послодавца, то јест удружења послодаваца, поводом повреде права или интереса, односно неизвршавања обавеза из радног односа.

Подела радних спорова се врши и с обзиром на материјална и формална обележја радног спора³⁷. С обзиром на материјална обележја, а то су странке и предмет спора³⁸,

³⁴ П. Јовановић, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Нови Сад 2012. стр. 59.

³⁵ Н. Петрушић, Спорови у правним односима и медијација, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 38/39, Ниш, 1998, стр. 116.

³⁶ У радном спору, на пример, може бити спорно да ли је наступила застарелост разлога који је основ за престанак радног односа (чињенично питање) те је због тога престанак радног односа био незаконит (правно питање).

³⁷ Б. А. Лубарда, *Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012, стр. 765.

могу се поделити на индивидуалне и колективне радне спорове, док се с обзиром на формална обележја, односно органе који ће решавати, као и сам поступак решавања радног спора, могу се поделити на радне спорове који су подобни да их решава суд и оне који су подобни да се решавају у поступку мирног решавања радних спорова (мирења, посредовања или арбитраже).

1.4.1. Колективни радни спор

Колективним уговором код послодавца се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора³⁹. Зато, колективни радни спор најчешће настаје због повреде колективних права или интереса. За разлику од индивидуалног, код колективног радног спора долази до субјективне кумулације у једној или у обе страначке улоге. Основне карактеристике колективног радног спора су: а) настају поводом повреде или угрожавања, односно уређивања, примене или тумачења колективних права, обавеза или интереса из рада и по основу рада; б) субјекти колективног радног спора могу бити синдикат, организована група радника на једној и послодавац, или удружење послодавца на другој страни; в) решавају се мирним путем, у поступку пред судом или употребом радикалних средстава радне борбе⁴⁰.

Колективни радни спорови могу бити интересни и правни. Интересни колективни радни спор настаје у поступку закључивања, измене или допуне колективног уговора, када постоји неслагање поводом права или интереса које тек треба правно уредити⁴¹. Правни колективни радни спорови настају уколико је спорна примена или тумачење одредбе колективног уговора, закона, подзаконских аката, као и других аката којима се уређују односи запослених и послодавца⁴².

³⁸ Предмет радног спора произилази из садржине радног односа, дакле чине га међусобно условљена права и обавезе, те су права запосленог обавеза послодавца, док права послодавца представљају обавезу запосленог.

³⁹ Члан 3. став 1. ЗОР

⁴⁰ Ж. Кулић, С. Перић, *Радно право*, Београд, 2016, стр. 408.

⁴¹ Интересни радни спорови најчешће настају приликом колективног преговарања и то поводом уређивања услова рада, а нарочито поводом уређивања зараде и накнаде зараде. У циљу спречавања настанка спора учесници у закључивању колективног уговора (заједнички или појединачно) могу Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднети захтев за учествовање миритеља у колективном преговарању. Члан 16. став 1. и став 2., Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник РС* бр. 125/2004, 104/209, 50/2018 (у даљем тексту ЗМРРС)

⁴² Хрватски синдикат телекомуникација, *Индивидуални и колективни радни спорови*, на адреси: <http://www.hst.hr/savjeti-tumacenja/individualni-i-kolektivni-radni-sporovi>

1.4.2. Индивидуални радни спор

У теорији и пракси не постоји једна општеприхваћена дефиниција индивидуалног радног спора. Тако, по једном схватању, под индивидуалним радним спором се подразумева спор између запосленог и послодавца у вези са закључивањем, постојањем или престанком индивидуалног уговора о раду, који се решава пред надлежним судом или другим органом у законом уређеном поступку⁴³. Према другом схватању, индивидуални радни спор је 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, који се води пред надлежним судом у утврђеном поступку, а по тужби запосленог⁴⁴. Дакле, индивидуални радни спор је увек правни спор јер супротставља појединог послодавца и запосленог у вези са предметом индивидуалног уговора о раду, и састоји се у истицању контрадикторних захтева странака, а поводом заштите и остваривања појединачног права, интереса или обавезе из радног односа⁴⁵.

1.4.3. Методи за решавање радних спорова

Успостављање ефикасних превентивних мера у циљу спречавања настанка радних спорова, као и делотворних институционалних механизма за њихово решавање једно је од основних циљева у области заштите права из радних односа.

Методи за решавање радних спорова се могу груписати у две категорије:

1) Мирно (вансудско, алтернативно) решавање радних спорова - овај метод је у теорији познат као метод за решавање спорова са позиције интереса⁴⁶, односно стране у спору настоје да споразумно пронађу најпогодније решење којим ће њихови интереси бити задовољени уз учешће трећег непристрасног лица.

⁴³ Д. Паравина, *Радно право*, Београд, 1998, стр. 552.

⁴⁴ З.Ивошевић, *Радно право*, треће допуњено и измењено издање, Београд, 2007, Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник, стр. 98

⁴⁵ J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 1987, str. 410.

⁴⁶ Н. Петрушић, Европски стандарди и принципи решавања спорова путем медијације; у Г. Вукадиновић и А. Картаг-Одри (ур.), *Европска заједница народа и универзалне вредности*, Нови Сад, 2010, стр. 1.

У Републици Србији донет је Закон о мирном решавању радних спорова⁴⁷ којим су уређени поступци мирног решавања колективних⁴⁸ и индивидуалних радних спорова. Колективни радни спор⁴⁹ се решава у поступку мирења у коме миритељ пружа помоћ странама у спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или им даје препоруку о начину решавања спора⁵⁰. Индивидуални радни спор⁵¹ решава у поступку арбитраже односно у поступку у коме арбитар решава о предмету индивидуалног радног спора⁵². Дакле, основна разлика између ових поступака је у томе што арбитар врши функцију пресуђења, те има овлашћење да мериторном одлуком реши спор⁵³. Миритељи и арбитражи су независни у раду. Дужност је миритеља и арбитра да у поступку мирног решавања радног спора поступају непристрасно⁵⁴.

2) Судско решавање радних спорова - овај метод је у теорији је познат и као један од метода решавања спорова са позиције права у којем суд мериторно решава спорну правну ствар тако што конкретизује апстрактну правну норму на појединачну животну ситуацију. Другим речима, суд доноси одлуку која представља императивну појединачну правну норму и која за стране у спору има снагу закона, а чијим ступањем на снагу спорна правна

⁴⁷ Закон о мирном решавању радних спорова - ЗМРРС, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/209, 50/2018

⁴⁸ Код интересних колективних спорова још увек не постоји утврђено право које би могло бити предмет судског поступка, те се ови спорови решавају мирним путем. Међутим, уколико решавање мирним путем није могуће, запослени ће имати право на штрајк (радикално средство радне борбе). Правни колективни радни спорови се такође могу решавати мирним путем, али за разлику од интересног радног спора могу се решавати и пред судом али не и путем штрајка. Право на штрајк је „редовно признато запосленима и њиховим организацијама као један од легитимних начина одбране њихових професионалних интереса“. (N. Valticos, *Droit international du travail*, Paris, 1970, pp. 207.)

⁴⁹ Према дикцији члана 2. ЗМРРС колективним радним спором сматра се спор поводом: 1) закључивања, измена и/или допуна колективног уговора; 1а) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба; 2) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодаваца и синдиката, 3) остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодаваца; 4) штрајка, 5) остваривање права на информисање, консултовање, и учешће запослених у управљању, у складу са законом; 5а) утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом.

⁵⁰ Члан 4 став 1. ЗМРРС

⁵¹ Члан 3. ЗМРРС предвиђа да се индивидуалним радним спором, сматра спор поводом: 1) отказа уговора о раду; 2) радног времена; 3) остваривања права на годишњи одмор; 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате, и минималне зараде у складу са законом; 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора, и друге накнаде трошкова у складу са законом; 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларе награде и других примања у складу са законом; 7) дискриминације и злостављања на раду.

⁵² Члан 4 став 2. ЗМРРС

⁵³ Д. Јанићијевић, *Арбитража*, Ниш, 2011, стр. 4.

⁵⁴ Члан 6. ЗМРРС

ствар (*res litigiosa*) постаје пресуђена ствар (*res judicata*)⁵⁵. Стране у спору приступају оваквом начину решавања спора уколико спор не могу решити мирним путем, споразумно и самостално, те се јавља потреба за ангажовањем државног правосудног органа.

Законом о парничном поступку⁵⁶ регулисани су поступци решавања колективних и индивидуалних спорова пред судом. Колективни и индивидуални радни спорови се решавају у парници, по правилима два посебна парнична поступка: поступак у парницама из радних односа и поступак у парницама поводом колективних уговора. Спорове решавају судови опште надлежности, али се оснивају посебна одељења за радне спорове.⁵⁷

Најзаступљенији метод је још увек судско решавање, због недовољно информисане јавности, те незаинтересованости и неповерења послодаваца и запослених у мирно решавање радних спорова. Међутим, у одређеним ситуацијама треба дати приоритет мирном решавању јер стране преговарањем могу ускладити своје интересе. Са друге стране, судски поступци могу дуго трајати и бити финансијски и ментално исцрпљујући, док и успех у судском поступку не значи да је заштита дефинитивно пружена па се може јавити потреба за вођењем потпуно новог поступка (поступка извршења) који у неким ситуацијама неће бити делотворан (на пример послодавац је у стечају).

1.4.3.1. Парница из радног односа

Закон о парничном поступку⁵⁸, у делу Посебни поступци, Глава XXIX, члановима 436. до 441. као посебан прописује и регулише поступак у парницама из радног односа. Циљ предвиђања посебних правила процедуре је обезбеђење ефикасности јер је поступак у парницама из радних односа хитан.

⁵⁵ Н. Петрушић, Спорови у правним односима и медијација, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 38/39, Ниш, 1998, стр. 119.-120.

⁵⁶ Закон о парничном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018

⁵⁷ Особеност радних спорова као и потреба за њиховим ефикасним решавањем условила је да се у упоредном праву, нарочито у европским државама, развије систем специјализованог суда - радни суд који ће решавати само спорове из радних односа, док их у осталим државама решавају судови опште надлежности. Може се закључити да је у нашем праву прихваћен комбиновани метод, с обзиром да спорове решавају судови опште надлежности уз оснивање посебних одељења за њихово решавање.

⁵⁸ Закон о парничном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018 и 18/2020.

Парнични поступак поводом незаконитог престанка радног односа покреће запослени подношењем тужбе⁵⁹ против послодавца стварно и месно надлежном суду у року од 60 дана од достављања решења о престанку радног односа. Дакле, за вођење парничног поступка потребно је кумулативно испуњење два услова: да је решењем послодавца одлучено да запосленом престаје радни однос и да је тужба поднета у законском року (субјективни и преклузивни рок). Тужба којом се тражи поништај решења о престанку радног односа је, како се показало у пракси, комплексна јер долази до кумулације тужбених захтева. Наиме, овом тужбом, која је по својој правној природи конститутивно-кондемнаторна, запослени, поред поништаја решења о престанку радног односа, захтева и враћање на рад, односно распоређивање на одговарајуће радно место као и признавање свих права на рад и по основу рада⁶⁰. Знатно су ређи случајеви у којима тужба има само конститутивни карактер којом запослени захтева да суд поништи решење о отказу као незаконито.

Што се тиче надлежности, стварно су надлежни основни судови,⁶¹ док месна надлежност може бити општа и посебна (изборна). Опште месно надлежан је суд на чијем подручју тужени послодавац има пребивалиште, односно седиште, међутим запослени има право избора те може одлучити да покрене поступак пред судом на чијем се подручју рад обављао⁶² и тако засновати његову надлежност. У погледу састава суда, управљање поступком и доношење одлуке поверено је судији појединцу⁶³.

Парница тече од момента достављања тужбе туженом. По пријему одговора на тужбу суд заказује припремно рочиште на којем странке износе све чињенице и предлажу доказе којима поткрепљују своје тврдње, како би се припремила основа за одржавање главне фазе поступка - главне расправе на којој ће се расправљати спорна правна ствар. Међутим,

⁵⁹ Тужба је иницијална страначка радња којом се активира поступак судске заштите права, која мора бити у писменој форми и имати Законом предвиђену садржину. Најважнији део тужбе је тужбени захтев који садржи предлог како треба да гласи диспозитив пресуде, те се одлука суда о усвајању/одбијању тужбе директно односи на тужбени захтев.

⁶⁰ Н.Шаркић, М.Николић, *Коментар Закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2013, Paragraf Lex, стр. 51.

⁶¹ Закон о уређењу судова чланом 22. ставом 3. прописује да су основни судови надлежни да у првом степену суде у стамбеним споровима, споровима поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, о накнади штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом, као и споровима поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада. (Закон о уређењу судова, *Сл. гласник РС* бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 101/2013, 40/2015, 106/2015 и 13/ 2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018, 88/2018 - одлука УС).

⁶² Члан 60. ЗПП.

⁶³ Члан 437. ЗПП.

пошто се ради о хитном поступку, може се одступити од правила да је одржавање припремног рочишта обавезно⁶⁴ уколико то захтевају посебне околности случаја, а нарочито уколико је уз тужбу поднет захтев за одређивање привремених мера. У том случају суд може одмах заказати рочиште за главну расправу без заказивања припремног рочишта.

О последицама изостанка са рочишта за главну расправу суд ће странке упозорити у позиву за рочиште⁶⁵. Последице изостанка су: а) за тужиоца - тужба ће се сматрати повученом (фикција о повлачењу тужбе); б) за туженог - суд ће одржати рочиште и одлучити на основу утврђеног стања⁶⁶. Једно од одступања од општих правила парничног поступка јесте одређивање привремених мера, које су иначе институт извршног поступка, али их суд може одредити у парници из радних односа у циљу спречавања ненадокнадиве штете или спречавања насилног поступања⁶⁷. Конкретно, у овом случају суд може донети одлуку да запосленог привремено врати на рад до окончања парничног поступка поводом незаконитог престанка радног односа. Привремену меру суд може одредити: а) *ex officio*; б) на предлог странке о којем суд мора одлучити у року од 8 дана од подношења⁶⁸. Против решења о привременој мери није дозвољена посебна жалба, већ се може поднети заједно са жалбом о главној ствари⁶⁹.

С обзиром да трајање поступка као и његов исход директно утичу на егзистенцију тужиоца (запосленог), суд мора да се стара да се поступак не одуговлачи, о чему нарочито мора водити рачуна приликом одређивања рокова и рочишта, као и да утврђује само оне чињенице и изводи само доказе које су странке предложиле. Изузетно, може доћи до застајања поступка уколико странке одлуче да спор реши арбитар. У случају када спор својом одлуком реши арбитар, зависно од форме поднеска којим странке о томе обавештавају суд могуће су две процесне ситуације: а) уколико тужилац обавести суд у форми повлачења тужбе, а тужени на то пристане, суд ће констатовати да је тужба повучена и обуставиће поступак; б) странке заједничким поднеском обавесте суд - у том

⁶⁴ Члан 302. ЗПП.

⁶⁵ Члан 105. став 3. ЗПП.

⁶⁶ Члан 440. став 2. ЗПП.

⁶⁷ Члан 439. став 1. ЗПП.

⁶⁸ Члан 439. став 2. ЗПП.

⁶⁹ Члан 439. став 3. ЗПП.

случају, пошто одлука арбитра представља процесну сметњу за даље вођење парничног поступка (*ne bis in idem*) суд ће тужбу одбацити и обуставиће поступак⁷⁰.

Када суд сматра да је спорна ствар довољно расправљена, те да је формирана чињенична и правна подлога за доношење одлуке суд закључује главну расправу и доноси пресуду.

Између пресуде и тужбе постоји корелативна веза. Дакле, пресуда (као и тужба) којом суд одлучује по тужби запосленог поводом незаконитог престанка радног односа може бити конститутивно - кондемнаторна јер њоме суд ништи незаконито решење послодавца, и налаже послодавцу да запосленог врати на рад уз одређену накнаду штете од престанка радног односа до реинтеграције запосленог. Пошто пресуда садржи осуду на чинидбу (враћање на рад), суд ће одредити рок од осам дана за њено испуњење⁷¹. И у погледу парниционог рока, дерогирана су општа правила парничног поступка према којима општи парнициони рок за извршење новчане чинидбе износи 15 дана, а код неновчаних чинидби суд може одредити и дужи рок⁷².

Што се тиче редовних правних лекова, странке имају право жалбе на пресуду. Ранији Закон о парничном поступку предвиђао је посебан рок за изјављивање жалбе у парницама из радних односа, који је износио осам дана од достављања преписа пресуде⁷³. Међутим, важећи Закон не садржи такву одредбу, те се примењује општи рок од 15 дана. Коначно, посебним правилима ограничена је могућност изјављивања ревизије Врховном касационом суду, те је она дозвољена у парницама о споровима о заснивању, постојању и престанку радног односа⁷⁴.

⁷⁰ Г. Станковић, Станковић Гордана, *Грађанско процесно право*, I свеска, Парнично процесно право, Ниш, 2007, оп цит., стр. 530.

⁷¹ Члан 440. став 1. ЗПП.

⁷² Члан 345. став 2. ЗПП.

⁷³ Члан 438. ЗПП.

⁷⁴ Члан 441. ЗПП.

II ИЗВРШНИ ПОСТУПАК КАО МЕТОД ПРУЖАЊА ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ

Перманентна је потреба да се систем правне заштите стално унапређује како би се прилагодио захтевима времена, како би заштита права била бржа, ефикаснија и пружена путем органа специјализованих за одређену врсту правних односа. У том смислу извршни поступак подразумева делатност која је управљена на остваривање или обезбеђење правних захтева, док извршно право представља скуп норми које одређују под којим условима и на који начин ће судови преузимати процесне радње које за циљ имају остварење односно обезбеђење правних захтева, те да путем правне принуде обезбеде установљавање одређеног чињеничног стања као израза ефикасности права⁷⁵. Уколико је извршни поступак неефикасан, то неће утицати само на појединце који су поднели захтеве за заштиту права, већ може довести до кризе целокупног правног система⁷⁶.

С обзиром да је најчешћи предмет извршног поступка принудно извршење судске одлуке донете у парничном поступку (којом је на ауторитативан и несумњив начин утврђено постојање потраживања извршног повериоца), често се ова два поступка посматрају као једна целина. Уколико се посматра у том смислу, извршни поступак представља само егзекуциону процедуру, која није намењена одлучивању о правима, већ принудном спровођењу одлуке којом је о правима одлучено⁷⁷. Међутим, још у 19. веку се развило схватање да извршни поступак представља посебни и самостални поступак нарочито јер се као извршне исправе могу појавити одлуке које не потичу од парничног суда⁷⁸. Такође, у прилог томе да је извршни поступак самостални поступак говори и чињеница да основ за извршење може бити и веродостојна исправа, дакле исправа поводом које није вођен парнични или други поступак ради утврђења постојања потраживања извршног повериоца⁷⁹.

