

PREGLEDNI NAUČNI ČLANAK

Prof. dr Zoran Ivošević*

RAZGRANIČENJE I PROBLEMI NADLEŽNOSTI U ZAŠTITI PRAVA PO OSNOVU RADA

Apstrakt: Rad hoće da postavi granice nadležnosti u zaštiti prava po osnovu rada i da ukaže na probleme koji se pojavljuju u vezi sa tim granicama.

Ključne reči: zaštita prava, organi zaštite, postupak zaštite, nedoumice i mane u zaštiti.

Ljudi rade po raznim osnovima: neki su zasnovali radni odnos, neki rade van radnog odnosa, neki vrše javnu funkciju, neki su u mandatu organa poslovođenja. Svaki od ovih osnova rada ispunjen je određenim pravima, a ona mogu da budu i narušena. Ako se to desi, moguće je zatražiti zaštitu pred nadležnim organom. O toj zaštiti i problemima u njenom ostvarivanju biće i ovde reči.

I. ZAŠTITA PRAVA PO OSNOVU RADA U RADNOM ODNOSU

Prava iz radnog odnosa štite se na više načina, u zavisnosti od toga da li je reč o individualnim ili kolektivnim pravima.

§1. ZAŠTITA INDIVIDUALNIH PRAVA

Ova zaštita ostvaruje se: u radnoj sredini, kod Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, kod Fonda solidarnosti, u sudskom postupku i u postupku pred inspekcijским organima.

1. Sporazumna zaštita u radnoj sredini

Sporazumna zaštita u radnoj sredini predviđena je članom 194. Zakona o radu¹, a ostvaruje se u postupku uređenom opštim aktom i ugovor-

* Redovni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu

1 „Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05 i 54/09.

rom o radu.² Reč je o fakultativnom obliku zaštite, koji je postavljen kao mogućnost a ne obaveza. Stranke u sporu su zaposleni i poslodavac.

Ovaj postupak uređuje se autonomno, ali se moraju uvažavati zakonske odredbe.

Sporna pitanja rešava arbitar, koga određuju sporazumno strane u sporu. Za arbitra se može odrediti svako poslovno sposobno fizičko lice iz reda stručnjaka za oblast radnog prava (podrazumeva se da poseduje i odgovarajuća moralna svojstva).

Postupak pokreću strane u sporu, posebnim ili zajedničkim zahtevom, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Arbitar je dužan da odluku o spornom pitanju donese u roku od deset dana od dana podnošenja zahteva.

Kada je predmet spora otkaz ugovora o radu, za vreme trajanja postupka pred arbitrom zaposlenom radni odnos miruje. Ukoliko arbitar u zakonskom roku ne donese odluku, rešenje o otkazu tek tada postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezujuća. Ali, ako poslodavac po toj odluci ne postupi, zaposleni ne može tražiti njeno prinudno izvršenje u sudskom postupku, jer odluka arbitra, po članu 30. Zakona o izvršnom postupku,³ nije izvršna isprava.

2. Sporazumna zaštita kod Agencije za mirno rešavanje radnih sporova

Sporazumna zaštita kod ove agencije uređena je Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova.⁴ Prema članu 3. st. 1. i 2. ovog zakona, sporazumna zaštita se ostvaruje kod Agencije za mirno rešavanje radnih sporova.⁵ Ona rešava sporove povodom: diskriminacije, zlostavljanja na radu, otkaza ugovora o radu, ugovaranja i isplate minimalne zarade, naknade troškova za ishranu u toku rada, naknade troškova za dolazak na rad i odlazak sa rada, isplate jubilarne nagrade i isplate regresa za korišćenje godišnjeg odmora. I u ovom postupku strane u sporu su zaposleni i poslodavci.

2 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 277. i 278; Z. Ivošević i M. Ivošević, *Komentar Zakona o radu*, Službeni glasnik, Beograd 2007, str. 398–401.

3 „Službeni glasnik RS“, br. 125/04.

4 „Službeni glasnik RS“, br. 125/04 i 104/09.

5 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 278. i 279; D. Kostić, *Zaštita prava pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova*, zbornik *Zaštita prava iz radnog odnosa*, Glosarijum, Beograd 2010, str. 150–160.

Postupak se pokreće predlogom koji strane u sporu mogu podneti zajednički ili pojedinačno. U drugom slučaju predlog jedne strane dostavlja se drugoj da ga u roku od tri dana prihvati ili ne prihvati.

Spor rešava arbitar koga strane u sporu određuju sporazumno, a ako se ne saglase – određuje ga direktor Agencije. Za razliku od sporazumne zaštite u radnoj sredini, arbitar može da bude samo lice iz imenika Agencije. U taj imenik ulaze oni koji, putem javnog oglasa, budu izabrani da budu arbitri. Njihov mandat traje četiri godine i mogu biti ponovo imenovani.

Arbitar je dužan da u roku od tri dana od dana prijema predloga zakaže raspravu i o njoj obavesti strane u sporu. Po njenom otvaranju, predlog se više ne može povući. Rasprava se održava u prisustvu obe strane, ali je arbitar može održati i kad jedna strana neopravdano izostane. Rasprava je javna, ali javnost, na zahtev strana u sporu, može biti isključena, ako za to postoje opravdani razlozi.

Raspravu vodi i njome upravlja arbitar. Ona služi da se svaka strana izjasni o navodima druge i da se utvrde činjenice važne za donošenje odluke. Dopuštena su sva dokazna sredstva, uključujući i veštačenje. Moguće je i odlaganje rasprave, ali nastavak mora da usledi u narednom roku od pet dana. Kada oceni da je predmet spora raspravljen, arbitar zaključuje raspravu, pošto strane u sporu daju završne reči.

Arbitar je dužan da odluku o predmetu spora donese u roku od 30 dana od otvaranja rasprave. Odluka je konačna i izvršna danom dostavljanja, ako nije drukčije određeno.

Iako je odluka arbitra konačna i izvršna, ona nije izvršna isprava u smislu člana 30. Zakona o izvršnom postupku, pa ako po njoj ne bude postupljeno, ne može se zatražiti njeno prinudno izvršenje u sudskom postupku. Ovaj problem je ublažila praksa Vrhovnog suda Srbije u predmetima sukoba nadležnosti, po kojoj se i na osnovu ove odluke može dozvoliti izvršenje.

