

Родоје Брковић*

Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу

Мирјана Поповић**

Врховни касациони суд, Београд

ОСОБИНЕ ПРВОСТЕПЕНОГ ПАРНИЧНОГ ПОСТУПКА КОД ПОНИШТАЈА РЕШЕЊА О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ***

Сажетак

Спор ради поништаја решења о отказу представља један од индивидуалних радних спорова који је најчешћи у судској пракси. У нашем праву спорови из радних односа решавају се према општим правилима парничног поступка уз извесне специфичности које су прописане у посебној глави закона који уређује парнични поступак. Рад пред нама има за циљ да покаже колико су правила парничног поступка у овим споровима особена, да ли су довољна и делотворна за заштиту права у овим случајевима. Зато ће бити приказан пут правне заштите од подношења тужбе до закључења главне расправе са посебним освртом на ток поступка. Анализа приказаног поступка кроз законска решења и постојећу судску праксу

* Електронска адреса аутора: rbrkovic@jura.kg.ac.rs

** Електронска адреса ауторке: popovic.mirjana@yahoo.co.uk

*** Текст је преузет из докторске дисертације Мирјане Поповић, *Судска заштита запосленог од незаконитог отказа*, која је одбрањена 23.05.2019. године на Правном факултету Мегатренд Универзитета у Београду, делимично измењен и допуњен од стране оба аутора.

показаће да су општа правила парничног поступка применљива на радне спорове, али да је највећи проблем њихова (не) делотворност.

Кључне речи: радно право, запослени, послодавац, отказ, тужба, судски поступак

1. ТУЖБА

„Тужба је парнична радња којом се врши право на правну заштиту које представља једно процесно људско право, које је, као јавно субјективно право, признато и гарантовано Уставом.”¹
„То је писмено које садржи тврдњу титулара да му је право повређено и да му следује заштита у односу на туженог.”²

Обавезна садржина тужбе прописана је Законом о парничном поступку.³ У тужби ради поништаја решења о отказу уговора о раду тужилац наводи да је био у радном односу код туженог на основу уговора о раду на одговарајућим пословима. Као доказ за ову тврдњу тужилац доставља закључен уговор о раду. Затим укратко описује догађај који је довео до решења о отказу. Ако је примио решење о отказу, доставља га уз тужбу. Уколико то није случај, јер је избачен са посла, или је стављена забрана уласка у фирму послодавца или је на други начин онемогућен да настави са радом, на те околности предлаже извођење одређених доказа (најчешће саслушање сведока). Позивајући се на незаконитост решења, тужилац указује на пропусте послодавца у процедури доношења решења о отказу (најчешће: послодавац није доставио упозорење о постојању разлога за отказ; решење о отказу не садржи образложење; тужилац није учинио оно што му је стављено на терет; у случају отказа по основу технолошког вишка послодавац није применио критеријуме и слично). За ове тврдње тужилац предлаже извођење одређених доказа. Иако може, није у обавези да правно квалификује изнесене чињенице (да наведе правни

1) Гордана Станковић, *Грађанско процесно право, Парнично процесно право*, прва свеска, Ниш, 2007, стр. 328.

2) Обрен Станковић, Владимир Водинелић, *Увод у грађанско право*, Номос, Београд, 1996, стр. 230.

3) Члан 98 став 3 и чл. 192 став 2 Закона о парничном поступку – ЗПП, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014 и 87/2018.

основ захтева) јер је то задатак суда. После свега изложеног, тужилац поставља тужбени захтев – „свој предлог о томе како диспозитив пресуде треба да гласи”⁴.

У овако покренутој парници тужилац може поставити више захтева:⁵ 1. захтев за поништај решења о отказу као незаконитог; 2. захтев за враћање на рад; 3. Захтев за исплату накнаде штете у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајуће порезе и доприносе; 4. захтев за исплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Пожељно је да се у једној тужби сви захтеви који су повезани истим чињеничним и правним основом против истог туженог поднесу у једној парници. Правило да се сви захтеви из односа запослени–послодавац морају поднети у једној парници прописано је и француским Законом о раду у циљу избегавања бесконачних парница са новим захтевима.⁶ Овакву одредбу садржи и сада важећи Закон о парничном поступку (а садржали су га и претходно важећи закони) али као могућност, а не као обавезу.⁷

Обједињавање свих захтева у једној тужби повољно је и за тужиоца јер се на тај начин не излаже ризику да му буде одбачена тужба у погледу захтева за реинтеграцију, ако је такав захтев поставио по истеку рока од 60 дана за подношење тужбе или пак да буде усвојен захтев за накнаду штете на име изгубљених зарада само у последње три године (потраживање из радног односа застаревају у том року по члану 196. Закона о раду).