⁷⁵ Б. Благојевић, *Систем извршног поступка*, Београд, 1938, стр. 2.

⁷⁶ Р. Николић, Правноснажна пресуда као голо право, *Правни живот*, бр.121./1998, стр. 284.

⁷⁷ В. Ракић Водинилић, Спорна питања законског уређења извршног поступка, *Нови закон о извршном поступку*, Београд, 2004, стр. 11.

⁷⁸ В. Познић, В. Ракић Водинелић, *Грађанско процесно право*, Београд, 2010., стр. 480.

⁷⁹ Решење о извршењу на основу веродостојне исправе се састоји из два дела: први део садржи налог извршног суда извршном дужнику да у парниционом року добровољно изврши обавезу, док се у другом делу одређује принудно извршење у случају неуспешног протеча парниционог рока. Дакле, сличност између диспозитива извршне исправе, и првог дела решења о извршењу на основу веродостојне исправе је утврђивање права извршног повериоца и одређивање рока за добровољно испуњење. Једна од основних разлика између извршне исправе и веродостојне исправе је то да се поступак извршења на основу

2.1. Структура извршног поступка

Извршни поступак је посебан грађански судски поступак у коме се поступа ради коначног остварења односно обезбеђења извршног потраживања повериоца⁸⁰. Извршни поступак обухвата два поступка правне заштите: поступак извршења, у којем се потраживање повериоца принудно остварује, и поступак обезбеђења, који се спроводи уколико нема услова да се спроведе поступак извршења па се потраживању повериоца пружа провизорна (привремена) заштита. Извршно потраживање (извршни захтев) представља право повериоца, односно обавезу дужника да плати одређени износ, или да нешто, учини, не учини или трпи. Извршни поступак одређен је у субјективном и објективном смислу. У субјективном смислу одређен је субјектима (суд и странке) који учествују у извршном поступку, док је у објективном смислу одређен потраживањем које се у извршном поступку остварује или обезбеђује, као и средством и предметом извршења и обезбеђења.

Правна дисциплина која се бави проучавањем извршног поступка је Извршно право⁸¹. С обзиром на структуру извршно право може бити извршно процесно право и извршно материјално право. Извршно процесно право представља скуп норми којима се регулишу процесне претпоставке за вођење извршног поступка, то јест правна правила по којима суд спроводи извршење и обезбеђење. Под материјалним извршним правом подразумева се скуп норми којима се уређују материјалноправни односи који се заснивају у току и поводом поступка извршења и обезбеђења (на пример правила која се односе на потраживања која се остварују или обезбеђују у извршном поступку). Материјално право не може уредити правне односе на ваљан начин уколико му процесно право не пружи одговарајућу санкцију⁸².

веродостојне исправе може одредити и спровести само ради намирена новчаног потраживања извршног повериоца.

⁸⁰ Г. Станковић, В.Боранијашевић, *Извршно процесно право*, Косовска Митровица, 2012, стр.17.

⁸¹ Н. Бодирога, *Теорија извршног поступка*, Београд, 2012, стр. 14.

⁸² Б. Благојевић, *Систем извршног поступка*, Београд, 1938, оп цит., стр. 2.

2.2. Надлежност

У циљу растерећења судова Законом о извршењу и обезбеђењу из 2011⁸³. године извршена је децентрализација извршног поступка, па је део овлашћења са судова пренет на приватне извршитеље. Законом о извршењу и обезбеђењу из 2015.⁸⁴ термин „приватни“ мења се термином „јавни“ како би се нагласило да се ради о посебној правосудној професији. Јавни извршитељи обављају своју професију као предузетници или чланови ортачког друштва, али обављајући ту професију врше јавна овлашћења, што је основно обележје њихове делатности. Законом из 2015. године јавним извршитељима је још више проширена надлежност, што је резултирало поделом надлежности између њих и судова. У надлежности судова, као државних органа, остаје одређивање извршења⁸⁵ јер се у извршном поступку одређује примена принуде која је елемент државне власти, док јавни извршитељи постају „основни носиоци спровођења извршења“⁸⁶, чиме је укинут паралелни систем спровођења извршења, односно могућности да извршење спроведе и суд и јавни извршитељ, у зависности од избора извршног повериоца.

У искључивој надлежности суда је извршење: а) чињења које може предузети само извршни дужник, нечињења или трпљења; б) извршних исправа у вези с породичним односима; в) извршних исправа ради враћања запосленог на рад. У надлежности јавних извршитеља је извршење осталих извршних исправа, решења о извршењу на основу веродостојне исправе, решења о усвајању предлога за противизвршење и решења о извршењу решења о изреченим судским пеналима.⁸⁷ Законом о изменама и допунама Закона о извршењу и обезбеђењу⁸⁸, надлежност јавних извршитеља проширена је и на спровођење извршења заједничке продаје непокретности и покретних ствари, што је до тада било у искључивој надлежности суда.

⁸³ Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 99/2011 - др.закон, 109/2013 - одлука УС 55/2014 и 139/2014

⁸⁴ *Сл. гласник РС*", бр. 106/2015, 106/2016 - аутентично тумачење, 113/2017 - аутентично тумачење, 54/2019 и 9/2020 - аутентично тумачење (у даљем тексту ЗИО)

⁸⁵ Изузетак је доношење решења о извршењу на основу веродостојне исправе ради намирења новчаног потраживања насталог из комуналних и сродних делатности, које је у искључивој надлежности јавних извршитеља.

⁸⁶ В. Рајовић, *Грађанско процесно право*, Београд, 2016, стр. 217.

⁸⁷ Члан 4. ЗИО

⁸⁸ Закон о изменама и допунама Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 54/2019.

Што се тиче састава суда, у првостепеном поступку решења и закључке доноси судија појединац, док у другостепеном поступку, одлучивање о жалби и приговору поверено је већу од троје судија⁸⁹.

2.3. Начела извршног поступка

Процесна начела, каква су и начела извршног поступка, подразумевају базична правила која одређују начин поступања субјеката процесног односа.. Поред општих начела грађанског процесног права (прилагођених природи овог вида правне заштите), у извршном поступку примењују се и само њему својствена начела. Даље, Закон о извршењу и обезбеђењу нека начела експлицитно наводи, док до других, не мање важних начела се може доћи тумачењем одредби Закона.

2.3.1. Начело диспозиције

Једно од основних начела извршног поступка јесте начело диспозиције. Суштину начела диспозиције представља могућност да носилац извршне исправе диспонира својим правом, те је у његовој искључивој надлежности да ли ће тражити спровођење извршења⁹⁰. Начело диспозиције се огледа у следећем:

- 1) Подношење предлога - извршни поступак покреће извршни поверилац предлогом, у којем одређује предмет и врсту извршења;
- 2) Преиначење предлога - до почетка спровођења извршења, извршни поверилац свој предлог може преиначити тако што ће накнадно предложити да се извршење спроведе другим средством и/или на другом предмету, у односу на првобитно предложене;
- 3) Повлачење предлога - извршни поверилац може поднети предлог да повуче у целости, што за последицу има обустављање извршног поступка, а може га повући и делимично.

У погледу самог спровођења извршења, али и окончања поступка важи начело официјелности, које се, иако није у ЗИО експлицитно означено, због свог општег карактера односи и на поступање јавних извршитеља те они морају спровести извршење по правилима извршног поступка све до његовог окончања.

⁸⁹ Члан 12. ЗИО

⁹⁰ Н.Шаркић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2016, стр.19.

2.3.2. Начело формалног легалитета

Једно од основних начела извршног поступка јесте начело формалног (строгог) легалитета. Ово начело подразумева везаност суда и јавног извршитеља за извршну исправу. Извршни суд није овлашћен да се упушта у испитивање законитости и правилности извршне исправе⁹¹, јер би у супротном дошло до повреде правила *ne bis in idem*. Дакле, када се испуне законом предвиђени услови, суд је дужан да донесе решење о извршењу, без задирања у суштину извршне исправе, односно разматрања да ли постоји извршно потраживање јер је о томе претходно вођен парнични или други поступак. Уколико у извршном поступку настане спор поводом правно релевантних чињеница из извршне исправе, извршни суд није овлашћен да га решава, већ ће странке упутити на парницу⁹². Такође, уколико би се утврдило да је у извршној исправу дошло до одступања од јавног поретка, принудних прописа или правила морала извршни суд неће дозволити да се спроведе извршење, јер иако је потраживање утврђено извршном исправом, оно је засновано на недозвољеним располагањима странака, што значи да нису испуњени услови за доношење решења о извршењу.

2.3.3. Начело хитности

Начело хитности није само по себи циљ већ представља сегмент остваривања идеје о ефикасности и економичности извршног поступка⁹³ односно дефинитивног пружања правне заштите у што краћем року и уз што мање трошкова. Јер, извршни поверилац, након, често дуготрајног парничног или другог поступка у ком је издејствовао извршну исправу у своју корист, оправдано очекује што бржу реализацију права које је том извршном исправом утврђено. Из тог разлога, обавеза је државе да организује ефикасан и делотворан систем извршења односно да организују своје судове тако да сваком грађанину гарантују право на остваривање грађанских права у разумном року⁹⁴. У прилог реченом, говори и члан 6. став 1. Европске конвенције за заштиту људских права и

⁹¹ Члан 5. ЗИО

⁹² Г. Станковић, *Грађанско процесно право*, II свеска, Ванпарнично и извршно процесно право, Ниш, 2007, стр. 134.

⁹³ Р. Кеча, О основним начелима Закона о извршењу и обезбеђењу, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду*, бр. 2012/1, Нови Сад, 2012, стр. 161.

⁹⁴ Приликом одлучивања о основаности захтева за заштиту права на суђење у разумном року, оцењује се поступање суда који је у обавези да спречи непотребно одуговлачење и да поступак спроведе брзо и ефикасно. Наведено према: - решењу Врховног касационог суда Рж г 5/2014 од 04. октобра 2014. године

основних слобода који предвиђа да: „свако, приликом одлучивања о његовим грађанским правима и обавезама или кривичној оптужби против њега, има право на правичну и јавну расправу, у разумном року пред независним и непристрасним судом, образованим на основу Закона“⁹⁵.

Закон о извршењу и обезбеђењу прописује да су поступак извршења и поступак обезбеђења хитни поступци⁹⁶, а начело хитности је одредбама ЗИО конкретизовано низом одредби. Првенствено, предвиђени су краћи рокови за предузимање процесних радњи, како страначких, тако и радњи које предузимају суд или јавни извршитељ. У том смислу, рок у ком су странке дужне да предузму одређену радњу по налогу суда или јавног извршитеља не сме бити дужи од осам дана, док је исти рок предвиђен за суд и јавне извршитеље када одлучују о захтевима и предлозима странка уз обавезу да донету одлуку отправе у року од пет радних дана⁹⁷ с тим што је рок за отправљање решења о извршењу краћи и износи три дана од доношења⁹⁸.

У прилог хитности поступка говоре и одредбе о спровођењу извршења, као и одредбе о поступку по правним лековима. Наиме, извршење почиње да се спроводи пре правоснажности решења о извршењу⁹⁹, док застој поступка није дозвољен. Изузетно може доћи до прекида поступка по сили закона, у којем случају се, по службеној дужности или на предлог странке, поставља привремени заступник странци и поступак се наставља и пре него што престане разлог због којег је дошло до прекида поступка¹⁰⁰. Рок за подношење жалбе и приговора, као редовних правних лекова у извршном поступку, је осам дана од достављања решења, и генерално немају суспензивно дејство, те могу

⁹⁵ Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода донео је Савет Европе у Риму, 4. новембра 1950. године, а ступила је на снагу након ратификације од стране чланица 3. септембра 1953. године. Република Србија постала је чланица Савета Европе 4. априла 2003. године (за време трајања државне заједнице Србије и Црне Горе) , а Конвенцију је ратификовала 3. марта 2004. године (ступила на снагу истог дана) чиме је створена могућност да се њени грађани обраћају Суду за заштиту људских права у Стразбуру. Анализирајући представке грађана Србије поводом заштите права у извршном поступку поднетих Суду у Стразбуру против Републике Србије (на пример Буловић против Србије (представка број 14145/04), Томић против Србије (представка број 25959/06), као и пресуда донетих на основу тих представки, може се закључити да Суд у својим пресудама најчешће утврђује повреду члана 6. став 1. Конвенције, односно повреду права на суђење у разумном року.

⁹⁶ Члан 15. став 1. ЗИО

⁹⁷ Члан 15. ЗИО

⁹⁸ Члан 64. став 3. ЗИО

⁹⁹ Члан 133. став 1. ЗИО

¹⁰⁰ Члан 29. ЗИО

довести до одлагања извршења само када је то законом предвиђено¹⁰¹. Подношење ванредних правних лекова против правоснажних решења није дозвољено¹⁰².

2.4. Поступак извршења

С обзиром да је држава забранила самопомоћ ради намирења потраживања, у случају када добровољно испуњење обавезе изостане, потребна је интервенција државе, те извршни поверилац мора да покрене поступак извршења против извршног дужника, односно да се обрати суду са захтевом да се принудним путем реализује његово право утврђено у извршној исправи¹⁰³. Из тог разлога основни правозаштитни захтев у поступку извршења је „претварање“ правног стања утврђеног у извршној исправи у фактичко стање, и то применом одговарајућих предмета и средстава извршења.

Поступак извршења је двостраначки поступак у којем учествују две процесно и интересно супротстављене стране¹⁰⁴. Странке у поступку су извршни поверилац и извршни дужник. Појам странке може се дефинисати у формалном и материјалном смислу. У формалном смислу извршни поверилац је свако лице које поднесе предлог за извршење, а извршни дужник свако лице које је у предлогу за извршење означено као лице против кога се тражи извршење, док су у материјалном смислу странке она лица која су у извршној исправи означена као поверилац и дужник, односно то су она лица која су стварно легитимисана да покрену поступак извршења, односно стварно легитимисана да се извршни поступак води против њих¹⁰⁵.

2.4.1. Покретање поступка

2.4.1.1. Предлог за извршење - појам и садржина

Предлог за извршење представља иницијални акт којим извршни поверилац покреће поступак извршења. Предлог за извршење извршни поверилац, сам или преко пуномоћника, подноси стварно и месно надлежном суду. Стварно надлежни су основни и привредни суд, док се општа месна надлежност суда одређује према подручју на којем

¹⁰¹ Члан 25 ЗИО

¹⁰² Члан 27. ЗИО

¹⁰³ Г.Станковић, В. Боранијашевић, *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, Косовска Митровица, 2017, стр. 37.

¹⁰⁴ М. Дика, *Грађанско овршно право*, прва књига, Загреб, 2007, стр, 83.

¹⁰⁵ W. H. Rechberger, P. Oberhammer, *Exekutionsrecht*, Беч, 2009, pp. 20.

извршни дужник има пребивалиште или боравиште, односно седиште¹⁰⁶. Зависно од тога да ли је претходно вођен парнични поступак уз предлог се доставља извршна исправа или веродостојна исправа.

Карактеристика предлога за извршење је то да он представља формални акт, те не постоји могућност одступања његове садржине од садржине извршне исправе на основу које се предлог подноси¹⁰⁷. С обзиром да предлог представља основ за одлучивање суда о дозволи извршења, он мора бити формално уредан и да садржи све формалне елементе прописане законом. Предлог за извршење на основу извршне исправе се подноси у писаном облику, и у њему се морају означити: идентификациони подаци о извршном повериоцу и извршном дужнику, извршна исправа, потраживање извршног повериоца, једно средство или предмет или више средстава или предмета извршења, и други подаци потребни за спровођење извршења. Такође, за уредност предлога за извршење од значаја је да се уз предлог за извршење приложи извршна исправа у оригиналу, овереној копији или препису, као и друге исправе одређене законом. Извршна исправа која се прилаже мора бити снабдевена клаузулом извршности, осим у случају када о предлогу за извршење одлучује суд који је у првом степену одлучивао о потраживању извршног повериоца, у којем случају се не прилаже извршна исправа, а и ако се приложи не мора бити снабдевена клаузулом извршности.

Предлог се подноси у најмање четири примерка¹⁰⁸. Уколико је предлог за извршење неуредан, а поднет је преко пуномоћника извршног повериоца, суд ће га одбацити, а уколико га је сама странка поднела, вратиће јој предлог на исправку. Дакле у погледу уредности предлога за извршење важе општа правила Закона о парничном поступку о уредности судских поднесака (чланови 98.-101.ЗПП)¹⁰⁹.

С обзиром да, у случају дозволе извршења, решење о извршењу не мора бити образложено, суд на сам предлог ставља штамбил дозволе који попуњава обавезним елементима, те се тај предлог даље доставља учесницима у поступку. Међутим, ипак је

¹⁰⁶ Чланови 6. и 7. ЗИО

¹⁰⁷ Б. Познић, Грађанско процесно право, Београд, 1965, стр. 29.

¹⁰⁸ Члан 59. ЗИО

¹⁰⁹ Правилно је, по оцени Вишег суда у Београду, првостепени суд донео одлуку којом је предлог за извршење одбацио као неуредан из разлога што наведена извршна исправа није садржала клаузулу извршности, и то применом члана 59. став 2. и 3. ЗИО као и сходном применом члана 98. став 3. и 101 став 5.ЗПП, на основу члана 39. ЗИО, с обзиром да извршног повериоца заступа адвокат. - наведено према: решењу Вишег суд а у Београду Гжи 816/17 од 6. априла 2017. године

пожељно поднети предлог за извршење у што већем броју примерака, јер један примерак остаје суду, један се доставља јавном извршитељу (уколико он спроводи извршење), по један примерак за странке, док се остали примерци достављају на пример послодавцу извршног дужника ради извршења на заради извршног дужника, или Катастру непокретности ради забележбе решења о извршењу¹¹⁰.

2.4.1.2. Извршна исправа

Извршна исправа (*titulus executionis*) је јавна исправа која представља основ за покретање поступка извршења, а којом је на несумњив и ауторитативан начин утврђено постојање потраживања (новчаног или неновчаног) извршног повериоца¹¹¹. Закон о извршењу и обезбеђењу у члану 41. таксативно наводи које све исправе могу бити извршне, али за тему рада најзначајнија је извршна судска одлука, конкретно пресуда парничног суда, јер се управо њом утврђује повреда права запосленог, односно ништи се незаконито решење о престанку радног односа и одређује враћање запосленог на рад. Битно је напоменути да не може свака судска одлука стећи својство извршне исправе, већ само она у којој је утврђено давање, чињење, нечињење или трпљење (кондемнаторност одлуке), што значи да конститутивне и декларативне одлуке не могу бити основ извршења јер је тражена заштита остварена самим доношењем одлуке.¹¹²

Да би извршење на основу извршне исправе било допуштено, потребно је испуњење два кумулативна услова: а) да је извршна исправа снабдевена клаузулом (потврдом) извршности; б) да је извршна исправа подобна за доношење решења о извршењу.