3. Zaštita prava pred Fondom solidarnosti

Ova zaštita se ostvaruje samo prema poslodavcima u stečajnom postupku. Predmet zaštite, po članu 125. u vezi sa članom 126. stav 1. Zakona o radu, mogu biti samo: 1) zarada i naknada zarade za vreme privremene nesposobnosti za rad u poslednjih devet meseci pre pokretanja stečajnog postupka, i to u visini minimalne zarade; 2) naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao pre pokretanja tog postupka – opet u visini minimalne zarade; 3) otpremnina zbog odlaska u penziju u kalendar-

skoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvareno pre pokretanja stečajnog postupka – u visini tri prosečne zarade u privredi Republike; 4) naknada štete po sudskoj odluci donetoj u kalendarskoj godini u kojoj je pokrenut stečajni postupak, u sporu povodom povrede na radu ili profesionalne bolesti koji je okončan pre pokretanja stečajnog postupka – u visini utvrđenoj odlukom suda.

Pravo na zaštitu imaju zaposleni koji su na dan pokretanja stečajnog postupka bili u radnom odnosu i lica koja su bila u radnom odnosu u periodu na koji se ova potraživanja odnose. Uslov je – da potraživanja nisu isplaćena iz stečajne mase, o čemu se pribavlja potvrda stečajnog suda. U slučaju delimične isplate može se namiriti samo ostatak potraživanja.

Postupak se pokreće podnošenjem zahteva.

O osnovanosti zahteva odlučuje Upravni odbor Fonda donošenjem rešenja. Ono se može pobijati žalbom o kojoj odlučuje ministar nadležan za oblast rada u roku od 30 dana od dana njenog podnošenja. Rešenje ministra je konačno, ali se može pobijati tužbom u upravnom sporu.

4. Sudska zaštita

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa ostvaruje se pred sudovima različite vrste, u zavisnosti od režima radnog odnosa, statusnog položaja poslodavca, ugroženosti ustavnih prava i sloboda, kao i evropskih principa i vrednosti.

1) Zaštita pred sudom opšte nadležnosti – Zaposleni koji radi u privrednom društvu, javnom preduzeću, ustanovi, udruženju, banci i drugoj finansijskoj organizaciji, osiguravajućoj organizaciji, zadužbini, fondu, fondaciji, savezu ili kod drugog domaćeg i stranog pravnog i fizičkog lica, za koje važi opšti režim radnog odnosa,⁶ zaštitu prava ostvaruje pred sudom opšte nadležnosti.

Reč je o radnom sporu⁷ koji zaposleni pokreće tužbom za čije je rešavanje, po članu 22. stav 2. Zakona o uređenju sudova,⁸ u prvom stepenu nadležan osnovni sud.

Tužba se, po članu 195. stav 2. Zakona o radu, podnosi u roku od 90 dana od dostavljanja rešenja poslodavca kojim je povređeno pravo, a ako

6 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 55. i 56.

7 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 281–289.

8 „Službeni glasnik RS“, br. 116/08, 104/09, 101/10, 31/11 – dr. zakon i 78/11 – dr. zakon.

je povreda prava učinjena faktičkom radnjom – od saznanja za povredu. Predmet spora je rešenje ili faktička radnja poslodavca. U prvom slučaju, sud ispituje zakonitost pobijanog rešenja, pa ga poništava ako je nezakonito, a ostavlja na snazi – ako je zakonito. U drugom slučaju, sud odlučuje o samom pravu koje je povređeno faktičkom radnjom.

O žalbi protiv prvostepene sudske odluke odlučuje apelacioni sud, u smislu člana 24. stav 1. tačka 3. Zakona o uređenju sudova.

Prema članu 195. stav 3. Zakona o radu, radni spor trebalo bi da bude okončan u roku od šest meseci od dana podnete tužbe. Ovaj rok je inostruktivan ali i teško ostvariv, jer sudski postupak nije programirani kompjuterski proces, čije se trajanje može oročiti, odnosno predvideti.

Spor se rešava primenom posebnih pravila iz odredaba čl. 434. do 439. Zakona o parničnom postupku,⁹ odnosno odredaba čl. 436 do 441. novog Zakona o parničnom postupku koji stupa na snagu 1. februara 2012. godine,¹⁰ uz supsidijarnu primenu opštih pravila tog postupka.¹¹ Posebna pravila se odnose na: potrebu hitnog rešavanja ovih sporova, mogućnost određivanja privremenih mera, rok za ispunjenje obaveze od osam (a ne 15) dana i rok za podnošenje žalbe od osam (a ne 15) dana.

Revizija je dopuštena samo u sporovima o zasnivanju, postojanju i prestanku radnog odnosa.

2) Zaštita prava pred Upravnim sudom – Zaštitu prava iz radnog odnosa pred Upravnim sudom ostvaruju državni službenici. To su lica koja su zasnovala radni odnos u organima državne uprave, sudovima, javnim tužilaštvima, Republičkom javnom pravobranilaštvu, službama Narodne skupštine, predsednika Republike, Vlade, Ustavnog suda, kao i službama organa čije članove bira Narodna skupština (Zaštitnik građana, Poverenik za informacije od javnog značaja, Visoki savet sudstva, Državno veće tužilaca, Državna revizorska institucija i dr.), ukoliko obavljaju poslove iz njihovog delokruga.

Lica koja u tim organima obavljaju prateće pomoćno-tehničke poslove (održavanje rada i uređaja, obezbeđenje osoblja, daktilografija, higijena i sl.), nisu državni službenici već nameštenici, za koje važi Zakon o radu ako Zakonom o državnim službenicima¹² nije drukčije određeno (kao kod raspoređivanja, premeštaja, plate ili naknade plate). Nameštenici ostvaruju

9 „Službeni glasnik RS“, br. 125/04 i 111/09.

10 „Službeni glasnik RS“, br. 72/11.

11 S. Andrejević, *Posebna pravila za rešavanje individualnih radnih sporova*, zbornik Zaštita prava iz oblasti rada, Glosarijum, Beograd 2011, str. 18–47.

12 „Službeni glasnik RS“, br. 79/05, 81/05 – ispr., 83/05 – ispr., 64/07, 67/07 – ispr., 116/08 i 104/09.

zaštitu pred sudom opšte nadležnosti, čak i onda kada su im povređena prava predviđena Zakonom o državnim službenicima.

Prema članu 141. stav 2. Zakona o državnim službenicima, protiv rešenja Visokog službeničkog saveta, odnosno drugog nadležnog tela, kojim je odlučeno o pravima i dužnostima državnog službenika koji rukovodi državnim organom, žalba nije dopuštena, pa tužba u upravnom sporu može biti podneta odmah.

Ostali državni službenici, bez obzira na to da li se nalaze na položajima ili izvršilačkim radnim mestima, rešenje o pravima i obavezama iz radnog odnosa moraju najpre pobijati žalbom u upravnom postupku, pa tek onda tužbom u upravnom sporu. To je predviđeno čl. 142. do 144. Zakona o državnim službenicima.

