

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Александра Т. Поповић

**СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ  
ОДНОСА – ЛЕГИТИМНИ ЦИЉЕВИ И  
ОГРАНИЧЕЊА**

Докторска дисертација

Београд, 2016.

UNIVERSITY OF BELGRADE  
FACULTY OF LAW

Aleksandra T. Popović

**BANS TO CONCEIVE THE EMPLOYMENT  
RELATIONSHIP – LEGITIMATE GOALS  
AND LIMITATIONS**

Doctoral dissertation

Belgrade, 2016.

Ментори:

др Бранко Лубарда,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Љубинка Ковачевић,  
доцент Правног факултета Универзитета у Београду

Чланови комисије:

др Бранко Лубарда,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду

др Предраг Јовановић,  
редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду

др Танасије Маринковић,  
ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београд

др Љубинка Ковачевић,  
доцент Правног факултета Универзитета у Београд

## СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА – ЛЕГИТИМНИ ЦИЉЕВИ И ОГРАНИЧЕЊА

### *Резиме*

Проучавање сметњи за заснивање радног односа, легитимних циљева и ограничења њиховог регулисања је од посебног доктринарног значаја, с обзиром на то да је у питању савремена, актуелна, међутим још увек недовољно истражена тема. Целовита обрада сметњи за заснивање радног односа, обављање слободних професија и вршење јавних функција и систематизација научних ставова у предметној области, указује на модалитете унапређења домаћег позитивног права сагласно критичкој анализи страног права и праксе.

Сметње као правне чињенице које привремено или трајно лицу које испуњава услове онемогућавају да заснује радни однос, стекне звање, ради ван радног односа, обавља слободне (лиценцне) професије, буде бирано, постављено и именовано на јавну функцију, односно чије наступање може да има за последицу престанак стеченог статуса, прописују се у циљу заштите легитимних интереса. Услови за запослење као претпоставке способности субјекта да заснује радни однос, разликују се од сметњи, које онемогућавају заснивање радног односа са лицем које испуњава прописане услове. Анализа сметњи и диференцијација од услова, поред научних има и циљеве стручне природе, јер треба да послужи не само као референца за *de lege ferenda* развој домаћег права, већ и за успостављање одговарајуће (судске) праксе.

У истраживању сметњи за заснивање радног односа, обављање слободних професија и јавних функција коришћени су правни методи ради разматрања извора домаћег и међународног радног права, научне и стручне литературе, односно историјскоправни са упоредноправним и методом социологије права, у циљу проучавања еволуције у перцепцији и нормирању сметњи, као и одређивању сличности и разлике између позитивног права Републике Србије и других земаља у разматраној области.

Утврђивање сметњи за заснивање радног односа, обављање слободне професије и вршење јавне функције може да утиче на стварање услова за делотворно остваривање основних људских права и слобода. Наиме, сметње својим постојањем производе правне последице, које задиру у ограничење права на рад и слободу рада из разлога што лицима са одређеним својствима, онемогућавају заснивање радног односа или обављање одређених послова. Границе легитимних циљева нормирања сметњи везују се за заштиту јавног интереса: јавне безбедности, јавног здравља, јавног морала, спречавања сукоба јавног и приватног интереса, односно остваривање циљева политике запошљавања. Ограничење нормирања сметњи подразумева примену начела сразмерности у помирењу различитих легитимних интереса и гарантованих права трећих лица, с једне стране и специфичности одређеног посла, професије или делатности, с друге стране.

Нормирање сметњи за обављање слободних професија (онемогућавају добијање лиценци, именовање или упис у одговарајуће регистре и поред испуњености услова од стране кандидата, а поједине сметње доводе и до одузимање лиценце, односно брисања из прописаног регистра) узроковано је природом и карактеристикама различитих делатности, као и обиму пренетих јавних овлашћења. Сметње за обављање јавне функције, имају двојну природу, с обзиром на то да се разликују сметње за избор, постављење и именовање лица на јавну функцију од послова или делатности за чије обављање је јавна функција сметња и где посебно долази до изражаја потреба за успостављање равнотеже у кохезији легитимног јавног и приватног интереса.

Сметње за заснивање радног односа, обављање слободних професија и вршење јавних функција треба да буду прецизно нормиране, да не остављају широк простор за различита тумачења у примени, јасно одвојене од услова, са утврђеним дејством, пропорционалне интересу који треба да се заштити и циљу који треба да се постигне.

Кључне речи: радни однос, сметње за заснивање радног односа, сметње за обављање слободне професије, сметње за вршење јавне функције, легитимни циљеви прописивања сметњи, границе регулисања сметњи за заснивање радног односа

Научна област: право

Ужа научна област: радно право

УДК број: 349.2

# **BANS TO CONCEIVE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP – LEGITIMATE GOALS AND LIMITATIONS**

## **Summary**

The study of bans to conceive the employment relationship, legitimate goals and limitations of their regulation is of special doctrinal importance, considering that it is a modern, current, but still insufficiently researched topic. A comprehensive treatment of bans to conceive the employment relationship, performance of the liberal professions and public functions and systematization of scientific views in this area, indicates the modalities of improving domestic positive law in accordance with the critical analysis of foreign law and practice.

Bans as legal facts which temporarily or permanently to a person who meets the requirements enables conceiving the employment relationship, acquiring titles, work outside employment, conducting free (license) profession, election, designation and appointment to public functions, or the occurrence of which may result in the termination of acquired status are prescribed in order to protect the legitimate interests. Requirements for employment as an assumption of ability of a subject to conceive employment relationship differ from bans, which prevent the conceiving of employment relationship to a person who meets the prescribed requirements. Analysis of bans and differentiation from requirements, besides scientific also has goals with professional nature, because it should serve not only as a reference for *de lege ferenda* development of domestic law, but also for establishment of an appropriate (judicial) practice.

In a research of bans to conceive the employment relationship, performing the liberal professions and public functions legal methods are used for the consideration of sources of national and international labor law, science and professional literature, as well as historically legal with comparative legal and method of sociology of law, in order to study the evolution of perception and regulation of bans and to determine the similarities and differences between the positive law of the Republic of Serbia and other countries in the considered area.

Identification of bans to conceive the employment relationship, performing liberal professions and public functions can influence the creation of conditions for the effective implementation of fundamental human rights and freedoms. Namely, bans with their existence produce legal consequences, that affect the limitation of the right to work and freedom to work, because of people with certain characteristics, hinder conceiving the employment relationship or performing certain jobs. The boundaries of the legitimate objectives of regulating bans are associated with the protection of public interest: public safety, public health, public morality, the prevention of conflict of public and private interests, thus achieving the objectives of employment policy. Limitation of ban regulation means application of the principle of proportionality in reconciling the various legitimate interests and guaranteed rights to the third parties on one side and the specifics of a particular job, profession or occupation, on the other side.

Regulation of bans for performing liberal professions (preventing licensing, appointment or registration in the appropriate registers, despite of compliance with requirements by the candidates, and some bans lead to revocation of the license or deletion from the prescribed registry) due to the nature and characteristics of the various activities as well as volume of transferred public powers. Bans for conducting public functions have a dual nature, since they differ bans for selection, appointment and nomination of persons to public function from work or activities for which a public function is a ban and where the need for striking a balance in cohesion of legitimate public and private interests is particularly emphasized.

Bans to conceive the employment relationship, performing the liberal professions and public functions should be precisely regulated, without leaving scope for different interpretations in the application, clearly separated from requirements, with the established influence, proportionate to the interest that should be protected and to the goal which should be reached.

Key words: employment relationship, bans to conceive the employment relationship, bans to perform liberal profession, bans to perform public function, legitimate objectives of regulating bans, limits of regulating bans to conceive the employment relationship



Scientific area: the law

Narrow scientific area: the labor law

UDC number: 349.2

## САДРЖАЈ

УВОД.....	1
I ПОЈАМ, ОБЕЛЕЖЈА И ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	8
1. ОДРЕЂИВАЊЕ ПОЈМА РАДНОГ ОДНОСА.....	8
1.1. Концепције радног односа.....	11
2. ОБЕЛЕЖЈА РАДНОГ ОДНОСА.....	16
3. ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	20
3.1. Радни однос на неодређено и одређено време.....	22
3.2. Радни однос са пуним и непуним радним временом.....	26
3.3. Радни однос на пробу - пробни рад .....	29
3.4. Приправнички радни однос.....	31
3.5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком.....	32
3.6. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца.....	33
3.7. Радни однос са кућним помоћним особљем.....	35
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА .....	38
1. Појам заснивања радног односа.....	39
2. Услови за заснивање радног односа.....	41
2.1. Општи услов(и) за заснивање радног односа.....	42
2.1.1. Године живота као општи услов за заснивање радног односа.....	43
2.1.1.1. Међународни стандарди од значаја за утврђивање минималног узраста за заснивање радног односа.....	44
2.1.1.2. Минимални узраст за заснивање радног односа у домаћем и страним правима.....	48

2.1.2. Напуштање опште здравствене способности као општег услова за заснивање радног односа.....	49
2.2. Посебни услови за заснивање радног односа.....	51
2.2.1. Овлашћење за утврђивање посебних услова за заснивање радног односа.....	52
2.2.2. Стручна спрема и положен државни стручни испит.....	54
2.2.3. Радно искуство.....	55
2.2.4. Познавање страног језика.....	56
2.2.5. Остала знања, вештине и умећа.....	57
2.2.6. Лична својства као посебни услови за заснивање радног односа.....	58
3. Поступак заснивања радног односа.....	65
3.1. Заснивање радног односа у општем правном режиму радних односа.....	65
3.1.1. Селекција кандидата за запослење.....	67
3.1.2. Начело слободе избора кандидата.....	71
3.1.3. Правни основ за заснивање радног односа.....	73
3.1.4. Ступање на рад.....	77
3.2. Заснивање радног односа у службеничком праву.....	78
3.2.1. Попуњавање слободних радних места у службеничком праву.....	79
3.2.1.1. Попуњавање извршилачких радних места.....	81
3.2.1.1.1. Правни основ за заснивање радног односа.....	86
3.2.1.1.2. Ступање на рад у службеничком праву.....	88
3.2.1.1.3. Трајање радног односа државних службеника.....	90
3.2.1.2. Попуњавање положаја.....	91
3.2.1.3. Попуњавање радних места намештеника.....	94

III ПОЈАМ И КАРАКТЕР СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	96
1. Појмовно одређивање сметњи за заснивање радног односа.....	96
2. Разграничење сметњи од услова за заснивање радног односа.....	102
3. Правни, социолошки, економски и политички аспекти сметњи за заснивање радног односа.....	104
4. Начело слободе рада и сметње за заснивање радног односа.....	108
5. Начело забране дискриминације у запошљавању и сметње за заснивање радног односа.....	112
6. Заштита људских права и слобода и сметње за заснивање радног односа.....	116
7. Легитимни циљеви прописивања сметњи за заснивање радног односа.....	121
IV ВРСТЕ СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	124
1. Сметње на страни запослених.....	127
1.1. Постојање другог радног односа са пуним радним временом.....	130
1.1.1. Разграничење сметње која се тиче постојања другог радног односа са пуним радним временом од допунског рада.....	135
1.2. Осуђиваност и доступност података из казнене евиденције.....	137
1.2.1. Правне последице кривичне осуде.....	147
1.2.1.1. Границе правних последица осуде.....	150
1.2.1.2. Рехабилитација, амнестија и помиловање.....	154
1.2.2. Забрана вршења позива, делатности и дужности као сметња.....	159
1.2.3. Забрана управљања моторним возилом.....	166
1.2.3.1. Одузимање возачке дозволе.....	167
1.2.3.2. Забрана управљања моторним возилом као мера безбедности и заштитна мера.....	167

1.2.4. Удаљење и протеривање странца са територије пријема.....	170
1.2.4.1. Удаљење странца као заштитна мера.....	171
1.2.4.2. Протеривање странца као мера безбедности.....	173
1.2.5. Ограничење слободе кретања лица у праву Европске уније.....	175
1.3. Сродство као сметња за заснивање радног односа.....	178
1.3.1. Брак/ванбрачна заједница као сметња за заснивање радног односа.....	187
1.3.2. Значај ванбрачне односно емотивне везе запосленог за заснивање и очување радног односа.....	188
1.3.3. Уношење такозване клаузуле безбрачности у уговор о раду.....	190
1.4. Забрана/ограничавање запошљавања жена у историји радног права.....	192
1.5. Држављанство кандидата за запослење и заснивање радног односа.....	198
1.5.1. Правила Европске уније о држављанству од значаја за запошљавање у јавној управи.....	205
1.6. Чланство у политичким организацијама као сметња за заснивање радног односа у појединим државним органима.....	208
1.7. Чланство у синдикалним организацијама – <i>closed shop</i> клаузула.....	211
1.8. Коришћење пензије као сметња.....	216
1.8.1. Старосна пензија - од сметње до кумулације са примањима по основу радног ангажовања.....	218
1.8.1.1. Развој уређивања могућности за заснивање радног односа са корисником старосне пензије.....	219
1.8.1.2. Забрана старосне дискриминације у ужем смислу.....	225
1.8.2. Породична пензија.....	230
1.8.3. Разграничење инвалидности и инвалидитета у светлу могућности за заснивање радног односа.....	232

1.8.3.1. Запошљавање лица са инвалидитетом.....	234
1.8.3.2. Потпуни губитак радне способности и остваривање права на инвалидску пензију.....	243
1.9. Забрана конкуренције и неконкурентска клаузула.....	249
1.9.1. Последице клаузуле забране конкуренције.....	254
1.9.2. Појавни облици забране конкуренције.....	260
1.9.3. Забрана конкуренције у домаћем праву.....	262
1.9.4. Забрана конкуренције у страним правима.....	263
1.9.5. Легитимност забране конкуренције.....	270
2. Сметње на страни послодавца.....	273
2.1. Одређивање максималног броја запослених код послодавца у јавном сектору.....	274
2.1.1. Ограничавање запошљавања странаца.....	278
2.2. Забрана обављања делатности послодавца правног лица.....	281
V СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА ПОЈЕДИНИХ КАТЕГОРИЈА ЗАПОСЛЕНИХ.....	298
1. Сметње за заснивање радног односа државних службеника.....	298
1.1. Престанак радног односа због теже повреде радне дужности као сметња за заснивање радног односа са државним службеником.....	304
1.2. Осуђиваност на казну затвора као сметња за заснивање радног односа са државним службеником.....	310
1.3. Сметње за заснивање радног односа полицијских службеника.....	312
1.3.1. Безбедносна сметња за заснивање радног односа полицијских службеника.....	318
1.4. Сметње за пријем лица у професионалну војну службу.....	330

1.4.1. Безбедносна сметња за пријем лица у професионалну војну службу...	334
1.5. Сметње за заснивање радног односа у безбедносним и обавештајним органима.....	344
2. Сметње за заснивање радног односа у органима територијалне аутономије и локалне самоуправе.....	347
2.1. Сметње за заснивање радног односа комуналних полицајаца.....	351
3. Сметње за обављање лиценцних занимања у својству запосленог.....	352
3.1. Сметње за обављање послова здравствених радника са својством запосленог.....	358
3.2. Обављање послова јавних набавки и сметње за заснивање радног односа.....	361
4. Сметње за заснивање радног односа у делатности васпитања и образовања.....	367
<b>VI ПОЈАМ СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА И ПРИРОДА СМЕТЊИ ЗА ЊИХОВО ОБАВЉАЊЕ.....</b>	<b>376</b>
1. ПРИРОДА СМЕТЊИ ЗА ОБАВЉАЊЕ СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА.....	378
2. СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОЈЕДИНИХ СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА.....	380
2.1. Сметње за бављење адвокатуром.....	381
2.2. Сметње за именовање јавног бележника.....	390
2.3. Сметње за обављање послова ревизора.....	398
2.4. Сметње за обављање послова стечајног управника.....	405
2.5. Сметње за именовање извршитеља.....	409
<b>VII СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ.....</b>	<b>414</b>
1. ПОЈАМ ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ И КАРАКТЕР СМЕТЊИ ЗА ЊЕНО ОБАВЉАЊЕ.....	414
1.1. О сметњама за обављање јавне функције уопште.....	415

1.2. Сметња за обављање јавне функције по основу примене закона о лустрацији.....	425
1.2.1. Појам и правна природа лустрације и историјски развој њеног уређивања.....	426
1.2.2. Правни режим лустрационе одговорности у праву Републике Србије.....	435
1.2.3. Упоредно – правни преглед лустрационе одговорности.....	440
2. СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ЈАВНИХ ФУНКЦИЈА.....	458
2.1. Сметње за избор судија.....	458
2.2. Сметње за именовање јавног тужиоца и заменика јавног тужиоца.....	466
2.3. Сметње за избор директора и чланова Одбора Агенције за борбу против корупције.....	469
2.4. Сметње за избор Заштитника грађана.....	471
2.5. Сметње за избор Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности.....	476
ЗАКЉУЧАК.....	479
СПИСАК ЛИТЕРАТУРЕ.....	490
БИОГРАФИЈА АУТОРА.....	562



## УВОД

Научна обрада уређивања сметњи за заснивање радног односа, легитимних циљева и ограничења њиховог прописивања је значајна због утицаја на остваривање права на рад као основног права човека, слободе избора занимања (рада) и једнаке доступности свих радних места под једнаким условима. Предметна дисертација кроз аналитички приступ одређује подручје и легитимне оквире регулисања сметњи за заснивање радног односа, обављање слободне (лицендне) професије и вршење јавне функције. У раду се анализирају и кључни изазови нормирања сметњи за заснивање радног односа, обављање слободних (лиценцних) професија и јавних функција, уз критички осврт на постојећа неадекватна легислативна решења и афирмацију става да иста морају да буду тесно повезана и сразмерна природи конкретног посла, слободне професије, односно карактеру јавне функције.

У истраживању се пошло од хипотезе да утврђивање сметњи за заснивање радног односа, обављање слободне професије и вршење јавне функције може да утиче на стварање услова за делотворно остваривање основних људских права и слобода, а посебно права на рад. Предмет радног права - радни однос, као добровољно заснован, субординиран, лични рад за зараду у особеном радно – правном режиму, свеобухватно може да се разматра само уз анализу и уважавање садржине хетерогености сметњи за заснивање радног односа. Заснивање радног односа неће бити омогућено лицу које испуњава услове за рад на одређеним пословима, због постојања чињеница чије правне последице задиру у право на рад и слободу рада. Сметње, привремено, а ређе трајно онемогућавају заснивање радног односа, рад ван радног односа, стицање звања, обављање функције или слободне професије лицу код којег су присутне. Дејство постојања сметњи не обухвата само забрану заснивања радног односа, већ може да има за последицу и престанак заснованог радног односа. Предмет истраживања су и границе легитимног нормирања сметњи - заштита јавног интереса: јавне безбедности, јавног здравља, јавног морала, надаље спречавање сукоба јавног и приватног интереса, односно остваривање циљева политике запошљавања. Ограничења прописивања сметњи у контексту начела

пропорционалности дефинисања сагласно интересу који штите, наметнула су преиспитивање и *de lege ferenda* разматрање домаћег позитивног права са становишта упоредноправних решења и еволуције међународне судске заштите основних људских права и слобода. Значајне последице постојање сметњи за заснивање радног односа, може да има и на остваривање одређених права из социјалног осигурања (сигурности).

Примену правних метода у истраживању условила је потреба разматрања извора домаћег и међународног радног права, као и научне и стручне литературе из релевантне области, а у циљу одређивања појма, садржине и врсте сметњи за заснивање радног односа, вршење слободних професија и јавних функција. Комбиновањем историјскоправног са упоредноправним и методом социологије права, разматрана су ранија решења и утврђене особености еволуције у поимању и нормирању сметњи, што је предуслов за разумевање генезе и карактеристика позитивноправног уређивања истих. Упоредноправни метод коришћен је и ради одређивања сличности и разлике између позитивног права Републике Србије и других земаља у разматраној области, што је допринело идентификацији развоја домаће регулативе *de lege ferenda*.