Клаузулом извршности се утврђује да је конкретна одлука постала извршна. Извршност извршне исправе значи да се на основу ње може тражити и дозволити извршење потраживања које је њом утврђено. Међутим, да би кондемнаторна одлука која гласи на чињење (на пример враћање запосленог на рад) стекла својство извршности потребно је да се испуне неколико услова.

а) Први услов је да је одлука постала правоснажна односно да се више не може побијати жалбом, што је случај када рок за жалбу истекне или ако она не буде уложена.

¹¹⁰ Н. Шаркић, М. Николић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, 2018, оп цит., стр. 143.

¹¹¹ Г. Станковић, *Грађанско процесно право*, II свеска, Ванпарнично и извршно процесно право, Ниш, 2007, оп цит., стр 147.

¹¹² Н. Шаркић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2016, оп. цит., стр. 68.

Међутим, ако жалба буде уложена, правноснажност наступа доношењем другостепене пресуде којом се побијана судска одлука потврђује или преиначава. Овако дефинисана правоснажност се назива формална правоснажност и означава то да након њеног наступања садржај пресуде није могуће измени редовним правним лековима (што не искључује могућност употребе ванредних правних лекова)¹¹³. Изузетно, судска одлука може постати извршна и пре него што је постала правоснажна уколико је законом прописано да жалба нема суспензивно дејство (односно не задржава извршење) или ако је законом суду дата могућност да својом одлуком одреди да жалба не задржава извршење одлуке.

б) Други услов је протек париционог рока односно рока за добровољно испуњење обавезе. Парициони рок почиње да тече од наредног дана од дана достављања преписа пресуде странци којој је наложено извршење. У посебним поступцима, као што је парница из радног односа, коју карактерише хитност, независно да ли се ради о новчаној или неновчаној чинидби, парициони рок износи 8 дана и не може се судском одлуком продужити. Суштина париционог рока је у томе да се ради о материјалноправном року који има своје правнополитичко оправдање у виду обзира према туженом, коме се оставља додатни рок да испуни своју обавезу без страха да ће против њега бити покренут поступак принудног извршења¹¹⁴. Из тог разлога, се у немачкој правној теорији парициони рок оправдано назива „рок милости“ (нем. Gnadenfrist).¹¹⁵

Клаузулу (потврду) извршности, на предлог странке, издаје суд или други орган који је донео извршну исправу у првом степену¹¹⁶, тако што потврду ставља на извршну исправу¹¹⁷. Уколико се предлог за извршење на основу извршне исправе подноси суду који је ту извршну исправу донео, тада она не мора бити снабдевена клаузулом извршности, али ако се подноси суду који није у првом степену одлучивао о потраживању које се остварује принудним путем, обавеза је извршног повериоца да уз предлог за извршење достави и извршну исправу снабдевену клаузулом извршности. У случају да је

¹¹³ Ј. Јухарт, *Цивилно процесно право ФНРЈ*, Љубљана 1961, стр. 445., Универзитетна zaloжба

¹¹⁴ Р. Кеча, М.Кнежевић, Парициони рок у српском парничном поступку, Зборник радова правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр. 49-50.

¹¹⁵ С. G. Paulus, *Zivilprozessrecht*, Berlin, 2006, pp. 246.

¹¹⁶ С обзиром да се индивидуални радни спор може решавати пред арбитром који својом одлуком решава спор и та одлука може стећи својство извршне исправе, клаузулу извршности ставља суд који би судио у првом степену да решавање спора није било поверено арбитру.

¹¹⁷ Члан 44. став 1. ЗИО

клаузула неосновано дата, њу ће суд или други орган који је донео укинути на предлог странке или по службеној дужности¹¹⁸.

Други услов за извршење на основу извршне исправе јесте да је извршна исправа подобна да се на онову ње донесе решење о извршењу. Извршна исправа ће бити подобна уколико садржи податке о извршном повериоцу, извршном дужнику и предмет, врсту и обим испуњења обавезе¹¹⁹.

2.4.2. Одређивање извршења

Поступак извршења се састоји из две процесне фазе - фазе одређивања и фазе спровођења извршења. У стадијуму одређивања извршења суд одлучује да ли ће дозволити тражено извршење тако што испитује испуњеност законом предвиђених претпоставки за извршење. Претпоставке за извршење тичу се предлога за извршење и извршне исправе, о чему је већ било речи, али и извршног потраживања у погледу његовог постојања и доспелости. Уколико предлог за извршење не одбаци (због недопуштености) односно одбије (због неоснованости), суд ће, ванрасправно, донети *решење о извршењу*. С обзиром на обавезу поштовања начела формалног легалитета решење о извршењу мора бити у потпуности усклађено са извршном исправом. Суд је дужан да донесе решење о извршењу у року од 8 дана од пријема предлога, и отпрати га у року од 3 дана од доношења.

Решење о извршењу на основу извршне исправе мора имати садржину предвиђену законом,¹²⁰ односно мора се означити: суд, извршни поверилац и извршни дужник (са идентификационим подацима), извршна исправа, средство и предмет извршења, упутство о праву на изјављивање правног лека, и други подаци значајни за спровођење извршења. Ради обезбеђења ефикасности поступака, решење о извршењу се не доноси у виду посебног акта, већ на сам предлог за извршење суд ставља печат - штамбиљ који попуњава обавезним елементима.

Решење о извршењу суд или јавни извршитељ, у зависности ко је надлежан за спровођење извршења, достављају извршном повериоцу и извршном дужнику, али и осталим учесницима у поступку на пример Организацији за принудну наплату или

¹¹⁸ Члан 44. став 2. ЗИО

¹¹⁹ Члан 47. став 1. ЗИО

¹²⁰ Члан 66. став 1. ЗИО

дужнику извршног дужника. Међутим, решење којим се предлог за извршење одбацује или одбија, суд ће доставити само извршном повериоцу¹²¹.

2.4.3. Спровођење извршења

У стадијуму спровођења извршења суд или јавни извршитељ спроводе дозвољено извршење. У овој фази, начело хитности и начело диспозиције представљају доминантна начела. Начело хитности конкретизовано је правилима о почетку спровођења извршења. Извршењу се приступа по службеној дужности пре правоснажности решења о извршењу на основу извршне исправе, што значи извршни поверилац може бити у потпуности намирен и пре правоснажности решења о извршењу¹²². Почетак спровођења извршења означава предузимање, с обзиром на средство извршења, прве извршне радње одређене законом. У погледу начела диспозиције може се закључити да оно има двојако дејство. Првенствено, извршни поверилац постављајући захтев за извршење одређује границе судског одлучивања при доношењу решења о извршењу, па самим тим и при спровођењу решења суд (или јавни извршитељ) поступа у оквиру захтева извршног повериоца, јер се извршење спроводи у границама одређеним решењем о извршењу¹²³. Друго, извршење ће се спровести оним средством/средствима и на оним предметима/предмету које је извршни поверилац навео у предлогу за извршење.

Средства извршења¹²⁴ представљају скуп радњи које суд или јавни извршитељ (у зависности ко је овлашћен за спровођење извршења) предузимају у циљу принудног намирења извршног повериоца¹²⁵, док су предмети извршења¹²⁶ ствари и права извршног дужника на којима се извршење спроводи. С обзиром на то које се потраживање извршног повериоца намирује, постоје два начина спровођења извршења, односно, средства

¹²¹ Члан 70. ЗИО

¹²² Члан 133. став 1. и члан 135. став. 1 ЗИО

¹²³ Члан 134. ЗИО

¹²⁴ Члан 54. став 1. ЗИО

¹²⁵ Средства извршења ради намирења новчаног потраживања су: а) извршење продајом непокретности извршног дужника ради наплате новчаног потраживања; б) извршење продајом покретних ствари извршног дужника ради наплате новчаног потраживања; в) извршење на потраживању извршног дужника ради наплате новчаног потраживања (на заради, на средствима на штедном улогу или текућем рачуну, на потраживању извршног дужника да му се предају покретне ствари или непокретност). Средства извршења ради намирења неновчаног потраживања су: а) предаја покретних ствари; б) испражњење и предаја непокретности; в) извршење обавеза на чињење, нечињење или трпљење; г) извршење одлука у вези са породичним односима; д) извршење ради враћања запосленог на рад; ђ) извршење одлуке о деоби сувласничке ствари; е) издејствовање изјаве воље (члан 54. ЗИО).

¹²⁶ Члан 55. став 1. ЗИО

извршења која се примењују у спровођењу извршења могу се поделити на средства извршења ради намирења новчаног потраживања и средства извршења ради намирења неновчаног потраживања¹²⁷.

Након спроведеног извршења, односно намирења извршног повериоца, поступак се окончава тако што се закључком утврђује да је предузета последња извршна радња. У одређеним случајевима може доћи до окончања поступка, а да извршење није спроведено и извршни поверилац није намирен. То је случај са обуставом извршења (на пример извршна исправа на основу које је донето решење о извршењу је правоснажно или коначно укинута, преиначена или стављена ван снаге, или потраживање престане да постоји). О обустави се одлучује решењем, којим се укидају све спроведене радње, под условом да се тиме не дира у стечена права трећих лица¹²⁸. Такође, до окончања поступка може доћи и када суд одбаци предлог за извршење, или странке предузмањем диспозитивних радњи располажу предметом поступка (повлачење предлога за извршење, закључење поравнања).

2.5. Поступак обезбеђења

Поступак обезбеђења представља посебан поступак правне заштите у оквиру извршне процедуре, то јест то је врста извршног поступка у којем се обезбеђује будуће остварење односно извршење поверичевог потраживања када постоји потреба да се оно провизорно обезбеди јер се још увек нису стекли услови за спровођење поступка извршења¹²⁹. Да би се одредило обезбеђење потребно је да потраживање повериоца вероватно постоји и да прети опасност будућем остваривању тог потраживања¹³⁰.

Поступак обезбеђења покреће се предлогом странке, у писменој форми, који мора имати законом предвиђену садржину¹³¹. Средства обезбеђења су: а) стицање заложног

¹²⁷ Г. Станковић, *Грађанско процесно право*, II свеска, Ванпарнично и извршно процесно право, 2007, оп цит., стр. 199.

¹²⁸ Члан 129. ЗИО

¹²⁹ Поступак обезбеђења не представља супститут поступку извршења јер се у њему не може дефинитивно реализовати потраживање већ се оно само привремено обезбеђује.

¹³⁰ Г. Станковић, *Грађанско процесно право*, II свеска, Ванпарнично и извршно процесно право, 2007, оп цит., стр. 257.

¹³¹ Предлог за обезбеђење садржи: назначење потраживања чије се обезбеђење захтева, законски разлози за обезбеђење, чињенице и докази из којих произилази вероватност постојања законских разлога за обезбеђење и врста средства обезбеђења(члан 415. ЗИО)

права на непокретности и покретној ствари по споразуму странка; б) стицање заложног права на непокретности и покретној ствари; в) претходне мере; г) привремене мере¹³².

За одлучивање о предлогу за обезбеђење предвиђена је искључива надлежност суда који у форми решења усваја, одбацује или одбија предлог¹³³. Уколико суд усвоји предлог за обезбеђење, доноси решење о обезбеђењу¹³⁴ које има законом прописану садржину: назначава се врста средства обезбеђења, кратко образложење законских разлога због којих је предлог усвојен, поуку о томе да жалба нема суспензивно дејство, коме се жалба подноси, ко о њој одлучује и друге елементе предвиђене законом¹³⁵. Решење о обезбеђењу има дејство решења о извршењу, па се, сходно томе, и оно спроводи пре правоснажности¹³⁶. То значи да је подобно за принудно извршење и да представља одлуку којом, с једне стране, се средство обезбеђења одређује, а са друге стране, одређује се његово принудно спровођење¹³⁷. У поступку обезбеђења, надлежност за спровођење одређује се с обзиром на средство обезбеђења. За спровођење решења којим је одређена привремена мера и решења којим је одређена претходна мера надлежан је јавни извршитељ, осим у оним случајевима у којима је према ЗИО предвиђена искључива надлежност суда за спровођење извршења¹³⁸. За спровођење решења о стицању заложног права на непокретности и покретној ствари надлежан је суд.

И у поступку обезбеђења постоји могућност изјављивања правних лекова. Жалба је допуштена против решења о обезбеђењу као и против решења којим је обустављен поступак обезбеђења. Приговором се може побијати само део решења о обезбеђењу којим су одмерени трошкови поступка и против решења којим је одлучено о предлогу за продужење трајања привремене или претходне мере¹³⁹.

¹³² Члан 414. ЗИО.

¹³³ Члан 418. став 1. ЗИО

¹³⁴ Члан 418. став 2. ЗИО

¹³⁵ Члан 420. ЗИО

¹³⁶ С обзиром на то да се спроводи пре правоснажности може се закључити да се ради о хитном поступку. У прилог хитности поступка говори чињеница да се поступак спроводи да би се отклонила непосредна опасност која прети будућем остваривању потраживања то јест намирењу повериоца.

¹³⁷ Ј. Стаменковић, Поступак обезбеђења, *Закон о извршењу и обезбеђењу*, Коментари новина у закону и правних института извршног права са моделима аката, 2016, стр. 95.

¹³⁸ Члан 4. став 1 ЗИО

¹³⁹ Члан 423. ЗИО

III ИСТОРИЈСКИ ПРИКАЗ ПОСТУПКА ИЗВРШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД

Потреба за заштитом права пред судом и њиховим принудним остварањем долази до изражаја у српском средњовековном праву. Доношењем Душановог законика¹⁴⁰ се по први пут правно уређује и убличава судски поступак који је обухватао и поступак извршења. Битне карактеристике судског поступака јесу покретање искључиво на захтев странке, док у погледу тока поступка није било разлике између кривичног и грађанског судског поступка. Пре доношења Душановог законика пресуде су се изрицале усмено, а извршавала ју је страна која је успела у поступку. Душанов законик увео је обавезу израде пресуде у писменој форми, а о њиховом извршењу старао се пристав као орган јавне власти, односно извршни орган. Правила по којима је пристав био дужан да поступа била су ригорозна, те под претњом тешке казне сечења руке и резања језика, није смео злоупотребити своја овлашћења приликом извршења судских пресуда¹⁴¹. Међутим, постајала је обавеза уважавања пристава па нико није смео да одбије или осујети извршење одлуке од стране пристава. Такође, може се закључити да Душанов законик помиње и одређену заштиту права радника - зависних земљорадника односно меропха чија су права и обавезе првенствено била условљена положајем у производњи. Називају се зависни земљорадници јер су имали ограничено право својине на земљи коју обрађују и право својине на оруђима за рад, али су та права била условљена дажбинама који су плаћали свом господару (феудалцу) који је имао директно право својине на тој земљи, а коју је добио од владара који је дакле, имао врховно право својине (заједнички назив ових видова својине на једној ствари је тзв. подељена својина). Међутим, у случају самовоље или насиља господара, имали су право да се ради заштите права обрате суду. У теорији постоји схватање да је предвиђање овакве заштите права, уствари имало за циљ обезбеђење ефикасније експлоатације зависних земљорадника као и ојачање државне (владареве) власти¹⁴².

У наредном периоду Турци освајају српске земље, па са губитком власти, губи се и могућност даљег развоја права. Пошто није било развијено законодавство, у том периоду

¹⁴⁰ Извори Душановог законика су у највећем делу византијско право, затим повеље, међународни уговори и обичајно право (које је до тада представљало доминатни извор права).

¹⁴¹ Д. Јевтић, Д. Поповић, *Правна историја југословенских народа*, Београд, 1994, стр. 85.

¹⁴² А. Сућеска, *Историја државе и права народа СФРЈ*, Сарајево, 1985, стр. 28.

се судило по обичајима и обичајном праву и на основу осећаја правничности¹⁴³. Међутим, доношењем Устава из 1838. године (назива се и Турски устав јер је издат у форми турског фермана), судство постаје независно, а долази и до установљавања одређених категорија судова: сеоски (примитивни), првостепени и другостепени окружни суд, апелациони суд који је био установљен за подручје целе Србије и представљао је последњу инстанцу до стварања Врховног суда којем је након одређеног времена име промењено у Касациони суд па је сходно томе имао право поништавања коначних решења¹⁴⁴.

Кодификација српског грађанског односно имовинског права почиње доношењем Српског грађанског законика 1844. године који највећим делом представља рецепцију аустријског Општег грађанског законика, али садржи и одређене елементне српског обичајног права¹⁴⁵. У Српском грађанском законнику нашле су се извесне одредбе које се односе на извршни поступак, с обзиром да он још увек није регулисан као самостални поступак. Један од чланова који се односи на извршни поступак је члан 21. који говори о обавези лица које нешто дугује да то мора и дати, јер у супротном суд ће га приморати. Српски грађански законик имао је значајну улогу у развоју Србије, јер је представљао основу на којој су се развијали друштвени и економски односи, и на којој је почивала имовинска сигурност српских грађана, те је с обзиром на толику важност остао на снази до 1945. године¹⁴⁶. Кодификацији судског законодавства у грађанској области се приступило нешто касније те је 1865. године донет Закон о судском поступку у грађанским парницама, којим је између осталог регулисано поступање суда у извршном поступку.

Заједничка држава Срба, Хрвата и Словенца створена је 1918. године. Једна од основних карактеристика заједничке државе био је правни партикуларизам, односно правни систем је био нејединствен и огледао се у паралелном постојању више правних система на истој државној територији. Свакако да је било је неопходно створити јединствен правни систем и донети законе које би се примењивали на целокупној територији јер „јединство државе, једнакост држављана пред законом, учвршћивање правног поретка и сигурности у држави захтева да се барем најважнији закони, који

¹⁴³ ибид., стр. 100.

¹⁴⁴ ибид., стр. 116.

¹⁴⁵ Д. Јевтић, Д. Поповић, *Правна историја југословенских народа*, Београд, 1994, оп цит., стр. 126.

¹⁴⁶ А. Сућеска, *Историја државе и права народа СФРЈ*, Сарајево, 1985, оп цит., стр. 119.

постоје у раличитим правним подручјима државе, што пре изједначе“¹⁴⁷. Међутим, у значајном периоду постојања југословенске државе у домену грађанског права, па самим тим и извршног права јединствени закони нису донети, па су се и даље на појединим подручјима примењивали закони који су важили и пре стварања државе. Тако, у Србији али и Македонији која је 1912. године након балканских ратова припојена Србији, примењивали су се поменути Српски грађански законик и Закон о судском поступку у грађанским парницама; у Босни и Херцеговини Аустријски грађански законик док је за извршни поступак био значајан Грађански поступник из 1883. године, а за муслиманско становништво важило је Шеријетско право; у Црној Гори Општи имовински законик из 1888. године а у домену извршног права Законик о судском поступку из 1905. године; у Хрватској такође Аустријски грађански законик; у Војводини и Међимурју важило је мађарско право; у Словенији и Далмацији важило је новелирано аустријско право¹⁴⁸.