Žalba se podnosi u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja. O žalbi državnog službenika zaposlenog u organu uprave, službi Vlade i Republičkog javnog pravobranilaštva odlučuje Žalbena komisija Vlade. O žalbi državnog službenika zaposlenog u sudu i javnom tužilaštvu odlučuje Žalbena komisija pravosuđa. Državni službenici zaposleni u ostalim državnim organima podnose žalbu žalbenim komisijama koje se obrazuju aktima tih organa. Žalbene komisije su dužne da o žalbi odluče u roku od 30 dana od njenog prijema, ako zakonom nije drukčije određeno. Ukoliko odluku u tom roku ne donesu, smatra se da su žalbu odbili. Ukoliko žalba bude odbijena, donesenu odluku državni službenik može pobijati u upravnom sporu.

Upravni spor se pokreće tužbom Upravnom sudu. Rok za njeno podnošenje je 30 dana od dostavljanja konačne odluke. Za državnog službenika koji rukovodi državnim organom rešenje je konačno u prvom stepenu. Za ostale državne službenike konačno je drugostepeno rešenje.

Konačno rešenje o pravu ili obavezi državnog službenika predmet je upravnog spora iako nema karakter upravnog akta, jer po članu 3. stav 3. Zakona o upravnim sporovima,¹³ Upravni sud odlučuje i o zakonitosti pojedinačnih akata koji nemaju karakter upravnog akta, ako je to (kao u ovom slučaju) predviđeno zakonom.

Praksa u rešavanju radnopravnih upravnih sporova ukazuje da se Upravni sud uglavnom bavi ispitivanjem zakonitosti pojedinačnih akata o pravima i obavezama državnih službenika. Ali, do povrede prava i obaveza može doći i faktičkom radnjom, u slučajevima: diskriminacije, zlostavljanja, onemogućavanja rada, neisplaćivanja plate, uskraćivanja drugih potraživanja, neuplaćivanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, uskraćivanja odmora i odsustva, prouzrokovanja štete ili ignorisanja preo-

13 „Službeni glasnik RS“, br. 111/09.

bražaja radnog odnosa na određeno vreme u radni odnos na neodređeno vreme. Tada obično nema odluke koja bi mogla da bude predmet upravnog spora.

U ovakvim slučajevima državni službenik najpre treba da od rukovodioca organa zatraži donošenje izostale odluke. Ako ona bude doneta, službenik treba da postupi kao i u slučajevima povrede prava pojedinačnim aktom – rešenjem, o čemu je bilo reči. Ako odluka ne bude doneta, službenik treba da postupi po procesnim pravilima koja se odnose na žalbu zbog ćutanja uprave, a ako i odluka o žalbi izostane, onda valja da postupi po procesnim pravilima koja se odnose na tužbu zbog ćutanja uprave.¹⁴

Kada karakter povrede isključuje bilo kakvo odlučivanje (kao kod diskriminacije, zlostavljanja, onemogućavanja rada, neisplaćivanja stečenih plata ili drugih prinadležnosti), državnom službeniku ostaje da povredeno pravo zaštiti tužbom koja se podnosi osnovnom sudu. Ova rezidualna mogućnost proizlazi iz dve zakonske odredbe. Prva odredba je – član 22. stav 2. Zakona o uređenju sudova, po kojoj „osnovni sud u prvom stepenu sudi u građanskim sporovima ako za pojedine od njih nije nadležan drugi sud“. Druga odredba je – član 2. stav 2. Zakona o radu, po kojoj se odredbe tog zakona, kao matičnog, primenjuju i na zaposlene u državnim organima ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Stoga, kada se zaštita ne može ostvariti kod Upravnog suda po posebnim propisima o upravnom sporu, ostaje da se ostvari po opštim propisima o zaštiti prava pred osnovnim sudom u radnom sporu.

Problem postoji i u vezi sa samom presudom koja se donosi u upravnom sporu. Njena izreka sadrži samo iskaz o poništavanju osporenog pojedinačnog akta. U njoj nema nalaganja činidbe radi uspostavljanja ranijeg stanja. Zato i u presudama kojima se poništava rešenje o prestanku radnog odnosa nema naloga da poslodavac službenika vrati na rad. Kako se u postupku prinudnog izvršenja sprovode samo presude kojima se nalaže izvršenje određene činidbe (član 32. st. 1. i 2. Zakona o izvršnom postupku), odsustvo iskaza o vraćanju tužioca na rad može da dovede do komplikacija kada poslodavac ne pristane da uspostavi ranije stanje. Uspostavljanje ranijeg stanja vraćanjem službenika na rad jeste u suštini naturalna naknada štete prouzrokovane odlukom o prestanku radnog odnosa, a Upravni sud, po članu 45. Zakona o upravnim sporovima, može da odlučuje i o zahtevu za naknadu štete ako utvrđeno činjenično stanje pruža pouzdani osnov za to. Činjenično stanje koje je dovelo do poništavanja odluke o prestanku

14 R. Urošević, *Upravnosudska zaštita prava državnih službenika*, Izbor sudske prakse, broj 7–8/2011, str. 13–16; *Tužba zbog ćutanja uprave u radnim sporovima*, zbornik Zaštita prava iz oblasti rada, Glosarijum, Beograd 2011, str. 11–127.

radnog odnosa uvek je pouzdan osnov za vraćanje državnog službenika na rad. Naravno, ako on, u smislu člana 191. Zakona o radu, takav zahtev postavi. – Sve ovo važi i za presudu u sporu o poništavanju rešenja koje se odnosi na raspoređivanje, odnosno premeštaj državnog službenika na drugo radno mesto.

3) Zaštita prava pred privrednim sudom – Zaštitu prava pred ovim sudom ostvaruju lica koja su bila zaposlena ili su još zaposlena kod poslodavca u stečaju ili likvidaciji. To čine na osnovu člana 25. stav 4. Zakona o uređenju sudova po kome privredni sudovi u prvom stepenu sude u sporovima „povodom stečaja i likvidacije“.

Ako je spor započet ranije, dok poslodavac nije bio u stečaju ili likvidaciji, postupak kod osnovnog suda mora biti prekinut danom otvaranja stečaja ili likvidacije, na osnovu člana 214. tačka 5. Zakona o parničnom postupku. Istovremeno sa prekidom postupka, mora da usledi oglašavanje osnovnog suda nenadležnim za dalje suđenje i dostavljanje predmeta privrednom sudu, koji će nastaviti da sudi kad stečajni upravnik, odnosno pravni sledbenik, preuzme postupak ili kada ih sud, na predlog protivne strane, pozove da to učine. U tom postupku, tužilac mora da prijavi sva svoja potraživanja, čak i ona za koja ima izvršnu ispravu.