Суд је везан границама тужбеног захтева,⁸ па ако је тужилац пропустио да поред захтева за поништај решења о отказу постави и захтев за реинтеграцију, суд ће одлучити само

4) Гордана Станковић, *Грађанско процесно право, Парнично процесно право*, нав. дело, стр. 332.

5) Члан 191 став 1 Закона о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018).

6) Из извештаја саветника Michel Blatman, члана Социјалног већа Касационог суда, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10–11.9.2012, Copenhagen, Denmark, National report, стр. 32–40.

7) Према члану 197. Закона о парничном поступку у једној тужби тужилац може да истакне више захтева против истог туженог, ако су сви захтеви повезани истим чињеничним и правним основом.

8) Члан 3. став 1. ЗПП.

о постављеном захтеву – одлучиће о законитости решења о отказу, а не и о реинтеграцији јер таквог захтева нема, а није у обавези да о томе одлучује по службеној дужности.

Рок за подношење ове тужбе је 60 дана од дана достављања решења,⁹ односно сазнања за повреду права. „Сазнање” за повреду права најчешће се везује за фактичку радњу којом је повреда извршена, на пример: престанак рада код послодавца,¹⁰ одјава са осигурања,¹¹ избацивање са посла, забрана уласка код послодавца, озбиљна претња.

У питању је преклузиван рок, па његовим протеком странка губи право на судску заштиту. Овакво понашање се сматра одрицањем права на тужбу.¹² Последица пропуштања рока је одбацивање тужбе као неблаговремене и останак решења о отказу у правном животу са свим последицама које производе.

Рачунање рока подлеже правилима о роковима утврђеним Законом о парничном поступку.¹³

Тужба ради поништаја решења о отказу се, изузетно, може поднети и по протеку овог преклузивног рока у неколико случајева:

1. када је тужбу поднело лице које није способно за расуђивање јер преклузивни рокови не делују према овим лицима;¹⁴
2. када је тужба надлежном суду стигла после истека рока уколико је пре тог рока, услед незнања или очигледне омашке поднета ненадлежном суду;¹⁵

9) Члан 185. став 2, 3 и 4. ЗОР.

10) Пресуде Врховног касационог суда Рев2 1248/17 од 18.04.2018., Рев2 1087/16 од 22.03.2017.

11) Решење Врховног касационог суда Рев2 2855/17 од 07.12.2017.

12) Lammy Betten, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993, стр. 226.

13) Члан 103 став 4 ЗПП.

14) Решење Врховног суда Србије Рев 2517/92 од 02.07.1992. године и решење Врховног суда Србије Рев 2617/94 од 08.06.1994. године, наведено према Зоран Ивошевић, „Судска пракса у споровима из радних односа”, пракса Врховног суда Србије, прилог 2, Савремена администрација, 1999. година, Београд, стр. 149.

15) Решење Врховног суда Србије Рев 3744/92 од 19.11.1992. године, наведено према Зоран Ивошевић, „Судска пракса у споровима из радних односа”, нав. дело, стр. 148.

3. „у случају када се запослени одлучио за мирно решење спора пред арбитром”.¹⁶ С обзиром да за време трајања поступка пред арбитром запосленом мирује радни однос, а решење о отказу постаје извршно тек ако арбитар не донесе одлуку у законом одређеном року, рок за подношење тужбе суду рачуна се од дана када је решење о отказу постало извршно (једанаести дан од дана подношења захтева арбитру за споразумно решавање спора). У оваквој ситуацији тужилац у тужби мора навести и доставити доказе да је покушао решење спора пред арбитром, али да одлука није донета у законском року, те да од недоношења одлуке арбитра до подношења тужбе није протекао рок од 60 дана;

4. у случају погрешне правне поуке из решења о отказу „јер запослени не може бити жртва такве поуке па ако је тужбу поднео у року наведеном у поуци неће бити изложен дејству преклузије и када је рок одређен законом прошао.”¹⁷

2. НАДЛЕЖНОСТ СУДА

У споровима поводом престанка радног односа у првом степену надлежан је основни суд.¹⁸ О жалби изјављеној против одлуке основног суда одлучује апелациони суд.¹⁹ Врховни касациони суд одлучује о ванредним правним средствима изјављеним на одлуке судова.²⁰ Изузетно, спорови из радних односа настали у поступку стечаја или ликвидације решавају се пред привредним судом.²¹

Месна надлежност суда одређена је Законом о парничном поступку. Ако је у спору из радног односа тужилац запослени,

16) Члан 194. Закона о раду.

17) Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, „Службени гласник“, Београд, 2006, стр. 411.

18) Члан 22. став 3. Закона о уређењу судова – ЗУС, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2014 – др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – одлука УС, 87/2018 и 88/2018 – одлука УС..

19) Члан 24. став 1. тачка 3. ЗУС.

20) Члан 30. став 1. ЗУС.

21) Члан 25. став 4. ЗУС.

за суђење је поред суда који је опште месно надлежан за туженог²² надлежан и суд на чијем се подручју рад обавља или се обављао.²³

Избор суда (тзв. изборна надлежност) прописан је у корист тужиоца који тај избор врши подношењем тужбе једном од наведених судова. Он је неопозив, па ако је тужба стигла суду којем је упућена, тужилац се више не може користити привилегијом избора.²⁴ Поред опште и изборне надлежности, могућа је (допуштена) и тзв. уговорена надлежност. Странке се по Закону о парничном поступку могу споразумети о месној надлежности.²⁵ Клаузула о споразуму о месној надлежности најчешће се налази у уговору о раду. У случају да подноси тужбу према уговореној надлежности, запослени, као тужилац је у обавези да уз тужбу достави уговор о раду или споразум о уговореној надлежности ако споразум није саставни део уговора о раду.

Уколико тужилац поднесе тужбу суду који је опште месно надлежан за туженог, у тужби не мора наводити због чега је она поднета одређеном суду. Али ако користи изборну или уговорену надлежност, потребно је да то у тужби и наведе. Овакви наводи тужиоца нарочито су корисни код одлучивања о приговору туженог о месној ненадлежности суда (суд може одбити приговор као неоснован).

3. СТРАНKE У ПОСТУПКУ

„Термином странка у грађанском процесном праву означава се правни субјект, различит од суда, који тражи пружање правне заштите и правни субјект према коме се

22) У споровима против правних лица, опште месно надлежан је суд на чијем подручју се налази њихово седиште према извештају Агенције за привредне регистре (члан 40. став 2. ЗПП); ако је тужени физичко лице, месно је надлежан суд на чијем подручју тужени има пребивалиште, а ако нема пребивалиште у Републици Србији нити у некој другој држави, опште месно надлежан је суд на чијем подручју тужени има боравиште. Ако тужени поред пребивалишта има и боравиште у неком другом месту, а према околностима може да се претпостави да ће ту дуже време да борави, опште месно надлежан је и суд боравишта туженог (члан 39 ЗПП).

23) Члан 60 ЗПП.

24) Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2015, стр. 453.

25) Члан 65. ЗПП.

правна заштита пружа и остварује. У парничном поступку странке се означавају термином парничне странке, а с обзиром на њихову улогу у парници, парничне странке су тужилац и тужени.”²⁶

У спору ради поништаја решења о отказу на страни тужиоца налази се лице које је добило отказ, а на страни туженог послодавац.

Тужилац у поступку пред првостепеним и другостепеним судом може радње у поступку предузимати лично или преко пуномоћника. Пуномоћник према члану 85. став 2. Закона о парничном поступку може бити адвокат, крвни сродник у правој линији, брат, сестра или брачни друг, као и представник службе правне помоћи јединице локалне самоуправе, који је дипломирани правник са положеним правосудним испитом.²⁷ Пуномоћник запосленог у спору из радног односа може бити и представник синдиката чији је запослени члан, под условом да је дипломирани правник са положеним правосудним испитом.²⁸

Тужени као послодавац може бити физичко лице (најчешће предузетник) или правно лице. У случају да је тужени физичко лице на њега се примењују иста правила о предузимању радњи у поступку као и на тужиоца. Туженог који је правно лице заступа законски заступник. Законски заступници правних лица одређују се оснивачким актом или статутом. Заступник може у оквиру својих овлашћења дати другом лицу писмено пуномоћје за заступање правног лица. Пуномоћник правног лица може бити адвокат, као и дипломирани правник са положеним правосудним испитом који је у радном односу у том правном лицу.²⁹

У поступку по ванредним правним лековима, странке (и тужиоца и туженог) мора заступати адвокат, изузев ако је сама странка адвокат.³⁰

26) Гордана Станковић, *Грађанско процесно право, Парнично процесно право*, нав. дело стр. 132.