Процесни законик који је допринео изједначавању и убрзању судског поступања био је Законик о грађанском судском поступку у грађанским парницама¹⁴⁹ донет 1929. године, док јединствени грађански законик који би регулисао целокупну грађанскоправну материју на територији Југославије није донет.

У области радних односа у југословенској држави ситуација је била нешто другачија. Наиме, донети су закони који су се примењивали на читавом подручју Југославије, и који су представљали зачетке заштите права радника (на пример Закон о инспекцији рада из 1921. године по први пут предвиђа заштиту права радника пред органима инспекције)¹⁵⁰.

Одређивање извршног поступка као самосталног и независног поступка односно реформа извршног права извршена је доношењем Закона о извршењу и обезбеђењу 1930. године. Поменути закон, али и закони који су у наредном периоду регулисали извршни поступак у српском праву су претрпели одређене измене. Оправдање за измене закона је чињеница да они значајно штите извршног дужника, а да извршни повериоци неретко остану ненамирени, или не буду намирени у пуном обиму¹⁵¹. Дакле, циљ измена био је да

¹⁴⁷ Е. Ловрић, *Рад око изједначења закона у нашој држави*, Загреб, 1921, стр. 1.

¹⁴⁸ Н. Шаркић, М. Николић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, 2018, оп цит., стр. 750.; С.Трива, В.Белајец, М. Дика, *Судско извршно право - опћи дио*, Загреб, 1984, Информатор, стр. 12.

¹⁴⁹ Законик о грађанском судском поступку у грађанским парницама, Службене новине Краљевине СХС бр.75

¹⁵⁰ Н. Шаркић, М. Николић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, 2018, оп цит., стр. 750.

¹⁵¹ Р. Николић, Неефикасност извршног поступка, Правни живот, број 12/2000, стр. 67.

се поштри одговорност извршног дужника, што ће узрочно-последично довести до потпуније заштите интереса извршног повериоца.

Одредбе којима је регулисано принудно враћање запосленог на рад мењале су се током времена али те промене нису биле корените већ су нека заједничка обележја садржана у свим законима:

1) Извршење се спроводи на основу извршне исправе (судске одлуке) и ради намирења неновчаног потраживања (враћање на рад);

2) Доношење решења о извршењу и спровођење извршења је у искључивој надлежности суда;

3) Месно надлежан је суд на подручју на којем се налази седиште извршног дужника тј. послодавца;

4) Радња извршења враћања запосленог на рад спада у ред извршења које може предузети, односно извршити само извршни дужник (послодавац);

5) Решење о извршењу враћања запосленог на рад спроводи се уз изрицање новчане казне;

6) Поред враћања на рад извршни поверилац тј. запослени, има право и на исплату изгубљених зарада.

Ипак, потребно је извршити детаљнију анализу прописа којима је био регулисан поступак враћања запосленог на рад како би се уочиле промене.

3.1. Поступак ради враћања запосленог на рад на рад према Закону о извршењу и обезбеђењу из 1930. године

Први Закон о извршењу и обезбеђењу (Извршни поступник) донет је 1930. године у Краљевини Југославији, а ступио је на снагу 1938. године¹⁵², Уредбом Министра правде. Овај закон је, за то доба, био веома модеран и спадао је у наше савременије правне текстове¹⁵³. Законом је извршена унификација судског извршног права, а донет је по узору на аустријски *Executionsordnung*, односно аустријски закон о извршном поступку¹⁵⁴. Закон о извршењу и обезбеђењу из 1930. године не садржи експлицитну одредбу о

¹⁵² Закон о извршењу и обезбеђењу, 1930., *Службене новине* бр. 131, јун 1937.г

¹⁵³ Б. Старовић, Коментар закона о извршном поступку, Београд, 1987, стр. 14.

¹⁵⁴ С.Трива, В.Белајец, М. Дика, *Судско извршно право - опћи дио*, Загреб, 1984, Информатор, оп цит., стр. 12.

принудном враћању запосленог на рад. Међутим, у § 308 овај закон прописује извршење радње коју може извршити само извршни дужник, не наводећи које су конкретно те радње, прописујући да се извршење спроводи изрицањем новчане казне. Тумачењем ове одредбе у светлу позитивног права, а обзиром на карактер и правну природу института враћања запосленог на рад, односно да враћање запосленог на рад спада у ред радњи које може извршити само извршни дужник а спроводи се изрицањем новчане казне, можемо закључити да се евентуално враћање радника на рад спроводило применом ове одредбе.

Овај закон се примењивао до ступања на снагу Закона о неважности правних прописа донетих пре 6. априла 1941. године и за време непријатељске окупације¹⁵⁵, донетог 1946. године, а од ступања на снагу наведеног закона до доношења Закона о извршном поступку 1978. године примењивана су правна правила овог закона.

3.2. Поступак ради враћања запосленог на рад према Закону о извршном поступку из 1978. године

Једна од основних карактеристика Устава СФРЈ из 1974. године је тежња да се радницима обезбеди владајући положај у друштву, па централни део заузимају права и обавезе радника, што је условило доношење закона који ће целовито регулисати ову материју. Две године касније, донет је Закон о удруженом раду¹⁵⁶ који између осталог регулише и права радника у случају незаконитог престанка радног односа. Законом је прецизирано да у случају успеха радника у радном спору поводом његове реинтеграције, правоснажну судску одлуку дужан је да изврши пословодни орган или овлашћени радник у року од 15 дана од достављања одлуке. Уколико пословодни орган не поступи по судској одлуци, чини тежу повреду радне обавезе, те му се може изрећи нека од дисциплинских мера, па чак и мера престанка радног односа. Међутим, закон не прецизира даља права радника у случају да одлука о враћању на рад не буде добровољно извршена, те је постајала могућност да радник остане без својих права иако му је заштиту пружио суд.

Закон о извршном поступку из 1978. године по први пут регулише поступак извршења ради враћања радника на рад, и то одредбама главе осамнаесте, члановима од 229 до 233.

¹⁵⁵ Закон о неважности правних прописа донетих пре 6. априла 1941. године и за време непријатељске окупације, Сл. лист ФНРЈ“, бр. 86/46

¹⁵⁶ Закон о удруженом раду, *Службени лист* СФРЈ, бр. 53, децембар 1976. године

Закон о извршном поступку ступио је на снагу 01.10.1978. године¹⁵⁷. Овај институт у погледу извршног дужника карактерише то да се као извршни дужник могло јавити само правно лице¹⁵⁸ за разлику од актуелних прописа који као извршног дужника означавају послодавца који је шири појам од правног лица. Са друге стране, рок за подношење предлога за извршење одлуке суда о враћању радника на рад износио је шест месеци од дана стицања права на подношење предлога¹⁵⁹. И према одредбама овог закона извршење одлуке о враћању на рад спроводило се изрицањем новчане казне извршном повериоцу¹⁶⁰.

Закон о извршном поступку из 1978. године био је у примени до доношења и ступања на снагу Закона о извршном поступку из 2000. године.

3.3.Поступак ради за враћање запосленог на рад према Закону о извршном поступку из 2000. године

Закон о извршном поступку ступио је на снагу 08.07.2000. године¹⁶¹. Даном ступања на снагу овог закона престали су да важе Закон о извршном поступку из 1978. године. Одредбама главе осамнаесте Закона о извршном поступку из 2000. године, и то члановима 211 до 214 регулисан је поступак враћања запосленог на рад. Због јачања приватног сектора и поступака приватизације друштвеног капитала, као извршни дужник означен је искључиво послодавац, док се у улози извршног повериоца јавља запослени¹⁶². Рок за подношење предлога за извршење одлуке суда о враћању запосленог на рад остао је неизмењен, односно износио је шест месеци од дана стицања права на подношење предлога¹⁶³. Као и према ранијим законима извршење одлуке о враћању запосленог на рад спроводило се изрицањем новчане казне извршном повериоцу¹⁶⁴. Дакле, извршење одлуке се спроводило према одредбама које се односе на извршење ради чињења, конкретно радње које може извршити само извршни дужник. С обзиром да се сматрало да је Закон из 1978. својим решењима штитио извршног дужника, Закон из 2000. поштравањем

¹⁵⁷ Закон о извршном поступку, *Службени лист СФРЈ*, бр. 20/78, 6/82, 74/87, 57/89, 20/90 и 35/91. Закон је донела Скупштина СФРЈ 30. 3. 1978. године.

¹⁵⁸ Члан 229. ЗИП из 1978. године

¹⁵⁹ Члан 230. ЗИП из 1978. године

¹⁶⁰ Члан 231. став 1. ЗИП из 1978. године

¹⁶¹ Закон о извршном поступку, „Сл. лист СРЈ“, бр. 28/2000, 73/2000 и 71/2001

¹⁶² Члан 211. ЗИП из 2000. године

¹⁶³ Члан 212. ЗИП из 2000. године

¹⁶⁴ Члан 213. ЗИП из 2000. године

дужникове одговорности доста је допринео ефикасности извршног поступка. Наиме, Закон о извршном поступку из 2000. године предвидео је могућност замене новчане казне у казну затвора. Уколико послодавац и поред изрицања новчане казне не поступи по решењу о извршењу, суд ће наставити са изрицањем новчаних казни све док њихов збир не достигне десетоструки износ првоизречене новчане казне. Међутим, уколико се износ новчаних казни од послодавца не може наплатити ни добровољно нити пак принудним путем, суд може новчану казну заменити затвором, с тим да затвор не може трајати дуже од 60 дана¹⁶⁵.

Закон о извршном поступку из 2000. године био је у примени до доношења односно ступања на снагу Закона о извршном поступку из 2004. године.

3.4. Поступак ради враћања запосленог на рад према Закону о извршном поступку из 2004. године

Закон о извршном поступку из 2004. године, који је ступио на снагу 23.02.2005. године¹⁶⁶, одредбама чланова 227 до 230. на готово идентичан начин регулисао је институт враћања запосленог на рад као и ранији закони. Једна од разлика у односу на раније законе јесте рок за подношење предлога за извршење судске одлуке о враћању запосленог на рад, који износи 30 дана од дана стицања права на подношење предлога¹⁶⁷.

Сматрам да је скраћивање рока на 30 дана за подношење предлога за враћање на рад рационалнији и ефикаснији начин регулисања међусобних права и обавеза странака по том основу јер краћи рок спречава злоупотребу права и манипулације извршног повериоца. Наиме, у случају дужег рока извршни поверилац може манипулисати (одуговлачити) одлуком за подношење предлога за враћање на рад до краја истека законом предвиђеног рока и тражити накнаду изгубљене зараде и за целокупни период трајања права на подношење предлога (од правоснажности судске одлуке). Дакле, краћи рок подразумева брже деловање извршног повериоца.

Рок је по својој природи преклузивни рок, те у случају његовог протеча извршни поверилац ће изгубити право да поднесе предлог за извршење ради враћања на рад.

¹⁶⁵ Члан 204. ЗИП из 2000. године

¹⁶⁶ Закон о извршном поступку, Сл. гласник РС“, бр.125/2004

¹⁶⁷ Члан 228. ЗИП из 2004. године

Међутим, то није једина последица пропуштања рока, јер ће извршном повериоцу престати и право да потражује у извршном поступку исплату зараде и других примања за период у ком није радио¹⁶⁸. Такође, одредбе које регулишу извршење радње коју може извршити само извршни дужник, а које се примењују на извршење ради враћања запосленог на рад конкретно на послодавца претрпеле су одређене измене. Укинута је одредба која је предвиђала могућност замене новчане казне затвором у случају када се износ новчане казне није могао наплатити принудним путем. У циљу ефикасности уведена је обавеза извршног дужника који је испунио своју обавезу да о томе без одлагања обавести суд и да о томе приложи несумњиве доказе. Несумњивим доказом се сматра оверена писмена изјава извршног повериоца о томе да је обавеза извршена, записник судског извршитеља о обављању радње као и налаза и мишљење судског вештака да је радња обављена¹⁶⁹.

Даље, новине у Закону из 2004. године су одредбе о праву извршног повериоца на накнаду штете. Првенствено, уколико радњу коју може извршити само извршни дужник не зависи искључиво од његове воље извршни поверилац нема право да тражи извршење обавезе већ само накнаду штете¹⁷⁰. Ова одредба би могла наћи своју примену код института извршења ради враћања запосленог на рад, на пример у случају отварања поступка ликвидације над послодавцем, те више не постоји могућност враћања на рад, али с обзиром да ликвидација подразумева солвентност за испуњење обавеза послодавца запослени ће моћи да тражи накнаду штете. Друго, извршни поверилац ће имати право да у парници тражи накнаду штете која му је нанесена тиме што је извршни дужник поступио противно својој обавези утврђеној у извршној исправи¹⁷¹. Свакако да је могућност накнаде штете повољно решење за извршног повериоца, конкретно запосленог, у случају када послодавац није могао или евентуално није желео да га врати на рад, те запослени није био у могућности да ради и обезбеди себи основна средства за живот.

Ступањем на снагу Закона о извршењу и обезбеђењу из 2011. године, овај закон је престао да важи.

¹⁶⁸ Решење Окружног суда у Ваљеву, Гж 498/2007 од 21.03.2007. године

¹⁶⁹ Члан 217. ЗИП из 2004. године

¹⁷⁰ Члан 217. став 6. ЗИП из 2004. године

¹⁷¹ Члан 221. ЗИП из 2004. године

3.5. Поступак ради враћања запосленог на рад према Закону о извршењу и обезбеђењу из 2011. године

Народна скупштина Републике Србије је 09.05.2011. године донела Закон о извршењу и обезбеђењу, који је ступио на правну снагу 17.05.2011. године¹⁷². Основни циљ који се желео постићи доношењем новог Закона био је убрзање поступка и ефикасно спровођење извршења. Као што је већ речено, у циљу растерећења судова основну улогу у спровођењу извршења добијају извршитељи, док је мањи број остао у искључивој надлежности суда. Такође, по први пут, ради бржег и једноставнијег покретања поступка извршења извршни поверилац је ослобођен обавезе да у формалном смислу прибавља потврду извршности, већ је довољно да је судска одлука постала правоснажна (задржан је, дакле, материјални услов односно протек парационог рока)¹⁷³. Међутим, ради постизања поменутог циља, Закон забрањује примену одређених института значајних за извршни поступак. Тако, изјављивање жалбе против решења није дозвољено већ је као правно средство предвиђен приговор, укинута је могућност одлагања извршења као и могућност вештачења у извршном поступку, док је враћање у пређашње стање дозвољено само изузетно (у случају пропуштања рока за приговор из оправданих разлога). Сматра се да је разлог оваквих законских решења смањивање могућности да извршни дужник злоупотребом својих права пролонгира или евентуално осујети извршење. Чак и да је на овај начин постигнуто убрзање поступка, оно је, ипак, постигнуто на уштрб правичности¹⁷⁴.

Извршење ради враћања на рад регулисано је члановима од 236 до 239. У погледу правног регулисања овог института у Закону из 2011. није било много измена у односу на раније законе, те је оно у овом, као и у ранијим законима у основи исто, с тим што је прописан дужи рок од 60 за покретање поступка извршења ради враћања запосленог на рад¹⁷⁵. Такође, с обзиром да запослени има право на да му се на име зараде исплате месечни износи који су доспели од правоснажности пресуде до поновног враћања на рад, те да се накнада месечне зараде одређује у износу који би запослени остварио да је био на

¹⁷² Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 99/2011 - др.закон, 109/2013 - одлука УС 55/2014 и 139/2014

¹⁷³ М. Николић, Закон о извршењу и обезбеђењу, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/11, Београд, стр. 252.

¹⁷⁴ ибид, стр. 252 и 253.

¹⁷⁵ Члан 237. ЗИО из 2011. године

раду, овим Законом прецизирано је да та накнада укључује и припадајуће порезе и доприносе који се исплаћују из зараде. На основу овог може се закључити да није потпуно исправно законско решење да се забрани вештачење у извршном поступку јер је оно у одређеним случајевима ипак потребно. У конкретном случају, неретко је потребно ангажовати вештака финансијско-економске струке, како би се утврдио укупан износ који је послодавац дужан да исплати запосленом.

Овај закон је био у примени до ступања на снагу сада важећег Закона о извршењу и обезбеђењу донетог 2015. године.

IV ПОСТУПАК РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД

У ДРЖАВАМА БИВШЕ ЈУГОСЛАВИЈЕ

Све државе настале распадом Југославије, као њени сукцесори, наследиле су систем извршења који је био регулисан Законом о извршном поступку из 1978. године. Иако врло напредан за своје време, овај Закон је имао недостатке због којих се извршни поступак могао окарактерисати као неефикасан, односно спор и префише формалан. Дакле, било је потребно да се свака држава прилагоди новонасталој ситуацији, док је са друге стране, требало одговорити потребама времена. Зато је свака од њих постепено кренула у реформу поступка извршења, јер се ефикасним системом извршења чува кредибилитет судова чиме се подстиче јавно поверење. У реформисаним поступцима извршења, најједноставнији систем извршења постоји у Републици Северној Македонији, а узрок томе је упрошћена структура поступка у којем не постоји дозвола извршења¹⁷⁶.

У погледу извршења ради враћања запосленог на рад, законско регулисање овог поступка у свим државама бивше Југославије готово је идентично, уз мања одступања. Овакво опредељење законодаваца настало је под утицајем вишегодишње заједнице држава. Да би уочили ова одступања потребно је извршити анализу закона који овај институт регулишу у Хрватској, Црној Гори, Босни и Херцеговини, Северној Македонији и Словенији.

¹⁷⁶ Т. Зороска-Камиловска, *Реформе система извршења у државама региона – концептуалне сличности и разлике, контроверзе и дилеме*, Скопље, 2013, стр. 470.

4.1. Поступак ради враћања запосленог на рад у Републици Хрватској

Поступак ради враћања запосленог на рад у Републици Хрватској регулисан је Овршним законом¹⁷⁷ и то члановима 267-270, под насловом „*Оврха ради враћања запосленика на рад, односно у службу*“. За одређивање и спровођење извршења искључиво је надлежан суд. Поступак покреће запослени подношењем предлога за извршење месно надлежном суду на чијем подручју се налази седиште послодавца у року од 60 дана од дана стицања права на подношење предлога. И у хрватском праву извршење ради враћања на рад¹⁷⁸ спада у круг радњи које може извршити само извршни дужник. У решењу о извршењу суд ће оставити примерени рок за испуњење обавезе, међутим, за разлику од српског Закона о извршењу и обезбеђењу, суд решењем не изриче новчану казну већ налаже послодавцу да изврши своју обавезу, под претњом изрицања новчане казне како послодавцу тако и одговорном лицу¹⁷⁹ код послодавца, за случај да обавезу не изврши у остављеном року. У случају да послодавац не испуни своју обавезу суд на предлог запосленог решењем изриче запрећену новчану казну, у којем ће одредити нови рок за испуњење обавезе, и запрети новом новчаном казном, у већем износу од претходно одређене, уколико ни у накнадно остављеном року не испуни своју обавезу. Суд ће запрети, те изрицати новчане казне све док послодавац не поступи по налогу суда. Уколико је новчана казна изречена одговорном лицу, а он обавезу не изврши о року, новчана казна ће се заменити казном затвора, с тим да збир затворских казни којима се мењају новчане казне у истом поступку не може прећи шест месеци. У сваком случају, жалба на решење о изрицању новчане казне нема суспензивно дејство. Послодавац који у року који је одредио суд испуни своју обавезу односно запосленог врати на рад, дужан је да, без одлагања, суду пружи несумњиве доказе о томе, у супротном ће се сматрати да обавеза није испуњена. У конкретном случају, несумњивим доказом се сматра оверена писмена изјава извршног повериоца, односно, запосленог да је враћен на рад.