Ako je do spora došlo posle otvaranja stečaja ili likvidacije, tužba se privrednom sudu podnosi u roku za pokretanje radnog spora.

Kada se predmet spora odnosi na prijavljeno potraživanje koje je osporeno, mora se u roku od osam dana pokrenuti parnični postupak radi njegovog utvrđivanja.

Ovi sporovi se rešavaju primenom Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku, u uslovima određenim propisima o stečaju, odnosno likvidaciji.¹⁵

Nezadovoljna strana može prvostepenu presudu pobijati žalbom koja se podnosi Privrednom apelacionom sudu po članu 26. stav 1. Zakona o uređenju sudova.

I u radnim sporovima koje rešava privredni sud, revizija je dopuštena samo u predmetima o zasnivanju, postojanju i prestanku radnog odnosa (član 439. ZPP).

Trgovinski sudovi (kao prethodnici privrednih) zanemarivali su predmete u radnim sporovima koji su imali isključivo statusni karakter, jer su

15 G. Ajnšpiler-Popović, *Praksa Višeg trgovinskog suda u rešavanju poststečajnih radnih sporova*, zbornik Zaštita prava iz radnog odnosa, Glosarijum, Beograd 2008, str. 91–113; *Informacija o praksi Višeg trgovinskog suda u rešavanju stečajnih radnih sporova*, zbornik Izbori, ostvarivanje i zaštita prava iz radnog odnosa, Glosarijum, Beograd 2009, str. 67–95; *Praksa Višeg trgovinskog suda u rešavanju stečajnih radnih sporova*, zbornik Zaštita prava iz radnih odnosa, Glosarijum, Beograd 2010, str. 101–125.

nastavljali prekinut postupak samo kada su se zahtevi odnosili na zaradu i druga lična primanja. Privredni sudovi (kao sukcesori trgovinskih) ne bi trebalo da tako postupaju, jer svaki započeti radni spor u kome je došlo do prekida postupka zbog otvaranja stečaja ili likvidacije (pa i čisto statusni), morao bi da bude okončan presudom, ma kakva ona bila.

4) **Zaštita pred Ustavnim sudom** – Rekvizit zaštite prava pred ovim sudom jeste – ustavna žalba. Prema članu 170. Ustava Republike Srbije,¹⁶ ovu žalbu može podneti svako kome je pojedinačnim aktom ili radnjom državnog organa ili organizacije kojoj su poverena javna ovlašćenja, povređena ili uskraćena ljudska i manjinska prava i slobode zajamčena Ustavom, ako su iscrpljena ili nisu predviđena druga pravna sredstva za njihovu zaštitu.¹⁷

Ovo pravno sredstvo može biti na raspolaganju i zaposlenom ako mu budu povređena ili uskraćena prava i slobode iz člana 60. Ustava, a ona se tiču: prava na rad, slobode izbora rada, dostupnosti svih radnih mesta pod jednakim uslovima, poštovanja dostojanstva ličnosti na radu (naročito ako su ugrožena diskriminacijom ili zlostavljanjem), bezbednih i zdravih uslova rada, zaštite na radu, ograničenog radnog vremena, dnevnog i nedeljnog odmora, plaćenog godišnjeg odmora, pravične naknade za rad (zarada, odnosno plata i druga primanja) i pravne zaštite za slučaj prestanka radnog odnosa. Ova prava i slobode su neotuđivi, jer ih se radnik ne može odreći i kada bi hteo. Baš zato i uživaju zaštitu Ustavnog suda.

Postupak zaštite pokreće se ustavnom žalbom a uređen je odredbama čl. 82. do 92. Zakona o Ustavnom sudu.¹⁸ Ustavna žalba može se podneti kada je ispunjen jedan od tri uslova: 1) da su iscrpljena sva predviđena pravna sredstva; 2) da pravna sredstva nisu uopšte predviđena i 3) da je zakonom isključeno pravo na zaštitu kod redovnog suda. Zakon o Ustavnom sudu je (članom 82) ove uslove preuzeo, s tim što je, modifikujući prvi uslov, odredio da se ustavna žalba može podneti i kada nisu iscrpljena sva pravna sredstva ukoliko je „podnosiocu žalbe povređeno pravo na suđenje u razumnom roku“. Time je iscrpljenost pravnih sredstava izjednačena sa njihovom nedelotvornošću.

Ustavna žalba se podnosi u roku od 30 dana od dana dostavljanja osporenog pojedinačnog akta ili preduzimanja osporene radnje. Ako Ustavni sud nađe da je žalba osnovana, on svojom odlukom: 1) poništava

16 „Službeni glasnik RS“, br. 98/06.

17 D. Slijepčević, *Ustavna žalba u funkciji zaštite prava iz radnog odnosa*, zbornik Izbori, ostvarivanje i zaštita prava iz radnih odnosa, Glosarijum, Beograd 2009, str. 1–66; *Ustavna žalba u sferi radnih odnosa*, zbornik Zaštita prava iz oblasti rada, Glosarijum, Beograd 2011, str. 48–71.

18 „Službeni glasnik RS“, br. 109/07.

osporeni pojedinačni akt, odnosno zabranjuje dalje vršenje osporene radnje; 2) naređuje preduzimanje radnji radi saniranja povređenih ustavnih prava i sloboda; 3) nalaže da se u određenom roku uklone nastale štetne posledice.

Prvo ovlašćenje omogućuje Ustavnom sudu da poništi i pravnosnažnu sudsku odluku, čak i kada ju je doneo Vrhovni kasacioni sud, najviši organ sudske vlasti. Čineći to, Ustavni sud i sâm proizvodi neustavne odluke. A evo zašto. Sudsku vlast vrše sudovi. Oni su, po članu 142. stav 2. Ustava, u svom radu samostalni i nezavisni, a sude na osnovu Ustava, zakona i drugih opštih akata. Zbog ovakvog položaja sudova, Ustav je, u članu 145. st. 3. i 4, predvideo da sudske odluke „ne mogu biti predmet vansudske kontrole“, pa ih „može preispitivati samo nadležni sud u zakonom propisanom postupku“. Ustavni sud ne pripada nomenklaturi sudske vlasti. On je, po članu 166. Ustava, takođe samostalan i nezavisan državni organ, ali – u kontroli ustavnosti zakonodavne vlasti.¹⁹ Zato se i razlikuje od organa sudske vlasti. Dok sudovi uvek sude na osnovu propisa, Ustavni sud uglavnom sudi sâmim propisima (ocenjajući njihovu ustavnost ili zakonitost), a samo kada je posebno predviđeno – sude na osnovu njih. Organi sudske vlasti predviđeni su Zakonom o uređivanju sudova. Organ kontrole ustavnosti uređen je Zakonom o Ustavnom sudu. Ovo ukazuje da Ustavni sud nije deo sudske vlasti, a čim je van nje ne može da kontroliše validnost sudskih odluka. To može samo sud višeg, odnosno najvišeg stepena. Poništavajući pravnosnažne sudske odluke sudova, uključujući i odluke Vrhovnog kasacionog suda, on izlazi iz okvira svoje ustavne nadležnosti, narušavajući član 143. stav 4. Ustava, po kome je Vrhovni kasacioni sud najviši sud u Republici.²⁰ Zato bi se Ustavni sud mogao pozabaviti i ustavnošću odredbe člana 89. stav 2. Zakona o Ustavnom sudu.