Предмет истраживања у структури докторске дисертације представљен је у седам целина у којима се разматрају: појам, обележја и врсте радног односа; заснивање радног односа; појам и карактер сметњи за заснивање радног односа; врсте сметњи за заснивање радног односа; сметње за заснивање радног односа појединих категорија запослених; појам слободних професија и природа сметњи за њихово обављање и сметње за обављање јавне функције. У првом делу рада радни однос је појмовно и концепцијски одређен, а размотрена су и његова обележја и врсте (радни однос на неодређено и одређено време, са пуним и непуним радним временом, радни однос на пробу - пробни рад, приправнички, радни однос за обављање послова са повећаним ризиком, за обављање послова ван просторија послодавца и радни однос са кућним помоћним особљем).

Заснивање радног односа и правна природа правилника о систематизацији радних места, обрађени су у другом делу рада, где је и посвећена посебна пажња

општим и посебним условима за заснивање радног односа. У овом делу рада обрађене су године живота као општи услов за заснивање радног односа, међународни стандарди од значаја за утврђивање минималног узраста за заснивање радног односа, као и компаративна правила у домаћем и страним правима. У другом делу рада елаборирани су и разлози за напуштање опште здравствене способности као општег услова за заснивање радног односа у домаћем позитивном праву, повезани са поштовањем права на приватност кандидата за запослење и отклањања ризика од неоправдане дискриминације у селекционом процесу, уз изузетак који се најчешће везује за послове са повећаним ризиком. Поред овлашћења за њихово утврђивање, обухваћени су и поједини посебни услови за заснивање радног односа (стручна спрема и положен државни стручни испит, радно искуство, познавање страног језика, остала знања, вештине, умећа и лична својства). Поступак заснивања радног односа, као збир радњи које имају за циљ одабир кандидата ради попуњавања одређеног радног места у општем и посебном режиму радних односа, обухваћен је исто тако у другом делу предметног рада. Утврђивање потребе за радом на конкретном радном месту и селекција кандидата за запослење (процес усклађивања захтева послодавца и индивидуалних потенцијала кандидата) су значајни сегменти поступања у циљу (слободног) одабира кандидата који највише одговара захтевима посла, применом унапред утврђених метода, правила и техника избора (формално нормираних у службеничком праву). Образлагањем правне природе аката којима се заснива радни однос у општем и посебном режиму и правила ступања на рад изабраног кандидата, заокружена је целина разматрања поступка запослења.

Сметње за заснивање радног односа су појмовно и садржински одређене и диференциране од услова за заснивање радног односа у трећем делу докторске дисертације, где су и приказани њихови правни, социолошки, економски и политички аспекти. Корелација између заштите људских права и слобода, начела радног права и прописивања сметњи, анализирана је у контексту гарантованих права и слобода и легитимности њихових ограничења. Посебна пажња посвећена је проучавању различитих врста сметњи за заснивање радног односа и границама

легитимног нормирања истих, сагласно пропорционалности циљу који треба да се постигне.

Постојање сметњи може да буде на страни запосленог, односно послодавца или код оба субјекта радног односа, што је предмет разматрања четвртог дела предметног рада. Постојање другог истовременог радног односа са пуним радним временом је сметња, која у складу са природом радног односа и обавезе личног извршавања рада, има за циљ да спречи кумулацију два истовремена радна односа са пуним радним временом, а оправдава се заштитом безбедности и здравља на раду. Исто тако, сметња која се тиче постојања другог радног односа са пуним радним временом диференцирана је од допунског рада, с обзиром да запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена. Осуђиваност, као сметња на страни запосленог у раду се разматра с аспекта дејства правних последица кривичне осуде, као и утицаја забране вршења позива, делатности и дужности и забране управљања моторним возилом на заснивање и очување радног односа, а приказан је и утицај рехабилитације, амнестије и помиловања на осуду и њене правне последице, као и доступност података из казнене евиденције. Разматрано је и заснивање радног односа у контексту удаљења и протеривања странца са територије пријема, као и ограничење слободе кретања лица у праву Европске уније. У овом делу рада приказана је и двојна природа сродства које принципијелно није сметња за заснивање радног односа, осим уколико законом није предвиђена забрана за одређене сроднике, као што је то случај у домаћем позитивном праву где је статус супружника, усвојоца или усвојеника, крвног сродника у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства, као и тазбинско сродство до другог степена, сметња за заснивање радног односа са кућним помоћним особљем. Анализом забране, односно ограничења запошљавања жена у историји радног права, значаја ванбрачне односно емотивне везе кандидата за заснивање и очување радног односа и уношења такозване клаузуле безбрачности у уговор о раду, на целовит начин представљен је утицај сродничких и емотивних односа на запослење.

Прописивање домаћег држављанства као услов, односно постојања држављанства и друге државе као сметње за заснивање радног односа за поједина радна места у државним органима, анализирано је у контексту оправданости уређивања, сагласно природи управних и стручних послова у области безбедности. Посебна пажња посвећена је изузетку од слободе кретања радника у праву Европске уније - правилима о држављанству од значаја за обављање одређених послова у јавној управи, који подразумевају вршење јавне власти и очување општег интереса државе, а који се резервишу само за домаће држављане.

Чланство у политичким организацијама као сметња за заснивање радног односа у појединим државним органима, разматрана је с аспекта легитимности ограничења гарантованих права на удруживање, а *closed shop* клаузула у контексту права да се не буде члан синдикалне организације. Проучавање статуса корисника пензије (старосне, породичне и инвалидске - потпуни губитак радне способности) је од посебног значаја за утврђивање природе и домашаја дефинисања сметњи. Забрана старосне дискриминације утицала је на развој уређивања могућности за заснивање радног односа са корисником старосне пензије (од сметње за заснивање радног односа до кумулације са зарадом). У овом делу рада, извршено је и разграничење инвалидности и инвалидитета, размотрене су могућности за запошљавање лица са инвалидитетом, као и модалитети остваривања права на инвалидску пензију услед потпуног губитка радне способности.

Неконкурентска клаузула је релативна, отклоњива сметња, утврђена за послове које запослени не може без сагласности послодавца код кога је у радном односу, да ради у своје име и за свој рачун, у име и за рачун другог правног или физичког лица, а најдуже две године по престанку радног односа. Поред приказивања појавних облика и последица забране конкуренције у домаћем и страним правима у овом делу дисертације потенцира се да су границе утврђивања забране конкуренције као сметње, послови на којима постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

На страни послодавца могу да настану ограничења која онемогућавају заснивање радног односа или радно ангажовање, а као еклатантне сметње приказане су: одређивање максималног броја запослених код послодавца у јавном сектору, ограничавање запошљавања странаца и забрана обављања делатности послодавца правног лица (забрана обављања одређене регистроване делатности или послова у вези са којим је учињено кривично дело, заштитна мера забрана обављања одређене привредне и делатности због учињеног прекршаја).

Посебна пажња у петом делу докторског рада посвећује се и сметњама за заснивање радног односа појединих категорија запослених, са посебним освртом на сметње за пријем државних службеника, полицијских службеника, лица у професионалну војну службу, у безбедносним и обавештајним органима, службама територијалне аутономије и локалне самоуправе, као и сметњама за заснивање радног односа у делатности образовања и васпитања, комуналних полицајаца, здравствених радника са својством запослених, односно сметњама за обављање послова јавних набавки. Сметње за заснивање радног односа различитих категорија запослених дефинишу се посебним законима, сагласно природи посла, а у циљу заштите одређеног интереса, права грађана и других запослених код послодавца. Компаративно разматрање сметњи за заснивање радног односа код различитих категорија запослених, између осталог и у односу на запослене који обављају лиценцна занимања, указује на потребу да се поједине регулисане сметње без легитимног основа измене, односно да се дефинишу нове пропорционалне сметње, сагласно природи посла и оправданим интересима који треба да се заштите.

Предмет анализе шестог дела рада су сметње за обављање слободних (лиценцијских) професија. Значај истраживања сметњи за обављање слободних професија састоји се у томе што су исте самосталне и независне, у оквиру којих се професионална делатност обавља на аутономној основи, трајно у виду занимања, што надаље подразумева и одређену слободу у пословању и поступању, а уз контролни механизам друштвене заједнице, корисника услуга, односно професионалних удружења и њихових професионалних и етичких стандарда. Анализом сметњи за обављање послова адвоката, јавног бележника, извршитеља, ревизора и стечајног

управника, указује се на значај професионалне и етичке одговорности за стицање и очување статуса вршиоца слободне професије уз разматрање оправданости основа и поступка изрицања санкција за повреду релевантног закона и кодекса понашања.

Сметње за обављање јавне функције обрађене су у седмом делу докторске дисертације због особеног статуса функционера који су субјекти радног и социјалног права, а могу да буду и субјекти радног односа. Карактер сметњи за обављање појединих јавних функција генерисан је изостанком радног односа због непостојања (правне) субординације, као битног обележја својства запосленог и поред остваривања одређених права (право на плату, годишњи одмор, заштиту безбедности и здравља, права по основу социјалног осигурања). Посебна пажња посвећена је анализи сметњи за обављање појединих јавних функција и то у контексту начела да нико не може вршити државну или јавну функцију која је у сукобу са његовим другим функцијама, пословима или приватним интересима. Дисертација разматра и сметњу за обављање јавне функције по основу примене закона о лустрацији, која је специфична за земље у транзицији из тоталитарног у демократски систем уређења.

## Део први

### ПОЈАМ, ОБЕЛЕЖЈА И ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### 1. ОДРЕЂИВАЊЕ ПОЈМА РАДНОГ ОДНОСА

У теорији радног права појам радни однос одређује се као друштвени однос, који заједно са другим односима чини структуру одређеног друштва (друштвенорадни однос) и као правни однос који са другим правним односима чини правни поредак државе (радноправни однос). Друштвенорадни однос настаје употребом текућег рада и капитала, а успоставља се између послодавца који је власник или корисник средстава за рад и радника, који у корист послодавца непосредно извршава завистан рад применом својих радних способности, на организован начин и за такав рад у новцу или природи добија накнаду. Поред радника и послодавца, учесници друштвенорадног односа су и други чиниоци у процесу рада, који својим деловањем стварају, развијају и штите ове односе - њихове професионалне и струковне организације и држава. Друштвенорадни однос зависи од природе својине и има индивидуални сегмент, који се везује за односе између радника и послодавца и колективни, који обухвата односе које успостављају колективни чиниоци.<sup>1</sup>

Радноправни однос је врста правног односа који се успоставља слободно и добровољно између радника и послодавца, укључењем у организовани рад и личним обављањем одређених послова (који су саставни и трајни део делатности послодавца) за плату, уз поштовање и осталих права радника.<sup>2</sup>

Радни однос сагласно класичном схватању је уговорни однос између радника и послодавца у ком радник послодавцу уступа свој рад, с циљем обезбеђивања средстава за живот.<sup>3</sup>

У теорији су присутне бројне дефиниције радног односа, који у традиционалном смислу подразумева „добровољно засновани правни однос између радника и

---

<sup>1</sup> Предраг Јовановић, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2012, 158 и 159.

<sup>2</sup> Боривоје Шундерић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду и ЈП Службени гласник, Београд 2010, 52.

<sup>3</sup> Теофило Поповић, *Радно право*, Службени лист СФРЈ, Београд 1980, 28.



послодавца у којем радник преузима обавезу да ће послодавцу ставити на располагање своју радну снагу, а послодавац обавезу исплате уговорене или прописом одређене плате.“<sup>4</sup> Балтић је сматрао да је радни однос „добровољна, лична, радно-правна, функционална веза између радника и службеника (намештеника), с једне стране и организационе јединице (предузећа, органа, односно установе, организације, задруге) с друге стране, којом се они укључују у ове организације, везујући се тиме на сталан или привремен (повремен) начин за једно одређено радно место, обављајући одређену радну функцију (посао) и примајући за свој рад лични доходак, плату, односно награду према уложеном раду“.<sup>5</sup> Николић је дефинисао радни однос на следећи начин: „радни однос је добровољно успостављен правни однос поводом рада, у којем радник у виду занимања обавља одређене послове.“<sup>6</sup>

Шундерић радни однос дефинише „као врсту правног односа који подразумева интеракцију (међудејства) правних субјеката (послодаваца и радника) изражену (изражено) у предузимању (извршавању) одређених радњи (правних радњи, понашања) на раду у вези са радом и поводом рада, при чему радње на раду (у процесу рада) радник лично врши код послодавца под његовом управом (завистан рад) у циљу остваривања одређених резултата (учинака), а које (све радње) представљају (чине) њихова (правних субјеката) субјективна права и правне дужности засноване на позитивним правним прописима (објективно право).“<sup>7</sup> Лубарда сматра да је „радни однос добровољно заснован, послодавцу подређен, лични рад запосленог за зараду/плату у особеном радно-правном режиму.“<sup>8</sup> Ивошевић сматра да је „радни однос добровољни правни однос запосленог и послодавца, са правима, обавезама и одговорностима утврђеним законом, колективним уговором или другим актом.“<sup>9</sup> Радни однос је облик зависног рада

---

<sup>4</sup> Anton Ravnić, Željko Potočnjak, *Radno i socijalno pravo*, Drugo izdanje, Birotehnika – Zavod za obrazovanje i organizaciju, Zagreb 1990, 33.

<sup>5</sup> Александар Балтић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд 1961, 21.

<sup>6</sup> Александар Николић, „Радни односи“, *Правни живот* 1/1988, 39.

<sup>7</sup> Боривоје Шундерић, *Радни однос - теорија, норма, пракса*, Култура, Београд 1990, 46.

<sup>8</sup> Бранко Лубарда, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2012, 15.

<sup>9</sup> Зоран Ивошевић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник, Београд 2013, 57.

којим се одређене делатности обављају у име и за рачун другог лица, при чему се радницима гарантује слобода употребе радне снаге ради стицања дохотка, а послодавцима слобода употребе капитала ради стицања добити. Право субјекта капитала, који сноси ризик пословања је да организује обављање делатности, што подразумева и селекцију кадрова уколико се из економских разлога појави потреба за попуњавање одређеног радног места.<sup>10</sup>

Радни однос карактерише реципроцитет права и обавеза послодавца и запосленог и корелација права на рад са слободом рада и права својине са слободом предузетништва, а чије се остварење и заштита у конкуренцији формално једнаких социјалних и економских права везује за границе одговарајућих права другог субјекта.<sup>11</sup>

Споразумним регулисањем радног односа у складу са законом, колективним уговором и правилником о раду, радник се обавезује лично да обавља одређени посао, коришћењем својих способности и професионалних квалификација. Радник посао обавља према упутствима и налозима послодавца, који сноси одговорност и ризике пословања и се обвезује да осигура потребна средства за рад, материјал, услове рада и исплату зараде за обављени рад.<sup>12</sup>

Заснивање радног односа представља правно регулисани начин остваривања права на рад, сагласно постојећим економским и другим друштвеним условима.<sup>13</sup> Радни однос за све грађане који немају својину над средствима рада, представља начин стицања материјалне и социјалне сигурности за себе и чланове породице. Процес рада одвија се спајањем радне снаге и средстава рада, након спроведеног поступка ангажовања кадрова који својим знањима и способностима могу да задовоље потребе овог процеса. Радни однос је претпоставка одвијања процеса рада

---

<sup>10</sup> Боривоје Шундерић, „Утицај релативности услова за заснивање радног односа на његов престанак“ *Радно и социјално право* 4-7/2000, 36-38.

<sup>11</sup> Предраг Јовановић, „Интересна обележја радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 47 бр. 4/2013, 22.

<sup>12</sup> Andrijana Bilić, „Transformacija radnopravnog odnosa“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 32 br. 2/2011, 755 и 756.

<sup>13</sup> Предраг Јовановић, „Концепција заснивања радног односа“, *Правни живот* 11/1995, III том, 565.

и облик ангажовања потребне радне снаге, која послодавцу обезбеђује обављање делатности.<sup>14</sup>

Субјекти радног односа су радник (лице које преузима обавезу да ће за другу страну радног односа обављати рад у уговорено или прописима одређено радно време)<sup>15</sup> и послодавац (физичко или правно лице које сноси ризик пословања и својом имовином обезбеђује испуњење законских или уговорних обавеза према запосленима и радно ангажованим лицима или њиховим синдикатима, односно другим представничким институцијама).<sup>16</sup>

Није дозвољено закључење грађанско - правних уговора, који фактички регулишу радни однос између запосленог и послодавца.<sup>17</sup> Међутим, уколико је на основу грађанског уговора настао однос повезан са коришћењем личног рада и касније су препознати елементи радног односа, у праву Руске федерације на такав однос се примењују одредбе радног законодавства и других аката који садрже норме радног права.<sup>18</sup>

### 1.1. Концепције радног односа

У теорији радног права присутне су различите концепције о радном односу. Правни основ радног односа сагласно уговорној теорији је уговор о раду,<sup>19</sup> који представља нормативни акт и извор права, односно основ облигационог односа у ком се изражава слобода уговарања између субјеката радног односа.<sup>20</sup> Уговорна теорија је индивидуалистичка и не узима у обзир колективну димензију односа, те подразумева

---

<sup>14</sup> Б. Шундерић (1990), 176.

<sup>15</sup> А. Ravnić, Ž. Potočnjak (1990), 35 и 36.

<sup>16</sup> Б. Лубарда (2012), 84.

<sup>17</sup> Юрий Петрович Орловский *et al.*, *Трудовое право России: учебник для бакалавров*, Юрайт, Москва 2014, 24.

<sup>18</sup> Анатолий Яковлевич Рыженков, Виктор Михайлович Мелихов, Сергей Александрович Шаронов, *Трудовое право, Краткий курс лекций*, 2-е издание, переработанное и дополненное, Юрайт, Москва 2015, 10.

<sup>19</sup> Сипио (Alain Supiot) сматра да класично уговорно право не може да обезбеди адекватно уређивање радних односа, из разлога што његове норме не могу да обезбеде физичку сигурност лица која се укључују у организацију рада. Alain Supiot, „Pourquoi un droit du travail?“, *Droit social* 6/1990, 487.

<sup>20</sup> А. Bilić (2011), 776.

да запослени прихвата положај субординације ауторитета послодавца као резултат закључења уговора о раду.<sup>21</sup> Радни однос између формално равноправних послодавца и радника заснивао се уговором за који се веровало да је праведан, јер настаје из сусрета слободних воља.<sup>22</sup> У стварности слобода уговарања била је само формално декларисана и сводила се на постављање услова од стране послодавца о којима радник није могао да преговара, већ да исте прихвати или одбије (уз присутан притисак конкуренције на тржишту рада услед повећане незапослености). Уговори о раду нису били резултат преговарања између радника и послодавца, већ су били уговори по приступу. Концепција да се уговор о раду треба квалификовати као уговор о приступу разматрала је запосленог као економски слабију страну, која прихвата све услове рада које диктира послодавац, без да је у позицији да промени њихов садржај.<sup>23</sup> Међу присталицама ове концепције, постојале су несугласице везано за правну природу уговора о приступу и били су присутни ставови да је уговор о приступу особена врста уговора, односно да суштински и није у питању уговор, јер услове искључиво утврђује једна страна. И поред тврдње да су уговорне стране ускраћене за слободу уговарања због унапред утврђене садржине уговора о раду, прихватљивији је став да је уговор о раду инструмент за индивидуализацију и унапређење услова рада дефинисаних законом, подзаконским актима и колективним уговорима.<sup>24</sup>

Природа радног односа трансформише се сагласно државном интервенционализму и применом колективних уговора, те се појављују различита схватања радног односа као уговорног односа: схватање уговора о раду као уговора о купопродаји радне снаге; схватање уговора о раду као уговора о најму радне снаге и уговора о раду као уговора *sui generis*.

---

<sup>21</sup> Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> édition, Montchrestien, Paris 2006, 84.

<sup>22</sup> Gérard Aubin, Jacques Bouveresse, *Introduction historique au droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris 1995, 103.

<sup>23</sup> Nicola Countouris, *The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context*, Ashgate Publishing Ltd., Hampshire 2007, 21.

<sup>24</sup> Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013б, 66-68.