¹⁷⁷ Овршни закон Републике Хрватске, *Народне новине*, бр. 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17

¹⁷⁸ Враћање на рад подразумева враћање на послове за које је склопљен уговор о раду, али ако таквог места више нема онда, онда ће се распоредити на друге одговарајуће послове. Наведено према: Одлуци Врховног суда Републике Хрватске, ревр.-654/08 од 22. јанура 2009. године.

¹⁷⁹ Суд ће изрећи новчану казну одговорном лицу код послодавца уколико утврди да је то лице својом радњом или пропуштањем довело до незаконитог поступања, у конкретном случају послодавца према запосленом (члан 16. став 2. Овршни закон).

Запослени може, заједно са предлогом за извршење ради враћања на рад, или касније у току поступка, поднети предлог за накнаду изгубљене зараде. Уколико суд усвоји предлог, донеће решење које има дејство решења којим се утврђује постојање обавезе и дејство решења о извршењу. Дакле, поменути решењем суд ће утврдити да је послодавац дужан да на име зараде исплати месечне износе доспеле од правоснажности одлуке до момента враћања на рад, и одредити извршење ради наплате досуђених износа¹⁸⁰. Ово решење се може извршити пре његове правоснажности. Месечна накнада се одређује у износу који би запослени остваривао да је био на раду, а у њу је урачунато и плаћање пореза те других давања на основу зараде. Послодавац може преджити суду да се решење донето поводом накнаде зараде стави ван снаге, уколико су се након његовог доношења измениле околности на основу којих је донесено. Уколико је суд само делимично усвојио захтев за исплату накнаде, упутиће запосленог да остатак накнаде, до пуног износа остварује у поступку пред надлежним судом.

4.2. Поступак ради враћања запосленог на рад у Републици Црној Гори

Закон о извршењу и обезбјеђењу Црне Горе¹⁸¹. члановима 242-245 регулише поступак извршења ради враћања запосленог на рад¹⁸². Начин регулисања поступка најсличнији је начину регулисања у српском праву. Према овом Закону, поступак се покреће предлогом запосленог у року од 60 дана од када је запослени стекао право на подношење. За одлучивање о предлогу, али и за спровођење извршења на основу извршне исправе по којој је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да га распореди на одговарајуће радно место, месно је надлежан суд на чијем подручју се налази седиште послодавца. За разлику од хрватског Овршног закона, који предвиђа само да се запослени врати на рад,

¹⁸⁰ Када суд спроведе извршење поводом накнаде изгубљене зараде, наплаћена новчана средства се преносе на посебан рачун суда, након чега се суд обраћа надлежној пореској управи са захтевом да обрачуна порезе и доприносе који се исплаћују из зараде. Након што пореска управа изврши обрачун, и странке се о њему изјасне, суд доноси решење о намирењу у којем ће се одредити део наплаћеног износа који ће се исплатити извршном повериоцу, те део који се исплаћује на име пореза и доприноса. Наведено према: И. Говић, Враћање радника на рад темељем одлуке суда као овршне исправе, *Радно право*, стручни часопис, бр. 11/11, 2011. стр. 7.

¹⁸¹ Закон о извршењу и обезбјеђењу Црне Горе, *Службени гласник ЦГ*, бр. 36/2011, 28/2014 и 20/2015, 22/2017, 76/2017 - одлука УС и 25/2019

¹⁸² Реинтеграција као последица поништаја решења о отказу не подразумева нужно враћање на раније радно место на коме је запослени радио пре отказа, већ враћање на рад на адекватно радно место спрам стручне спреме и радног искуства и способности запосленог. Наведено према: Пресуди Врховног суда Црне Горе Рев 337/17 од 21.3.2017. године.

Закон о извршењу и обезбјеђењу Црне Горе, је исто као српски ЗИО предвидео и могућност распоређивања на друго радно место, уколико је, на пример, радно место на које је запослени требало да се врати у међувремену престало да постоји. С обзиром да враћање на рад представља радњу коју једино може да изврши послодавац, извршење се спроводи изрицањем казне послодавцу и одговорном лицу код послодавца, у случају да послодавац не испуни обавезу у року који је одредио суд у решењу о извршењу. Изрицање новчане казне суд ће понављати све док послодавац не изврши своју обавезу и запосленог врати на рад. Пошто закон не садржи јединствене одредбе о новчаној казни, минимални и максимални износи новчане казне коју суд може изрећи послодавцу, односно одговорном лицу одређени су чланом Закона који регулише извршење радње коју може извршити само извршни дужник.

Запослени који је поднео предлог за враћање на рад, може истовремено са њим, или накнадно, да предложи суду да донесе решење (које ће имати дејство решења о извршењу) којим ће одредити да је послодавац дужан да му на име зараде исплати месечне износе који су доспели од правоснажности пресуде до враћања на рад. Накнада зараде се одређује у износу који би запослени остварио да је био на раду, али за разлику од ЗИО, обрачун накнаде не обухвата порезе и доприносе који се исплаћују из зараде. Своје право на наканду зараде запослени може остваривати и у парничном поступку.

4.3. Поступак ради враћања запосленог у на рад у Босни и Херцеговини

Босну и Херцеговину чине два конститутивна ентитета а то су Федерација Босне и Херцеговине и Република Српска. Брчко Дистрикт БиХ представља јединицу локалне самоуправе под суверенитетом БиХ, док је формално под заједничком управом Федерације Бих и Републике Српске, али поседује сопствене институције. Сви они представљају засебне делове БиХ, па тако свако од њих има засебно законодавство, па самим тим и посебну регулативу извршног поступка. Једна од специфичности у босанском извршном праву је одсуство института јавног извршитеља, тако да је за одређивање извршења надлежан суд, док извршење у свим поступцима спроводи судски извршитељ¹⁸³. Специфичност постоји и у погледу опште месне надлежности суда, јер се

¹⁸³ ЗИП Републике Српске и ЗИП Брчко Дистрикта предвиђају могућност да суд ангажује извршитеља по уговору, чиме ће искључити поступање судског извршитеља у том поступку.

она не одређује према пребивалишту, боравишту односно седишту извршног дужника, већ с обзиром на предложене предмете и средства извршења.

Поступак извршења ради враћања запосленог на рад у Босни и Херцеговини регулисан је: а) Законом о извршном поступку Федерације Босне и Херцеговине¹⁸⁴, члановима 214-217; б) Законом о извршном поступку Републике Српске¹⁸⁵, члановима 214-217; в) Законом о извршном поступку Брчко Дистрикта БиХ¹⁸⁶, члановима 238-240. Ови закони истоветно регулишу извршење ради враћања на рад, те их зато нећу посебно анализирати већ ћу на једном месту навести карактеристике овог поступка предвиђене поменутиим законима.

За одлучивање о предлогу за извршење, као и за спровођење извршења ради враћања запосленог на рад, месно надлежан је суд на чијем је подручју заснован ради однос. Дакле, месно надлежан може бити и суд који се не налази на подручју седишта послодавца, с обзиром да послодавац може имати пословну јединицу у другом месту у којем је дошло до заснивања радног односа. Рок за подношење предлога износи 30 дана од стицања права на подношење предлога. За разлику од прописа који важе у осталим државама бивше Југославије, прописи БиХ одређују моменат стицања права на подношење предлога, а то је протек рока за добровољно извршење који је одређен извршном исправом. Циљ поступка је да се издејствује радња коју може извршити само послодавац, тако да суд у решењу о извршењу одређује примерени рок да послодавац врати запосленог на рад, под претњом изрицања новчане казне послодавцу и одговорном лицу код послодавца за случај да обавезу не испуни у року. Уколико не испуни обавезу, суд ће на предлог извршног повериоца изрећи новчану казну, и одредити нови рок за добровољно извршење, такође под претњом изрицања новчане казне, уз одређивање рока за плаћање новчане казне. Суд ће овако поступати све док послодавац не испуни своју обавезу и запосленог врати на рад. Пре изрицања новчане казне суд ће омогућити дужнику да се изјасни, а уколико је потребно, одржаће рочиште ради извођења доказа. Након извршности решења, суд новчану казну наплаћује по службеној дужности и то у корист буџета из којег се извршни

¹⁸⁴ Закон о извршном поступку, *Службене новине ФБиХ*, бр. 32/03, 52/2003 - испр., 33/2006, 39/2006 - исправка, 39/2009, 35/2012, 46/2016 и „Службени Гласник Бих“, бр. 42/18 - одлука Уставног Суда

¹⁸⁵ Закон о извршном поступку, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 59/2003, 85/2003, 64/2005, 118/2007, 29/2010, 57/2012, 67/2013, 98/2014, 5/2017 - одлука УС, 58/2018 - рјешење УС БиХ и 66/2018

¹⁸⁶ Законом о извршном поступку Брчко Дистрикта БиХ, *Службени гласник Брчко Дистрикта БиХ*, бр. 39/2013, 47/2017

суд финансира. Трошкови настали изрицањем и извршењем новчане казне терете предрачунска средства суда, а накнаду трошкова коначно сноси извршни дужник. Ову наканду суд одређује закључком, и она се извршава у поступку принудне наплате новчане казне. Не постоји могућност замене новчане казне казном затвора. Послодавац који, пак, у року испуни своју обавезу дужан је да о томе, без одлагања, пружи несумњиве доказе суду. Несумњивим доказом сматра се оверена изјава извршног повериоца, конкретно запосленог да је враћен на рад.

И према босанском праву, извршни поверилац може истовремено са предлогом ради враћања на рад, или накнадно у току споровођења извршења, да поднесе предлог за наканду изгубљене зараде. Дакле, запослени може предложити суду да донесе решење којим ће одредити да му послодавац на име зараде исплати месечне износе који су доспели од правоснажности одлуке парничног суда, па све до враћања на рад, те да одреди извршење ради наплате досуђених износа. Ово решење ће имати дејство решења којим се утврђује постојање обавезе дужника и дејство решења о извршењу. Накнада се одређује у износу који би запослени остварио да је био на раду, са припадајућим порезима те другим давањима по основу зараде. Уколико дође до промене околности на основу којих је решење донето, послодавац у том случају може предложити суду да решење стави ван снаге. У случају да суд одбије предлог за наканду зараде, или га само делимично усвоји, запослени своје право на целокупни износ, односно разлику до пуног износа може остваривати у поступку пред надлежним судом.

4.4. Поступак ради враћања запосленог на рад у праву

Републике Северне Македоније

У Републици Северној Македонији извршни поступак регулише Закон о извршењу¹⁸⁷. Да би се обезбедила ефикасност, закон не предвиђа стадуијум судске дозволе извршења, већ се предлог за извршење директно подноси извршитељу који је искључиво надлежан за спровођење извршења. Одредбе којима је регулисан поступак извршења ради враћања запосленог на рад (234-235) задржале су структуру коју је предвиђао Закон о извршном поступку СФРЈ из 1978. године. Основна разлика је у томе што македонски Закон о

¹⁸⁷ Закон за извршување, *Службен весник на Република Македонија*, бр. бр.72/16, 142/16, 233/18 и 14/20

извршењу не предвиђа могућност запосленог да покрене адхезиони поступак поводом наканде изгубљене зараде.

Поступак извршења ради враћања на рад или да му се поново повере послови које је обављао¹⁸⁸, запослени може покренути у року од шест месеци од када је стекао право да поднесе предлог за извршење. Извршитељ ће донети решење у извршењу у којем ће, с обзиром да се ради о радњи коју може извршити само дужник, оставити рок за добровољно испуњење обавезе. Решењем се такође дужник обавештава да ће у случају да не испуни обавезу у року, суд у року од 48 сати изрећи новчану казну како правном лицу, тако и одговорном лицу у правном лицу. У случају безуспешног протицања рока извршитељ ће спровести извршење поводом изречене новчане казне. Средства добијена извршењем новчане казне представљају приход буџета Републике Северне Македоније. Суд и извршитељ ће, у случају поновног неиспуњења обавезе, наставити са оваквим поступањем све док збир изречених новчаних казни не достигне десетоструки износ првоизречене новчане казне. Жалба против решења о изреченој новчаној казни не задржава њено извршење.

Уколико извршење правоснажне судске одлуке поводом враћања на није ефикасно, онда правна заштита остаје без икаквог смисла, што узрочно последично може довести у питање правну сигурност и функционисање правне државе¹⁸⁹. Како би се обезбедило ефикасно извршење, Кривични законик Републике Македоније као посебно кривично дело предвиђа неизвршење правоснажне одлуке поводом враћања запосленог на рад за које је предвиђена новчана казна или казна затвора у трајању од једне године¹⁹⁰.

¹⁸⁸ По мом мишљењу законска формулација „да се врати на рад или да му се поново повере послови које је раније обављао“, коју је садржао и ЗИП из 1978. године, је нејасна и непрецизна. Јер, шта подразумева „враћање на рад“ ако не поверавање послова које је раније обављао? Такође, шта ће се десити у ситуацији уколико није могуће да се врати на своје старо радно место? Сматрам да би прецизнија формулација била „да се врати на рад те да му се повере послови које је раније обављао“ али уз допуну „или да се распореди на послове који одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима“.

¹⁸⁹ В. Беловски, *Остварување и заштита на правата, обврските и одговорности од работен однос*, *Годишњи зборник правног факултета 2013/2014*, Штип, стр. 83.

¹⁹⁰ Члан 377. став 1. Кривичен законик, *Службен весник на Република Македонија*, бр. број 80/99, број 4/2002 година, број 43/2003, број 19/2004, број 81/2005, број 60/06, број 73/06, број 7/08, број 139/08, број 114/09, број 51/11, број 135/11, 185/11, број 142/12, број 166/12, број 55/13, број 82/13, број 14/14

4.5. Поступак враћања запосленог на рад у праву Републике Словеније

Поступак извршења ради враћања на рад у праву Републике Словеније регулисано је члановима 230-233¹⁹¹ Закона о извршењу и обезбеђењу¹⁹². Запослени може поднети предлог за извршење поводом враћања на рад или поновног поверавања послова које је раније обављао, у року од шест месеци од стицања права да поднесе предлог. За одређивање и спровођење извршења надлежан је суд на чијем подручју послодавац има седиште. На спровођење извршења сходно се примењују одредбе које регулишу извршење радње коју може предузети само извршни дужник, јер једино послодавац може вратити запосленог на рад. У том смислу, у погледу спровођења постоје одређене специфичности у односу на прописе других држава у региону. Прво, извршење у одређеним случајевима се може спровести уз учешће јавног извршитеља, али на начин који суд одреди. Друго, решењем о извршењу, поред остављања примереног рока за испуњење обавезе, суд може, на захтев запосленог, одредити да се послодавац може ослободити обавезе предвиђене извршном исправом, уколико запосленом уплати одговарајући износ новца у року од 15 дана пре истека рока за испуњење обавезе по извршној исправи. Треће, решењем о извршењу, за случај да обавеза не буде испуњена у року, суд изриче новчану казну само послодавцу али не и одговорном лицу код послодавца. Суд по службеној дужности спроводи извршење новчане казне, уз истовремено доношење новог решења којим одређује нови рок за испуњење и изриче нову новчану казну у већем износу од претходне. Суд ће овако поступати све док послодавац не испуни своју обавезу, а ако то није случај онда док збир изречених казни по посебним одлукама не достигне десотоструки износ казне која је прво изречена.

Запослени има право на накнаду у виду изгубљене зараде, под истим условима који су предвиђени у осталим државама бивше Југославије, уз један изузетак. Наиме, у случају да запослени повуче предлог за извршење ради враћања на рад, то не подразумева повлачење предлога за исплату заосталих зарада за период од незаконитог престанка радног односа до момента повлачења предлога поводом враћања на рад. Дакле, запослени ће за тај

¹⁹¹ Одредбе које регулишу поступак враћања на рад представљају интерпретацију одредби Закона о извршном поступку из 1978. године, уз мања одступања.

¹⁹² *Zakon o izvršbi in zavarovanju, Uradni list RS*, br. 3/07 - uradno prečiščeno besedilo, 53/07, 37/08, 45/08, 28/09, 51/10, 26/11, 17/13 - odl. US, 45/14 -odl. US, 53/14, 58/14-odl. US, 54/15, 76/15-odl. US, 11/18, 53/19-odl. US, 66/19, 23/20

период имати право на накнаду изгубљене зараде, па повлачење предлога поводом враћања на рад производи дејство за убудуће¹⁹³.

V ПОСТУПАК ИЗВРШЕЊА РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД

DE LEGE LATA

У случају незаконитог престанка радног односа запослени своја права може остваривати у парници. Уколико се у току поступка утврди да је радни однос престао без основа, односно да је престанак радног односа незаконит, суд ће донети пресуду којом ће, уколико запослени то захтева, послодавцу наложити да запосленог врати на рад. За доношење одлуке о враћању запосленог на рад, потребно је дакле, да постоји такав захтев запосленог, јер суд не може по службеној дужности одредити реинтеграцију запосленог. С обзиром да пресуда садржи налог послодавцу да у парницином року пресуду спроведе у дело, њеним доношењем правна заштита није дефинитивно пружена, те је потребно да уследи и акт извршења обавезе које може бити добровољно или принудно. Добровољно извршење одлуке подразумева дужност послодавца да, доношењем одговарајућих одлука, и у року одређеном пресудом, запосленом омогући да се врати на рад¹⁹⁴. Уколико добровољно извршење изостане, ствара се могућност за вођење поступка принудног извршења. Средство извршења које се у том поступку има применити је извршење ради враћања запосленог на рад. Одређивање као и спровођење поступка принудног извршења је у искључивој надлежности суда¹⁹⁵.

Странке у поступку извршења ради враћања запосленог на рад су извршни поверилац, као запослени и он је увек физичко лице, и извршни дужник, као послодавац који је правно лице или предузетник. Дакле, запослени у својству извршног повериоца, а на основу пресуде која представља извршну исправу покреће поступак извршења против послодавца, као извршног дужника, ради коначног остварења права утврђеног том пресудом.