Naravno, sve ovo ne znači da Ustavni sud, u kontroli ustavnosti, ne bi mogao konstatovati da je pravnosnažnom sudskom odlukom bilo kog suda, pa i najvišeg, povređeno Ustavom zajemčeno pravo ili sloboda. Ali, bez poništavanja odluke. Tako radi i Evropski sud za ljudska prava.

5) Zaštita prava pred Evropskim sudom za ljudska prava – Ustavni sud nije krajnja instanca zaštite. To je Evropski sud za ljudska prava u Strazburu, kao organ Saveta Evrope. Srbija je članica tog saveta. Ovaj sud rešava predmete koji se odnose na primenu i tumačenje Evropske

19 R. Marković, *Ustavno pravo i političke institucije*, Službeni glasnik, Beograd 1995, str. 635–643; S. Vučetić, *Uloga Ustavnog suda u procesu tranzicije u Srbiji*, zbornik Ustavnog suda Srbije – u susret novom ustavu, Beograd 2004, str. 13–19.

20 Z. Ivošević, *Mogu li se ustavnom žalbom pobijati sudske odluke*, objavljeno pod naslovom „Vređanje člana 145“, list Danas, 24. jul 2009. godine; P. Trifunović, *Može li Ustavni sud da poništi sudsku odluku*, Izbor sudske prakse, broj 11/2009, str. 5–11.

konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, sa svim njenim protokolima.²¹

Postupak se pokreće predstavkom, ukoliko je povređeno neko Konvencijom priznato pravo, a ono se, kada je reč o sferi rada, može odnositi na: diskriminaciju, zlostavljanje, ropski ili prinudni rad, okupljanje, udruživanje, slobodu misli i izražavanja, pravično suđenje, suđenje u razumnom roku, nedelotvornost pravnog leka i slično.

Predstavka se podnosi protiv države Srbije, a nju zastupa stalni državni zastupnik.

Da bi predmet bio uzet u rad, potrebno je da je podnosilac predstavke iscrpeo sva unutrašnja pravna sredstva i da je predstavku podneo u roku od šest meseci od presude donesene u krajnjoj instanci. U suprotnom je – ne prihvata. Ipak, oglasiće je prihvaćenom i kada ovi uslovi nisu ispunjeni, ako nađe da suđenje pred unutrašnjim sudom nije okončano u razumnom roku, odnosno da unutrašnja pravna sredstva nisu bila delotvorna.

Kada je predmet uzet u rad, sudsko veće sprovodi postupak predviđen Poslovníkom. Pošto uspostavi komunikaciju sa Vladom, odredi sudiju izvestioca, pribavi i proveri potrebne podatke, održi sednicu, a po potrebi i javnu raspravu, nadležno veće (postupajuće ili Veliko) pristupa donošenju presude.

Presudom se utvrđuje da li je ili nije došlo do povrede Konvencije, odnosno njenih protokola, a ako jeste – navodi se o kojim povredama, odnosno odredbama je reč. Valja naglasiti da se odluka unutrašnjeg suda ne poništava. Ali, ako sud utvrdi da je došlo do povrede Konvencije, odnosno njenog protokola, sud, na zahtev podnosioca predstavke, može odrediti pravično zadovoljenje u vidu određene novčane naknade koju je država dužna da isplati podnosiocu predstavke.

5. Inspekcijska zaštita

Inspekcijsku zaštitu pruža Inspektorat rada u sastavu Ministarstva za rad i socijalnu politiku. Njegov prevashodni zadatak jeste da vrši nadzor nad primenom propisa o radu. Inspektorat ima dislocirane područne jedinice u sedištimu upravnih okruga. U njima su i inspektori rada koji vrše neposredni inspekcijski nadzor. Oni su ovlašćeni da: 1) nalažu otklanjanje povrede propisa, opštih akata i ugovora o radu; 2) pokreću prekršajni postupak protiv poslodavca i odgovornih lica; 3) odlažu izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Ovo poslednje ovlašćenje je i u funkciji zaštite prava zaposlenog. Prema članu 271. stav 1. Zakona o radu, inspektor rada donosi rešenje o od-

21 D. Popović, *Evropski sud za ljudska prava*, Službeni glasnik, Beograd 2008.

laganju izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu kada su kumulativno ispunjeni sledeći uslovi: 1) da je tim rešenjem očigledno povređeno pravo zaposlenog; 2) da je zaposleni protiv tog rešenja podneo tužbu u radnom sporu i 3) da je zaposleni podneo zahtev za odlaganje izvršenja u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe. Kada su ovi uslovi ispunjeni, inspektor je, po članu 271. stav 3. Zakona o radu, dužan da donese rešenje o odlaganju izvršenja, najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva. Ovo rešenje, po članu 272. Zakona o radu, može se pobijati žalbom koja se u roku od osam dana od dana dostavljanja podnosi resornom ministru. Žalba nema suspenzivno dejstvo, a ministar je dužan da odluku o žalbi donese u roku od 15 dana od dana njenog prijema.

Protiv konačnog rešenja donesenog po zahtevu za odlaganje izvršenja ne može se voditi upravni spor, jer je sudska zaštita povodom rešenja o otkazu ugovora o radu obezbeđena u radnom sporu.

§2. ZAŠTITA KOLEKTIVNIH PRAVA

Kolektivna prava uživaju sporazumno, arbitražnu i sudsku zaštitu.

1. Sporazumna zaštita

Sporazumna zaštita kolektivnih prava uređena je Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova. Prema članu 2. stav 1. ovog zakona, kolektivnim sporom smatra se spor povodom: 1) zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora; 2) primene opšteg akta o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, poslodavaca i sindikata; 3) ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje; 4) štrajka; 5) ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, u skladu sa zakonom. Postupak sporazumne zaštite vodi se pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova.²²

Postupak pokreću strane u sporu predlogom koji može biti zajednički ili pojedinačni. Pojedinačni predlog se dostavlja drugoj strani da se u roku od tri dana sa njim saglasi ili ne saglasi. Bez obostrane saglasnosti, ovog postupka – nema. Međutim, preostaju arbitražna i sudska zaštita.