Сагласно схватању уговора о раду као уговору о купопродаји радне снаге исти је консензуални акт успостављања и постојања радног односа, а радна снага је роба или ствар. Да се радна снага не може сматрати робом говори аргумент да би у том случају радни однос представљао техничку везу између радне снаге и средства за рад као ствари, а не однос између послодавца и радника поводом ствари. Недостатци овог схватања су: изостанак преношења радне снаге у власништво послодавца што је карактеристика купопродајних уговора; плата није новчани еквивалент стварној вредности радне снаге радника и уговор о раду није консензуалан, већ реалан уговор, јер се његово правно дејство везује за ступање радника на рад.<sup>25</sup>

Концепција уговора о најму рада подразумева да радник за накнаду изнајмљује свој рад, односно ставља на располагање послодавцу своју радну снагу. Предмет уговора о најму рада је рад радника, који се перцепира као објекат одвојен од радника, који има сопствену прометну вредност и може да буде уступљен другом ради стицања користи. Доктрини уговора о изнајмљивању радне снаге упућиване су бројне примедбе, а нарочито је истицано да се радна снага не може изнајмљивати као ствар издвојена од радникове личности, јер он ступа на рад целим својим бићем и остаје у субординисаном односу за цело трајање радног времена под условима које му одређује послодавац, чиме не продаје само своју радну снагу већ и своје здравље и живот.<sup>26</sup> Киш (Paul Cuche) и Капитан (Henri Capitant) критиковали су најамну концепцију, не оспоравајући облигациони (односи између послодавца и радника су облигациони односи засновани на уговору) већ најамни карактер, истицањем неприхватљивости аналогије између закупа ствари и коришћења туђег рада. Киш и Капитан су сматрали да радник не може да стави на располагање своју радну снагу послодавцу, јер је немогуће њено физичко излучење из личности радника, те се као предмет уговора о ангажовању уочава личност радника.<sup>27</sup> Оповргавајући идеју да је рад роба, Киш и Капитан су констатовали да се предметни уговор разликује од осталих уговора приватног права, поседује лични индивидуалитет и да треба да буде

---

<sup>25</sup> П. Јовановић (2012), 161 и 162.

<sup>26</sup> Т. Поповић (1980), 50.

<sup>27</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 60-65.

као такав разматран и на термилошком нивоу називањем уговор о раду.<sup>28</sup> Схватање да је уговор о раду *sui generis* базира се на чињеници, да је најважнији део његове садржине обавеза радника да обавља подређени рад сагласно правилима и радном реду и обавеза послодавца да плати рад радника. Од осталих уговора грађанскоправне природе, уговор о раду се разликује због постојања правне и економске подређености радника послодавцу и регулисања права и обавезе поводом текућег рада.<sup>29</sup> Концепција Киша и Капитана није наишла на ширу подршку у теорији и пракси радног права, посебно због супростављености става да је личност запосленог предмет уговора са начелима слободе и једнакости.<sup>30</sup> Да је радна снага нераздвојно везана за радника, евидентно је из фактичког остварења радног односа, које показује да је радник целокупном својом личношћу (не само његова радна снага) инволвиран у правни однос који га везује за послодавца.<sup>31</sup>

Статусна концепција развијена је у контексту идеје да се положај појединца не може посматрати одвојено од заједнице којој припада и да се суштина права не може тражити у вољи било индивидуе или државе, већ је увек крајњи извор целог права заједничка свест.<sup>32</sup> Предметна идеја је основ за разматрање радног односа као „правног односа личног припадања заједници рада“. Присталице статусне концепције уговора о раду одбацују сваку сличност између радног и односа који произилазе из уговора о најму, сматрајући да радни однос не може да се сведе на обавезу давања или чињења, јер је његов циљ људски рад који ангажује личност радника. Сагласно статусној концепцији радни однос настаје интеграцијом радника у радну средину и стицањем статуса члана радне заједнице, чиме преузима права и обавезе. Извор радног односа је фактичко припадање радној средини, те се радник не налази у уговорном већ у статусном положају.<sup>33</sup> Уговор између субјеката радног

---

<sup>28</sup> Henri Capitant, Paul Cuche, *Cours de législation industrielle*, Deuxième édition, Librairie Dalloz, Paris, 1921, 152.

<sup>29</sup> П. Јовановић (2012), 163 и 164.

<sup>30</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 64.

<sup>31</sup> Радомир Живковић, *Проблем правне природе уговора о раду у светлости историје и савременог друштвеног и привредног поретка*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1940, 145.

<sup>32</sup> Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Presses universitaires de France, 2<sup>e</sup> édition, Paris 2007, 17.

<sup>33</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 65.

односа само даје форму статусу и има минорну улогу у утврђивању суштине њихових реципроцитетних обавеза.<sup>34</sup>

Институционална концепција подразумева да није основни циљ предузећа остваривање профита, већ да сви чланови, укључујући и запослене деле минимум заједничког интереса. Већина поборника институционалне концепције сматра да се радни однос треба разматрати кроз призму предузећа као институције, а не кроз призму уговора. Поједине присталице институционалне теорије прихватиле су став да радни однос настаје из припадности радника заједници, уз негирање да се заснива закључењем уговора о раду. Радни однос настаје уласком запосленог у радни колектив и његовом интеграцијом и је довољан услов за примену релевантних норми. Умеренија перцепција институционалне концепције подразумева да ступање запосленог на рад и интеграција у радни колектив нису довољне за настанак радног односа, већ је потребно да послодавац и кандидат за запослење закључе уговор, који представља правни основ за улазак запосленог у заједницу рада. Варијанта институционалне концепције истиче да се уговорној вези између запосленог и послодавца додаје веза предузећа, која долази до изражаја у случају промене послодавца који може да пренесе своја права и обавезе из радног односа на треће лице за разлику од запосленог, који не може да изврши пренос својих права и обавеза из радног односа.<sup>35</sup> Противници институционалне концепције сматрају да иста пропушта да одреди формалан извор власти послодавца, те да је непримерен став да су управљачка и друга овлашћења инхерентна својству послодавца, а да је директор титулар функције власти, с обзиром да је послодавац субјект радног односа и титулар одговарајућих овлашћења.<sup>36</sup>

Самоуправна концепција радних односа развијена је на основу самоуправног политичког система и подразумевала је овлашћење радника да врше функције, које традиционално припадају послодавцима. Самоуправна права радника обухватала су:

---

<sup>34</sup> Simon Deakin, Gillian Morris, *Labour law*, Hart publishing, Fifth edition, Oxford and Portland 2009, 111.

<sup>35</sup> Љ. Ковачевић (2013), 72-75.

<sup>36</sup> Љубинка Ковачевић, „Развој концепције радног односа у француском праву“ у: Оливер Николић и Владан Петров (ур.), *Увод у право Француске*, Институт за упоредно право, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 192 и 193.

право на самостално управљање радом организације; организовање делатности; одлучивање о пословању и располагању друштвеним средствима; распоређивање дохотка радне организације и одлучивање о међусобним радним односима (ступање радника у радну организацију, престанак радног односа, услови рада и др.).<sup>37</sup>

Мешовита теорија је резултат тенденције да се превладају крајности и комбинују постулати уговорне и институционалне концепције. Заједнички постулат синтезе основних концепција је уговорна природа радног односа, с тим да је уговор о раду акт заснивања радног односа, а радни однос превазилази уговорну правну ситуацију уводећи запосленог у заједницу рада.<sup>38</sup> Концепција о дводимензионалном радном односу подразумева два сегмента: уговорни и институционални и пар уговор – статус одговара структурној амбивалентности радног односа.<sup>39</sup> Уговорну димензију чини однос који се успоставља између послодавца и запосленог, док институционална димензија подразумева припадност заједници рада, где је запослени подвргнут овлашћењима послодавца, али је и титулар одређених вануговорних права независних од уговора, као што су право на штрајк и могућност партиципације у: реализацији колективних синдикалних права; колективном преговарању; избору представника запослених код послодавца и управљању.<sup>40</sup>

## 2. ОБЕЛЕЖЈА РАДНОГ ОДНОСА

Постојање радног односа подразумева присуство одређених битних елемената. Тинтић (Nikola Tintić) сматра да су битна обележја радног односа: сагласност воља странака у погледу ступања у радни однос; обавеза запосленог да рад обавља лично у прописаном радном времену; подређеност запосленог послодавцу и плата, с тим да су професионалност радника и укључење у радну средину битни елементи за

---

<sup>37</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 81.

<sup>38</sup> *Ibid.*, 89-91.

<sup>39</sup> A. Supiot (2007), 32.

<sup>40</sup> Antoine Jeammaud, „La centralité retrouvée du contrat de travail en droit français“ у: Kurczyn Villalobos, Patricia у Puig Hernández, Carlos Alberto (ed.), *Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2003, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/24.pdf>, 20. август 2015., 420.



остваривање одређених права (на пример: право на зараду).<sup>41</sup> Лубарда сматра да су битна обележја радног односа: добровољност; лично обављање рада; плаћеност; правна подређеност и особен радно – правни режим достојанственог рада запосленог – грађанина.<sup>42</sup>

Добровољност претпоставља слободу у погледу заснивања и трајања радног односа, а искључује принудни рад.<sup>43</sup> Субјекти радног односа имају уговорну слободу да одлуче да ли, с ким и под којим условима желе да закључе уговор о раду.<sup>44</sup> Добровољност је претпоставка не само настанка, већ и трајања радног односа, јер запослени може својом вољом без обавезе навођења разлога да прекине радни однос уз поштовање отказног рока.<sup>45</sup> Заснивање радног односа подразумева одсуство правне принуде, што не искључује постојање економске потребе на страни радника ради остварења средства за живот.<sup>46</sup>

Обавезу рада радник мора да извршава лично и не може да је пренесе на друго лице, јер у поступку избора послодавац врши одабир одређеног кандидата због његових персоналих особина и својства, а који су неопходни за извршавање конкретних послова и радних задатака.<sup>47</sup> Обавеза личног обављања рада је један од најпоузданијих критеријума за одвајање радноправног од осталих правних односа који за предмет имају рад људи, а не садрже изричиту обавезу да то буде лице са којим је успостављен уговорни однос. Обележје предмета радног односа је обавеза радника да лично, извршава радне делатности, сукцесивним и континуираним радом на средствима који су у власништву послодавца и под његовом организацијом у одређено радно време. Да би била одређена обавеза личног обављања рада, лична

---

<sup>41</sup> Nikola Tintić, *Osnovi radnog prava*, Školska knjiga, Zagreb 1955, 59.

<sup>42</sup> Б. Лубарда (2012), 15.

<sup>43</sup> Укидање принудног или обавезног рада подразумева да се неће прибећи у било каквом облику: принудним или мерама политичког васпитања или санкционисања неистомишљеника установљеном идеолошко-политичком, социјалном или економском стању; мобилисању и коришћењу радне снаге у циљу економског развоја; мерама радне дисциплине; кажњавању ради учествовања у штрајку, односно мерама расне, социјалне, националне или верске дискриминације. Чл. 1 Конвенције број 105 од 25. јуна 1957. о укидању принудног рада, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 13/2002.

<sup>44</sup> Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Fourth revised edition, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2008, 50.

<sup>45</sup> Б. Шундерић (1990), 47

<sup>46</sup> Андреј Фримерман, *Радно право*, Југословенски завод за продуктивност рада, Београд 1986, 27.

<sup>47</sup> Б. Шундерић (1990), 50.

радна делатност радника мора да буде утврђена: квалитативно (одређивањем категорија стручних квалификација радника и радних места); квантитативно (дефинисањем трајања радног односа, радног времена, одмора итд.) и локацијски (одређивањем места и услова обављања послова).<sup>48</sup>

Радни однос је наплатни правни однос у ком радник ставља своју радну снагу на располагање послодавцу.<sup>49</sup> Субјекти радног односа приликом његовог заснивања настоје да прибаве одређену корист преузимајући и терет, тако да се радник обавезује да ће рад обављати лично, а послодавац да ће раднику платити обављени рад.<sup>50</sup> Плаћеност као право радника, а обавеза послодавца је битно и опште обележје радног односа и један од одлучујућих фактора за заснивање радног односа лица која не поседују средства за рад. За време трајања радног односа плаћеност се идентификује као најзначајнији мотивациони фактор продуктивности рада.<sup>51</sup>

Под субординацијом се подразумева „хијерархијски однос између послодавца и радника, где се други покорава наредбама првог“.<sup>52</sup> Субординација је „подређивање регулаторној, дисциплинској и управљачкој власти приликом обављања одређеног рада за другог“.<sup>53</sup> Поред правне субординације која подразумева постојање одређених овлашћења послодавца у односу на активност запосленог, у доктрини су присутне и економска и социјална субординација.<sup>54</sup> Правна субординација у класичном смислу постоји када радник обавља посао под надзором и контролом послодавца, а у ширем смислу контрола се не односи на начин извршења рада, већ на регуларност и квалитет његовог извршења. Економска субординација изражава се у практичној економској зависности једног лица у односу на другог.<sup>55</sup> Субординација за запослене којима је поверен виши степен аутономије на раду, представља

---

<sup>48</sup> Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga prva: radni odnosi (I), Narodne novine, Zagreb 1969, 357 и 358.

<sup>49</sup> A. Ravnić, *Ž. Potočnjak* (1990), 39.

<sup>50</sup> N. Tintiћ (1969), 364.

<sup>51</sup> Б. Шундерић (1990), 56.

<sup>52</sup> A. Supiot (2007), 114.

<sup>53</sup> A. Mazeaud (2006), 287.

<sup>54</sup> Christophe Radé, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> édition, Montchrestien - Lextenso editions, Paris 2011, 66.

<sup>55</sup> Gagnon Robert, Lebel Louis, Verge Pierre, *Droit du travail*, Deuxième édition, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy 1991, 11 и 12.

управљање условима извршења рада.<sup>56</sup> Суштински елементи правне субординације су: подређивање запосленог управљачким, нормативним и дисциплинским овлашћењима послодавца, а споредни се могу груписати у обележја која се односе на (функционалну и техничку) интеграцију запосленог у организовани радни процес и обележја која се односе на искључиву одговорност послодавца за ризик посла. Радно време и место рада се најчешће користе за одређивање подручја правне субординације у радном односу, с обзиром да се однос подређености и надређености огледа и у обавези запосленог да обавља послове на месту и према распореду који је утврдио послодавац. Ограничење власти послодавца, односно спречавање злоупотребе његових управљачких, нормативних и дисциплинских овлашћења је један од циљева радног права.<sup>57</sup> Лична субординација радника послодавцу у погледу организације и обављања рада везана је за: немогућност раздвајања обавезе рада од личности радника; зависност и подређивање радника вољи послодавца у погледу распореда рада и начина његовог обављања; обавезу радника да се понаша у складу са овлашћењима послодавца да самостално одлучује о врсти рада, управљању, организацији и финансијама; иницијативе послодавца у процесу рада; право послодавца на контролу; дисциплинска овлашћења послодавца и обавезност радника правним нормама који су релевантни за одређену делатност.<sup>58</sup>

Циљ радног односа је достојанствен рад на страни запосленог грађанина уз лојално и компетентно извршење послова. Особен правни режим је обележје које разликује радноправни од облигационоправног односа. Особен правни режим радноправног односа огледа се у концепту зараде и других примања, подређености, личном обављању рада са гарантованом заштитом приватности на радном месту, добровољности – слободе рада у позитивном и негативном виду и подршци породици, помирењем професионалних дужности и породичних обавеза.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Alain Supiot, „Les nouveaux visages de la subordination“, *Droit social* 2/2000, 140.

<sup>57</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 549-554.

<sup>58</sup> N. Tintiћ (1969), 360.

<sup>59</sup> Б. Лубарда (2012), 34.

### 3. ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА

Традиционално радни однос се заснива на неодређено време са пуним радним временом, међутим постоје и посебни облици радног односа и то: радни однос на одређено време, радни однос уз пробни рад, приправнички радни однос, радни однос са пуним, односно непуним радним временом, за обављање послова ван просторија послодавца, радни однос за обављање послова са повећаним ризиком и радни однос са кућним помоћним особљем.

Друштвеноекономске промене и повећање незапослености довеле су у питање институционални оквир радног права и радног односа у националним економијама, што је проузроковало дерегулацију у предметној области, ради успостављања прилагодљивијег режима радних односа.<sup>60</sup> Услед социјалне, економске и правне еволуције у свету рада, настала је криза фундаменталног концепта у радном праву и перцепције његове есенцијалне функције - исправљање неједнакости у процесу преговарања, инхерентне за субординисани радни однос отелотворен у правној форми уговора о раду.<sup>61</sup> Модификације стандардног радног времена у облику варијабилних радних сати, рад по позиву, односно годишње планирање радног времена, настају као резултат развоја технологије (*teleworking*), потребе да се продужи експлоративни период средстава рада и опреме и захтева за константну доступност јавних или приватних услуга.<sup>62</sup> Промене које су наметнуте од стране спољних економских фактора и тенденција држава да привуку капитал у условима глобализације економије, доводе до флексибилизације и дерегулације радних односа.<sup>63</sup> До одступања од традиционалног радног односа на неодређено време са пуним радним временом који се обавља у просторијама послодавца и појаве

---

<sup>60</sup> Сенад Јашаревић, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 47 бр. 3/2013, 248.

<sup>61</sup> Mark Robert Freedland, Nicola Kountouris, *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford 2011, 20.

<sup>62</sup> Alain Supiot *et al.*, *Beyond employment: Changes in work and the future of Labour law in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2001, 83 и 84.

<sup>63</sup> Горан Обрадовић, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право* 1/2008, 209.

атипичних облика запослења<sup>64</sup> долази услед утицаја промена на тржишту, повећања конкуренције, увођења нових технологија и економске кризе. Флексибилан рад је прилагодљив модалитет организације и извршења рада, с циљем да се обезбеди максимална запосленост расположиве радне снаге и већи економски успех послодавца.<sup>65</sup> Реформа тржишта рада имплементацијом *flexicurity* концепта<sup>66</sup> (компатибилност и комплементарност између флексибилности и сигурности)<sup>67</sup> има за циљ отварање нових радних места, већу сигурност запослења и развој људских потенцијала.<sup>68</sup> Међутим, није прихватљиво да фокусирање на интересе послодавца доведе до занемаривање лица која раде за њега и да се приоритети политике запошљавања заснивају на неопходност напуштања слобода.<sup>69</sup> Услед развоја концепта мобилности радника и напуштања линеарног каријерног модела, посебна пажња треба да се посвети: праву на поновно запослење у случају губитка посла; променама у радноправном статусу (прелазак из радног односа у samozapošljavanje); везама између образовања, обуке и запошљавања; приступу почетног запошљавања и превенцији дугорочне незапослености.<sup>70</sup> Развој политике заштите запослених треба да се одвија у складу са променама тржишта и задатак закондавца не сме да буде увођење апстрактних, неадекватних одредби, већ усвајање практично примењљивих, ефективних правних норми.<sup>71</sup>

---

<sup>64</sup> Предраг Јовановић, „Отворена питања тржишта рада у Србији“ у: Ранко Кеча и др. (ур.), *Тематски зборник, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2013, 94.

<sup>65</sup> Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 46 бр. 4/2012, 178 и 179.

<sup>66</sup> Roger Blanpain, „The end of labour law?“ у: Roger Blanpain, Michele Tiraboschi (eds.), *The global labour market: from globalization to flexicurity*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2008, 12.

<sup>67</sup> Günther Schmid, *Full employment in Europe: managing labour market transitions and risks*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham 2008, 8.

<sup>68</sup> Andrijana Bilić, „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* Vol. 30 br. 2/2009, 921.

<sup>69</sup> Patrice Adam, *L'individualisation du droit du travail: essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, L.G.D.J., Paris 2005, 366.

<sup>70</sup> Alain Supiot, „The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective“, *International Labour Review*, Vol. 138 No. 1/1999, 36.

<sup>71</sup> Бојан Урдаревић, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, Докторска дисертација, Универзитет у Београду Правни факултет, Београд 2011, 403.