27) Члан 85. став 2 ЗПП.

28) Члан 85. став 3. ЗПП.

29) Члан 85. став 4. ЗПП.

30) Члан 85. став 6. ЗПП.

4. ТОК ПОСТУПКА

У поступку решавања радног спора примењују се општа правила парничног поступка уз извесне специфичности прописане у посебној глави Закона о парничном поступку (глава XXIX). „Специфична правила представљају незнатна одступања од општих процесних правила. Она се свде на мере којима је сврха убрзање поступка, спречавање насиља и отклањање ненадокнадиве штете.”³¹

Прва радња суда по пријему тужбе је њено претходно испитивање. У тој фази суд испитује да ли је потпуна, разумљива и да ли садржи све елементе које треба да садржи. Испитује се да ли је поднета стварно надлежном суду, постоје ли разлози за изузеће (нпр. странка је у сродству са судијом коме је додељен предмет), постојање страначке и парничне способности, да ли је тужба поднета благовремено. Суштина овог испитивања је да се утврди да ли постоје процесне претпоставке за наставак поступка или ће тужба већ у овом стадијуму бити одбачена. Пре доношења решења о одбацивању тужбе, суд је дужан да одржи рочиште на коме ће се тужиоцу омогућити да се изјасни о одбачају тужбе.³² Тужба се може одбацити и касније, у даљем току поступка, када суд на основу одговора на тужбу или извођењем одређених доказа утврди да нису испуњене све процесне претпоставке (нпр. утврди се да је тужба неблаговремена јер је од датума сазнања за повреду права до подношење тужбе протекао рок од 60 дана).

Постоји изузетак од правила да се тужба одмах одбацује ако је неразумљива и непотпуна, који је установљен у корист странке која нема пуномоћника. У тој ситуацији, суд враћа поднесак (тужбу) уз налог странци шта треба да исправи или допуни и оставља јој рок од 8 дана да то учини. Уколико странка тако поступи (исправи и/или допуни), сматра се да је поднесак поднет оног дана када је поднет први пут. Ако не буде враћен у одређеном року, према члану 101 Закона о парничном поступку сматра се повученим, а ако се врати без исправке, одбациће се.

31) Сениша Трива. *Грађанско процесно право и парнично процесно право*, Друго прерађено издање, Народне новине, Загреб, 1972, стр. 646.

32) Члан 294 ЗПП.

После испитивања, тужба се доставља на одговор туженом. У одговору на тужбу тужени је дужан да истакне процесне приговоре и да се изјасни да ли признаје или оспорава истакнути тужбени захтев. Ако оспорава тужбени захтев, одговор на тужбу мора да садржи и чињенице на којима заснива своје наводе и доказе којима се утврђују те чињенице.³³

Тужени (најчешће) истиче приговор месне ненадлежности суда јер тужилац обично користи своје право избора и тужбу подноси оном суду где се рад обављао (обично је то суд на чијем подручју тужилац има пребивалиште). У таквим ситуацијама судови се по истакнутом приговору оглашавају месно ненадлежним и предмет уступају суду који би био надлежан по изјављеном приговору (суд опште месне надлежности). Тај суд коме је претмет уступљен обично изазива сукоб надлежности. У тим ситуацијама суд који решава сукоб надлежности³⁴ одређује за суђење онај суд кога је тужилац изабрао. На овај начин се губи драгоцено време у поступку који практично није ни започет (некада ова процедура траје и по годину дана). Имајући у виду одредбе из Закона о парничном поступку које налажу хитност у решавању ових спорова, странке би требало да савесно користе своја права. Тужилац тако што би већ у тужби образложио зашто је подноси баш одређеном суду, а тужени тиме што не би (пошто је упознат да тужилац има право избора) улагао овакав приговор. Наравно, ту је и обавеза суда који је упознат са праксом код одређивања надлежности судова у радним споровима да на адекватан начин одлучи о оваквом приговору.

У одговору на тужбу, тужени (углавном) оспорава све наводе тужиоца и доставља своја писмена акта: упозорење о постојању разлога за отказ, решење о отказу, доказе да су ова писмена уручена тужиоцу и предлаже саслушање одређених лица на околност оправданих разлога за отказ или на друге околности које оспорава тужиоцу (све зависи од тога шта тужилац наводи у тужби).

Затим се заказује припремно рочиште. Идеја стадијума припремног рочишта је „да се главна расправа заврши на

33) Члан 298 став 1. и 2. ЗПП.