¹⁹³ Решење Врховног суда Републике Словеније, ипс 199/2011 од 20.03. 2013. године

¹⁹⁴ Г. Станковић, В. Боранијашевић, *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, 2017, оп цит., стр 287.

¹⁹⁵ Члан 3. став 2. и члан 4. став 1. ЗИО

5.1. Добровољно извршење судске одлуке о враћању запосленог на рад

У пракси се често дешава да послодавац добровољно поступи по одлуци суда о враћању запосленог на рад, и у париционом року запосленог врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место и на тај начин изврши своју обавезу.

Послодавац је дужан да предузме фактичке и правне радње како би у париционом року омогућио запосленом да се врати на рад и укључи у процесе рада¹⁹⁶. Фактичке радње се предузимају са циљем да се запосленом омогући да обавља оне послове које је обављао пре незаконитог престанка радног односа. Правне радње се огледају у доношењу одлуке о распоређивању на друге послове, у складу са стручном спремом, знању и способностима запосленог.

Код добровољног извршења, правни основ за враћање запосленог на рад је пресуда парничног суда, те у том смислу није потребно доношење посебне одлуке од стране послодавца. Из тог разлога не постоје нека посебна процесна правила за добровољно извршење, већ је довољно да се послодавац писмено обрати запосленом са позивом да се запослени врати на рад¹⁹⁷.

5.2. Принудно извршење одлуке о враћању запосленог на рад

Потреба за принудним извршењем постоји уколико послодавац не изврши оно што му је наложено пресудом, односно у париционом року не врати запосленог на рад. У том случају, јавља се потреба да кроз механизам државне принуде запослени остварује своја права покретањем поступка извршења против послодавца ради намирења свог потраживања. Потраживање које се намирује је неновчано па стога враћање запосленог на рад представља специфично средство извршења ради намирења неновчаног потраживања. Ово средство извршења реуглисано делом четвртим Закона о извршењу и обезбеђењу, у оквиру главе шесте, и то члановима 381-385.

¹⁹⁶ З. Ваван, Извршење судских одлука о реинтеграцији запослених, *Правни живот* : часопис за правну теорију и праксу, бр. 12/2017, стр. 217

¹⁹⁷ М. Николић, Н. Шаркић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу* 2018, оп цит., стр. 809.

Циљ поступка извршења јесте да се принудним путем успостави пређашње стање, што подразумева да се запослени доведе у положај у коме би био да није било незаконитог престанка радног односа.

5.2.1. Основ извршења

Најчешћи основ извршења ради враћања запосленог на рад је судска одлука, односно пресуда парничног суда која представља извршну исправу на основу које се принудно извршење може затражити¹⁹⁸. Да би пресуда стекла својство извршне исправе потребно је да је наступила правоснажност као и да је безуспешно протекао парнициони рок односно рок за добровољно испуњење означен у самој пресуди. Правна природа пресуде је комплексна, с обзиром да се њом утврђује да је незаконито престао радни однос, а такође се истовремено налаже послодавцу да запосленог врати на рад и призна му сва права на рад и права по основу рада. Пресуда има двојаки карактер јер је са једне стране конститутивна односно њом се ништи незаконито решење послодавца о престанку радног односа, те је с обзиром на то са друге стране, кондемпнаторна (осуђавна) јер суд послодавцу налаже испуњење одређене чинидбе односно да запосленог врати на рад. У случају поништаја решења послодавца сматра се да до престанка радног односа није ни дошло (чиме се омогућава континуитет у радном односу), те је потребно да се правно и фактичко стање усклади реинтеграцијом запосленог и његовим укључивањем у процесе рада. Али, потпуна реституција подразумева не само враћање запосленог на рад већ и исплату накнаде штете по основу изгубљене зараде као и уплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио¹⁹⁹, а која делује од поновног успостављања незаконито прекинуте радно функционалне везе²⁰⁰.

Основ извршења ради враћања на рад, међутим, не може бити одлука парничног суда која, сходно захтеву запосленог у тужби, садржи само конститутивну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконитно престао радни однос, без кондемпнаторне одлуке о враћању на рад. На основу такве одлуке не може се захтевати принудно враћање на рад,

¹⁹⁸ ибид., стр. 127.

¹⁹⁹ Обавеза послодавца утврђена пресудом поред тога што може да буде неновчана односно обавеза да се запослени врати на рад, може бити и новчана у смислу обавезивања послодавца на исплату накнаде штете по основу изгубљене зараде као и уплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање. Извршни поверилац може захтевати истим предлогом за извршење испуњење и новчане и неновчане обавезе, с тим што ће за извршење искључиво бити надлежан суд.

²⁰⁰ Б. Живковић, Реституција враћањем запосленог на радно место, оп цит., стр. 23.

јер ће таква одлука представљати неподобну извршну исправу, већ она само представља правни основ за остварање права из радног односа (накнада штете у виду изгубљене зараде) до поновног запошљавања код другог послодавца. Уколико запослени ипак жели да се врати на рад, он ће морати поново да покрене парнични поступак у коме ће тражити да се донесе кондемпнаторна одлука о враћању на рад²⁰¹.

Основ извршења може бити и одлука арбитра донета у поступку решавања индивидуалног радног спора мирним путем. С обзиром да поступак поводом незаконитог престанка радног односа представља врсту индивидуалног радног спора, постоји могућност да се реши мирним путем пред арбитром²⁰². Арбитар одлуке доноси у форми решења којим одлучује о предмету спора, а којем је Закон о мирном решавању спорова признао својство извршне исправе²⁰³. У прилог оваквом законском решењу, говори чињеница да се поступак решавања спора мирним путем одвија у свему сходно правилима која регулишу парнични поступак. Што се тиче решења арбитра оно по садржини и форми у свему одговара судској одлуци, а такође, под истим условима стиче својство извршне исправе као и судска одлука. Правоснажност решења наступа даном његовог достављања странкама, док оно постаје извршно истеком рока одређеном у решењу за добровољно извршење обавезе²⁰⁴. Може се закључити да нема сметњи да у случају да послодавац не поступи по извршном решењу, запослени има право да покрене поступак извршења пред надлежним судом. Додатни услов за покретање поступка извршења је и то да је решење подобно за извршење, што у случају враћања запосленог на рад и јесте подобно, јер изрека решења, у случају успеха запосленог, садржи налог послодавцу да запосленог врати на рад и или да му исплати одређени новчани износ на име минималне зараде²⁰⁵.

²⁰¹ В. Тодоровић, *Враћање запосленог на рад после незаконитог отказа уговора о раду*, Избор судске праксе, бр. 7-8, Београд, 2004, стр. 35.

²⁰² Члан 3. став 1. тачка 1. ЗМРРС.

²⁰³ Члан 35а став 2. ЗМРРС.

²⁰⁴ Члан 36. став 4. ЗМРРС.

²⁰⁵ М. Николић, Н. Шаркић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу* 2018, оп цит., стр. 799.

5.2.2. Покретање поступка и надлежност суда

Запослени који располаже извршном исправом којом је послодавцу наложено да га врати на рад или распореди на одговарајуће радно место, а послодавац поступи супротно налогу суда садржаном у извршној исправи тада постоји потреба за принудним извршењем. У том случају запослени, као извршни поверилац, покреће поступак извршења ради враћања запосленог на рад против послодавца, као извршног дужника, подношењем предлога за извршење надлежном суду²⁰⁶.

С обзиром на значај материје која се третира у области парница из радног односа, чини се оправданим да је законодавац за ову врсту извршења предвидео само судску надлежност²⁰⁷. Дакле, суд је искључиво надлежан како за одређивање извршења тако и за спровођење извршења ради враћања запосленог на рад. Сходно томе, *поступак извршења покреће запослени подношењем писменог предлога за извршење стварно и месно надлежном суду*.

Стварно надлежан је основни суд, док је месно надлежан онај суд на чијем подручју се налази седиште послодавца²⁰⁸. У погледу месне надлежности суда има више схватања. Тако, коментатори Закона о извршењу и обезбеђењу сматрају да би, ради лакшег одређивања и спровођења извршења, било корисно постојање алтернативне месне надлежности, па, осим суда на подручју где се налази седиште послодавца, месно надлежан би могао бити и суд на чијем подручју се налази пословна јединица или организациони облик привредног друштва, или суд на чијем подручју се обављао фактички рад²⁰⁹. По другом схватању, законодавац је ипак предвидео алтернативну односно изборну месну надлежност јер је, поред опште месне надлежности суда на подручју на којем извршни дужник има пребивалиште или боравиште односно седиште,²¹⁰ предвидео и посебну надлежност суда на подручју на којем се налази седиште послодавца. Истина, овом схватању може се упутити критика да су ове две врсте надлежности идентичне с обзиром да је послодавац извршни дужник. Али, имајући у виду да се ради о незаменљивој радњи послодавца, запослени ће ипак имати право да бира између суда

²⁰⁶ В. Боранијашевић, С. Ковачевић-Перић, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, *Право и привреда*, часопис за привредноправну теорију и праксу, бр.7-9/2018, 2018, Београд, стр. 415.

²⁰⁷ Н. Шаркић, М. Николић, Коментар закона о извршењу и обезбеђењу, 2013, стр. 53.

²⁰⁸ Члан 381. ЗИО

²⁰⁹ Н. Шаркић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, оп цит., стр. 323.

²¹⁰ Члан 7. ЗИО

опште месне надлежности и надлежности суда на чијем подручју би он требао да се врати на рад²¹¹.

У законским одредбама које говоре о обавезној садржини предлога за извршење, није изричито предвиђено да захтев за извршење представља његов саставни део²¹². Ради се о правозаштитом захтеву извршног повериоца којим он врши своје право на правну заштиту, односно захтева од суда да се одреди и спроведе поступак извршења ради остваривања његовог потраживања²¹³. Из тог разлога, постоји обавеза извршног повериоца да истакне захтев за извршење којим од суда захтева да му заштита буде дефинитивно пружена.

Запослени може поднети предлог за извршење ради враћања на рад у законом предвиђеном року који износи 60 дана од тренутка стицања права за подношење²¹⁴. Запослени стиче право да поднесе предлог када судска одлука постане извршна, односно протеком рока за добровољно испуњење у којем је послодавац био дужан да запосленог врати на рад. Поступак извршења ради враћања запосленог на рад је хитан поступак, те парижони рок износи осам дана и почиње да тече достављањем извршном дужнику (послодавцу) преписа пресуде којом је одлучено да се запослени врати на рад²¹⁵.

Уколико запослени у року предвиђеном за покретање поступка извршења не поднесе предлог за извршење, погодиће га последице преклузије, односно изгубиће право да захтева да се врати на рад као и право да захтева да му се исплати накнада штете у виду изгубљене зараде. У овом случају, послодавац доноси решење о престанку радног односа, а као датум престанка радног односа сматра се истек шездесетог дана од извршности судске одлуке о враћању на рад.

²¹¹ В. Боранијашевић, С. Ковачевић-Перић, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, оп цит., стр. 419.

²¹² Према члану 59. став 1. ЗИО елементи обавезне садржине предлога за извршење су: идентификациони подаци о извршном повериоцу извршном дужнику, извршна исправа, потраживање извршног повериоца, 1/више средстава и предмета извршења, и други подаци потребни за спровођење извршења.

²¹³ Г. Станковић, В. Боранијашевић, *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, 2017, оп цит., стр. 97.

²¹⁴ Члан 382. ЗИО

²¹⁵ Члан 47. став 2. ЗИО

5.2.3. Одређивање извршења

Суд по пријему предлога за извршење испитује испуњеност претпоставки за извршење. Уколико нема разлога да предлог за извршење одбаци јер је уредан, потпун, благовремен, дозвољен и уз њега је поднета извршна исправа снабдевена клаузулом извршности, испуњени су услови да суд одлучи о основаности захтева садржаном у предлогу. Неоснован захтев за извршење суд ће одбити, док ће у случају основаног захтева донети решење о извршењу којим ће одредити да се спроводе поступак извршења ради враћања запосленог на рад²¹⁶. Због хитности поступка суд је дужан да у року од осам дана од пријема предлога за извршење донесе одлуку о усвајању, одбијању или одбацивању предлога, и отпрати га у што краћем року односно у року од три дана од доношења одлуке²¹⁷. Решење о извршењу суд доставља свим учесницима у поступку, док ће решење којим се предлог за извршење одбија доставити само извршном повериоцу.

Поред законом предвиђене садржине²¹⁸, решење о извршењу садржи налог послодавцу и његовом одговорном лицу да, у примереном року, запосленог врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место, уз истовремено изрицање новчане казне послодавцу али и његовом одговорном лицу за случај да не поступи по налогу суда. Примерени рок је рок у којем су послодавац и његово одговорно лице дужни да предузму све фактичке и правне радње како би омогућили запосленом да се врати на рад или распореди на одговарајуће радно место²¹⁹.

Ради постизања ефикасности поступка, решење о извршењу се не доноси у виду посебног акта, већ на сам предлог за извршење суд ставља печат - штамбиљ који попуњава обавезним елементима.

Странка незадовољна решењем које је донето поводом предлога за извршење има право на правни лек. Конкретно има право на жалбу, док могућност истицања приговора представља изузетак и могућ је само у случају побијања решења о извршењу и то у делу којим су одмерени трошкови извршног поступка. Извршни поверилац може жалбом да

²¹⁶ Одбацивање предлога односи се на формални акт односно поднесак којим се поступак извршења покреће, док се одбија као материјалноправно неоснован захтев за извршење садржан у предлогу за извршење.

²¹⁷ Члан 64. ЗИО

²¹⁸ Члан 66. став 1. ЗИО

²¹⁹ В. Боранијашевић, С. Ковачевић-Перић, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, оп цит., стр. 422.

побија решење којим је предлог за извршење одбачен односно одбијен²²⁰. У случају да суд усвоји предлог за извршење и донесе решење о извршењу, тада, пак, право на жалбу имати извршни дужник. Жалбу на решење о извршењу извршни дужник подноси извршном суду који је донео решење о извршењу²²¹ (првостепени суд) који је, у случају да је не одбаци због неуредности, а по пријему одговора извршног повериоца на жалбу, односно по протеку рока за одговор, доставља Вишем суду, као другостепеном²²². Виши суд може решењем жалбу одбаци (у случају да је то првостепени суд пропустио), одбити или усвојити жалбу²²³.

5.2.4. Спровођење извршења

Начин спровођења решења о извршењу којим је одређено да се запослени врати на рад или распореди на одговарајуће радно место је специфичан јер садржи елементе института извршења обавезе на чињење, нечињење, трпљење, конкретно извршења незаменљиве обавезе. Наиме, циљ поступка је да се принудно издејствује радња коју може извршити само извршни дужник па се извршење ради враћања запосленог на рад или његовог распоређивања на одређење послове спроводи *изрицањем новчане казне послодавцу и његовом одговорном лицу*²²⁴. Специфичност се огледа и у одступању од начела формалног легалитета јер се санкција изриче и одговорном лицу послодавца који није био странка у парничном поступку у којем се одлучивало о основаности захтева о враћању запосленог на рад, нити је наведен у пресуди донетој у том поступку (на основу које се тражи извршење) јер обавеза из диспозитива гласи на послодавца. Ово законом предвиђено одступање чини се оправданим јер је одговорно лице (најчешће директор) дужно да донесе одговарајуће одлуке како би омогућио запосленом да се врати на рад²²⁵. Такође, неретко управо одговорно лице користећи свој положај онемогућава враћање запосленог на рад, те је потребно да мера принуде буде уперена и против њега²²⁶. Сматрам да је овакво решење, које ранији закони о извршном поступку нису садржали, оправдано са

²²⁰ Члан 73. ЗИО

²²¹ Члан 76. став 1. ЗИО

²²² Члан 78. став 1. ЗИО

²²³ Члан 79. став 1. ЗИО

²²⁴ Члан 383.ст.1., ЗИО

²²⁵ В. Боранијашевић, С. Ковачевић-Перић, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, оп цит., стр. 423.

²²⁶ Н. Шаркић, М. Николић, Коментар закона о извршењу и обезбеђењу, 2018. оп цит., стр. 811.

аспекта ефикасности јер уколико је одговорност појачана, утолико пре ће се поступити по налогу суда и запослени вратити на рад.

У решењу о извршењу послодавцу се оставља примерени рок за испуњење обавезе односно рок за предузимање свих потребних радњи како би запосленом омогућио да се врати на рад. Уколико тај рок безуспешно протекне, суд по службеној дужности доноси решење о извршењу новчане казне²²⁷. Поверилац суду може предложити да упоредо са овим решењем донесе ново решење о извршењу у ком ће одредити нови примерени рок за испуњење обавезе и у ком ће поново изрећи новчану казну за случај неиспуњења, али у већем износу од претходне²²⁸. Овај начин санкционисања суд ће понављати све док послодавац не изврши своју обавезу и запосленог врати на рад²²⁹. У односу на овакво законско решење, ранији прописи су садржали ограничење према којем укупни збир изречених новчаних казни није смео прећи десетоструки износ прво изречене новчане казне. Важећи ЗИО не садржи ово ограничење, те је висина новчане казне која се може изрећи како послодавцу, тако и његовом одговорном лицу одређена према општим правилима о новчаној казни²³⁰.

Новчана казна представља санкцију и суд је може изрећи сваком лицу које омета или спречава спровођење извршења, односно, то је врста притиска на лице које дужно да изврши обавезу. Новчану казну изриче суд или по сопственом нахођењу, или на предлог извршног повериоца или јавног извршитеља, при том водећи рачуна о значају радње због које се новчана казна изриче. Против решења којим се изриче новчана казна дозвољен је приговор. Извршење ради наплате новчане казне може се спровести свим средствима ради намирења новчаног потраживања, али пракса је показала да се најчешће спроводи пленидбом средстава са рачуна послодавца и њихим преносом на рачун извршног повериоца, а према одговорном лицу послодавца или пренос новчаног потраживања (на заради одговорног лица) или продаја покретних ствари. Наплату новчане казне врши суд

²²⁷ Члан 363. став 1. ЗИО

²²⁸ Члан 363. став 2. ЗИО

²²⁹ Члан 383. став 2. ЗИО

²³⁰ Према слову Закона о извршењу и обезбеђењу (члан 131. став 4.) физичком лицу, физичком лицу које обавља делатност, предузетнику и одговорном лицу у правном лицу или у државном органу, изриче се новчана казна од 10.000 до 200.000 динара, а правном лицу или државном органу од 100.000 до 2.000.000 динара.

по службеној дужности, а трошкове настале изрицањем и извршењем исте сноси извршни дужник.²³¹

Изрицање новчаних казни престаје када суд утврди да је послодавац предузео све радње како би омогућио запосленом да се врати на рад односно да обавља послове утврђене извршном исправом. Међутим, исход поступка може бити различит:

а) да се запослени заиста врати на рад - о томе је послодавац дужан суду да пружи доказ, а акт којим то најчешће чини је решење о враћању на рад;

б) да запослени, иако му је омогућено, одбије да се врати на рад²³².