### 3.1. Радни однос на неодређено и одређено време

Карактеристика радног односа на неодређено време је околност да његово трајање није дефинисано. Правна претпоставка да је закључен на неодређено време уговор о раду у ком није утврђено време на које се закључује има заштитни карактер, као и околност да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад, уколико послодавац с њим не закључи уговор о раду на прописани начин (у писаном облику пре ступања запосленог на рад).<sup>72</sup> Правна фикција заснивања радног односа на неодређено време даном ступања на рад, уколико послодавац са запосленим не закључи уговор о раду на прописани начин примењује се на све видове заснивања радног односа: на неодређено време, одређено време, пробни рад, радни однос са непуним радним временом, рад ван просторија послодавца и на радни однос са кућним помоћним особљем. Напред наведена правна фикција омогућава настанак радног односа и без закључења уговора у писаном облику, с тим да је предуслов за њену примену ступање запосленог на рад, те се сматра да је радни однос заснован даном почетка рада.<sup>73</sup> Исто тако, предметни рад мора да има карактеристике радног односа у погледу права и одговорности који произилазе из радног односа (радно време, зарада, накнада зараде и друга примања из радног односа), поред постојања спремности и воље оба субјекта да се успостави радни однос. Индикација неформалног споразумевања о заснивању радног односа је спремност послодавца да раднику омогући рад и спремност радника да ради.<sup>74</sup> Уколико радно ангажовање запосленог има све карактеристике радног односа у погледу међусобних права и обавеза, а пропустом послодавца није закључен уговор о раду, пропуштање запосленог да захтева заштиту свог радноправног статуса не може

<sup>72</sup> Чл. 31 и 32 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>73</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 761/2012 од 23. јануара 2013., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-7612012-%D1%83%D1%82%D0%B2%D1%80%D1%92%D0%B5%D1%9A%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%98%D0%B0%D1%9A%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>, 21. децембар 2015.

<sup>74</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 157/2013 од 19. септембра 2013., наведено према: Мирјана Поповић „Пракса Врховног касационог суда у вези са радним односима уз осврт на нова решења након измена и допуна Закона о раду“, *Правни инструктор* 83-84/2015, 87.

довести до губитка права из радног односа, између осталог и права на зараду и уплату одговарајућих доприноса.<sup>75</sup> Исто тако, околност да се лице за време обављања континуираног фактичког рада налази на евиденцији незапослених, из разлога што послодавац није извршио пријаву на обавезно социјално осигурање не утиче на примену правила о фикцији постојања радног односа, које има за циљ да спречи злоупотребе на тржишту рада и елиминише тзв. „рад на црно“.<sup>76</sup> С друге стране, предметна правна фикција не примењује се уколико лице код послодавца обавља рад ван радног односа по основу закљученог уговора о обављању привремених и повремених послова,<sup>77</sup> па ни у ситуацији када исти траје дуже од 120 радних дана у календарској години.<sup>78</sup>

Послодавац и запослени код уговора о раду на одређено време унапред постижу сагласност везано за трајање радног односа, навођењем одређеног датума<sup>79</sup> или његово важење произилази од врсте, циља или природе посла.<sup>80</sup> Заснивање радног односа на одређено време допуштено је у случају: замене привремено одсутног

---

<sup>75</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 827/2015 од 27. октобра 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-8272015-%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>, 21. децембар 2015.

<sup>76</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 62/2015 од 09. септембра 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-622015-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%98%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>, 21. децембар 2015.

<sup>77</sup> Рад по уговору о обављању привремених и повремених послова је рад ван радног односа, који се ни под којим условима не може преобразити у радни однос. Уговор о обављању привремених и повремених послова је именован, облигациони уговор са радно – правним дејствима, који спада у формалне уговоре, с обзиром да се закључује у писаном облику. Уговор о обављању привремених и повремених послова је теретан, двострано обавезан уговор (ствара узајамне обавезе за обе уговорне стране), чије је трајање ограничено у календарској години. Овај уговор је комутативан, јер су престације познате у тренутку закључења, а његова каузалност произилази из обавезе послодавца да ангажованом лицу исплати зараду за обављени рад. Зоран Ивошевић, „Уговор о вршењу привремених или повремених послова“, *Правни живот* 11-12/1993, 1927, 1928 и 1939.

<sup>78</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 347/2015 од 10. јуна 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-3472015-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8>, 22. децембар 2015.

<sup>79</sup> Иво Розић, „Флексибилни облици запошљавања у складу са *acquis communautaire*“, *Радно и социјано право* 2/2013, 46.

<sup>80</sup> М. Weiss, М. Schmidt (2008), 53.

запосленог до његовог повратка; рада на пројекту до његовог окончања; запослења страног држављанина до истека рока на који је издата дозвола за рад, односно незапосленог лица коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању недостаје до пет година и то најдуже до испуњења услова. У праву Европске уније радни однос на одређено време код корисника може да се обавља ангажовањем радника, посредством агенције за привремено запошљавање. Наиме, радник заснива радни однос са агенцијом за привремено запошљавање, која га надаље уступа корисницима за рад на одређено време под њиховим надзором и руководством.<sup>81</sup>

У циљу заштите достојанства запосленог ограничава се број сукцесивних уговора.<sup>82</sup> Спречавање злоупотребе радног односа на одређено време закључењем сукцесивних уговора са запосленим за чијим радом постоји дуготрајна потреба има за циљ елиминацију дискриминације ангажованог лица и отклањање нестабилности запослења, које настаје због могућности послодавца да избегне примену норми о заштити у случају отказа, услед аутоматског престанка радног односа истеком рока на који је заснован.<sup>83</sup> Радни однос на одређено време са истим запосленим не може да се заснује за период који је дужи од 24 месеца са или без прекида (прекидом периода не сматра се прекид краћи од 30 дана).<sup>84</sup> Изузетак представља могућност закључења новог уговора о раду на одређено време са истим запосленим након истека рока

---

<sup>81</sup> Чл. 1, ст. 1 Директиве 2008/104 Европског парламента и Савета од 19. новембра 2008. о раду преко агенција за привремено запошљавање, *Official Journal of the European Union*, L 327, 5. децембар 2008., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>, 11. мај 2016., 11.

<sup>82</sup> У праву Европске уније ради превенције злоупотребе (узимајући у обзир потребе појединачних сектора, односно категорија радника) утврђују се објективни разлози којима се оправдава обнављање радног односа на одређено време, број обнављања и најдуже узастопно укупно трајање ове врсте радног односа. Клаузула 5 Оквирног споразума о раду на одређено време, Директива Савета 1999/70 од 28. јуна 1999. о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су закључили ETUC, UNICE и СЕЕР, *Official Journal of the European Communities* L 175, 10. јул 1999., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:fr:PDF>, 11. мај 2016., 47.

<sup>83</sup> Љубинка Ковачевић, „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *Право и привреда* 5-8/2009, 691.

<sup>84</sup> Максимално трајање радног односа на одређено време за обављање истих послова у праву Македоније износи 5 година са прекидима или без прекида и није предвиђено ограничење броја сукцесивних уговора о раду. Тодор Каламатиев, Александар Ристовски, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *Радно и социјално право* 1/2013, 91.



замене привремено одсутног запосленог, окончања пројекта или истека дозволе за рад странца, независно од правног основа. Специфична је и могућност заснивања радног односа на одређено време, на период чије укупно трајање није дуже од 36 месеци, код послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године.<sup>85</sup> У законско ограничење трајања радног односа на одређено време, не рачуна се време проведено на привременом раду у иностранству.<sup>86</sup> У Кини уговор о раду на неодређено време може да се закључи са запосленим који је код послодаваца засновао радни однос на одређено време који траје више од десет година, уколико и даље постоји потреба за његовим радом или који је закључио два узастопна уговора о раду на одређено време.<sup>87</sup>

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком уговореног рока, а уколико запослени настави да ради код послодавца најмање пет радних дана трансформише се у радни однос на неодређено време. Радни однос заснован на одређено време ради замене привремено одсутног радника престаје када се одсутни запослени врати или када је био дужан да се врати на рад и на његово трајање не утиче, примера ради, околност да се одсутни запослени није вратио на рад из разлога што је са послодавцем закључио споразум о престанку радног односа.<sup>88</sup> Сматра се да је заснован радни однос на неодређено време и у случају када је уговор о раду на одређено време закључен супротно позитивним прописима.<sup>89</sup> Запослени који су у радном односу на одређено време<sup>90</sup> сагласно начелу једнакости за време трајања

---

<sup>85</sup> Чл. 37 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>86</sup> Чл. 8, ст. 2 Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 91/15.

<sup>87</sup> Ke Chen, *Labour law in China*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011, 55.

<sup>88</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 653/2015 од 16. септембра 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-6532015-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%98-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>, 22. децембар 2015.

<sup>89</sup> Боривоје Живковић, „Преображај радног односа“, *Радно и социјално право* 1/2013, 246.

<sup>90</sup> У немачком праву у циљу обезбеђивања стабилности запослења послодавац је у обавези да општом објавом на одговарајућем месту, обавести запослене у радном односу на одређено време о слободним радним местима за заснивање радног односа на неодређено време. M. Weiss, M. Schmidt (2008), 57.

уговора о раду имају иста<sup>91</sup> индивидуална, колективна и права по основу социјалног осигурања, као и лица запослена на неодређено време.<sup>92</sup>

Радни однос на неодређено или одређено време уговором о раду може да се заснује са директором, односно другим законским заступником послодавца. Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је директор, односно други законски заступник послодавца изабран или до његовог разрешења.<sup>93</sup>

### 3.2. Радни однос са пуним и непуним радним временом

Радни однос са пуним радним временом подразумева ангажовање запосленог пуно радно време,<sup>94</sup> у ком случају се у потпуности остварује уставно право на рад и

---

<sup>91</sup> Запослени који су засновали радни однос на одређено време сагласно праву Европске уније уживају једнак ниво заштите као и остали запослени у погледу безбедности и здравља на раду, као и приступу опреми за личну заштиту. Чл. 1 и 2 Директиве Савета 91/383 од 25. јуна 1991. о допунама мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду радника у радном односу на одређено време или привременом радном односу, *Official Journal of the European Communities*, L 206, 29. јул 1991., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=en>, 11. мај 2016., 19 и 20. Заштита безбедности и здравља на раду лица која су засновала радни однос на одређено време у праву Европске уније утврђена је и Директивом Савета 89/391 од 12. јуна 1989. о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, *Official Journal of the European Communities*, L 183, 29. јун 1989., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>, 11. мај 2016., 1–8, као и појединачним директивама из ове области.

<sup>92</sup> Б. Лубарда (2012), 342.

<sup>93</sup> З. Ивошевић (2013), 283 и 284.

<sup>94</sup> У домаћем позитивном праву пуно радно време износи 40 часова недељно, с тим да може да се утврди краће пуно радно време колективним уговором или правилником о раду, али не краће од 36 часова недељно у ком случају запослени остварују сва права из радног односа као да раде са пуним радним временом. Заштита омладине подразумева и ограничење да пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно. Чл. 51 и 87 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014. У праву Европске уније у јавном и приватном сектору у складу са потребама заштите безбедности и здравља радника, просечно радно време за сваки седмодневни период укључујући прековремени рад не прелази 48 часова. Државама чланицама остављена је могућност да не примењују максимум утврђен Директивом, уколико се придржавају општих начела заштите безбедности и здравља радника обезбеђујући да: послодавци не захтевају рад дужи од 48 часова у оквиру дефинисаног периода (седмодневни период обрачунат као просечни референтни период), осим уколико се радник није сагласио с таквим радом; ниједан радник не претрпи штету од свог послодавца зато што није спреман да обавља рад на тај начин; послодавац води ажуриране листе о радницима који обављају такав рад и исте доставља надлежним органима, који због безбедности и/или заштите здравља радника могу забранити или ограничити могућност прекорачења највећег броја радних часова недељно; послодавац обавештава надлежне органе на њихов захтев који су радници изразили

штити запослени од прековременог рада.<sup>95</sup> Радни однос са непуним радним временом у домаћем праву је онај који се заснива са радним временом које траје најдуже 39 часова недељно, које је краће од пуног радног времена утврђеног општим актом и краће од 35 часова недељно за запослене млађе од 18 година.<sup>96</sup>

Радник који обавља посао са непуним радним временом, сагласно Конвенцији 175 из 1994. године и Препоруци бр. 182 Међународне организације рада (у даљем тексту: МОП) је запослено лице чије је редовно радно време краће од радног времена упоредивих радника који раде са пуним радним временом, а који су засновали исту врсту радног односа, раде на истом или сличном послу (занимању), односно запослени су у истој установи или истој грани делатности.<sup>97</sup>

Запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом (на неодређено или одређено време) остварује права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.<sup>98</sup> Запосленом који ради са непуним радним временом послодавац је у обавези да обезбеди исте услове рада као и запосленом који је засновао радни однос са пуним радним временом, а обавља исте или сличне послове. Запослени који ради са непуним радним временом има право да не буде третиран неповољније у односу на упоредивог запосленог са пуним радним временом, а да је основ неповољнијег третмана статус запосленог са непуним радним временом, који није оправдан објективним разлозима.<sup>99</sup>

Могућност трансформације радног односа и преласка из радног односа са непуним на пуно радно време и обрнуто, повећава се прописивањем обавезе

---

спремност радити дуже од 48 часова за време дефинисаног периода. Чл. 6, ст. 1, тач. (б) и чл. 22 Директиве 2003/88 Европског парламента и Савета од 4. новембра 2003. о одређеним видовима организације радног времена, *Official Journal of the European Union*, L 299, 18. новембар 2003., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:en:PDF>, 11. мај 2016., 11 и 15.

<sup>95</sup> Б. Лубарда (2012), 343.

<sup>96</sup> Љубинка Ковачевић, „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право* 1/2008, 234.

<sup>97</sup> Ruth Nielsen, *European labour law*, DJØF Publishing, Copenhagen 2000, 150.

<sup>98</sup> Једнак третман лица која су засновала радни однос са непуним радним временом у праву Француске обезбеђен је и у погледу трајања пробног рада, плаћеног годишњег одмора, стажа и осталим правима која су конвенцијама, законима и колективним уговорима призната лицима која су засновала радни однос са пуним радним временом. Michel Despax, Jacques Rojot, Jean-Pierre Laborde, *Labour law in France*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011, 90.

<sup>99</sup> Tom Harrison, *Employment law*, Fifth edition, Harrison Law Publishing, Durham City 2003, 194.

послодавца да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и *vice versa* и да на начин и у роковима утврђеним правилником о раду, односно колективним уговором обавести запослене о доступности послова.<sup>100</sup> Запослени који је код једног послодавца засновао радни однос са непуним радним временом има право да оствари пуно радно време, заснивањем радног односа код другог послодавца за остатак радног времена.<sup>101</sup>

Радни однос са непуним радним временом разликује се од рада на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима са скраћеним радним временом (чиме се доприноси смањењу вероватноће настанка несрећа на раду).<sup>102</sup> Запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком на којима постоји повећано штетно дејство на здравље и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и средстава и опреме за личну заштиту, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно. За разлику од запосленог који је у радном односу са непуним радним временом и који има сва права и обавезе сразмерно времену проведеном на раду, правном фикцијом запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.<sup>103</sup>

Радни однос са непуним радним временом користи се као мера у борби против незапослености, као начин постепеног укључења незапослених лица на тржишту рада, а посебно дугорочно незапослених, односно као начин напуштања тржишта рада постепеним пензионисањем. Радни однос са непуним радним временом користи послодавцима, јер се смањују трошкови пословања, а и радно време се лакше

---

<sup>100</sup> У праву Европске уније послодавци се упућују да предузимају мере које олакшавају приступ раду са непуним радним временом на свим хијерархијским нивоима, укључујући квалификовани рад и руководећа места, као и струковном оспособљавању ради повећања могућности за развој каријере и професионалне мобилности. Чл. 5, ст. 3 Оквирног споразума о раду с непуним радним временом који су закључили UNICE, СЕЕР и ETUC, а који је интегрисан у Директиви Савета 97/81 од 15. децембра 1997., *ОЈ*, L 014, 20.01.1998., р. 9 – 14.

<sup>101</sup> Чл. 39-41 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>102</sup> Драгољуб Симоновић, *Радноправна читанка*, Прва књига, ЈП Службени гласник, Београд 2009, 258.

<sup>103</sup> П. Јовановић (2012), 198.

прилагођава како потребама послодавца, тако и запослених у погледу усклађивања породичних и пословних обавеза.<sup>104</sup>

### 3.3. Радни однос на пробу - пробни рад

Пробни рад (дефинисан уговором о раду) омогућава послодавцу да утврди радне и стручне способности запосленог у конкретном радном окружењу, а пружа и могућност запосленом да размотри колико одређени послови и радни задаци одговарају његовим професионалним компетенцијама и личним афинитетима. Пробни рад може да обухвати обављање једног или више повезаних, односно сродних послова и може да траје најдуже шест месеци.<sup>105</sup> Период пробе успоставља се почетком извршавања уговора о раду, односно ефективним отпочињањем вршења рада, што омогућава запосленом да изрази своје стручне и друге радне способности, ради чије оцене је заснован радни однос. Функција ограничавања трајања пробе састоји се у остваривању циља пробе, сагласно стручној спремности и месту запослења, тако да се спречава замена заснивања радног односа на одређено време институтом пробног рада.<sup>106</sup> Лимитирање најдужега трајања пробног рада<sup>107</sup> има за циљ и да

---

<sup>104</sup> Jean-Emmanuel Ray, „La flexibilité du temps de travail“, *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 42 N° 1/1990, 191.

<sup>105</sup> Пробни рад је обавезан у домаћем службеничком праву за сва лица која први пут заснивају радни однос у државном органу на неодређено време, а нису приправници, нити раде у кабинету и траје шест месеци, с тим да је за радни однос на одређено време, пробни рад обавезан само ако је радни однос заснован на дуже од шест месеци у ком случају траје два месеца. Чл. 64 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014. За рад у органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе обавезан је пробни рад за сва лица која нису раније заснивала радни однос у органу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или државном органу. Пробном раду не подлежу службеници на положају, лица која раде на радним местима у кабинету изабраног лица у органу аутономне покрајине и лица која су засновала радни однос ради учешћа у припреми или реализацији одређеног пројекта. Трајање пробног рада у органима аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе је идентично као и у државном органу. Чл. 72 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

<sup>106</sup> Боривоје Шундерић, „Уговор о раду на пробу“, *Правни живот* 11-12/1993, 1975.

<sup>107</sup> У праву Руске Федерације пробни рад не може да траје дуже од три месеца, уз изузетак који се односи на одређене категорије руководиоца и њихових заменика за које износи шест месеци. Уколико је са запосленим лицем закључен уговор о раду на период од два до шест месеци, пробни рад не може да траје дуже од две недеље. У трајање пробног рада не урачунава се време привремене радне

ограничи слободу уговарања сувише дуготрајног пробног рада, што у крајњој инстанци онемогућава послодавца да избегне обавезе које произилазе из отказа уговора о раду на неодређено време.<sup>108</sup>

Пробни рад престаје на два начина: настављањем радног односа (у случају када су обе стране задовољне резултатима пробе) и раскидом радног односа заснованог на пробу.<sup>109</sup> Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, радни однос престаје даном истека рока који је одређен уговором о раду. Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, с тим да је послодавац дужан да образложи разлоге за отказ.<sup>110</sup>

Правна природа пробног рада као чина заснивања радног односа са раскидним условом проналази утемељење у престанку радног односа запосленом, даном истека рока одређеног уговором о раду уколико не постигне задовољавајуће резултате. Самим тим, нема конститутивно дејство на заснивање радног односа одлука о позитивном резултату пробног рада из разлога што је исти заснован даном ступања на пробни рад, а након позитивне оцене само остварује континуитет. И поред чињенице да се радни однос на пробу заснива са раскидним условом за време трајања истог запослени има сва права, обавезе и одговорности из радног односа. Послодавац дискреционо прати и оцењује рад запосленог који је засновао радни однос на пробу,<sup>111</sup> а може да образује и комисију састављену од лица која имају исту врсту и најмање исти степен стручне спреме као и запослени чији се пробни рад оцењује,

---

неспособности запосленог и периоди када је одсутан с посла. Пробни рад у праву Руске Федерације не обухвата примера ради: лица која су изабрана на конкурс; труднице; лица млађих од осамнаест година; лица која закључују уговор о раду на период до два месеца и др. Ю. П. Орловский *et al.* (2014), 373 и 374.

<sup>108</sup> Б. Лубарда (2012), 346.

<sup>109</sup> Б. Шундерић (1993), 1979.