34) Чл. 24, 25 ЗУС.

једном рочишту”³⁵ односно да се „правна ствар доведе у стање које ће омогућити брз и несметан развој главне расправе”³⁶. Расправљање на припремном рочишту почиње излагањем тужбе и одговора на тужбу. Тужилац понавља наводе из тужбе и предлаже извођење доказа саслушањем странака, сведока, по потреби и вештачењем. Тужени остаје код својих навода за које предлаже извођење одређених доказа. Главни циљ овог рочишта је да се утврди које су чињенице спорне, као и која су средства предложена за њихово доказивање. Суд одлучује које ће од предложених доказа извести и заказује главну расправу на којој ће изводити те доказе.

У току целог поступка примењују се основна начела и то: начело диспозиције, начело усмености и писмености, начело непосредности и посредности, начело расправности, начело обостраног саслушања странака, начело поучавања неуке странке у погледу процесних права, начело процесне економије, начело непосредности и посредности, начело савесног коришћења процесним правима, начело утврђивања истине, начело слободне оцене доказа и начело судског управљања поступком.

Суд у току поступка указује странкама на могућност поравнања пред судом,³⁷ а може их упутити и на медијацију.³⁸ У пракси странке ретко закључују поравнање у овој врсти спора, а медијацију не бирају као начин решења.

На главној расправи, која је уједно и најважнији део поступка, испитују се чињенице од којих зависи основаност тужбеног захтева. Ако тужилац тврди да је решење о отказу незаконито из формалних разлога, у парници ће на предлог тужиоца бити извођени докази на околност: да ли је послодавац запосленог упозорио на постојање разлога за отказ у законом предвиђеној писаној форми; да ли је решење о отказу уручено лично запосленом; да ли је решење о отказу донето истог дана кад и упозорење, без остављања законског рока за изјашњење

35) Ранко Кеча. *Грађанско процесно право – Приручник за полагање правосудног испита*, Службени гласник, Београд, 2010, стр. 189.

36) Боривоје Познић, Весна Ракић-Водинелић, *Грађанско процесно право*, петнаесто измењено и допуњено издање, Београд, Савремена администрација, 1999, стр. 200.

37) Члан 330. ЗПП.

38) Члан 340. ЗПП.

о разлозима који су запосленом стављени на терет; да ли су разлози за отказ који се стављају на терет запосленом исти и у упозорењу и у решењу о отказу; да ли је решење донело овлашћено лице; да ли решење о отказу садржи идентификацију повреде радне обавезе у погледу начина, времена и места извршења; да ли је решење донето по протеклу преклузивних рокова.

За неке од наведених чињеница довољни су писани докази. На пример, утврђивање чињенице да ли је послодавац запосленог упозорио на постојање разлога за отказ у законом предвиђеној писаној форми доказује се постојањем писаног упозорења о постојању разлога за отказ које је на законом прописан начин уручено тужиоцу. Ако послодавац достави наведено упозорење са доказом о уручењу тужиоцу, овакав захтев тужиоца ће се показати неоснованим. Оно што евентуално може бити спорно у овом случају, а што тужилац може истицати, јесте да потпис на примљеном упозорењу није његов. У таквој ситуацији, тужилац ће предложити извођење доказа вештачењем на околност да ли је потпис на упозорењу његов. Ако се вештачењем утврди да потпис тужиоца није његов, а решење о отказу се напада само из тог разлога, суд ће усвојити тужбени захтев и поништити решење о отказу. Чињеница доношења решења о отказу истог дана кад и упозорења о отказу утврђује се из самих писмена – доказује се њиховим читањем, док се на исти начин утврђује и да ли су разлози за отказ који се стављају на терет запосленом исти и у упозорењу и у решењу о отказу и да ли решење о отказу садржи идентификацију повреде радне обавезе у погледу начина, времена и места извршења.

Овлашћено лице за доношење решења о отказу је директор, али често се дешава да решење потпише његов заменик или неко друго лице. Тада је терет доказивања чињенице да је решење донело овлашћено лице на туженом, који то обично доказује (најчешће) статутом. На тај начин је могуће утврдити да ли је одређено лице имало овлашћење за одлучивање о праву запосленог или не.