Важно је напоменути да иако је новчана казна санкција за послодавца уколико не изврши своју обавезу према запосленом, исплата новчане казне се не врши у корист запосленог већ на текући рачун суда који је донео решење о извршењу²³³.

5.2.5. Привремено враћање запосленог на рад

Подношењем предлога за одређивање привремене запослени има могућност да се привремено врати на рад, те да остварује сва права и обавезе по основу радног односа. Привремена мера представља институт извршног права, али се често одређује у парничном поступку ради заштите потраживања које још увек није утврђено на ауторитативан начин. Конкретно, привремена мера представља средство обезбеђења којим се пружа провизорна заштита потраживању повериоца које је угрожено, а све у циљу спречавања настанка штете до које би могло доћи јер се потраживање повериоца коначно остварује у неком каснијем моменту. Предлог за одређивање привремене мере ради привременог враћања запосленог на рад може бити поднет пре, у току или након окончања парничног поступка, а о предлогу одлучује парнични суд који одлучује о основаности потраживања²³⁴. Уколико суд одлучи да усвоји предлог, доноси решење о обезбеђењу, односно решење о одређивању привремене мере²³⁵.

Постоји посебан вид извршења судске одлуке којом је одређена *привремена мера* о враћању на рад, којом суд привремено уређује односе странака, на тај начин што одређује привремену меру којом налаже туженом послодавцу да запосленог привремено врати на

²³¹ Н. Шаркић, М. Николић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, 2013, оп цит стр. 55.

²³² Члан 383. став 2. ЗИО

²³³ Н. Шаркић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, оп цит, стр. 306.

²³⁴ Г. Станковић, *Грађанско процесно право*, ИИ свеска, Ванпарнично и извршно процесно право, стр. 258.

²³⁵ Члан 418. став 2.

рад и одређује дужину трајања привремене мере, а најчешће до окончања парничног поступка. У случају обезбеђења неновчаног потраживања, да би суд одредио привремену меру потребно је испуњење одређених услова, односно извршни поверилац мора учинити вероватним: а) постојање његовог потраживања; б) да би без привремене мере испуњење његовог потраживања било осујећено или знатно отежано или да ће бити употребљена сила или да ће настати ненадокнадива штета²³⁶. Уколико послодавац не поступи добровољно по налогу суда, и запосленог привремено не врати на рад, тада ће се ова одлука суда извршити сходно одредбама које уређују поступак извршења ради принудног враћања запосленог на рад на основу решења о извршењу²³⁷. Што се тиче права на правни лек, против решења суда о одређивању привремене мере није дозвољена посебна жалба²³⁸. Закон о извршењу и обезбеђењу из 2011. године је децидно као једну од мера обезбеђења неновчаног потраживања предвиђао привремено враћање запосленог на рад²³⁹, док са Законом о извршењу и обезбеђењу из 2015. године то није случај. Међутим, у ЗИО се у члану који говори о врсти привремених мера помиње и „привремено уређење спорног односа, ако је потребно да би се отклонила опасност од насиља или веће ненадокнадиве штете“²⁴⁰ па би тумачењем могли доћи до закључка да се под тим може подразумевати и привремено враћање запосленог на рад.

Осим по привременој мери, запослени има могућност да се привремено врати на рад обраћањем инспекцији рада, са захтевом да се одложи извршење решења послодавца. У том случају, уколико инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, на захтев запосленог донеће решење којим ће одложити извршење решења послодавца до доношења правоснажне судске одлуке²⁴¹. Последица одлагања биће привремено враћање на рад. Да би запослени могао да се обрати инспектору рада, *condicio sine qua non* је да је пре тога против послодавца

²³⁶ Члан 449. став 3. ЗИО

²³⁷ Тако, у предмету 8П1 бр.3142/18 у поступку који се води пред ОС у Нишу, запослена којој је у дисциплинском поступку изречена мера престанка радног односа, је истовремено са тужбом за поништај решења о престанку радног односа и враћању на рад поднела и предлог за одређивање привремене мере. Након што је учинила вероватним своје потраживање и могућност настанка ненакнадиве штете (недовољно средстава за обезбеђивање егзистенције) суд је предлог усвојио, и одредио привремену меру враћања на рад, по којој је послодавац добровољно поступио.

²³⁸ Члан 439. став 3. ЗПП

²³⁹ Члан 297. став 1. тачка 8. ЗИО (2011)

²⁴⁰ Члан 460. тачка 7. ЗИО.

²⁴¹ Члан 271. став 1. ЗОР.

покренуо парнични поступак ради поништаја незаконитог решења о отказу уговора о раду у којем је поставио и захтев да се врати на рад, уз додатни услов да је његово право очигледно повређено.

У оба случаја, уколико захтев запосленог поводом привременог враћања на рад буде усвојен, запослени ће до правноснажног окончања судског поступка радити и остваривати сва права по основу радног односа, али ће његов коначни радноправни положај зависити од пресуде парничног суда.

5.2.6. Остваривање права на накнаду изгубљене зараде у случају враћања запосленог на рад

Захтевом да се врати на рад права запосленог нису исцрпљена. Ово због тога, што се одлуком којом се враћа на рад одређује да му се признају сва права на рад и права по основу рада. У том смислу, запослени има могућност да истовремено са предлогом за враћање на рад, или касније све до окончања извршног поступка поднесе предлог за накнаду изгубљене зараде²⁴². Изгубљена зарада за запосленог у суштини представља штету, јер је због незаконитог акта послодавца био онемогућен да ради и остварује зараду.

Уколико је захтев за накнаду зараде истакнут у посебном предлогу, а извршни суд га усвоји, донеће *решење које има дејство решења о извршењу* којим ће наложити повериоцу да исплати накнаду зараде односно месечне износе зараде која је доспела у временском периоду од правоснажности пресуде до враћања запосленог на рад²⁴³. Суд ће, дакле, наложити послодавцу да намири потраживање запосленог по основу изгубљене зараде, и то у року од осам дана од пријема решења, и одредиће средство и предмет извршења (које је запослени назначио у свом предлогу) у случају да послодавац не испуни своју обавезу о року. Може се закључити да је решење, у погледу садржине, специфично јер се састоји из два дела. Наиме, први део у суштини предстаља извршну исправу, односно замену за кондеманторну одлуку, јер садржи налог извршном повериоцу да изврши своју обавезу као и рок за добровољно испуњење. Другим делом решења се, пак, одређује извршење на основу те извршне исправе у случају да поверилац не изврши своју обавезу у року. С обзиром да се ради о новчаној обавези, могу се предложити, те одредити сва средства

²⁴² Члан 384. став 3. ЗИО.

²⁴³ Члан 384. став 1. ЗИО

извршења ради намирења новчаног потраживања. У пракси, најчешће ће то бити пренос средстава са рачуна који послодавац има у банци. Међутим, уколико у предлогу није одређено средство извршења, тада се сматра да је предложено извршење на целокупној имовини послодавца.

Дакле, овај поступак је адхезиони у односу на поступак извршења ради враћања запосленог на рад и води се у току спровођења извршења, и условни јер је његово покретање и вођење могуће под условом да је судском одлуком одређено да послодавац запосленог врати на рад.²⁴⁴

Решењем којим се послодавцу налаже да запосленом надокнади изгубљену зараду, одређује се њен обим и износ. Накнада обухвата саму зараду, али и припадајуће порезе и доприносе који се исплаћују из зараде, а одређује се у износу који би запослени остварио да је био на раду²⁴⁵. Износ изгубљене зараде суд може утврдити на два начина: на основу података које му пружи извршни дужник, а ако тако није могуће, онда ће се износ одредити на основу вештачења од стране вештака финансијско-економске струке. При обрачуну накнаде зараде треба имати у виду да зарада коју уговором о раду послодавац и запослени уговарају не може бити мања од законом предвиђене минималне зараде, па уколико је у конкретном случају зарада запосленог била мања од минималне, као основ за обрачун накнаде узима се минимална зарада²⁴⁶.

Постоје одређене ситуације када послодавац може предложити суду да донесено решење о накнади изгубљене зараде стави ван снаге. То ће најчешће бити случај када послодавац сазна (и о томе суду пружи доказе) да је запослени у периоду за који тражи накнаду зараде остваривао приходе на други начин²⁴⁷. Тад ће суд решење, због измене

²⁴⁴ В. Боранијашевић, С. Ковачевић-Перић, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, *Право и привреда*, часопис за привредноправну теорију и праксу, бр.7/9(2018), стр.425,426.

²⁴⁵ Члан 384. став 2. ЗИО

²⁴⁶ Ж. Албанезе, Враћање запосленог на рад и накнада штете због незаконитог отказа, оп цит., стр. 11.

²⁴⁷ У пракси се често јавља проблем доказивања да ли је запослени остваривао приходе на основу рада код другог послодавца, нарочито ако је рад обављао „на црно“. Ову ситуацију послодавац може предупредити и то током трајања парничног поступка поводом незаконитог престанка радног односа. Наиме, он може током поступка понудити запосленом да ради на другом послу који одговара његовим квалификацијама, те ће на основу тога послодавац себи обезбедити доказ о износу прихода које је запослени остваривао након отказа. Ово је свакако повољно за послодавца јер неће бити на губитку у каквом би био да мора да исплати накнаду зараде а да притом није користио рад запосленог. Такође, ако не може да се у току парничног поступка утврди да ли је лице остваривало приходе по престанку радног односа, а притом се није пријавило Националној служби за запошљавање може да се утврди проценат успешности запошљавања у случају пријаве поменутој служби, односно износ зараде коју би у том случају остварио. (Н. Шаркић, М. Николић, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, 2018, оп цит., стр. 808.)

околности на којима је засновано, ставити ван снаге сходно правном правилу *rebus sic stantibus*²⁴⁸.

Законодавац предвиђа могућност да запослени право на накнаду зараде оствари у парничном поступку. Наиме, у случају да суд не усвоји, или само делимично усвоји предлог за накнаду изгубљене зараде, тада ће запослени моћи да покрене *парнични поступак*. Уколико је суд у потпуности одбио захтев за накнаду изгубљене зараде, тада ће запослени целокупни износ зараде моћи да потражује у парници. Међутим, уколико је суд само делимично усвојио захтев запосленог, тада ће своје право на накнаду зараде до пуног износа запослени остваривати пред парничним судом²⁴⁹. Дакле, може се закључити да решење које је суд донео поводом накнаде изгубљене зараде не производи дејство материјалне правоснажности, иако се ради о пресуђеној ствари. Наиме, уколико суд не усвоји, или делимично усвоји захтев запосленог поводом накнаде зараде, покретање парничног поступка ради утврђења права на накнаду зараде, не представља повреду правног правила *ne bis in idem*²⁵⁰.

5.3. Изазови у спровођењу поступка враћања запосленог на рад у судској пракси

Сваки поступак извршења ради враћања запосленог има својих особености, али истраживањем судске праксе уочила сам неколико заједничких карактеристика. Из „И“ уписника извршног одељења Основног суда у Нишу добила сам податке о извршним предметима²⁵¹ по предлозима извршних поверилаца о извршењу парничних судских одлука о враћању запослених на рад.

У 2015. години било 6 предмета, у 2016. години такође 6 предмета, у 2017. години 7 предмета, и у 2018. години 8 предмета у којима је решавано о принудном враћању запосленог на рад обзиром да изврши дужници нису поступили у складу са обавезом из

²⁴⁸ Члан 384. став 4. ЗИО

²⁴⁹ Члан 385. ЗИО

²⁵⁰ Г. Станковић, В. Боранијашевић, *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, 2017, оп цит., стр. 289.

²⁵¹ Судски извршни предмет 5И бр.1372/16,
Судски извршни предмет 2И бр. 321/17,
Судски извршни предмет 1И бр.168/18,
Судски извршни предмет 1И бр.707/18
Судски извршни предмет 3И бр.735/18
Судски извршни предмет 3И бр.787/18
Судски извршни предмет 3И бр.1017/18

извршне исправе у партиципационом року. Методом интервјуа са извршним судијама сазнала сам да су предмети поводом враћања на рад атипични у односу на друге извршне предмете управо због изостанка правне немогућности непосредног принудног извршења судских одлука о враћању на рад, јер осим изрицања новчане казне не постоји други адекватан начин да се запослени принудно врати на рад. Анализом садржаја извршних судских предмета испраћен је ток судског поступка од подношења предлога за извршење до његовог окончања. Истраживањем сам утврдила да:

- 1) су скоро подједнако заступљени послодавци из јавног и приватног сектора, с тим што се у нешто већем броју јављају послодавци из јавног сектора, који се у одређеном броју случајева чак и понављају. Послодавци из приватног сектора су најчешће приватизована друштвена предузећа;
- 2) се неретко извршне судске одлуке спроводе без изрицања и спровођења новчане казне јер послодавци углавном поступају по решењу о извршењу суда о враћању запосленог на рад, чиме избегавају новчано кажњавање;
- 3) чак и кад су испуњени услови за изрицање новчане казне због неиспуњења обавезе у року одређеном решењем о извршењу, судови не изричу одмах новчану казну већ извршног дужника још једном позивају да поступи по извршном решењу, под претњом изрицања новчане казне. Ово је најчешће случај када дужник обавести суд да је обавезу враћања на рад извршио, а извршни поверилац обавести суд да је враћен на рад али на радно место које не одговара врсти и степену стручне спреме, знању и способностима које поседује ;
- 4) послодавци, као извршни дужници, у највећем броју случајева када поступају по извршним решењима, запосленог не враћају на радно место, односно послове које је обављао пре незаконитог престанка радног односа. Послодавци при враћању на рад запосленог циљано распоређују на ниже вредноване послове који одговарају његовој стручној спреми, знањима и способностима позивајући се на Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места. Са друге стране, злоупотребом права, послодавци изменом и допуном општег акта о систематизацији уводе нова радна места

или прописују односно уподобљавају ниже вредноване послове степену и врсти стручне спреме коју запослени кога враћају на рад поседује²⁵².

5) извршним дужницима злоупотребу права и распоређивање запосленог на неодговарајуће радно место омогућава недовољна прецизност диспозитива парничне пресуде којом се одређује само да се запослени врати на рад или распореди на радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима, без навођења конкретног радног места на које запослени треба да се врати. Такође, извршни суд је, сходно начелу формалног легалитета, везан извршном исправом, те он не може да решава спор који настане поводом извршне исправе (конкретно радног места на које запослени треба да се врати) већ је да би се поступак извршења закључио довољно да је запослени враћен на рад сходно пресуди парничног суда.

6) може доћи до немогућности извршења судске одлуке о враћању запосленог на рад, уколико послодавци подлежу ограничењу броја запослених прописаних актом Владе Републике Србије а сва радна места на које је запосленог могуће вратити су попуњена.

7) Дужина трајања извршног поступка по правилу је краћа од дужине трајања парничног поступка ради поништаја одлуке о престанку радног односа и враћању на рад и просечно траје око годину дана. То извршни поступак чини ефикаснијим од парничног поступка али не и делотворнијим. Судови по пријему предлога за извршење поступају у законом прописаном року (5 дана) за доношење решења о извршењу којим обавезују послодавца да запосленог врати на рад. Међутим, послодавци подношењем приговора и жалби на извршна акта првостепеног суда, најчешће безуспешно пролонгирају дужину трајања извршног поступка. Такође, на дужину трајања извршног поступка утиче и решавање суда о трошковима поступка, па се извршни поступак реално касније окончава у односу на суштински предлог извршног повериоца ради враћања на рад.

²⁵² У предмету ЗИ бр.787/18 запосленог који је по струци дипломирани машински инжињер и који је пре отказа уговора о раду обављао послове руководиоца јединице у погону одржавања, послодавац је вратио на рад на радно место кондуктера у градском саобраћају јер је изменом акта о систематизацији за то радно место прописао врсту и степен стручне спреме коју тај запослени поседује.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Остваривање права на рад једно је од основних егзистенцијалних права. Међутим, радни однос је однос субординације, у којем постоји економска и правна неједнакост између послодавца и запосленог. Из тог разлога, неретко послодавци, користећи свој положај, својим актима, врше повреду права запослених. У конкретном случају, тај акт је незаконито решење о престанку радног односа. Своја права запослени тада оставарује у парничном поступку, и у случају његовог успеха, суд пресудом налаже послодавцу да запосленог врати на рад и призна му сва права поводом рада. Парнични поступак спроводи се по правилима посебног парничног поступка у коме се примењују посебна правила и правила општег парничног поступка. Циљ прописивања посебних правила, првенствено краћих рокова, за поступање у парницама из радних односа јесте обезбеђење ефикасног и брзог окончања парничног поступка, имајући у виду да је незаконитим престанком радног односа запослени остао без основних средстава за живот. У циљу заштите запосленог посебним правилима предвиђена је и могућност одређивања привремене мере на основу које се запослени може привремено вратити на рад до окончања парничног поступка. Такође, Законом о раду скраћен је рок за покретање поступка са 90 на 60 дана, што додатно доприноси убрзању поступка. Закон о раду из 2005. године не садржи одредбу коју је садржао ЗОР из 2001. године, којом је био прописан рок од шест месеци за завршетак поступка. Иако се у пракси показало да је рок од шест месеци прекратак (нарочито у случају када другостепени суд укине првостепену пресуду и упути предмет првостепеном суду на поновно суђење), те је била потребна његова корекција, ипак боље решење би било продужетак рока него изостављање те одредбе.

Када добровољно извршење обавезе изостане, запослени може да покрене поступак принудног извршења ради враћања на рад.

Одредбе којима је кроз историју регулисано извршење ради враћања запосленог на рад, готово идентично регулишу овај институт. Једна од значајнијих разлика била је предвиђање различитих рокова за покретање поступка извршења. Тако, ЗИП из 1978.

године и ЗИП из 2000. године прописивали су рок од шест месеци за покретање поступка. Сматрам да је овај рок од шест месеци неоправдано дуг,

Парнични поступак у парницама из радног односа, у коме се одлучује о захтеву за враћање запосленог на рад, и извршни поступак, који за предмет има извршење одлуке суда о враћању запосленог на рад, су по свом карактеру хитни.

Поступак извршења ради враћања запосленог на рад је комплексан и специфичан јер се у њему могу задовољити две врсте интереса запосленог: неновчани - јер ће бити враћен на рад, и новчани - у случају исплате изгубљене зараде. Уз занемарљиве разлике при одређивању и спровођењу извршења, овако дефинисане интересе запослени могу остварити и према прописима који регулишу извршни поступак у осталим државама бивше Југославије, с обзиром да све државе деле исту правну традицију.