<sup>110</sup> Чл. 36 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>111</sup> У посебном режиму радних односа пробни рад државног службеника прати његов непосредно претпостављени. Након окончања пробног рада непосредно претпостављени даје руководиоцу писмено мишљење о томе да ли је државни службеник задовољно на пробном раду, а уколико то није случај, државном службенику се отказује радни однос без права на новчану накнаду због отказа. Чл. 65, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

односно да повери праћење и оцену непосредном руководиоцу запосленог или другом стручном лицу.<sup>112</sup>

### 3.4. Приправнички радни однос

Послодавац може да запосли у својству приправника, лице које први пут заснива радни однос за занимање за које је стекло одређену врсту и степен стручне спреме. Приправнички радни однос може да се заснује уколико је предвиђен (посебним) законом или правилником о организацији и систематизацији послова, као услов за рад на одређеним пословима. Приправнички стаж траје најдуже годину дана<sup>113</sup> и за време његовог трајања приправник има сва права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду, укључујући и право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања. Приправнички радни однос на прописани начин заснива и лице које је радило у степену стручне спреме, која је услов за рад на одређеним пословима, али краће од времена утврђеног за приправнички стаж.<sup>114</sup>

Приправништво подразумева обавезу извршења рада од стране запосленог, док послодавац има дуалну обавезу да: запосленом исплати зараду и обезбеди обуку за стицање стручних знања и вештина.<sup>115</sup> Основ за успостављање приправничког радног односа је уговор о раду, који се закључује на одређено време, а циљ приправништва је стручно оспособљавање приправника за рад у струци, за разлику од раније домаће

---

<sup>112</sup> Д. Симоновић (2009), 122 и 123.

<sup>113</sup> Приправнички стаж у посебном режиму радних односа траје: једну годину на радним местима са завршеним високим образовањем студија другог степена (дипломске академске студије - мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије), односно са основним студијама у трајању од најмање четири године; девет месеци на радним местима са високим образовањем студија првог степена (основне академске студије, основне струковне студије), односно са студијама у трајању до три године и шест месеци на радним местима са средњим образовањем, с тим да се посебним законом може дефинисати његово дуже или краће трајање. Чл. 104 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>114</sup> Чл. 47 и 109 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>115</sup> Michele Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessory Times: The Italian Labour Relations in a Global Economy*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne 2014, 210 и 211.

легислативе када се радни однос са приравником заснивао на неодређено време уз обавезу полагања приправничког испита у законски одређеном року.<sup>116</sup>

### 3.5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Радни однос за обављање послова на којима и поред потпуно или делимично примењених мера, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог, може да заснује само кандидат за запослење који испуњава услове за рад на тим пословима. Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком, само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.<sup>117</sup>

Услед постојања опасности од повреде и нарушавање здравља запосленог пре почетка и током рада на радном месту са повећаним ризиком, облигаторни су лекарски прегледи. Послодавац је дужан да запосленом пре почетка рада на радном месту са повећаним ризиком обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада. Заштитни карактер евидентан је и из гаранције, да не може бити разлог за отказ уговора о раду неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком. Наиме, уколико се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, прописана је дужност послодавца да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.<sup>118</sup>

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком подразумева обезбеђење посебних мера и средства заштите, оспособљавање запосленог за безбедан рад и компензације за рад на овим радним местима у виду скраћеног радног

---

<sup>116</sup> Д. Симоновић (2009), 197.

<sup>117</sup> Чл. 38 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>118</sup> Чл. 43 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 и 91/2015.



времена, права на додатне паузе, одмор за превенцију радне инвалидности, дужи годишњи одмор и сл.<sup>119</sup>

### 3.6. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Обављањем рада у пословним просторијама или на местима где послодавац врши своју делатност долазе до изражаја лична и правна подређеност као битна обележја радног односа, као и интегрисаност запосленог у процес рада. Ван својих просторија послодавац може да уговори обављање послова који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.<sup>120</sup> Стандардни радни однос уз сагласност запосленог може да се организује на посебан начин и да се обавља на даљину уз очување субординисаног правног положаја, услед уверења да није од значаја модалитет којим се успоставља однос субординације.<sup>121</sup> Рад на даљину је модалитет рада у ком запослени обавља целокупан или значајан део свог посла на локацији која је физички одвојена од локације послодавца, уобичајено од куће и користи информационе технологије као основни алат за рад и комуникацију.<sup>122</sup> Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца је окарактерисан као флексибилни облик запошљавања из разлога што се обавља у дому запосленог или на даљину, на неком другом месту ван просторија послодавца.<sup>123</sup> Запослени који обавља рад на даљину нема персонални контакт, међутим комуникацију са сарадницима остварује коришћењем нових технологија.<sup>124</sup> Редовни карактер рада на даљину манифестује се кроз редовно и уобичајено

---

<sup>119</sup> Б. Лубарда (2012), 372.

<sup>120</sup> *Ibid.*, 353.

<sup>121</sup> Љубинка Ковачевић, „Рад на даљину - правни аспекти“ у: Боровоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), *Социјална права и економска криза, Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 1-3. октобар 2009.*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд 2009, 95.

<sup>122</sup> Yehuda Baruch, Ian Smith, „The legal aspects of teleworking“, *Human Resource Management Journal* Vol. 12 No. 3/2002, 62.

<sup>123</sup> Draško Bosanac, „Importance of flexible employment in terms of new technologies“, *International journal of law & economics* Vol. 1 No. 1/2011, 17.

<sup>124</sup> Vittorio di Martino, Linda Wirth, „Telework: a new way of working and living“, *International Labour Review*, Vol. 129 No. 5/1990, 530.

обављање послова ван просторија послодавца, што не подразумева и искључиво овакав модалитет рада, већ запослени може поједине послове да обавља и у просторијама послодавца. Рад на даљину се приближава раду samozапослених лица, јер може да изостане непосредна контрола послодавца и обављање послова се може одвијати без унапред строго утврђеног распореда радног времена. Међутим, рад на даљину и поштовање аутономије запослених не опозива право послодавца да врши контролу рада (путем регистрације времена проведеног за рачунаром или на интернету, утврђивањем обавезе запосленог да води евиденцију о раду и сл.), те се субординација појављује у новом облику. Однос подређености и надређености присутан је уколико послодавац сноси ризик посла и има овлашћење да запосленом који ради на даљину издаје налоге и упутства, односно надзире његов рад.<sup>125</sup>

Због специфичне правне природе радног односа, прописани су облигаторни елементи уговора о раду, који се закључује за обављање послова ван просторија послодавца. Уговор о раду за обављање послова ван просторија послодавца мора да садржи трајање радног времена сагласно нормативима рада, међутим количина и рокови за извршење послова треба да буду одређени тако да се запосленом омогућава коришћење права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом. Предметни уговор о раду треба да садржи и начин вршења надзора над радом запосленог и провере квалитета обављања послова, као и попис средства за рад које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава, а уколико се користе средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу, као и накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања.<sup>126</sup>

У праву Европске уније радници на даљину у погледу услова запослења уживају иста права, као и упоредиви радници који посао обављају у просторијама

---

<sup>125</sup> Љубинка Ковачевић, „Интернет и приватан живот запослених: границе послодавчевих надзорних, дисциплинских и нормативних овлашћења“ у: Драган Тодоровић, Далибор Петровић, Драган Прља (прир.), *Интернет и друштво*, Српско социолошко друштво – Универзитет у Нишу - Филозофски факултет - Институт за упоредно право, Ниш – Београд 2014, 347.

<sup>126</sup> Чл. 42 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

послодавца.<sup>127</sup> Послодавац је у обавези да примењује правила за заштиту безбедности и здравља на раду и на запослене који раде на даљину, који су са своје стране у обавези да примењују политику безбедности на раду. Послодавац, представници запослених или надлежне власти имају право приступа месту обављања рада на даљину, ради потврде исправне примене прописа из области заштите безбедности и здравља на раду (уз претходно обавештење и сагласност запосленог, уколико рад обавља у свом дому). Послодавац је најчешће одговоран за обезбеђење, инсталацију и одржавање опреме потребне за рад на даљину и запосленом обезбеђује техничку подршку. Послодавац сноси трошкове који настају због обављања посла на даљину, а посебно трошкове комуникације. Запослени који раде на даљину изједначени су са упоредивим запосленима, који раде у просторијама послодавца у погледу права на образовање, могућност напредовања и права на кандидовање на изборима за представничке органе запослених.<sup>128</sup> Одлика рада на даљину је елемент добровољности и на страни запосленог и на страни послодавца, а одбијање запосленог да пређе да ради на даљину само по себи не представља основ за отказ уговора о раду или измене услова запослења.<sup>129</sup>

### 3.7. Радни однос са кућним помоћним особљем

Радни однос са кућним помоћним особљем заснива се ради обављања кућних послова (одржавање хигијене, снабдевање намирницама, припремање хране,

---

<sup>127</sup> Конвенција бр. 177 о раду код куће Међународне организације рада предвиђа да се једнакост у поступању према ове категорије радника треба промовисати везано за: право да оснивају или да се придруже организацијама по сопственом избору и да учествују у њиховим активностима; заштиту од дискриминације при запошљавању и на раду; заштиту на пољу професионалне безбедности и здравља; лична примања; законску заштиту социјалне сигурности; приступ обуци; минимални узраст за запослење и заштиту материнства. Боривоје Шундерић, „Флексибилни облици запошљавања“ у: Светислав Табороши (прир.), *Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ*, Центар за публикације Правног факултета Универзитета у Београду, Београд 2008, 14 и 15.

<sup>128</sup> Ivo Rozić, Senad Jašarević, Andrijana Bilić, „Harmonizacija nacionalnog radnog prava s komunitarnim radnim pravom uz poseban osvrt na fleksibilne oblike zapošljavanja (Republika Hrvatska, Bosna i Hercegovina i Srbija)“, *Zbornik radova Aktualnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse* 10/2012, 343-345.

<sup>129</sup> Andrijana Bilić, „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol.48 br. 3/2011, 638.

одржавање зграде и дворишта, чување деце, неговање болесних и немоћних итд.).<sup>130</sup> Потреба за плаћеним радом у домаћинству настала је као резултат промена у организацији рада и већег учешћа жена на тржишту рада и то као модалитет успостављања равнотеже између посла и кућних обавеза. На појаву плаћеног рада у домаћинству утицале су и промене у структури породице (смањење броја традиционалних облика домаћинства и пораст алтернативних облика породичног живота), тенденција старења становништва и продужења очекиваног животног века услед које се јавља већа потреба за туђом негом и обављањем кућних послова. Афирмацији плаћеног рада у домаћинству допринело је и сужавање обима социјалне заштите коју обезбеђује држава, што се огледа у ограниченим капацитетима дечјих вртића, установа за смештај старих лица и здравствених установа.<sup>131</sup> Радећи у изолацији у приватној сфери породице и домаћинства послодавца, кућно помоћно особље подложно је експлоатацији, због чега постоји потреба за редефинисање услова обављања ових послова<sup>132</sup> у ком процесу значајну улогу могу да имају и синдикати.<sup>133</sup>

Све специфичности предметног радног односа треба да буду утврђени у уговору о раду, у ком може да се уговори и исплата дела зараде у натури обезбеђивањем становања и исхране, односно само обезбеђивањем становања или исхране. Вредност дела давања у натури не може бити већи од 50%<sup>134</sup> и мора да буде новчано изражен, што је од значаја за утврђивање висине доприноса за обавезно социјално осигурање и

---

<sup>130</sup> Einat Albin, Virginia Mantouvalou, „The ILO Convention on domestic workers: from the shadows to the light“, *Industrial Law Journal* Vol. 41 No. 1/2012, 68.

<sup>131</sup> Љубинка Ковачевић, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право* 2/2013, 78-80.

<sup>132</sup> Слобода удруживања, ефикасно признавање права на колективно преговарање, укидање свих облика присилног или обавезног рада, делотворно укидање дечијег рада и елиминација дискриминације у погледу запошљавања и занимања, гарантовани су запосленима у домаћинству Конвенцијом број 189 МОП-а. Чл. 3, ст. 2 Конвенције број 189 од 16. јуна 2011. о пристojном раду запослених у домаћинству, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189.](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189.), 20. јануар 2016.

<sup>133</sup> Peggie Smith, „Organizing the unorganizable: private paid household workers and approaches to employee representation“, *North Carolina Law Review* Vol. 79 1/2000, 58.

<sup>134</sup> У радном праву Шпаније износ дела у натури не може бити већи од 45% од укупног износа зараде кућног помоћног особља. Manuel Alonso Olea, Fermín Rodríguez-Sañudo, *Labour law in Spain*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010, 49.

висине накнаде зараде, јер у случају одсуства са рада уз накнаду зараде, послодавац је дужан да запосленом исту исплаћује у новцу.<sup>135</sup> У домаћем позитивном праву статус супружника, усвојиоца или усвојеника, крвног сродника у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства је сметња за заснивање радног односа са кућним помоћним особљем.

---

<sup>135</sup> Б. Лубарда (2012), 357.

## Део други

### ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Када степен развоја материјалних основа друштва није на нивоу да може да се обезбеди посао сваком радноспособном лицу које жели да ради,<sup>136</sup> потребни су објективни, унапред утврђени критеријуми и правила сагласно којима се врши процес запошљавања.<sup>137</sup> Поступак заснивања радног односа састоји се од доношења прописаних аката и предузимања дефинисаних радњи и има за циљ да обезбеди избор најспособнијег кандидата.<sup>138</sup> Путем института заснивања радног односа као примарне имплементације права на рад, друштво обезбеђује потребну количину и квалитет рада, послодавци радну снагу, а радници обезбеђују себи и члановима своје породице материјалну и социјалну сигурност.<sup>139</sup> На поступак заснивања радног односа примењују се општа начела радног права (једнаких шанси и поступања, забране дискриминације у запошљавању, слободе рада, односно забране принудног рада) и начела оглашавања и слободе избора кандидата од стране послодавца, као посебна начела, карактеристична за поступак запошљавања.<sup>140</sup>

---

<sup>136</sup> Пуно запослење у слободном друштву значи више слободних радних места у односу на број незапослених лица и одсуство прекомерног трајања незапослености у индивидуалном случају (дуже од трајања осигурања за случај незапослености). Квантитативна и квалитативна повезаност понуде и потражње рада омогућава лицима који изгубе посао, без одлагања да пронађу запослење за правичну зараду у складу са својим способностима. Потражња за радном снагом не само што треба да буде довољна, већ и усмерена на квалитет и локацију расположиве радне снаге, која с друге стране мора да буде способна да прати промене потражње, неодвојиве од техничког напретка. Услед слободе преласка с једно на друго радно место, оставља се простор и за незапосленост, тако да је јасно да пуна запосленост у смислу постојања више слободних радних места од незапослених не значи буквално да нема незапосленост. У сваком прогресивном друштву постоје промене у потражњи рада и пуна запосленост не значи да је продуктивно запослено, сваког дана у радном животу, свако лице које је радноспособно и жели да ради, тако да сугерисана незапосленост износи 3%. William Beveridge, *Full employment in a free society: a summary*, The New Statesman and Nation, Reynolds news, London 1944, 11 и 12.

<sup>137</sup> П. Јовановић (2012), 183.

<sup>138</sup> Б. Шундерић (2010), 69.

<sup>139</sup> П. Јовановић (2012), 183.

<sup>140</sup> Б. Лубарда (2012), 307.

## 1. ПОЈАМ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Грађанима припада искључиво право, да располажу својим способностима за продуктиван и креативан рад. Запошљавање је активност грађана у циљу задовољења личних и социјалних потреба и остваривања прихода од рада.<sup>141</sup> „Заснивање радног односа је посебан поступак који спроводи послодавац ради запошљавања одређеног броја лица која учествују у њему, ради остваривања права на рад“.<sup>142</sup> Јовановић сматра да се под правним режимом заснивања радног односа у објективном смислу подразумева „скуп норми распоређених у мање и веће јединице, којима се регулише целина института заснивања радног односа“, те да обухвата регулисаност питања од систематизације радних места, услова, начина и поступка заснивања радног односа до остваривање заштите права.<sup>143</sup>

Утврђивање послова и радних задатака и њихово систематизовање је у функцији пословања и организације рада послодавца. Систематизовање послова и радних задатака обухвата утврђивање: скупова послова и радних задатака у складу са захтевима организације рада, технологије, другим условима рада, а сагласно организационим јединицама; услова за обављање појединих скупова послова и радних задатака и веза у организовању и координирању процеса рада и обављању појединих скупова послова и радних задатака.<sup>144</sup> Радни однос може да се заснује са лицем које поред општег испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима, који су утврђени законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова. Поред организационих делова код послодавца, правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, као и други посебни услови за рад на конкретним пословима. Предметни правилник може да садржи и број извршилаца, а

---

<sup>141</sup> Чл. 1 Закона о запошљавању становништва у Руској Федерацији (Закон о занјатости населения в Российской Федерации, N 1032-1 од 19. априла 1991.), [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/), 06 фебруар 2016.

<sup>142</sup> Б. Шундерић (2010), 69.

<sup>143</sup> П. Јовановић (2012), 184 и 185.

<sup>144</sup> Андреј Фримерман, *Систематизација послова и радних задатака*, Привредна штампа, Београд 1981, 15 и 16.

изузетно за рад на одређеним пословима, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме,<sup>145</sup> односно образовања. Правилник о организацији и систематизацији послова доноси надлежни орган код послодавца, лице утврђено законом или општим актом послодавца, односно сам послодавац који је предузетник, с тим да немају обавезу доношења правилника послодавци који имају 10 и мање запослених.<sup>146</sup>

Организациони значај правилника произилази из регулисања организационо – техничких питања попут: припадности радног места одређеној организационој јединици, погону или простору; средстава и предмета рада који се користе на радном месту; норматива и мере заштите на раду и др. У контексту организације радних места правилник о организацији и систематизацији послова треба да буде усклађен са осталим актима о унутрашњој организацији послодавца (статут, акт о унутрашњој организацији, акт о заштити на раду и др.). Кадровски значај правилника долази до изражаја у поступку заснивања радног односа, из разлога што се сагласно утврђеним пословима и радним задацима врши стварна пројекција кадровских потреба. Правилник о организацији и систематизацији послова је полазиште при заснивању радног односа, јер се на његовој основи доноси одлука о кадровским потребама и утврђују услови чија ће се испуњеност захтевати у поступку запошљавања.<sup>147</sup>

И поред тога што Закон о раду изричито не одређује правилник о организацији и систематизацији послова као општи правни акт и присутних схватања у домаћој теорији радног права да је у питању акт организационо – техничког карактера који обавезује само његовог доносиоца, присутно је и схватање да је овај правилник по својој природи општи правни акт.<sup>148</sup> Уставни суд Србије мериторно оцењује

---

<sup>145</sup> Закон о удруженом раду пружао је могућност да се као услов за обављање одређених послова и радних задатака утврди највише два узастопна степена стручне спреме, а у случају оваквог утврђивања предност у избору је имао кандидат са вишим степеном стручне спреме уколико је испуњавао и остале услове. Андреј Фримерман, „Битне новине у Закону о удруженом раду и њихова примена“, *Правни живот* 1/1988, 75.

<sup>146</sup> Чл. 24 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>147</sup> П. Јовановић (2012), 185 и 186.

<sup>148</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 169-171.



уставност и законитост правилника о организацији и систематизацији послова,<sup>149</sup> прихватајући став да је исти општи акт.<sup>150</sup>

У државним органима радна места, потребан број државних службеника и услови за рад на сваком радном месту, одређују се правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Уредбом Владе Републике Србије која важи за органе државне управе, службе Владе, судове, јавна тужилаштва и Републичко јавно правобранилаштво<sup>151</sup> одређују се послови који се раде у сваком од звања и прописују мерила за опис послова радних места, разврставају се положаји и радна места руководиоца ужих унутрашњих јединица. У осталим државним органима радна места и послови разврставају се њиховим актима.<sup>152</sup>

## 2. УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

У правном режиму заснивања радног односа од посебног значаја је утврђивање услова за запослење. Када у датим друштвено – економским условима није могуће запослити све људе способне за рад, који траже запослење, потребни су унапред

---

<sup>149</sup> Примера ради, Уставни суд Републике Србије разматрао је усклађеност са позитивним прописма предвиђених услова за обављање послова одређеног радног места у погледу степена образовања и потребног радног искуства, односно назива систематизованих радних места извршилаца у правилнику, сагласно прописаним звањима и занимањима. Одлука Уставног суда Републике Србије УО-1258/2010 од 05. маја 2011. *Службени гласник РС*, бр. 88/11 и Одлука Уставног суда Републике Србије УО-781/2010 од 13. јуна 2013., *Службени гласник РС*, бр. 61/2013. Исто тако, Уставни суд Републике Србије заузео је став да правилник о организацији и систематизацији послова, као општи акт (и његова измена) може да ступи на снагу најраније осмог дана од дана објављивања (ни у ком случају не може ступити на снагу пре него што је објављен), а раније само ако постоје нарочито оправдани разлози утврђени приликом његовог доношења. Одлука Уставног суда Републике Србије УО-328/2009 од 29. априла 2010., *Службени гласник РС*, бр. 53/2010, Одлука Уставног суда Републике Србије УО-188/2009 од 09. децембра 2010. *Службени гласник РС*, бр. 2/2011 и Одлука Уставног суда Републике Србије УО-899/2012 од 05. фебруара 2015., *Службени гласник РС*, бр. 61/2015.