Да ли је решење о отказу донето по протеклу преклузивног рока је чињеница која се утврђује најчешће саслушањем тужиоца

у својству парничне странке, непосредно претпостављеног тужиоцу и сведока на страни обе парничне странке. Њиховим саслушањем треба да се утврди дан сазнања послодавца о повреди која је тужиоцу стављена на терет, а која представља отказни разлог. Када суд на несумњив начин утврди тај дан може с обзиром на датум наведен у решењу о отказу закључити да ли је рок за доношење решења истекао или не.

Највећи изазов за суд код испитивања законитости решења о отказу је испитивање постојања оправданих разлога за отказ. С обзиром да ни у једном закону (а ни у упоредним законодавствима), не постоји дефиниција оправданог разлога, задатак суда је још тежи. Суд поред тога што мора на поуздан начин утврдити да је тужилац учинио повреду која му је стављена на терет, мора донети одлуку о томе да ли та повреда представља оправдан разлог за отказ. Терет доказивања да је до повреде уопште дошло као и да таква повреда оправдава изречену меру отказа лежи на послодавцу. Ово је изузетак од општих правила о терету доказивања из Закона о парничном поступку, који је установљен Конвенцијом Међународне Организације Рада бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца у члану 9 став 2.³⁹, а исти став заузела је и судска пракса судова у нашој земљи.⁴⁰

У оваквим ситуацијама није довољно да се тужени позове на своја акта – упозорење о постојању разлога за отказ и решење о отказу. Потребно је да пред судом докаже на основу чега је утврдио да је радник учинио повреду која му је стављена на терет. Примера ради, ако је тужиоцу стављено на терет несавесно понашање које се огледа у томе што одређеног дана није поступио по налогу непосредно претпостављеног, као доказ за те тврдње тужени би требало да има писану изјаву непосредно претпостављеног о наведеном догађају и разлогу одбијања. Тужени би у овако покренутој парници предложио извођење доказа саслушањем лица која су присуствовала том догађају, а чија изјава је била основ за доношење решења о отказу. Циљ саслушања ових лица био би да се утврди да

39) Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет, Универзитет у Београду, 2001, стр. 492.

40) Пресуде Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014., Рев2 978/15 од 04.11.2015., Рев2 2008/15 од 09.12.2015., Рев2 2389/15 од 11.02.2016.

ли је тужилац заиста одбио налог из неоправданих разлога. Поред тога што има задатак да увери суд да је до повреде заиста дошло, потребно је и да образложи оправданост мере престанка радног односа, односно да објасни због чега је овакво понашање радника такво да више не може да настави рад код њега.⁴¹ Тужилац би за исти догађај предложио сведоке у своју корист који би (вероватно) тврдили да таквог налога није било, или да је тужилац по налогу поступио или пак да тужилац није могао поступити по таквом налогу из оправданог разлога (нпр. здравствено стање).

У ситуацији спровођења тзв. технолошког вишка⁴² тужилац (углавном) указује да код туженог нису наступиле никакве промене, да није применио критеријуме, није омогућио преквалификацију, доквалификацију, распоређивање на друге послове, да је решење о отказу само „решавање непожељног”. Од доказа увек предлаже прибављање програма за решавање вишка запослених указујући на његове недостатке, а посебно указује на запошљавање нових лица у кратком року по доношењу отказних решења. Уколико је основ за доношење отказног решења било оцењивање (најчешће предвиђен као једини критеријум за проглашење технолошким вишком), указује на недостатке у спровођењу оцењивања – најчешће се истиче да запослени нису били обавештени да ће рад бити оцењиван, да се одлука о оцењивању примењивала ретроактивно, да је предмет субјективне оцене а не објективних критеријума и да против те одлуке нису имали на располагању никакво правно средство (приговор или жалбу).

У овој парници тужени мора доказати да су код њега заиста наступиле економске⁴³ и организационе промене које су проузроковале смањење броја радних места или пак њихова гашења (доказује елаборатом који претходи Програму решавања вишка). „Без елабората се не може поуздано знати

41) Предраг Јовановић. „Одговорност запосленог кроз поступак отказа уговора о раду”, у зборнику: *Радно право у условима транзиције* (приредио: Радоје Брковић), Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу, 2003, стр. 63–67.

42) Радоје Брковић. „Вишак запослених по Закону о раду у светлу комунитарних радних стандарда”, *Радно и социјално право*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, вол. 9, бр. 1–6/2005, стр. 46–62.

43) Бранко Лубарда. „Отказ послодавца раднику из економских разлога”, *Право и привреда*, Удружење правника у привреди Србије, Београд, бр. 3–6/1993, стр. 302–314.