Strane u sporu zajednički predlažu miritelja. Ako ga ne odrede sporazumno, određuje ga direktor Agencije. Miritelj može biti samo lice iz Imenika Agencije. U Imenik ulaze samo lica koja, putem javnog oglasa, budu izabrana da budu miritelji. Njihov mandat traje četiri godine i mogu ponovo biti imenovani.

22 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 292–294.

Postupak vodi miritelj, zajedno sa predstavnicima strana u sporu. Miritelj i predstavnici strana u sporu čine – odbor za mirenje. Odborom predsedava miritelj. On u roku od tri dana od dana prijema predloga zakazuje raspravu i o tome obaveštava strane u sporu. Strane u sporu dužne su da svog predstavnika imenuju najkasnije do dana zakazane rasprave. Ako to ne učine, postupak mirenja vodi samo miritelj, u neposrednom kontaktu sa stranama u sporu.

Miritelj otvara i vodi raspravu. U njoj učestvuju predstavnici strana u sporu koji, kao članovi odbora, iznose svoje stavove i predloge. Miritelj ima pravo i da odvojeno, van rasprave, prikuplja informacije i podatke od predstavnika strana u sporu. Po zaključenju rasprave miritelj sastavlja preporuku o načinu rešavanja spora i dostavlja je, sa obrazloženjem, predstavnicima strana u sporu sa kojima je u odboru. Preporuka se može usvojiti samo jednoglasno. Ako je odbor ne izgleda u roku od pet dana od zaključenja rasprave, miritelj preporuku može dostaviti neposredno stranama u sporu. Ali, ona se i tada može usvojiti samo jednoglasno.

Ako preporuka bude usvojena, strane u sporu zaključuju sporazum o načinu rešavanja spora. Kada se sporazum odnosi na sporno pitanje pri zaključivanju, izmeni ili dopuni kolektivnog ugovora, on postaje njegov sastavni deo. Kada se sporazum odnosi na primenu kolektivnog ugovora, on dobija snagu sudskog poravnjanja, a to znači i kapacitet izvršne isprave u smislu člana 30. stav 1. Zakona o izvršnom postupku, pa obaveza iz tog sporazuma može biti i predmet prinudnog izvršenja.

Rad odbora za mirenje ograničen je na 30 dana.

2. Arbitražna zaštita

Arbitražnu zaštitu kolektivnih prava predviđa Zakon o radu, razgraničavajući sporove povodom zaključenja od sporova povodom primene kolektivnih ugovora.²³

1) Arbitražna zaštita povodom zaključivanja kolektivnih ugovora – Ako se u toku pregovora za zaključenje ili izmenu i dopunu kolektivnog ugovora ne postigne sporazum o nekom pitanju, učesnici u pregovaranju mogu, po članu 254. stav 2. Zakona o radu, obrazovati arbitražu u roku od 45 dana od započinjanja pregovora. Ovde je reč o interesnom (a ne pravnom) sporu, koji nastaje u procesu stvaranja prava.

23 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 294–295; Z. Ivošević i M. Ivošević, *Komentar Zakona o radu*, Službeni glasnik, Beograd 2007, str. 479, 480. i 492–494.

Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže utvrđuju učesnici kolektivnog pregovaranja. Ako to nisu učinili prethodnim kolektivnim ugovorom, zaključuju prethodni pisani sporazum.

Sastav, zbog mogućnosti podele glasova, treba da obrazuje neparan broj članova arbitraže. Svaka strana treba da ima podjednak broj članova a predsednika treba da odrede obe strane. Dovoljno je da arbitraža ima predsednika i dva člana.

Način rada treba da bude zasnovan na načelima usmenosti, neposrednosti, urednog pozivanja, obostranog izjašnjavanja, slobodne ocene dokaza, materijalne istine i drugim principima demokratske procedure.

Dejstvo odluka mora biti prilagođeno karakteru spora. Pošto je ovde reč o interesnom sporu, odluka bi trebalo da sadrži dva iskaza: o tome kako glasi pravna norma i o tome da ona postaje sastavni deo kolektivnog ugovora.

Arbitraža mora da postupa hitno, jer rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

2) Arbitraža povodom primene kolektivnog ugovora – Ova arbitraža predviđena je članom 265. st. 1, 2. i 3. Zakona o radu. Ona rešava sporove koji nastaju u izvršavanju kolektivnog ugovora. Tu je reč o pravnom (a ne interesnom) sporu.

Kada dođe do povrede prava utvrđenog kolektivnim ugovorom, učesnici tog ugovora mogu obrazovati arbitražu u roku od 15 dana od nastanka spora.

Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.

Sastav treba da bude neparan. Svaka strana treba da ima jednak broj članova a predsednika treba da odrede obe strane. Dovoljno je da arbitraža ima predsednika i dva člana.

Način rada treba da bude zasnovan na načelima usmenosti, neposrednosti, urednog pozivanja, obostranog izjašnjavanja, slobodne ocene dokaza, materijalne istine i drugim principima demokratske procedure.

Arbitražna odluka obavezuje obe strane kolektivnog ugovora. Ali, ako jedna strana odbije da postupi po toj odluci, valja imati u vidu da ona nije izvršna isprava u smislu člana 30. Zakona o izvršnom postupku. I u tom slučaju preostaje sudska zaštita.

3. Sudska zaštita

Prema članu 23. stav 1. tačka 8. Zakona o uređenju sudova, rešavanje kolektivnih sporova u prvom stepenu spada u nadležnost višeg suda. Taj sud će pristupiti rešavanju ovog spora samo ako prethodno nije rešen

pred arbitražom. Ove sporove u drugom stepenu rešava apelacioni sud, po članu 24. stav 1. tačka 1. Zakona o uređenju sudova. Sudska zaštita kolektivnih prava može se odnositi na zaključenje i primenu kolektivnog ugovora.²⁴

1) Rešavanje sporova povodom zaključenja kolektivnog ugovora – Sudska zaštita u ovim sporovima uređena je posebnim odredbama čl. 440. do 445. Zakona o parničnom postupku, odnosno u odredbama čl. 442. do 447. novog Zakona o parničnom postupku koji stupa na snagu 1. februara 2012.²⁵

Sporovi povodom zaključenja kolektivnog ugovora imaju interesni (a ne pravni) karakter, jer nastaju u procesu kolektivnog pregovaranja, pre nastanka ugovora kao izvora prava.