<sup>150</sup> Б. Лубарда (2012), 242.

<sup>151</sup> Чл. 1 Уредбе о разврставању радних места и мерилима за опис радних места државних службеника, *Службени гласник РС*, бр. 117/2005, 108/2008, 109/2009, 95/2010, 117/2012, 84/2014, 132/2014, 28/2015 и 102/2015.

<sup>152</sup> Чл. 44 и 46 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

одређени критеријуми – недискриминаторски приоритети<sup>153</sup> који ће дати првенство најспособнијим и најстручним кандидатима.<sup>154</sup>

Услови за заснивање радног односа су својства и околности, које треба да поседују кандидати за запослење да би засновали радни однос. Услови за заснивање радног односа су општи, који се захтевају за вршење послова на свим радним местима и у свим делатностима и посебни за рад на одређеним пословима или у појединим делатностима.<sup>155</sup>

## 2.1. Општи услов(и) за заснивање радног односа

Законом дефинисане опште услове за заснивање радног односа мора да испуњава свако лице да би стекло општу радну способност у циљу заснивања радног односа, остваривања права на рад или ангажовања путем флексибилног облика запошљавања.<sup>156</sup>

Радна способност претпоставља здравствену способност, међутим подразумева и одговарајућа знања и вештине стечене образовањем и искуством.<sup>157</sup> Радна способност обухвата различите физичке и духовне способности и особине које одређеном лицу омогућавају обављање конкретних послова и представља укупност услова који треба да буду испуњени. Радна способност у контексту заснивања радног односа обухвата услове, везано за знања и особине личности. Радна способност се може класификовати према: карактеру рада, степену реализације, начину стицања, уложеном напору за стицање и др. Радна способност сагласно карактеру рада може

---

<sup>153</sup> Предност, односно посебна права у спровођењу појединих програма и мера активне политике запошљавања може да има незапослено лице које припада категорији теже запошљивих лица због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада или других околности објективног карактера. Чл. 31, ст. 3 и 4. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>154</sup> П. Јовановић (2012), 184.

<sup>155</sup> Б. Шундерић (2010), 69 и 70.

<sup>156</sup> Б. Лубарда (2012), 289.

<sup>157</sup> Предраг Јовановић, „Радноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 48 бр. 3/2014, 39.

да буде општа (способност обављања рада у обичним условима), професионална (претпоставља и професионална знања) и специјална (захтева се за обављање послова под посебним условима). Сагласно степену реализације радна способност се дели на потенцијалну, која је могућа и стварну, која је реализована. Радна способност према начину стицања може да се стекне школовањем и непосредним радом. Сагласно уложеном напору и материјалних средстава, радна способност се дели на просту у коју се не улажу посебни напори и посебни трошкови и квалификовану за чије се стицање улажу посебни напори и материјална средства. Према обиму радна способност може да буде потпуна, која одговара захтевима рада без штете по здравље запосленог и квалитет обављеног рада и непотпуна када је функционално стање запосленог такво да не може да испуни захтеве професионалног рада и мора да буде распоређен на другим адекватним пословима. Ограничена способност може да буде привремена (услед повреде или обољења на раду или независно од њега) или трајна.<sup>158</sup>

### **2.1.1. Године живота као општи услов за заснивање радног односа**

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и које испуњава и друге дефинисане услове за рад на одређеним пословима, а који су утврђени законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.<sup>159</sup> Одређивање година живота као услов за заснивање радног односа врши се из разлога што радно ангажовање на одређеним пословима, лица млађих од прописаног узраста може да има штетне последице по њихово психофизичко здравље и развој.

---

<sup>158</sup> Б. Шундерић (1981), 210 и 218-222.

<sup>159</sup> Чл. 24, ст. 1 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

### 2.1.1.1. Међународни стандарди од значаја за утврђивање минималног узраста за заснивање радног односа

Дефинисање минималног лимита година живота за заснивање радног односа омогућава несметану едукацију, социјализацију и очување моралних вредности малолетних лица. Услов да је лице навршило најмање 15 година живота да би засновало радни однос прописан је Конвенцијом Међународне организације рада број 138 о минималном узрасту за запошљавање. Конвенција број 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа, која је усвојена 26. јуна 1973. године<sup>160</sup> на 58 заседању Генералне конференције Међународне организације рада, предвиђа да минималне године старости за заснивање радног односа или рада (на територији чланица и на превозним средствима регистрованим на њиховим територијама) не треба да буду испод година старости окончања обавезног школовања и у сваком случају, никако испод 15 година. Међутим, чланица МОП-а чије су привредне и образовне могућности недовољно развијене, после консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника (под условом да такве организације постоје), може да прецизира 14 година старости као почетне минималне године, уз обавезу да у извештајима о примени предметне конвенције изјави да за то постоје разлози или да се од одређеног датума одрекне права коришћења релевантних одредби. Конвенција број 138 предвиђа да минимални узраст за заснивање било које врсте радног односа или рада који по свом карактеру или околностима у којима се обавља може да угрози здравље, сигурност или морал младих не треба да буде испод 18 година. С тим, да национални прописи чланица МОП-а могу да дозволе запошљавање, односно рад лица почевши и од 16 година старости под условом да су здравље, сигурност и морал тих лица потпуно заштићени и да су завршили одговарајућу школу, односно да су стручно едуковани у одговарајућој делатности.<sup>161</sup> Одредбе Конвенције број 138 примењују се углавном на

<sup>160</sup> Jean-Michel Servais, *International Labour Organization*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011, 53.

<sup>161</sup> Franziska Humbert, *The challenge of child labour in international law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009, 91.

руднике и каменоломе, прерађивачку индустрију, грађевинарство, службе за снабдевање електричном енергијом, гасом и водом, санитарне службе, саобраћај, складишта и везе, плантаже и друга пољопривредна предузећа која се углавном баве производњом у комерцијалне сврхе, искључујући породичне и мале поседе који производе за локалну потрошњу. Предметна Конвенција се не примењује на рад који обављају деца и омладина у школама за опште, стручно или техничко образовање или у другим установама за обуку, односно на рад у предузећима који обављају лица која имају најмање 14 година, када се тај рад обавља у складу са условима које је прописао надлежни орган, после консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника (уколико постоје), ако је такав рад саставни део образовања или обуке за које је школа, односно установа обуке одговорна, ако се програм обуке парцијално или у целини изводи у предузећу, одобрен је од стране надлежног органа, односно има за циљ да олакша избор занимања или врсте стручног оспособљавања. Националним прописима чланица МОП-а може да дозволи запошљавање или рад лица од 13 до 15 година старости, односно лица која имају најмање 15 година, а још нису завршила обавезно школовање, на лакшим пословима који нису штетни по њихово здравље или развој и који не иду на штету њихове едукације или учешћа у програмима професионалне оријентације или обуке, односно способности да прате одређену наставу. Међутим, чланице МОП-а чије су привредне и образовне могућности недовољно развијене, после консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, могу да омогуће запошљавање или рад лица од 12 до 14 година старости, односно лица која имају најмање 14 година, а нису још завршила обавезно школовање на лакшим пословима који нису штетни по њихово здравље или развој и који не иду на штету њихове едукације или учешћа у програмима професионалне оријентације или обуке односно способности да прате одређену наставу. Надлежни органи држава чланица МОП-а могу издавањем дозвола (уз ограничења броја часова) за појединачне случајеве, а након консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако такве организације

постоје, да дозволе изузеће од предвиђених забрана запошљавања, односно рада за сврхе као што је учешће у уметничким манифестацијама.<sup>162</sup>

Конвенција број 182 МОП-а о најгорим облицима дечјег рада предвиђа хитну забрану и елиминацију најгорих облика дечјег (лица млађих од 18 година) рада и то: свих облика ропства или обичаја сличних ропству (продаја и кријумчарење деце, дужничко ропство и кметство, принудни или обавезни рад, укључујући принудно или обавезно регрутовање деце за учешће у оружаним сукобима); коришћење, набављање или нуђење детета ради проституције, производње порнографије или порнографске представе; коришћење, набављање или нуђење детета за недозвољене активности, нарочито за производњу и кријумчарење дроге; обављање рада који је по својој природи или околностима у којима се обавља, вероватно штетан по здравље, безбедност или морал деце.<sup>163</sup> Одредбе Конвенције број 182 допуњене су Препоруком број 190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада, која дефинише да програми акције треба да имају за циљ да: идентификују и осуде најгоре облике дечијег рада; спрече ангажовање и уклоне децу из најгорих облика дечијег рада, штитећи их од репресалија и обезбеђујући њихову рехабилитацију и социјалну интеграцију кроз мере којима се решавају њихове васпитне, физичке и психолошке потребе; поклоне посебну пажњу млађој, женској деци и проблему прикривених радних ситуација у којима су посебно угрожене девојчице; информишу и мобилишу јавно мњење и заинтересоване групе, укључујући децу и њихове породице.<sup>164</sup>

Конвенција Организације уједињених нација о правима детета (од 20. новембра 1989. године) признаје право детета (млађег од 18 година) на заштиту од економске експлоатације и рада на послу који може да буде опасан или да омета образовање,

---

<sup>162</sup> Чл. 2-8 Конвенције број 138 од 26. јуна 1973. о минималним годинама старости за заснивање радног односа, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 14/82.

<sup>163</sup> Чл. 3 Конвенције број 182 од 17. јуна 1999. о најгорим облицима дечијег рада, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 2/03.

<sup>164</sup> Параграф 1.2 Препоруке број 190 од 17. јуна 1999. о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 2/03.

штети његовом здрављу, односно физичком, менталном, духовном, моралном или социјалном развоју.<sup>165</sup>

Ревидирана европска социјална повеља Савета Европе (усвојена у Стразбуру 3. маја 1996. године) прецизирајући право деце и омладине на заштиту, обавезује стране уговорнице, да обезбеде да минимални узраст за пријем на посао буде 15 година, уз изузетак за децу која су запослена на прописаним лаким радним местима који не штете њиховом здрављу, моралу или образовању. На пословима који се сматрају опасним и нездравим, минимална старосна доб лица мора да буде 18 година. Лица која још увек подлежу обавезном образовању не могу да буду запошљавана на радна места, која би их лишила свих предности образовног процеса. Радно време лица испод 18 година старости треба да буде ограничено, у складу са потребама њиховог развоја и стручног оспособљавања. Ова лица не смеју да се запошљавају на радна места која подразумевају ноћни рад (уз изузетке предвиђене националним прописима). Заштитни карактер Ревидиране европске социјалне повеље огледа се и у обавези обезбеђења редовне здравствене контроле лица испод 18 година старости, која су запослена на радним местима утврђеним националним законима или прописима.<sup>166</sup>

У Европској унији поред забране рада деце, прихваћени су и минимални стандарди за заштиту младих (испод 18 година старости) и њиховог здравља и безбедности приликом заснивања радног односа и на раду. Директива 94/33 предвиђа да су државе чланице Европске уније у обавези да забране запошљавање или радно ангажовање, лица млађих од 15 година живота или оних који су обухваћени обавезним основним образовањем. Млади уживају заштиту од економске експлоатације, рада који може да штети њиховој сигурности, здрављу или физичком, моралном или социјалном развоју односно да угрози њихово образовање. Од правила да је забрањен рад лица која имају мање од 15 година или која похађају обавезно основно образовање у складу националним правом држава чланица Европске уније,

---

<sup>165</sup> Чл. 32, ст. 1 Конвенције Уједињених нација о правима детета, *Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 15/90 и *Сл. лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 4/96 и 2/97.

<sup>166</sup> Чл. 7 Ревидиране европске социјалне повеље, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/09.

предвиђена је могућност за дефинисање изузетка у случајевима када: ова лица раде на пословима из области културе или сличних делатности; деца од најмање 14 година комбиновано раде, едукују се и стичу искуство (под условом да се такав рад обавља у складу са условима прописаним од стране надлежног органа) или обављају лаке послове, односно деца од 13 година обављају лаке послове утврђене националним законодавством (поред послова из области културе и сличних послова) ограничен број сати седмично. Запошљавање деце за потребе наступа у културним, уметничким, спортским или рекламним активностима врши се на основу претходног одобрења надлежног органа.<sup>167</sup>

#### *2.1.1.2. Минимални узраст за заснивање радног односа у домаћем и страним правима*

Позитивно право Републике Србије у складу са преузетим међународним обавезама, дефинише да може да се заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота. Међутим, почевши од Закона о раду из 2001. године, радни однос са лицем млађим од 18 година може да се заснује само уз сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, која мора да буде дата у писменом облику. Малолетно лице може да заснује радни однос само под условом да конкретан рад не угрожава његово здравље, морал и образовање и уколико такав рад није законом забрањен. Лице млађе од 18 година живота, радни однос може да заснује само на основу налаза надлежног здравственог органа (трошкове лекарског прегледа за малолетна лица која су на евиденцији незапослених сноси Национална служба за запошљавање), у ком је утврђено да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.<sup>168</sup>

У Руској Федерацији уговор о раду може да се закључи с лицем, које има најмање 16 година живота. Међутим, предвиђен је изузетак за лице које похађа

---

<sup>167</sup> Чл. 1, чл. 4 и чл. 5 Директиве Савета 94/33 од 22. јуна 1994. о заштити младих на раду, *Official Journal of the European Communities*, L 216, 20. август 1994., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>, 11. мај 2016., 13 и 14.

<sup>168</sup> Чл. 25 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09.



основно образовање, када уговор о раду може да закључи уколико има навршено 15 година живота, ради обављања лаких послова, који нису штетни за његово здравље. Уз сагласност једног родитеља (старатеља), са ученицима од 14 година за испуњење слободног времена које им преостаје од учења, може да се закључи уговор о раду за обављање лаких послова, који не представљају опасност по њихово здравље и не ометају њихово образовање. Лице млађе од 14 година живота може да закључи уговор о раду, уз сагласност једног родитеља (старатеља) са позориштем, кинематографском, концертном организацијом или циркусом за учешће у стварању и/или реализацији послова без угрожавања здравља и моралног развоја уз одређивање максималног трајања дневног рада, као и других услова под којима могу да се обављају предметни послови (уговор о раду у име запосленог који је млађи од 14 година потписује његов родитељ/старатељ). За лица која имају мање од 18 година обавезан је лекарски преглед пре закључења уговора о раду.<sup>169</sup>

### **2.1.2. Напуштање опште здравствене способности као општег услова за заснивање радног односа**

Подаци о здравственом стању кандидата за запослење, спадају у режим осетљивих података и не морају да буду од непосредног значаја за обављање одређених послова.<sup>170</sup>

Закон о раду Републике Србије из 2001. године предвиђао је да радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим актом послодавца.<sup>171</sup> Општа здравствена способност<sup>172</sup> у

---

<sup>169</sup> Чл. 63 и чл. 69 Законика о раду Руске Федерације (Трудовой кодекс Российской Федерации, N 197-ФЗ од 30. децембра 2001.), <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>, 10. новембар 2015.

<sup>170</sup> Љубинка Ковачевић, „Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем“ у: Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), *Социјална права и европске интеграције: Зборник радова са Саветовања правника, 5-8. октобар 2011, Златибор*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд 2011, 72.

<sup>171</sup> Чл. 13, ст. 1 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001 - испр.

ранијем домаћем праву била је дефинисана као други општи услов за заснивање радног односа и имала је за циљ да обезбеди да се у процес рада укључују, само лица чије опште здравствено стање дозвољава да се без већег ризика излажу уобичајеним условима рада. Општа здравствена способност је била независна од послова и радних задатака које би лице обављало, тако да је било потребно доказивати посебну здравствену способност за конкретне услове рада.<sup>173</sup> За разлику од ранијег домаћег радног права, важећи Закон о раду не предвиђа и општу здравствену способност као општи услов за заснивање радног односа. У домаћем праву до напуштања двојаког концепта општих услова за заснивање радног односа дошло је из разлога што здравствено стање лица које тражи запослење спада у приватну сферу – сматра се персоналним својством. У пракси постоји опасност да здравствено стање лица које тражи запослење, постане разлог за неоправдану дискриминацију у процесу одабира кандидата. Међутим, искључење испитивања здравственог стања кандидата није апсолутно, јер постоји изузетак који се најчешће везује за послове са повећаним ризиком, за које се сагласно њиховој природи може захтевати и испуњеност услова у погледу здравствене способности.<sup>174</sup> Здравствено стање може бити утврђено само као посебан услов за заснивање радног односа, а релевантност, врста и број података који се прикупљају зависи од професионалних захтева конкретног посла.<sup>175</sup>

Закон о раду Црне Горе услове за закључење уговора о раду класификује на опште и посебне. У радном праву Црне Горе уговор о раду може да закључи лице које испуњава опште услове предвиђене Законом о раду, као и посебне услове предвиђене законом (другим прописима) и актом о систематизацији послодавца. За разлику од позитивног права Републике Србије, Закон о раду Црне Горе дефинише два општа услова за закључење уговора о раду и то: навршење најмање 15 година

---

<sup>172</sup> Општа здравствена способност подразумевала је физичко и душевно здравље, које је лицу омогућавало да у нормалним условима и уз нормално физичко и умно напрезање, ради на одређено радно место без опасности по своје или туђе здравље и имовину (укључујући и лица са инвалидитетом која су оспособљена за рад на одређеним радним местима). Александар Николић, *Радни односи у Србији*, НИП Пословна политика, Београд 1990, 22.

<sup>173</sup> Зоран Ивошевић, *Заснивање и престанак радног односа у удруженом раду кроз коментаре и судску праксу*, Правно – економски центар, Београд 1986, 24.

<sup>174</sup> Б. Лубарда (2012), 290.

<sup>175</sup> Љ. Ковачевић (2011а), 73.

живота и поседовање опште здравствене способности.<sup>176</sup> *Ratio* дефинисања опште здравствене способности, као сегмент општих услова за заснивање радног односа састоји се у заштитном карактеру. Уколико би засновало радни однос лице које не поседује општу здравствену способност, у току обављања послова могло би да угрози своју и безбедност и здравље на раду осталих запослених и на тај начин да проузрокује трошкове послодавцу или систему социјалног осигурања. Доказивање опште здравствене способности за заснивање радног односа, врши се лекарским уверењем надлежног здравственог органа.

У праву Македоније општа здравствена способност предвиђена је као услов за заснивање радног односа административног службеника.<sup>177</sup> Здравствена способност је услов и за обављање послова у посебном режиму радних односа у праву Црне Горе и доказује се уверењем које издаје надлежна здравствена установа, а које не сме да садржи податке о здравственом стању кандидата, већ само оцену о његовој здравственој способности, односно неспособности за обављање послова радног места.<sup>178</sup>

## 2.2. Посебни услови за заснивање радног односа

Посебни услови за заснивање радног односа су претпоставка за успешно обављање конкретних послова.<sup>179</sup> Посебни услови за заснивање радног односа, као објективне претпоставке за рад на одређеним пословима дефинишу се сагласно захтевима конкретног радног места, сложености послова, услова и начина обављања истих.<sup>180</sup> Посебни услови за заснивање радног односа утврђују се законом и/или правилником о систематизацији радних места послодавца (утврђују се унапред, чиме

---

<sup>176</sup> Чл. 16, ст. 1 и 2 Закона о раду, *Сл. лист ЦГ*, бр. 49/2008, 26/2009 - испр., 88/2009 - др. закон, 26/2010 - др. закон, 59/2011, 66/2012, 31/2014 и 53/2014 – др. закон.