да ли треба или не треба приступити изради програма. Број и структура вишка одређује запослене за чијим радом престаје потреба,⁴⁴ на који начин је применио критеријуме за одређивање вишка запослених; да је за раднике који по примењеним критеријумима представљају вишак покушао преко надлежне службе за запошљавање проналажење новог посла или омогућавање потребне преквалификације или доквалификације у циљу оспособљавања за друге послове (доказује се дописима надлежним службама); да је образложио на основу ког критеријума је отпустио баш тужиоца, односно да је то резултат насталих промена, а не продукт воље послодавца.

Када је поред захтева за поништај решења и реинтеграцију тужилац поднео и захтев за накнаду штете⁴⁵ (који мора бити прецизиран у укупном износу за цео период од решења о престанку радног односа, односно од дана од кога тужилац не ради до враћања на рад са одређеним новчаним износима по месецима и годинама и припадајућом законском затезном каматом), до износа на који ће тужени бити обавезан да плати, суд долази уз помоћ вештака (вештачење предлаже тужилац). Начин утврђивања висине изгубљене зараде као накнаде штете прописан је законом и односи се на висину новчаног износа коју би запослени остварио у месецу који претходи месецу када му је престао радни однос са законском затезном каматом почев од дана када је дужник (послодавац) пао у доцњу до исплате. Ова накнада се умањује за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа. На основу прописаног начина за утврђивање висине изгубљене зараде, а на основу прибављених података о заради запосленог-тужиоца које може прибавити и од запосленог и од послодавца, вештак даје налаз и мишљење.

Када су сви докази изведени и парничне странке немају нових предлога за допуну доказног поступка, а суд сматра да је предмет довољно расправљен, главна расправа се закључује. Пре закључења главне расправе странке дају завршну реч. Том

44) Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић. *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2007, стр. 26.

45) Горан Обрадовић. „О потпуној накнади штете код незаконитог отказа”, у зборнику: *Приступ правосудју – инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије* (приредила: Невена Петрушић), Правни факултет, Универзитет у Нишу, 2009, стр. 7.

приликом остају код својих навода и захтева и предлажу да се њихови захтеви усвоје односно. одбију захтеви противне странке.

По закључењу главне расправе, пресуда се објављује док се писани отправак пресуде израђује у року од 8 дана од дана објављивања.⁴⁶

Пресудом се одлучује о захтеву који се односи на главну ствар и споредна тражења. Ако постоји више захтева суд ће о свим захтевима, по правилу да одлучи једном пресудом.⁴⁷ Ако од више тужбених захтева на основу расправљања само за неке од њих постоје услови за коначну одлуку, суд може у погледу тог захтева да закључи расправу и донесе пресуду (делимична пресуда).⁴⁸ Могућност доношења делимичне пресуде судови (понекад) користе када тужилац у тужби истакне све захтеве (за поништај решења, реинтеграцију и накнаду штете). Када је по оцени суда део захтева за поништај решења и реинтеграцију довољно расправљен, доноси делимичну пресуду о том захтеву и тек по њеној правноснажности одлучује о новчаном потраживању. Овакво поступање судова се може правдати уштедом трошкова на страни тужиоца у ситуацији када је извесно да је његов захтев неоснован (не излаже се трошковима на име вештачења). Ипак, у великој већини случајева, суд о свим захтевима расправља истовремено и доноси једну одлуку.

5. ЗАКЉУЧАК

У парници ради поништаја решења о отказу уговора о раду примењују се општа правила парничног поступка уз неколико изузетака:

1. законом прописана хитност у поступању,
2. право тужиоца да изврши избор месно надлежног суда,
3. одступање од општих правила о терету доказивања, терет доказивања постојања оправданих разлога за отказ је на туженом.

46) Члан 353 став 1 ЗПП.

47) Члан 342. став 1 и 2. ЗПП.

48) Члан 346 став 1. ЗПП.

С обзиром на утврђене изузетке могло би се закључити да овај поступак није превише сложен док су правила довољно јасна и требало би да буду довољна у заштити права странака. Проблем који је присутан у пракси је питање делотворности ових правила. Ако се има у виду да парнице у овим споровима трају дуго (иако је прописана хитност у поступању), као и да су у том периоду тужиоци (углавном) без средстава егзистенције, чини се да се на том плану нешто мора урадити.