Posebne odredbe Zakona o parničnom postupku određuju: 1) da je sudska zaštita moguća ukoliko spor nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže; 2) da se prilikom određivanja rokova i ročišta vodi računa o potrebi hitnog rešavanja spora; 3) da se rok za izvršenje činidbe određuje presudom, u zavisnosti od složenosti spora; 4) da rok za žalbu iznosi osam dana; 5) da je revizija uvek dozvoljena.

Ono o čemu sud odlučuje, nažalost, nije određeno. Ipak, može se odrediti na osnovu karaktera spora. Pošto je ovo interesni spor, odluka suda treba da sadrži dva iskaza: iskaz o sadržini pravne norme kojom se rešava sporno pitanje i iskaz da ta norma postaje sastavni deo kolektivnog ugovora.

U svemu ostalom, primenjuju se opšte odredbe Zakona o parničnom postupku.

2) Rešavanje sporova povodom primene kolektivnog ugovora – Rešavanje ovih sporova nije uređeno na poseban način. Zato se oni rešavaju primenom opštih odredaba Zakona o parničnom postupku. To je i logično, jer je ovde reč o pravnim (a ne interesnim) sporovima.

II. ZAŠTITA PRAVA PO OSNOVU RADA VAN RADNOG ODNOSA

Rad van radnog odnosa uređen je odredbama čl. 197. do 202. Zakona o radu. Takav rad je moguć na osnovu: 1) ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova; 2) ugovora o delu; 3) ugovora o zastupanju

24 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 296–298.

25 „Službeni glasnik RS“, br. 72/11.

i posredovanju; 4) ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju; 5) ugovora o dopunskom radu. Ovo su fleksibilni oblici rada jer se lakše uspostavljaju i prekidaju. Ali, i kada se ti ugovori zaključe, radnik stiže određeni radnopravni status, koji mu obezbeđuje da ostvaruje zakonom i ugovorom predviđena prava.²⁶

U slučaju povrede ovih prava, radnik dolazi u stanje potrebe da ih štiti. Ali, tada se suočava sa istinom da su mu mogućnosti manje nego kod povrede prava iz radnog odnosa. Radnici koji rade van radnog odnosa nemaju status zaposlenih, jer je, po članu 5. stav 1. Zakona o radu, taj status rezervisan samo za fizička lica koja su zasnovala radni odnos. Otuda oni ostvaruju individualna ali ne i kolektivna prava. Kada su im prava po osnovu rada povređena, ostvaruju samo sudsku zaštitu. Sporazumnu i arbitražnu zaštitu ne ostvaruju, jer nju uživaju samo lica u radnom odnosu.

Sporovi iz rada van radnog odnosa tretiraju se kao građanskopravni (a ne radni) sporovi. Za njihovo rešavanje u prvom stepenu nadležan je osnovni sud, na osnovu člana 22. stav 2. Zakona o uređenju sudova. O žalbama na njegove odluke rešava, po članu 24. stav 1. tačka 3. istog zakona, apelacioni sud. Odluke tog suda mogu se pobijati revizijom, kao i u svakom građanskom predmetu.

Ovi sporovi se rešavaju primenom opštih odredaba Zakona o parničnom postupku. Posebne odredbe za sporove iz radnog odnosa (čl. 434–439. ZPP) ne važe, jer taj odnos ovde nije uspostavljen.

Pošto su fleksibilni oblici rada sve učestaliji, položaj radnika koji rade van radnog odnosa treba unaprediti, i u pogledu statusa i u pogledu zaštite.

Pojam zaposlenog iz člana 5. stav 1. Zakona o radu valja proširiti i na lica koja rade van radnog odnosa. To bi im omogućilo sindikalno organizovanje i delovanje, po odredbama čl. 206. do 214. Zakona o radu. Samim tim, postala bi im dostupna i kolektivna prava po osnovu rada, koja lica u radnom odnosu već imaju.

Uključivanje lica koja rade van radnog odnosa u pojam zaposlenog unapredilo bi njihov položaj i u sferi zaštite prava, pa bi im se otvorili putevi sporazumne i arbitražne zaštite. Što se sudske zaštite tiče, ona bi i za lica u radnom odnosu i za lica koja rade van radnog odnosa morala biti ista. To podrazumeva da se primena posebnih pravila o rešavanju radnih sporova proširi i na lica koja rade van radnog odnosa. Dok tako ne bude, lica o kojima je reč neće, recimo, moći da koriste mehanizme

26 Z. Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union i Službeni glasnik, Beograd 2009, str. 299–307; Z. Ivošević i M. Ivošević, *Komentar Zakona o radu*, Službeni glasnik, Beograd 2007, str. 415–425.

zaštite od diskriminacije i zlostavljanja na radu, koje lica u radnom odnosu već koriste.

Velike razlike u položaju lica koja rade u radnom odnosu i van njega upozoravaju da propisi o radu još nisu usklađeni sa članom 1. Ustava, koji insistira na socijalnoj pravdi.

III. ZAŠTITA PRAVA FUNKCIONERA

Funkcioneri su lica koja obavljaju javnu funkciju, kao što su: narodni poslanici, predsednik Republike, sudije Ustavnog suda, članovi Vlade, sudije, javni tužioci, zamenici javnih tužilaca i druga lica koja bira Narodna skupština ili postavlja Vlada. Isti položaj imaju i lica koja obavljaju javnu funkciju, po posebnim propisima o teritorijalnoj autonomiji i lokalnoj samoupravi.

Član 2. stav 2. Zakona o državnim službenicima stavlja do znanja da ova lica nisu državni službenici. A šta jesu? Jesu – javni funkcioneri zato što obavljaju državnu ili drugu (pokrajinsku, gradsku ili opštinsku) javnu funkciju. U leksičkom smislu, pojam funkcije je uopšten i označava – delovanje, delatnost, dužnost, službu, radnju, posao.²⁷ U političkom jeziku, pod funkcijom se podrazumeva vršenje određene izborne javne aktivnosti u političkoj organizaciji, predstavničkom organu, radnoj organizaciji ili upravi.²⁸ U pravnoj nauci, funkcija se shvata kao delatnost, odnosno aktivnost vršenjem određenog poziva ili službe, zadatak ili grupa zadataka, uloga ili uticaj koji neko vrši u državnoj vlasti, društvenim odnosima ili javnom životu i pravosuđu.²⁹

Funkcija se ne ugovara niti stiče. Ona se poverava i vrši mandatom koji traje određeno vreme. Po isteku tog vremena, mandat se može obnoviti ako zakonom nije drukčije određeno.

Prema članu 53. Ustava, građani imaju pravo da učestvuju u upravljanju javnim poslovima i da pod jednakim uslovima stupaju na javne funkcije. Ti jednaki uslovi tiču se prava poslovno sposobnih državljana Srbije da biraju i budu birani na slobodnim izborima, kojima se funkcije i poveravaju (član 52. Ustava).