<sup>177</sup> Чл. 31, ст. 1. тач. 4 Закона о административним службеницима, *Службен весник на РМ*, бр. 27/14, 199/14, 48/15 и 154/15.

<sup>178</sup> Чл. 32 Закона о државним службеницима и намјештеницима, *Сл. лист ЦГ*, бр. 39/2011, 50/2011 - испр., 66/2012 и 34/2014.

<sup>179</sup> Драгољуб Симоновић, *Радно право*, Пројурис – Организација за правну едукацију и културу права и Пројурис д.о.о., Београд 2013, 31.

<sup>180</sup> П. Јовановић (1995), 567.

је искључена могућност преговарања о њиховој садржини између субјеката радног односа).<sup>181</sup> У погледу заснивања радног односа за обављање одређених послова и радних задатака (и распоређивања запослених) пуноважно дејство имају само дозвољени услови.<sup>182</sup> Као посебни услови за заснивање радног односа могу да буду утврђени само они који су неопходни за обављање послова за које кандидат конкурише, те је граница њиховог утврђивања дефинисана самом функцијом посебних услова.<sup>183</sup>

### **2.2.1. Овлашћење за утврђивање посебних услова за заснивање радног односа**

Послодавац има велики степен слободе приликом утврђивања посебних услова за заснивање радног односа, међутим у обавези је да поштује начело недискриминације и заштите приватности лица при запошљавању. Оправданост утврђивања посебних услова за заснивање радног односа треба да задовољи: начело нужности (посебан услов треба да буде нужен за обављање посла); начело сразмерности (посебан услов треба да је сразмеран захтевима посла); начело сложености (захтев везано за степен стручне спреме треба да буде у складу са сложености послова); начело услова рада (послодавац је дужан да захтева посебно здравствено стање за обављање послова са повећаниом ризиком, што не представља повреду права на приватност при заснивању радног односа и у току рада, као и психофизичке способности и доба живота) и начело транспарентности (објављивање акта о систематизацији радних места треба да омогући једнаке шансе при заснивању радног односа). Посебни услови за заснивање радног односа везују се за знања и вештине, односно лична својства нужна због природе посла.<sup>184</sup>

---

<sup>181</sup> Братислав Станковић, *Индивидуално радно право*, МБ Графика, Ниш 2007, 33.

<sup>182</sup> А. Фримерман (1981), 40.

<sup>183</sup> Љубинка Ковачевић, „Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа“, *Право и привреда* 7-9/2010, 457.

<sup>184</sup> Б. Лубарда (2012), 291 и 292.

Посебни услови за заснивање радног односа треба да буду одређени у складу са захтевима процеса рада, с тим да не могу да буду везани за одређену посебност кандидата, која би представљала прављење разлике, искључење или давање првенства, односно дискриминаторно нарушавање једнаких могућности и поступања.<sup>185</sup> Послодавац може да захтева податке о чињеницама из приватног живота кандидата за запослење, само уколико су ти подаци непосредно повезани са послом и неопходни за процену професионалне способности кандидата, остваривање права и преузимање обавеза и одговорности из радног односа,<sup>186</sup> те морају да буду релевантни методи и технике који се користе у одабиру кадра или у процесу његове оцене.<sup>187</sup> Провером се не утврђују све способности тражиоца запослења, већ само оне које су неопходне за обављање посла за који се заснива радни однос, из ког разлога је потребно применити метод испитивања који ће на најбољи начин утврдити компетентност кандидата.<sup>188</sup>

Да би производили правне последице и омогућили кандидату за запослење успешно обављање послова, услови за заснивање радног односа треба да поседују следеће карактеристике: да су правно нормирани; утврђени објективним мерилима на основу анализе карактера и природе послова и услова под којима се врши, независно од личности која ће их обављати; динамични (променљиви у складу са променама у техничкој и друштвеној основи рада); једнаки за сва лица; садржински усклађени са позитивним прописима и етичким стандардима; кумулативно испуњиви; доказиви; јасно одређени и јавни.<sup>189</sup>

Кандидат за запослење који испуњава општи(е) услов(е), радни однос заснива уколико испуни и посебне услове, који могу да се поделе на оне који се одређују с обзиром на послове и радне задатке и режим радног односа појединих категорија радника. У посебне услове за заснивање радног односа сагласно пословима и радним задацима најчешће се убрајају: стручна спрема; стручни испит; радно искуство;

---

<sup>185</sup> Влајко Брајић, „Једнакост у погледу запослења“, *Правни живот* 11/1995, III том, 537.

<sup>186</sup> Љ. Ковачевић (2011), 65.

<sup>187</sup> Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit vivant: 2008/2009*, 17<sup>e</sup> edition, Wolters Kluwer France, Paris 2008, 65.

<sup>188</sup> Б. Шундерић (1990), 182.

<sup>189</sup> Боривоје Шундерић, *Услови за заснивање радног односа радника*, Научна књига, Београд 1986, 74.

познавање страног језика; пол радника; посебне године живота и нарочита здравствена способност.<sup>190</sup>

### 2.2.2. Стручна спрема и положен државни стручни испит

Стручна спрема као школска спрема одређене струке стечена у акредитованим образовно – васпитним установама је најважнији посебан услов за заснивање радног односа, који се прописује законом или се утврђује правилником о систематизацији радних места. По правилу законом или правилником о систематизацији радних места одређује се један степен стручне спреме за рад на одређеним пословима, а изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у ком случају је пожељно да послодавац у правилнику о систематизацији предвиди предност кандидату вишег степена стручне спреме.<sup>191</sup> Стручна спрема кандидата, процењује се према највишем степену завршеног образовања.<sup>192</sup>

У праву Европске уније свака држава чланица може да дозволи да на њеној територији у складу са њеним правилима, држављани држава чланица који поседују признати доказ о стручним квалификацијама које нису стечене у тој држави чланици, обављају регулисану професију чији је приступ или обављање условљено поседовањем одређених стручних квалификација. Признавањем стручних квалификација у упоредивим делатностима, држава чланица домаћин омогућава држављанима држава чланица који желе да обављају регулисану професију, укључујући и слободне професије, било у својству samozапослене или запослене особе, (делимичан) приступ професији за коју су оспособљени у матичној држави, као и обављање под једнаким условима који се примењују за њене држављане.<sup>193</sup>

---

<sup>190</sup> З. Ивошевић (1986), 28.

<sup>191</sup> Б. Лубарда (2012), 293.

<sup>192</sup> Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 1791/93 од 03. јуна 1993. године, наведено према: Зоран Ивошевић, *Нова судска пракса у радним споровима четиристо одлука Врховног суда Србије*, ДД Драган Срњић, ПЈ Правно – економски центар, Шабац - Београд 1994, 28.

<sup>193</sup> Чл. 1-4 Директиве 2005/36 Европског парламента и Савета од 7. септембра 2005. о признавању стручних квалификација, *Official Journal of the European Union*, L 255, 30. септембар 2005., 27 и 28.

Положен специјалистички, правосудни или други одговарајући испит може да буде посебан услов за обављање одређеног посла, односно лиценцног занимања (положен испит је основ за издавање лиценце од стране надлежног органа или професионалног удружења са јавним овлашћењем за издавање лиценце).<sup>194</sup>

### 2.2.3. Радно искуство

Радно искуство је временски период у ком се обавља ефикасан рад на пословима и радним задацима, који одговарају онима за чије обављање радник заснива радни однос. Радно искуство је различит институт у односу на стаж осигурања и радну способност, јер се стиче на одређеним пословима и радним задацима, док је радни стаж време проведено на било којим пословима и радним задацима, а радна способност субјективно стање оспособљености радника за успешно обављање одређених послова и радних задатака, без обзира на време проведено на раду. Радно искуство стиче се практичним радом и разликује се од стручне спреме, која се стиче у акредитиваним образовним институцијама и може да буде услов за стицање радног искуства. Радно искуство појављује се и као услов за стицање права на полагање стручног испита.<sup>195</sup> Претходно радно искуство захтева се као посебан услов за заснивање радног односа, када се одређени посао не може поверити почетнику због сложености, услова под којима се обавља, правне и економске сигурности у регуларност и квалитет, као и заштите запослених и трећих лица.<sup>196</sup>

Претходно радно искуство кандидата може да буде основ за оцењивање његове будуће радне успешности, уколико је у питању обављање послова који су исти или слични по природи, сложености или одговорности.<sup>197</sup> Радно искуство се одређује као

---

<sup>194</sup> Б. Лубарда (2012), 293 и 294.

<sup>195</sup> З. Ивошевић (1986), 45.

<sup>196</sup> Душан Паравина, *Радно право*, Службени гласник, Београд 1998, 51.

<sup>197</sup> Живко Кулић, Горан Милошевић, *Управљање људским и материјалним ресурсима*, Криминалистичко – полицијска академија, Београд 2012, 118.

услов за запошљавање на радним местима на којима је то неопходно, а где запослени имају посебна овлашћења и одговорности или обављају нарочито сложене послове.<sup>198</sup> Трајање радног искуства као посебног услова за заснивање радног односа, утврђује се законом или правилником о систематизацији радних места. Радно искуство се може доказивати вредносно неутралном потврдом,<sup>199</sup> која не садржи оцену ранијег рада запосленог лица,<sup>200</sup> већ само датум заснивања и престанка радног односа, врсту и опис послова на којима је радио. У потврди у којој наводи напред наведене информације или у посебној потврди, послодавац може на захтев запосленог дати и оцену његовог понашања и резултата рада.<sup>201</sup> У страном праву санкционише се као посебан облик дискриминације „*blacklisting*“ – састављање и размена између послодаваца листа које имају за циљ да онемогуће непожељно лице (примера ради, запосленог који је синдикални представник или члан) да заснује нови радни однос.<sup>202</sup>

#### 2.2.4. Познавање страног језика

Познавање страног језика може да се утврди као посебан услов за заснивање радног односа на пословима одговарајуће природе<sup>203</sup> (на пример: послови професора страног језика или преводиоца), а испуњеност овог услова доказује се сведочанствима и/или уверењима акредитованих образовних установа.<sup>204</sup> У праву Европске уније услед слободе кретања радника присутан је ризик од дискриминације приликом утврђивања познавања језика, као посебног услова за заснивање радног односа. Услов који се односи на познавање језика, а који је потребан због природе

---

<sup>198</sup> Милутин Срдић, *Радно право*, Друго издање, Привредна академија, Београд 2006, 28.

<sup>199</sup> Запослени по окончању радног односа у немачком праву може да захтева неквалификовану препоруку о трајању радног односа и послова које је обављао и квалификовану препоруку о оцени рада и понашања, с тим да може да покрене спор пред радним судом, уколико сматра да препорука садржи неистините податке. М. Weiss, М. Schmidt (2008), 97.

<sup>200</sup> Б. Лубарда (2012), 294 и 295.

<sup>201</sup> Чл. 189а Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>202</sup> Lisa Guerin, *Employment law: the essential HR desk reference*, Nolo, Berkeley 2011, 40.

<sup>203</sup> Одговарајуће знање једног или више страних језика у зависности од звања и радног места, захтева се за заснивање радног односа на дипломатским пословима. Чл. 41, ст. 2, тач 1) Закона о спољним пословима, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 126/2007 - испр. и 41/2009.

<sup>204</sup> Б. Лубарда (2012), 294.



радног места које се попуњава је изузетак од генералног правила да се не примењују одредбе закона и других прописа државе чланице уколико ограничавају понуде и пријаве за посао, односно право страних држављана на прихватање и обављање посла или за њих прописују услове који се не примењују на њихове држављане.<sup>205</sup> Стручњаци којима су признате стручне квалификације у праву Европске уније морају да знају језике који су потребни за обављање професије које утичу на сигурност пацијената, а држава пријема осигурава да су све контроле ограничене на знање једног службеног или административног језика државе чланице домаћина, под условом да је он такође службени језик Уније. Контроле знања језика треба да буду сразмерне делатности која ће се обављати и могу да се спроводе само након издавања европске струковне картице или након признања стручних квалификација.<sup>206</sup> Услов да кандидат за запослење има одређени ниво познавања језика може да буде легитиман и поседовање дипломе може да буде критеријум за процену тог знања. Међутим, захтев да не може да се достави доказ о познавању језика који је стечен у другој држави чланице је дискриминаторски и диспропорционалан у односу на циљ који се жели постићи,<sup>207</sup> као што је то случај и са захтевом да се достави конкретна диплома издата у одређеној покрајини државе чланице.<sup>208</sup>

### 2.2.5. Остала знања, вештине и умећа

Вештине попут познавање рада на рачунару се често прописују као посебан услов за заснивање радног односа, као неопходност која се намеће услед развоја

---

<sup>205</sup> Чл. 3 Уредбе бр. 492/2011 Европског парламента и Савета од 5. априла 2011. о слободи кретања радника у Унији, *Official Journal of the European Union*, L 141, 27. мај 2011., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=EN>, 11. мај 2016., 2.

<sup>206</sup> Чл. 1 Директиве 2013/55 Европског парламента и Савета од 20. новембра 2013. о измени Директиве 2005/36 о признавању стручних квалификација и Уредбе бр. 1024/2012 о административној сарадњи путем Информацијског система унутрашњег тржишта („Уредба ИМИ“), *Official Journal of the European Union*, L 354, 28. децембар 2013., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>, 11. мај 2016., 138.

<sup>207</sup> Roger Blanpain, *European labour law*, Kluwer Law International, Eleventh revised edition, Alphen aan den Rijn 2008, 277.

<sup>208</sup> Пресуда у предмету број C - 281/98 (*Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*) од 06. јуна 2000., *European Court Reports* 2000, I-4139.

информационих технологија. Вештине се захтевају и за обављање полицијских послова. Наиме, Европски кодекс полицијске етике предвиђа да припадници полиције треба да буду у стању исправно да расуђују, да имају отворен став, зрелост, поштење, комуникативност и где је то потребно лидерске и менаџерске вештине, као и да поседују добро разумевање друштвених, културних и питања локалне заједнице.<sup>209</sup>

Организационе и комуникационе способности као посебан услов за заснивање радног односа, утврђују се најчешће за обављање руководећих послова. Не сматра се дискриминацијом када се за обављање одређених одговорних послова, попут директора, руководиоца организационих целина у правним лицима или државним органима, одређују строжији критеријуми везано за организационе способности, однос са странкама и јавности, односно вештину комуникације без обзира на формално исте школске и стручне квалификације.<sup>210</sup> Аналитичко резонување и логичко закључивање, организационе способности, вештине комуникације и руковођења су посебан услов за заснивање радног односа државних службеника на положају.<sup>211</sup>

#### **2.2.6. Лична својства као посебни услови за заснивање радног односа**

Изузетак од забране дискриминације у запошљавању представља могућност прописивања посебних услова за заснивање радног односа везаних за својства кандидата, који би иначе представљали дискриминациони основ. Услед постојања

---

<sup>209</sup> Чл. 23 Европског кодекса полицијске етике, Препорука (2001)10 усвојена од стране Комитета министара Савета Европе 19. септембра 2001. и меморандум са објашњењима, Council of Europe Publishing, Strasbourg 2002, <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-500>, 18. јануар 2016., 9.

<sup>210</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 537/12 од 27. јуна 2012., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-53712-%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0>, 22. децембар 2015.

<sup>211</sup> Чл. 19, ст. 3 Правилника о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, *Службени гласник РС*, бр. 64/06, 81/06, 43/09 и 35/10.

оправданог (професионалног) разлога, одступа се од забране дискриминације<sup>212</sup> у ситуацијама када би забрана различитог поступања могла да доведе у питање обављање конкретних послова (одступања од правила забране дискриминације треба уско да се тумаче).<sup>213</sup>

У међународним инструментима забрањује се дискриминација на основу пола у контексту запошљавања,<sup>214</sup> а у праву Европске уније њена садржина везује се за услове запошљавања, samozapoшљавања и рада, укључујући критеријуме за избор у свим гранама делатности и на свим нивоима професионалне хијерархије, с тим да не представља дискриминацију различито поступање које због природе конкретног посла или због контекста у ком се обавља, представља стваран и одлучујући захтев, али само под условом да је такво различито поступање сразмерно и оправдано легитимним циљем.<sup>215</sup> Полна припадност изузетно може да се јави као допуштен посебан услов за заснивање радног односа, када су у питању послови са повећаним ризиком на којима се због посебне заштите жена (у радном праву Европске уније у основи само за време трудноће) предвиђа могућност запошљавања само

---

<sup>212</sup> Закон о равноправности полова омогућава прављење разлике по полу приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, уколико постоје оправдани разлози утврђени у складу са Законом о раду. Не сматра се дискриминацијом, ни доношење посебних мера, ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности полова. Чл. 7 и 15 Закона о равноправности полова, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.

<sup>213</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 404-407.

<sup>214</sup> Европски суд за људска права утврдио је да је дошло до повреде члана 14 (забрана дискриминације) Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода у вези са чланом 8 Конвенције (право на поштовање приватног и породичног живота) у случају *Emel Boyraz v. Turkey*. У предметном случају била је прихваћена кандидатура подносиоца представке за радно место официра безбедности (имала је и раније искуство у обављању ових послова), међутим касније је отпуштена на основу пола. Суд је констатовао да члан 14 Конвенције штити појединце, који се налазе у сличним ситуацијама од неоправданог различитог третмана у уживању њихових права и слобода. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Emel Boyraz v. Turkey* од 02. децембра 2014. године, представка бр. 61960/08. С друге стране, да је повређен члан 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода у вези са чланом 4 став 3 тачка д) - забрана ropства и принудног рада, с тим да принудни или обавезни рад не укључује било који рад или службу који су део уобичајених грађанских обавеза, утврдио је Европски суд за људска права у случају *Karlheinz Schmidt v. Germany*, везано за обавезу мушкараца, а не и жена да служе у ватрогасној бригади или да дају финансијски допринос. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Karlheinz Schmidt v. Germany* од 18. јула 1994., представка бр. 13580/88.

<sup>215</sup> Чл. 14 Директиве 2006/54 Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада, *Official Journal of the European Union*, L 204, 26. јул 2006., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>, 11. мај 2016., 30.

мушкараца.<sup>216</sup> Полна припадност често се прописује као легитиман посебан услов за заснивање радног односа у области уметности или на пословима који подразумевају физичку интимност.<sup>217</sup>

Забрана непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење на основу вероисповести<sup>218</sup> обавезује послодавца да се уздржи од доношења одлука у поступку запошљавања, које су мотивисане верским уверењима кандидата и евентуалним каснијим обавезама прилагођавања услова рада потребама запосленог које су повезане са испуњавањем верских дужности.<sup>219</sup>

Државе чланице Европске уније могу прописати да разлика у поступању која се темељи на карактеристикама повезаним с расним или етничким пореклом, не представља дискриминацију у погледу услова за заснивање радног односа, критеријума за одабир кандидата, без обзира на грану делатности и на свим нивоима професионалне хијерархије, (укључујући и напредовање) у случајевима у којима, због природе одређених професионалних делатности или због контекста у којем се оне обављају, такве карактеристике представљају битни и одлучујући професионални захтев, под условом да је циљ легитиман и да је такав захтев сразмеран.<sup>220</sup> У праву Европске уније не сматра се повредом начела једнаког поступања, утврђивање посебних услова за заснивање радног односа за професионалне делатности у црквама

---

<sup>216</sup> Б. Лубарда (2012), 296.

<sup>217</sup> Manuela Tomei, „Discrimination and equality at work: a review of the concept“, *International Labour Review* Vol. 142 No. 4/2003, 405.

<sup>218</sup> Суд правде разматрао је границе слободе вероисповести кандидата за запослење и тврдње да је дошло до дискриминације на основу религије, услед немогућности припаднице јеврејске религије да полаже тест на празник, када сагласно религијским уверењима није дозвољено да путује или пише. Суд је заузео став, да уколико кандидат обавести орган именована, да из религијских разлога одређеним данима не може да полаже писани тест, орган именована треба да размотри овај захтев кандидата приликом одређивања датума тестирања и да настоји да избегне такав датум. С друге стране, уколико кандидат благовремено не обавести орган именована о својим религијским разлозима, орган именована оправдано може да одбије одређивање алтернативног датума, посебно уколико су други кандидати позвани на тестирање. Пресуда у предмету C - 130-75 (*Vivien Prais v Council of the European Communities*) од 27. октобра 1976., *European Court Reports* 1976, 1589.