Из изложеног тока поступка произлази шта се у сваком конкретном случају доказује и на који начин се то чини. Отежавајућу околност представља доказивање на страни тужиоца као слабије уговорне стране. Као што је указано, тужиоци често покрећу парницу без стручног пуномоћника што може (и углавном води) одуговлачењу поступка. Услед незнања тужилац није у могућности да предложи извођење кључних доказа. Отежавајућа околност по њега је што му суд том приликом не може помоћи, јер таква могућност није прописана законом. Због наглашене потребе да се ради заштите радника као слабије уговорне стране у поступку утврди материјална истина, требало би размислити о увођењу у закон одредбе да суд по потреби (процени) може да изводи доказе и по службеној дужности.

ЛИТЕРАТУРА

Брковић Радоје, „Вишак запослених по Закону о раду у светлу комунитарних радних стандарда”, *Радно и социјално право*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, вол. 9, бр. 1–6/2005, стр. 46–62.

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

Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018.

- Закон о уређењу судова – ЗУС, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2014 – др. закон, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018 – одлука УС, 87/2018 и 88/2018 – одлука УС.
- Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2006.
- Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2007.
- Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2015.
- Јовановић Предраг, „Одговорност запосленог кроз поступак отказа уговора о раду”, у зборнику: *Радно право у условима транзиције* (приредио: Радоје Брковић), Правни факултет, Универзитет у Крагујевцу, 2003, стр. 63–67.
- Кеча Ранко. *Грађанско процесно право – Приручник за полагање правосудног испита*, Службени гласник, Београд, 2010.
- Лубарда Бранко. „Отказ послодавца раднику из економских разлога”, *Право и привреда*, Удружење правника у привреди Србије, Београд, бр. 3–6/1993.
- Обрадовић Горан. „О потпуној накнади штете код незаконитог отказа”, у зборнику: *Приступ правосуђу – инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије* (приредила: Невена Петрушић), Правни факултет, Универзитет у Нишу, 2009, стр. 95–102.
- Познић Боривоје, Ракић-Водинелић Весна, *Грађанско процесно право*, петнаесто измењено и допуњено издање, Савремена администрација, Београд, 1999.
- Поповић Мирјана, *Судска заштита запосленог од незаконитог отказа*, Правни факултет, Универзитет Мегатренд, Београд, 2019.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1248/17 од 18.04.2018.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1087/16 од 22.03.2017.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 608/14 од 26.12.2014.

- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 978/15 од 04.11.2015.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2008/15 од 09.12.2015.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2389/15 од 11.02.2016.
- Решење Врховног касационог суда Рев2 2855/17 од 07.12.2017.
- Станковић Гордана, *Грађанско процесно право, Парнично процесно право*, прва свеска, Ниш, 2007.
- Станковић Обрен, Владимир Водинелић, *Увод у грађанско право*, Номос, Београд, 1996.
- Трива Синиша. *Грађанско процесно право и парнично процесно право*, Друго прерађено издање, Народне новине, Загреб, 1972.
- Шундерић Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет, Универзитет у Београду, 2001.
- Lammy Betten, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993.

Radoje Brkovic, Mirjana Popovic

CHARACTERISTICS OF THE FIRST INSTANCE LEGAL PROCEEDINGS FOR THE ANNULMENT OF THE DECISION OF LABOR CONTRACT TERMINATION

Resume

The general rules of law procedure apply in legal proceedings for the annulment of decision to terminate the employment contract, with exceptions like, the urgency of procedure prescribed by law, the right of the prosecutor to make a choice of the competent local court and the derogation from the general rules on the burden of proof, since the latter regarding the existence of justifiable reasons for dismissal lies with the respondent. Given the identified exceptions, it could be concluded that this procedure is not too complex, while the rules are sufficiently clear and should be sufficient in protecting the rights of the parties. As it was previously noted, prosecutors often initiate legal proceedings without an expert attorney, which can (and generally does) delay the proceedings. Due to ignorance and lack of legal education, the prosecutor is unable to propose the presentation of key evidence. Also, an aggravating circumstance for him is that the court cannot help him on this occasion, because such a possibility is not prescribed by law. For this reason, we should consider the introduction into the law of provision that will enable court to, when necessary, adduce evidence ex officio, since there is an emphatic need to determine the material truth in order to protect workers as a weaker contracting party in the proceedings. In this way, the interests and rights of employees in court proceedings will be more effectively protected, which would certainly contribute to their effective realization.

Keywords: Labor law, employee, employer, dismissal, lawsuit, court procedure

* Овај рад је примљен 1. августа 2019. године, а прихваћен на састанку Редакције 12. септембра 2019. године.