Pošto je zakonom određeno da funkcioneri nisu državni službenici, oni, dok im mandat traje, nisu u radnom odnosu već „na funkciji“. Ali, oni imaju i „prava po osnovu rada“, koja se odnose na: radno vreme, odmore, odsustva, platu, naknadu plate, zaštitu na radu, obavezno socijalno osigu-

27 *Leksikon* Jugoslovenskog leksikografskog zavoda, 1994, str. 299.

28 *Mala politička enciklopedija*, Savremena administracija, Beograd 1966, str. 330.

29 *Pravna enciklopedija*, Savremena administracija, Beograd 1985, str. 405.

ranje i sve što čini sadržinu radnog odnosa.³⁰ Na ovakav položaj javnih funkcionera prvi put je ukazao Ustavni sud Jugoslavije, odlukama U. broj 257/86 i U. broj 332/86 od 25. marta 1987. godine.

Funkcioner kome je povređeno pravo po osnovu rada ostvaruje prvo-stepenu zaštitu kod osnovnog suda, na osnovu člana 22. stav 2. Zakona o uređenju sudova, koji se odnosi na rešavanje građanskopravnih sporova. Drugostepenu zaštitu, po članu 24. stav 1. tačka 3. istog zakona, ostvaruje kod apelacionog suda.

Funkcioneru kome je povređeno pravo po osnovu mandata, zaštitu prava pružaju Ustavni sud, Vrhovni kasacioni sud i viši sud. Izborne sporove rešava Ustavni sud, osim kada su u pitanju: 1) sporovi po žalbama protiv odluka Republičke izborne komisije i izborne komisije autonomne pokrajine koje, po Zakonu o izboru narodnih poslanika³¹, odnosno Odluci o izboru poslanika u Skupštinu AP Vojvodina, rešava Vrhovni kasacioni sud (ranije Vrhovni sud); 2) sporovi po žalbama protiv odluka lokalnih izbornih komisija koje, po Zakonu o lokalnim izborima,³² rešava viši sud (ranije okružni sud).

U slučajevima povrede mandata, kada nije predviđeno ili iscrpljeno redovno pravno sredstvo, zaštitu pruža Ustavni sud u postupku po ustavnoj žalbi.

IV. ZAŠTITA PRAVA DIREKTORA I DRUGIH ORGANA POSLOVOĐENJA

Organ poslovođenja rukovodi organizacijom i radom pravnog lica. Njegov najčešći naziv je (generalni) direktor, ali postoje i drugi nazivi: upravnik (pozorišta ili biblioteke), dekan (fakulteta), rektor (univerziteta), predsednik (udruženja), generalni sekretar (sportskog saveza) itd. U ovoj prilici sve te organe zvaćemo jednako – direktor.

Direktor može da obavlja dužnost poslovnog organa u radnom odnosu i van radnog odnosa.³³

Ako radni odnos zasnuje, direktor zaključuje ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme, pošto mu nadležni organ prethodno poveri

30 Z. Ivošević, *Komentar Zakona o radnim odnosima u državnim organima*, Savremena administracija, Beograd 1992, str. 421–423.

31 „Službeni glasnik RS“, br. 35/00, 57/03 – odluka USRS, 72/03 – dr. zakon, 75/03 – ispr. dr. zakona, 18/04, 101/05 – dr. zakon, 85/05 – dr. zakon, 28/11 – odluka US, 36/11 i 104/09 – dr. zakon.

32 „Službeni glasnik RS“, br. 129/07, 34/10 – odluka US i 54/11.

33 Z. Ivošević, *Radnopravni položaj direktora*, zbornik Zaštita prava iz oblasti rada, Glo-sarijum, Beograd 2011, str. 207–210.

mandat poslovnog organa. Kada radni odnos zasnuje na neodređeno vreme, ostaje u tom odnosu i po isteku mandata, s tim što preuzima poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi. Kada radni odnos zasnuje na određeno vreme, ono se meri trajanjem mandata, s tim što mu, po njegovom isteku, prestaje i dužnost i radni odnos.

Ako radni odnos ne zasnuje, direktor zaključuje ugovor o menadžmentu, pošto mu nadležni organ prethodno poveri mandat poslovnog organa. Mandat i ugovor traju jednako, pa sa prestankom mandata prestaje i ugovor. U ovom statusu direktor ostvaruje prava po osnovu rada, koja se ne razlikuju od prava po osnovu radnog odnosa.

Kada je direktoru povređeno pravo po osnovu mandata, tačnije povodom imenovanja i razrešenja, zaštitu u prvom stepenu pružaju: 1) viši sud, na osnovu člana 23. stav 1. tačka 8. Zakona o uređenju sudova, kad mandat vrši u svim pravnim licima osim privrednih društava; 2) privredni sud, na osnovu člana 25. stav 1. tačka 3. istog zakona, kad mandat vrši u privrednim društvima. U prvom slučaju, o žalbama odlučuje apelacioni sud, a u drugom – Privredni apelacioni sud.

Kada je direktoru povređeno pravo po osnovu radnog odnosa, odnosno rada, zaštitu pruža osnovni sud, na osnovu člana 22. stav 3. Zakona o uređenju sudova, bez obzira na to u kom se pravnom licu vrši mandat poslovnog organa. Drugostepeni sud je uvek – apelacioni sud.

DIVISION AND ISSUES OF JURISDICTION OVER PROTECTION OF LABOR RIGHTS

Zoran Ivošević

SUMMARY

Employment has different forms: some people are full time employees, some work freelance, some are government officials and some have mandates in bodies of corporate management. All of them can have their labor rights violated at some point, in which case they can seek protection from some competent institution.

Individual labor rights are protected at the workplace, in actions before the Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes, Solidarity Fund, lower courts, administrative, commercial, constitutional courts or the European Court of Human Rights, as well as in a proceeding before the work inspection. Collective labor rights are protected in actions before the Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes, arbitration or higher courts.

Labor rights for freelance workers are protected in actions before basic courts, without application of special rules related to labor disputes.

The Constitutional Court protects labor rights of government officials. If a decision of an Electoral Commission violates such rights, the Supreme Court of Cassation (grievances against decisions of the Electoral Commission of the Republic or the Electoral Commission of AP Vojvodina), or the Higher Court (grievances against decisions of the electoral commission of a local government body) has jurisdiction.

Labor rights of company directors and other senior management, related to their mandate, are protected by the Higher Court, and, in case of a business company, the Commercial Court. The Higher Court has exclusive jurisdiction over the protection of rights of corporate management.