Доношењем Закона о извршењу и обезбеђењу из 2015. године, извршни поступак је учињен ефикаснијим због скраћивања рока за подношење предлога за извршење ради враћања запосленог на рад на 60 дана, као и прописивања новчане казне одговорном лицу извршног дужника због неиспуњења обавезе из извршног решења. Међутим, упркос чињеници да су и парнични и извршни поступак о враћању запосленог на рад означени као хитни, ипак нису делотворни због тога што од подношења тужбе до враћања запосленог на рад у извршном поступку протекне у просеку око четири године.

У пракси диспозитиви пресуда парничног суда о враћању запосленог на рад често нису прецизни јер се не наводи конкретно радно место на које запослени треба да се врати, То у поступку извршења отвара простор за злоупотребе од стране послодаваца као извршних дужника. Са друге стране, непрецизна је и одредба ЗИО која предвиђа да се запослени врати на рад или распореди на одговарајуће послове, јер ни она не наводи конкретно радно место нити наводи о којим одређеним пословима је реч. Прецизнија формулација утицала би на смањење могућности за злоупотребу и могла би да гласи „да се запослени врати на рад, те да му се повере послови које је раније обављао, а уколико то није могуће да се распореди на послове који одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима“. Међутим, преформулација не би имала дејства у случају непрецизно формулисаног диспозитива парничног суда. Јер, извршни суд је, сходно начелу формалног легалитета, везан извршном исправом, те он не може да решава спор који настане поводом извршне исправе (конкретно радног места на које запослени треба да се врати). Према

томе, да би извршни суд закључио поступак извршења довољно да је запослени враћен на рад у складу са пресудом парничног суда..

У периоду транзиције, због недовољне уређености привредних односа, као и институционалних ограничења броја запослених у јавном сектору, јављају се одређени проблеми приликом враћања запосленог на рад. Јасним дефинисањем одређених чинилаца у пословним и међуљудским односима, као и јасним и прецизним формулисањем законских прописа могуће је смањити потребу за судским извршењем пресуда о враћању запосленог на рад и унапредити делотворност и ефикасност поступака у коме се пресуде принудно извршавају.

ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

Уџбеници, коментари закона, стручни и научни чланци

1. Christoph G. Paulus, *Zivilprozessrecht*, Berlin, 2006, Springer Verlag
2. Nicolas Valticos, *Droit international du travail*, Paris, 1970, Librairie Dalloz
3. Painter W. Richard, Puttick Keith, Holms Ann, *Employment Rights*, third edition, London, 2004, Pluto Press
4. Rechberger H. Walter, Oberhammer Paul, *Exekutionsrecht*, Беч, 2009, Facultas
5. Rivero Jean, Savatier Jean, *Droit du travail*, Paris, 1987, Presses Universitaires de France
6. Албанезе Жељко, Враћање запосленог на рад и накнада штете због незаконитог отказа, *Правна пракса*, часопис за примену прописа, бр. 9/2008, стр. 10-14
7. Познић Боривоје, *Грађанско процесно право*, Београд, 1965, Савремена администрација
8. Благојевић Борислав, *Систем извршног поступка*, Београд, 1938, Геца Кон
9. Бодирога Никола, *Теорија извршног поступка*, Београд, 2012, Правни факултет Универзитета у Београду
10. Боранијашевић Владимир, Ковачевић-Перић Слободанка, Поступак извршења ради враћања запосленог на рад, *Право и привреда*, часопис за привредноправну теорију и праксу, бр.7-9/2018, 2018, Београд, Удружење правника у привреди Србије, стр. 415-430
11. Ваван Зоран, Извршење судских одлука о реинтеграцији запослених, *Правни живот* : часопис за правну теорију и праксу, бр. 12/2017, Београд, Удружење правника Србије
12. Дика Михајло *Грађанско овршно право*, прва књига, Загреб, 2007, Народне новине
13. Живковић Боривоје, Реституција враћањем запосленог на радно место, *Избор судске праксе*, Научни, стручни и информативни часопис, бр. 4, 2019, Глосаријум, стр. 21-27
14. Живковић Боривоје, Уговор о раду и судска заштита, *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр 5/2013, Intermex, Београд
15. Зороска-Камиловска Татјана, *Реформе система извршења у државама региона – концептуалне сличности и разлике, контроверзе и дилеме*, Скопље, 2013, Правни факултет Јустинијан Први
16. Ивошевић Зоран, *Радно право*, треће допуњено и измењено издање, Београд, 2007, Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник
17. Јанићијевић Дејан, *Арбитража*, Ниш, 2011, Правни факултет Универзитета у Нишу
18. Јевтић Драгош, Поповић Драгољуб, *Правна историја југословенских народа*, Београд, 1994, Издавачка агенција „Драганић“
19. Јовановић Персида, Уговор о раду, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/2012, Intermex, Београд
20. Јовановић Предраг: *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Нови Сад, 2012, Правни факултет Универзитета у Новом Саду
21. Јухарт Јоже, *Цивилно процесно право ФНРЈ*, Љубљана 1961, Универзитетна založба

22. Кеча Ранко, Кнежевић С. Марко, Парициони рок у српском парничном поступку, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду*, бр.2015/1, Нови Сад, 2012, Правни факултет Универзитета у Новом Саду
23. Кеча Ранко, О основним начелима Закона о извршењу и обезбеђењу, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду*, бр.2012/1, Нови Сад, 2012, Правни факултет Универзитета у Новом Саду
24. Кулић Живко, Перић Слободанка, *Радно право*, Београд, 2016, Завод за уџбенике
25. Ловрић Е., *Рад око изједначења закона у нашој држави*, Загреб, 1921, Мјесечник
26. Лубарда А. Бранко, *Радно право - расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012, Правни факултет Универзитета у Београду
27. Николић Младен, Закон о извршењу и обезбеђењу, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 3/11, Intermex, Београд
28. Николић Младен, Шаркић Небојша, *Коментар Закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2018, Службени гласник
29. Николић Радоје, Неефикасност извршног поступка, *Правни живот*, часопис за правну теорију и праксу, бр. 12/2000
30. Николић Радоје, Правноснажна пресуда као голо право, *Правни живот*, часопис за правну теорију и праксу, бр.121/1998
31. Обрадовић Горан, Заштитна функција законодавства о раду, *Зборник радова правног факултета у Нишу*, бр. 70, 2015
32. Обрадовић Горан, О потпуној надокнади штете код незаконитог отказа, у: Невена Петрушић (ур.), Приступ правосуђу - инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије, *Тематски зборник радова*, књига трећа, Центар за издавачку делатност Правног факултета у Нишу, Ниш, 2009, стр. 95-102
33. Паравина Душан, *Радно право*, Београд, 1998, Службени гласник
34. Петрушић Невена, Спорови у правним односима и медијација, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 38/39, Ниш, 1998, Правни факултет у Нишу, стр. 114 – 130
35. Петрушић Невена, Европски стандарди и принципи решавања спорова путем медијације; у: Гордана Вукадиновић и Агнеш Картаг - Одри (ур), *Европска заједница народа и универзалне вредности*, Нови Сад, 2010, Новосадска асоцијација за теорију, етику и филозофију права, стр. 250-260
36. Познић Боривоје, Ракић Водинелић, Весна., *Грађанско процесно право*, Београд, 2010, Правни факултет универзитета Унион
37. Радишић Јаков, *Облигационо право*, општи део, шесто прерађено и допуњено издање, Београд, 2000, Београд
38. Рајовић Верољуб, *Грађанско процесно право*, Београд, 2016, Projuris
39. Ракић Водинић Весна, Спорна питања законског уређења извршног поступка, *Нови закон о извршном поступку*, Београд, 2004, Центар за либерално-демократске студије
40. Савез самосталних синдиката Војводине, *Коментар измена и допуна Закона о раду*, Нови Сад, 2014
41. Стаменковић Јасмина, Поступак обезбеђења, *Закон о извршењу и обезбеђењу*, Коментари новина у закону и правних института извршног права са моделима аката, 2016, Параграф

42. Станковић Гордана, Боранијашевић Владимир, *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, Косовска Митровица, 2017, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици
43. Станковић Гордана, *Грађанско процесно право*, I свеска, Парнично процесно право, Ниш, 2012, Правни факултет Универзитета у Нишу
44. Станковић Гордана, *Грађанско процесно право*, I свеска, Парнично процесно право, Ниш, 2007, Правни факултет Универзитета у Нишу
45. Станковић Гордана, *Грађанско процесно право*, II свеска, Ванпарнично и извршно процесно право, Ниш, 2007, Правни факултет Универзитета у Нишу
46. Станковић Гордана, Боранијашевић Владимир, *Извршно процесно право*, Косовска Митровица, 2012, Правни факултет Универзитета у Приштини
47. Станковић Гордана, *Закон о извршењу и обезбеђењу из 2015. године*, треће издање, Београд, 2016, Службени гласник
48. Старовић Боривој, *Коментар закона о извршном поступку*, Београд, 1987, Научна књига
49. Сућеска Авдо., *Историја државе и права народа СФРЈ*, Сарајево, 1985, ООУР Завод за уџбенике и наставна средства
50. Трива Сениша, Белајец Велимир, Дика Михајло, *Судско извршно право - опћи дио*, Загреб, 1984, Информатор
51. Трива Сениша, *Грађанско процесно право*, I Парнично процесно право, Загреб, 1972, Народне новине
52. Шаркић Небојша, *Коментар закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2016, Paragraf Lex
53. Шаркић Небојша, Николић Младен, *Коментар Закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2013, Paragraf Lex
54. Шаркић Небојша, Николић Младен, *Коментар Закона о извршењу и обезбеђењу*, Београд, 2013, Paragraf Lex
55. Говић Ирис, *Враћање радника на рад темељем одлуке суда као овршне исправе*, *Радно право*, стручни часопис, бр. 11/11, 2011
56. В. Беловски, *Остварување и заштита на правата, обврските и одговорности од работен однос*, *Годишњи зборник правног факултета 2013/2014*, Штип, 2014, Правни факултет Универзитета у Штипу

Прописи

1. Закон за извршување, *Службен весник на Република Македонија*, бр. бр.72/16, 142/16, 233/18, 14/20
2. Закон о извршби ин заваровању, *Урадни лист РС*, бр. 3/07 - уратно пречишчено беседило, 53/07, 37/08, 45/08, 28/09, 51/10, 26/11, 17/13 - одл. УС, 45/14 -одл. УС, 53/14, 58/14-одл. УС, 54/15, 76/15-одл. УС, 11/18, 53/19-одл. УС, 66/19, 23/20
3. Закон о извршењу и обезбеђењу, 1930., *Службене новине* бр. 131
4. Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 99/2011 - др.закон, 109/2013 - одлука УС 55/2014 и 139/2014
5. Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/15, 106/2016 - аутентично тумачење, 113/2017 - аутентично тумачење и 54/2019, 9/2020 - аутентично тумачење

6. Закон о извршењу и обезбеђењу Црне Горе, *Службени гласник ЦГ*, бр. 36/2011, 28/2014 и 20/2015, 22/2017, 76/2017 - одлука УС и 25/2019
7. Закон о извршном поступку, *Службене новине ФБиХ*, бр. 32/03, 52/2003 - испр., 33/2006, 39/2006 - исправка, 39/2009, 35/2012, 46/2016 и Службени Гласник Бих, бр. 42/18 - одлука Уставног Суда
8. Закон о извршном поступку, *Службени лист СРЈ*, бр. 28/2000, 73/2000 и 71/2001
9. Закон о извршном поступку, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 59/2003, 85/2003, 64/2005, 118/2007, 29/2010, 57/2012, 67/2013, 98/2014, 5/2017 - одлука УС, 58/2018 - рјешење УС БиХ и 66/2018
10. Закон о извршном поступку, *Службени лист СФРЈ*, бр. 20/78, 6/82, 74/87, 57/89, 20/90 и 35/91
11. Закон о извршном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004
12. Закон о изменама и допунама Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 54/2019
13. Закон о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/209, 50/2018
14. Закон о неважности правних прописа донетих пре 6. априла 1941. године и за време непријатељске окупације, *Сл. лист ФНРЈ*, бр. 86/46
15. Закон о облигационим односима, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - УС, 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93, *Службени лист СЦГ*, бр. 1/2003, *Уставна повеља и Службени гласник РС* бр. 18/2020
16. Закон о парничном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004 и 111/2009
17. Закон о парничном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014 и 87/2018
18. Закон о раду Републике Хрватске, *Народне новине* бр. 93/14, 127/17, 98/19
19. Закон о раду, *Службени гласник РС* бр. 70/2011, 73/2011
20. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење
21. Закон о удруженом раду, *Службени лист СФРЈ*, бр. 53, децембар 1976. г
22. Законик о грађанском судском поступку у грађанским парницама, *Службене новине Краљевине СХС* бр. 75
23. Закон о уређењу судова, *Сл. гласник РС* бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 101/2013, 40/2015, 106/2015 и 13/2016, 113/2017, 65/2018 - одлука УС, 87/2018, 88/2018 - одлука УС
24. Законом о извршном поступку Брчко Дистрикта БиХ, *Службени гласник Брчко Дистрикта БиХ*, бр. 39/2013, 47/2017
25. Овршни закон Републике Хрватске, *Народне новине*, бр. 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17
26. Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006
27. Termination of Employment Convention 1982 (No. 158), ILO
28. Кривичен законик, *Службен весник на Република Македонија*, бр. број 80/99, број 4/2002 година, број 43/2003, број 19/2004, број 81/2005, број 60/06, број 73/06, број 7/08, број 139/08, број 114/09, број 51/11, број 135/11, 185/11, број 142/12, број 166/12, број 55/13, број 82/13, број 14/14

Судска пракса

1. Судски извршни предмет 5И бр.1372/16, ОС Ниш
2. Судски извршни предмет 2И бр. 321/17, ОС Ниш
3. Судски извршни предмет 1И бр.168/18, ОС Ниш
4. Судски извршни предмет 1И бр.707/18, ОС Ниш
5. Судски извршни предмет 3И бр.735/18, ОС Ниш
6. Судски извршни предмет 3И бр.787/18, ОС Ниш
7. Судски извршни предмет 3И бр.1017/18, ОС Ниш
8. Парнични предмет 8П1 бр.3142/18, ОС Ниш
9. Одлука Врховног суда Републике Хрватске, ревр.-654/08 од 22.01. 2009. године
10. Решење Окружног суда у Ваљеу, Гж 498/2007 од 21.03.2007. године
11. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2, 1130/2013 од 12.02. 2014. године
12. Решење Врховног касационог суда Рж г 5/2014 од 04. 102014. године
13. Пресуда Врховног суда Црне Горе Рев 337/17 од 21.3.2017. године
14. Решење Вишег суда у Београду Гжи 816/17 од 06.04. 2017. године
15. Пресуда Врховног касационог суда Рев2 660/17 од 07.12.2017. године
16. Решење Врховног суда Републике Словеније, Ипс 199/2011 од 20.03. 2013. године

Сажетак и кључне речи

ИЗВРШЕЊЕ РАДИ ВРАЋАЊА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД У ПРАВНОМ СИСТЕМУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ СА ОСВРТОМ НА ЗАКОНОДАВСТВО У ЗЕМЉАМА БИВШЕ ЈУГОСЛАВИЈЕ

Предмет мастер рада је извршење ради враћања запосленог на рад које представља средство извршења ради намирења неновчаног потраживања. У овом поступку принудно се спроводи пресуда парничног суда, којом је утврђено да је дошло до незаконитог престанка радног односа, те наложено послодавцу да запосленог врати на рад.

Посебна пажња посвећена је специфичностима овог поступка извршења, које се првенствено огледају у искључивој надлежности суда при одређивању и спровођењу извршног решења. Специфичност поступка је и појачавање одговорности послодавца за случај неиспуњења обавезе у року, изрицањем новчане казне како послодавцу тако и одговорном лицу код послодавца. Специфичност представља и могућност да суд у току спровођења извршења ради враћања на рад, на захтев запосленог, донесе посебно решење које ће имати дејство решења о извршењу којим ће наложити послодавцу да намири новчано потраживање повериоца, односно да запосленом надокнади штету у виду изгубљене зараде.

Имајући у виду да поступку извршења ради враћања на рад претходи парнични поступак, у раду су анализирани прописи који регулишу материју парничне процедуре, конкретно парницу из радног односа, те у складу са тим и прописе из радноправне материје, уз додатна теоријска објашњења.

Ради бољег разумевања предмета мастер рада, осврнули смо се и на прописе који су кроз историју регулисали овај институт, као и прописе којима је ово специфично средство извршења регулисано у осталим државама бивше Југославије.

Кључне речи: *извршни поступак, враћање на рад, спровођење извршења, накнада изгубљене зараде, парница из радних односа*

Summary and key words

ENFORCEMENT FOR EMPLOYEE REINSTATEMENT IN THE LEGAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF SERBIA WITH REFERENCE TO THE LEGISLATION OF THE FORMER YUGOSLAVIA

The subject of this Master thesis is enforcement for employee reinstatement as the means of enforcement for settlement of a non-monetary claim. In this procedure a judgement is enforced, whereby the civil court determines that employment was illegally terminated and orders the employer to reinstate the employee.

Special attention has been dedicated to the specificities of this enforcement procedure, such as, above all, the exclusive jurisdiction of the court in determining and implementing the executive ruling. Another specificity of the procedure is the increase of employer's responsibility in case of failure to fulfil obligations within the time limit, by imposing a fine both upon the employer and the employer's responsible person. Also, there is a possibility during the enforcement for reinstatement, upon employee's demand, for the court to pass a special ruling that will have the effect of a ruling on enforcement, ordering the employer to settle creditor's money claim i.e. to reimburse the employee for damage in form of the loss of earnings.

Having in mind that the procedure of enforcement for employee reinstatement is preceded by the civil procedure, regulations regulating the civil procedure matter have been analyzed in this paper, more specifically employment-related litigation, and, in line with this, also the labor legislation, with additional theoretical explanations.

For the purpose of better understanding of the subject matter of this paper, reference has also been made to the regulations regulating this institute throughout the history, as well as regulations regulating this specific means of enforcement in other countries of the former Yugoslavia.

Key words: *enforcement procedure, reinstatement, execution of enforcement, compensation for loss of earnings, employment-related litigation*

БИОГРАФИЈА АУТОРА

Милица Стојиљковић рођена је 8. марта 1992. године у Лесковцу. У Нишу је завршила основну школу „Свети Сава“, 2007. године, као носилац дипломе „Вук Караџић“. Исте године уписује „Правно-пословну школу“ у Нишу, коју завршава након четири године са одличним успехом и стеченим звањем правни техничар.

На Правном факултету Универзитета у Нишу дипломирала је 2018. године и стекла звање дипломирани правник. На истом факултету уписала је мастер академске студије, ради стицања додатних теоријских знања у грађанско-правној научној области.

Тренутно ради као приправник код адвоката Панов Драгана, у циљу стицања практичног искуства у области права.