<sup>219</sup> Љубинка Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме* Vol. 37 бр. 4/2013а, 1593.

<sup>220</sup> Чл. 3, ст. 1, тач. (а) и чл. 4 Директиве Савета 2000/43 од 29. јуна 2000. о имплементацији начела једнаког поступања према особама без обзира на њихово расно или етничко порекло, *Official Journal of the European Communities*, L 180/22, 19. јул 2000., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:en:PDF>, 11. мај 2016., 24.

и другим јавним или приватним организацијама, чији се систем вредности темељи на вери или уверењу. Наиме, различито поступање не представља дискриминацију у случају када, због природе тих делатности или околности у којима се обављају, вера или уверење одређене особе представљају стварни, легитиман и оправдан услов за обављање тог занимања, узимајући у обзир систем вредности те организације, с тим да овакво различито поступање не треба да служи као оправдање за дискриминацију по неком другом основу. Не доводи се у питање право цркава и других јавних или приватних организација, чији се систем вредности темељи на вери или уверењу и које делују у складу са националним уставима и законима, да од особа које запошљавају захтевају рад у доброј вери и оданост духу те организације.<sup>221</sup> Међу државама чланицама Европске уније постоји сагласност у потреби поштовања религијске слободе и аутономије цркава и религијских група, дозвољавајући им коришћење поменутог изузетка у одабиру лица која врше руководеће послове, обављају религијску наставу или партиципирају у религијском очувању (посао мора да буде религијске природе).<sup>222</sup>

У случајевима када се запослење врши за циљеве религијске организације или када послодавац поседује етос заснован на одређену религију, треба да докаже да је припадност одређеној религији или веровању неопходан услов за обављање послова одређеног радног места и да је пропорционалан за постизање легитимног циља. Послодавац са етосом заснованим на религију или веровање може да захтева да кандидат буде припадник исте, само уколико је припадност неопходна, а услов је пропорционалан легитимном циљу (на пример, одговорно лице у организацији треба да има дубље разумевање њене религијске доктрине). Када се запослење врши за религијску организацију и када је неопходно у складу са доктрином исте или да би се избегао конфликт са религијским убеђењима значајног броја религијских следбеника, може да се дефинише услов и везано за пол, брачни статус или друго својство

---

<sup>221</sup> Чл. 4, ст. 2 и 3 Директиве Савета 2000/78 од 27. новембра 2000. о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања, *Official Journal of the European Communities*, L 303, 2. децембар 2000., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:en:PDF>, 11. мај 2016., 18 и 19.

<sup>222</sup> Lucy Vickers, *Religion and belief discrimination in employment – the EU law*, European Commission, Luxembourg 2007, 61 и 62.

кандидата (услов да католички свештеник треба да буде неожењени мушкарац).<sup>223</sup> Религијска припадност може да буде *bona fide* професионална квалификација за обављање послова религијске наставе<sup>224</sup> или саветника који се јављају на телефон религијске организације и саветују заинтересована лица, која желе да постану припадници те религије.<sup>225</sup>

Старосна доб као посебан услов за заснивање радног односа, условљава обављање одређених послова пре или после навршења одређених година живота. За обављање одређених послова потребан је виши ниво знања или искуства, психичка и физичка зрелост, пажљивост, издржљивост и отпорност организма, што се постиже у одређеним годинама живота. Услед биофизиолошког старења организма, после навршења одређених година живота поједине његове карактеристике се губе и почињу да слабе, што утиче на адекватно обављање одређених послова.<sup>226</sup> Старосна доб као посебан услов за заснивање радног односа прописује се уставом,<sup>227</sup> законом<sup>228</sup> и подзаконским актима.<sup>229</sup> Искључиво објективни разлози могу да буду оправдање за разликовање кандидата према животном добу,<sup>230</sup> а услед забране

---

<sup>223</sup> Stephen Taylor, Astra Emir, *Employment law: an introduction*, Fourth edition, Oxford University Press, Oxford 2015, 297.

<sup>224</sup> L. Guerin (2011), 41.

<sup>225</sup> Barbara Kate Repp, *Your rights in the workplace*, Nolo, Berkeley 2010, 234.

<sup>226</sup> Максимална граница старости била је прописана за особе које желе да ступе у државну службу и то са непрекорачених 50 година, а за физички способне особе са изузетном стручном спремом са непрекорачених 60 година живота, међутим лица која су прешла наведене године живота могла су да постану државни службеници само у случају нарочите потребе и из изузетно важних разлога. Чл. 50, ст. 1, тач. 3 Закона о државним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 62/46 и 44/48.

<sup>227</sup> Устав Републике Србије предвиђа да се судија Уставног суда бира и именује међу истакнутим правницима са најмање 40 година живота. Чл. 172, ст. 5 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>228</sup> Закон о безбедности саобраћаја на путевима предвиђа да трамвајем може управљати возач који има између осталог дозволу за управљање трамвајем, коју може стећи лице које је навршило 21 годину живота, исто тако испит за инструктора вожње може полагасти возач који је навршио 21 годину живота, а да би лице обављало послове испитивача на возачком испиту мора да је навршило најмање 23 године живота. Чл. 205, ст. 2, чл. 223, ст. 2 и чл. 238, ст. 2, тач. 2 Закона о безбедности саобраћаја на путевима, *Службени гласник РС*, бр. 41/09, 53/10, 101/11, 32/13 - одлука УС и 55/14.

<sup>229</sup> Правилником о заштити на раду при извођењу грађевинских радова одређено је да, лица млађа од 21 годину и старија од 40 година не смеју да обављају кесонске радове под повећаним ваздушним притиском. Чл. 140, ст. 1, тач. 6 Правилника о заштити на раду при извођењу грађевинских радова, *Службени гласник РС*, бр. 53/97.

<sup>230</sup> Изузетак који дозвољава разликовање кандидата везано за године живота, подразумева постојање истинског и одлучујућег захтева професије. Malcolm Sargeant, *Age discrimination in employment*, Gower Publishing Limited, Hampshire 2006, 189. Примера ради, *genuine and occupational requirement* постоји

непосредне и посредне старосне дискриминације, кандидат који је способан за рад не сме да буде ускраћен за приступ запослењу и остваривању права из радног односа.<sup>231</sup> У теорији су присутни ставови да је сметња за заснивање радног односа, навршење изричито прописаних година живота као горња граница за заснивање радног односа за поједине послове и радне задатке за које је изричито прописано да их не могу обављати лица старија од одређеног броја година живота.<sup>232</sup>

Здравствено стање кандидата за запослење је део права на приватност, међутим послодавац може да захтева посебну здравствену способност као услов за заснивање радног односа на пословима са повећаним ризиком у циљу заштите безбедности и здравља запосленог, других запослених и трећих лица, што се доказује достављањем уверења надлежне здравствене установе.<sup>233</sup> Посебна здравствена способност као услов за заснивање радног односа захтева се за обављање послова који се врше уз тежак и напоран физички рад, под земљом, водом или на висини, под повишеним или смањеним ваздушним притиском, високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, повећаном буком или вибрацијом, недовољном или прејаким осветљењу, повећаном концентрацијом прашине и других штетних супстанци и сл.<sup>234</sup>

Различити аспекти утврђивања држављанства као посебног услова за заснивање радног односа или држављанства друге државе као сметње, обрађени су у делу рада који се односи на утицај држављанства кандидата на запослење.

Висока просечна оцена и објављени научни, односно стручни радови прописују се као услов за заснивање радног односа на одређеним пословима и радним задацима у високошколским установама и научно – истраживачким институтима.<sup>235</sup>

---

када глумац одређене старости треба да глуми конкретну улогу у позоришној представи. S. Taylor, A. Emir (2015), 257.

<sup>231</sup> Љубинка Ковачевић, „Забрана старосне дискриминације радника у светлу концепције активног старења и међугенерацijske солидарности“, *Радно и социјално право* 1/2012, 91.

<sup>232</sup> Б. Шундерић (1983), 103; А. Фримерман (1986), 155 и N. Tintić (1972), 74 и 75.

<sup>233</sup> Б. Лубарда (2012), 296 и 297.

<sup>234</sup> З. Ивошевић (1986), 56.

<sup>235</sup> Примера ради, сарадник у настави у високошколској установи може да буде лице које је студије првог степена завршило са укупном просечном оценом најмање осам. У звање ванредног професора може да буде изабрано лице које има објављено више научних радова од значаја за развој науке, односно уметности у међународним или водећим домаћим часописима, са рецензијама, уџбеник, монографију, практикум или збирку задатака за ужу научну, односно уметничку област за коју се бира, односно оригинално стручно остварење, које је руководило или учествовало у научним

У периоду самоуправног социјализма морално – политичка неподобност онемогућавала је заснивање радног односа, посебно на руководећим радним местима. Морални углед инокосног или члана колегијалног пословодног органа и поверење друштва, посредно су обезбеђивани ограничењем да не могу да заснују радни однос лица, која су осуђивана за одређена кривична дела.<sup>236</sup> Сматрало се да је морално – политичка подобност скуп особина (поштење, искреност, хуманост, солидарност и сл.), ставова и понашања личности који зависе од природе и значаја послова, а на основу којих се може утврдити да лице делује у складу са прихваћеним моралним и политичким схватањима.<sup>237</sup> Уставни суд Македоније констатовао је да не може морално-политичка подобност да се одређује захтевима у погледу припадности Савезу комуниста Југославије, јер су свим грађанима под једнаким условима доступна сва радна места и функције. Сагласно мишљењу Уставног суда Македоније неприпадност Савезу комуниста Југославије није требало да подразумева недостатак морално – политичких квалитета, који су могли да буду оцењени применом других критеријума, попут конкретног деловања у борби за изградњу политичког система.<sup>238</sup>

У теорији су присутни ставови да се морално – политичка подобност као услов рада не треба поистовећивати са сметњама за рад на одређеним пословима и радним задацима због осуђиваности кандидата за одређена кривична дела, изречене мере безбедности забране вршења одређеног позива, делатности или дужности или вођења кривичног поступка. Кандидати код којих су присутне ове сметње не могу да обављају одређене послове и радне задатке, што аутоматски не значи да не испуњавају услов у погледу морално – политичке подобности када је исти прописан, због претпоставке подобности, која се може обарати и доказима који се односе на сметње.<sup>239</sup>

---

пројектима и које је саопштило више радова на међународним или домаћим научним скуповима. Чл. 71, ст. 1 и чл. 64, ст. 7 Закона о високом образовању, *Службени гласник РС*, бр. 76/05, 100/07 - аутентично тумачење, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14, 45/15 - аутентично тумачење и 68/15.

<sup>236</sup> Чл. 511 Закона о удруженом раду, *Службени лист СФРЈ*, бр. 53/76, 57/83 и 85/87.

<sup>237</sup> Боривоје Шундерић, *Услови за заснивање радног односа радника у удруженом раду*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1981, 296 и 277.

<sup>238</sup> Одлука Уставног суда Македоније У. бр. 91/78 од 21. децембра 1978., *Службен весник на СРМ*, бр. 12/1979.

<sup>239</sup> З. Ивошевић (1986), 65.



### 3. ПОСТУПАК ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Поступак заснивања радног односа као целина појединачних радњи који имају за циљ одабир кандидата ради попуњавања радног места, поред одредбама Закона о раду, прецизиран је и посебним прописима којима се уређује службенички радни однос. Начин заснивања радног односа у посебном режиму поседује одређене особености у односу на општи режим радних односа у погледу обавезе објављивања конкурса, провере стручне оспособљености, знања и вештина, као и заштите права кандидата за запослење.

#### 3.1. Заснивање радног односа у општем правном режиму радних односа

Поступку заснивања радног односа претходи утврђивање потребе за радом на конкретном радном месту, констатацијом да постоји новоотворено или упражњено радно место и потреба да се попуни о чему надлежни орган послодавца доноси одлуку.<sup>240</sup>

Послове запошљавања који између осталог обухватају и посредовање у запошљавању у земљи и иностранству, обављају Национална служба за запошљавање (послодавац пријављује потребу за запошљавањем, а Национална служба дужна је да објави информацију на огласној табли и интернет адреси у року од 24 сата од добијања исте, као и у наредном периодичном издању огласа) и агенције за запошљавање.<sup>241</sup>

---

<sup>240</sup> Б. Шундерић (2010), 73.

<sup>241</sup> Осуђиваност и раније одузимање дозволе за рад су сметње за оснивање агенције за запошљавање и обављање послова запошљавања. Агенцију за запошљавање не може да оснује, нити у њој да обавља послове запошљавања лице које је: осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци, у периоду од три године након издржавања казне и оснивач агенције којој је одузета дозвола за обављање послова запошљавања, у року од три године од дана одузимања дозволе. Сметње за оснивање агенције за запошљавање и обављање послова запошљавања су прописане сагласно природи делатности која обухвата: обавештавање о могућностима и условима запошљавања; посредовање у запошљавању у земљи и иностранству; професионалну оријентацију и саветовање о планирању каријере, као и спровођење појединих мера активне политике запошљавања, на основу уговорног односа са Националном службом. Прописивање напред наведених сметњи је у корелацији

Обавеза послодавца да јавно огласи потребу за попуњавањем одређеног радног места постојала је у ранијем домаћем праву, која је обавеза дерогирана Законом о раду из 2001. године. Либерализацијом поступка запошљавања у општем режиму радних односа, послодавцу је остављена дискрециона одлука да директно запошљава потребне кадрове или посредовањем надлежне службе.<sup>242</sup> Самим тим, послодавац има право да запосли лице без посредовања Националне службе за запошљавање или агенције. Међутим, у поступку запошљавања послодавац има право, да захтева од Националне службе за запошљавање да понуди избор лица за заснивање радног односа.<sup>243</sup>

Начело јавног оглашавања конкурса за запослење има за циљ остваривање начела једнаких шанси и поступања,<sup>244</sup> односно спречавање дискриминације у запошљавању, ускраћивањем једнаке доступности свих радних места под једнаким условима. С обзиром да је јавни конкурс у функцији једнаке обавештености и социјалне конкуренције, послодавац не сме да наводи дискриминирајуће услове, али у обавези је да наведе све посебне услове за заснивање радног односа садржане у посебном закону и правилнику о организацији и систематизацији послова.<sup>245</sup>

У објављеном року који не може бити краћи од осам дана, пријаву ради заснивања радног односа могу да поднесу сва лица. Правно дејство производи само благовремена (пријава поднета у року) и уредна пријава уз коју су приложене јавне исправе издате од стране надлежних органа којима кандидат доказује испуњеност

---

са ограничењима послова агенције за запошљавање и немогућношћу да се бави запошљавањем малолетних лица, ни запошљавањем на пословима са повећаним ризиком, односно посредовањем у запошљавању на пословима учесника штрајка, ако није обезбеђен минимум процеса рада. Чл. 7, чл. 10, чл. 20 и чл. 22 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>242</sup> Д. Симоновић (2009), 70.

<sup>243</sup> Чл. 34, ст. 1, тач. 1 и 3 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>244</sup> Једнакост могућности и поступања у вези са приступом запошљавању и одређеним занимањима, унапређује се и поступањем приватних агенција за запошљавање без дискриминације радника на основу расе, боје коже, пола, вероисповести, политичког мишљења, порекла на рођењу, друштвеног порекла или сваког другог облика дискриминације који је предмет позитивног права и праксе, као што су старосно доба и инвалидитет. Међутим, агенције за запошљавање могу да пружају одређене услуге или да реализују програме пружања помоћи у тражењу посла радницима у најнеповољнијем положају. Чл. 5 Конвенције број 181 од 19. јуна 1997. о приватним агенцијама за запошљавање, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 2/13.

<sup>245</sup> Б. Лубарда (2012), 307.

прописаних услова за заснивање радног односа и непостојање сметњи.<sup>246</sup> Приликом заснивања радног односа кандидат доставља послодавцу исправе и друге доказе и то само о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, а не и доказе који нису од непосредног значаја за обављање конкретног посла. Послодавац од кандидата не може да захтева податке везано за породични и брачни статус, планирање породице, нити да условљава заснивање радног односа тестом трудноће (прописан је изузетак од овог правила везано за послове код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета, с тим да постојање ризика мора да буде утврђено од стране надлежног здравственог органа).<sup>247</sup>

### 3.1.1. Селекција кандидата за запослење

Селекција кандидата за запослење сматра се једном од најзначајнијих активности у области управљања људским ресурсима, из разлога што друге активности зависе од компетенција и квалитета изабраних запослених. Селекција људских ресурса је процес усклађивања организационих захтева и индивидуалних потенцијала у ком се применом унапред утврђених, стандардизованих метода, правила и техника, врши избор кандидата, како би се засновао радни однос с оним који највише одговара захтевима посла.<sup>248</sup>

Доношењу одлуке о избору кандидата може да претходи провера радних способности. Правилником о организацији и систематизацији послова, између осталог може да се предвиди претходна провера радних способности, као посебан услов за заснивање радног односа, који се надаље изричито наводи и у конкурсима за запослење. Претходна провера радних способности врши се само код учесника огласа који испуњавају све услове за заснивање радног односа и код којих нису

---

<sup>246</sup> Б. Шундерић (2010), 74.

<sup>247</sup> Чл. 26, ст. 1-3 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>248</sup> Ж. Кулић, Г. Милошевић (2012), 110.

присутне сметње и не може да обухвати општа знања која су кандидати стекли редовним школовањем, а која кандидати доказују дипломама, већ само радне способности за обављање послова конкретног радног места.<sup>249</sup>

Као стандардни методи у процесу селекције кандидата за пријем у радни однос користе се писмени тест и разговор са учесницима конкурса.<sup>250</sup> Међутим, у пракси се традиционални, комбинују са неконвенционалним методима и инструментима селекције кандидата. Испитивање уз помоћ полиграфа користи се за проверу поузданости и поштења лица која заснивају радни однос за рад с новцем, хартијама од вредности и другим финансијским инструментима.<sup>251</sup> Противници полиграфског

---

<sup>249</sup> П. Јовановић (2012), 191.

<sup>250</sup> Према најопштијој подели разликују се психолошки и тестови везани за посао. Основни критеријуми за поделу психолошких тестова су: предмет тестирања (тестови способности, тестови знања и вештина, тестови личности и интересовања); начин постављања и решавања задатка током тестирања (вербални и невербални тестови) и начин примене теста (индивидуални и групни тестови). Основне врсте тестова способности су: тестови интелигенције; тестови специфичних способности (тестови перцептивних способности, тестови специјалних способности замишљања и предочавања објеката у простору, тестови нумеричких, вербалних и ораторских способности); тестови креативности; механичких способности и тестови сензорних и психомоторних способности. Тестови личности могу да буду објективни или тестови присилног избора (када тестирано лице мора да изабере један од понуђених одговора на питања и тврдњи из свакодневног живота) и пројективни тестови личности (кандидат се подстиче да даје самосталне интерпретације понуђених објеката или форми, што је основ за процену његове личности). Разликују се следећи тестови везани за посао: тестови узорака посла; тестови способности стицања вештина и пробни рад. Основни критеријуми за поделу интервјуа су: облик интервјуа; број учесника; улога интервјуа у процесу селекције и остали критеријуми. Сагласно облику, интервју може да буде: неструктурирани – без унапред одређеног садржаја; структурирани интервју у ком се користе стандардизована питања и полуструктурирани интервју у ком је део питања унапред припремљен, а део током разговора одређује сам интервјуиста. Према броју учесника разликује се: индивидуални интервју; секвенцијални – серија од два или више узастопних индивидуалних интервјуа; панел интервју – више особа интервјуише једног кандидата у исто време и групни интервју – разговор једног или више интервјуиста са групом кандидата истовремено. Према улози интервјуа у процесу селекције кадрова разликује се: прелиминарни; дијагностички и пријемни интервју. Поред наведених постоје и: ситуациони; интервју описа понашања; недирективни интервју – искључиво усмерен ка питањима везаним за посао (кандидат се наводи на дискусију општим питањима из чега интервјуиста формулише конкретна питања) и стресни интервју (изазива се стрес код кандидата да би се утврдила његова реакција, праг толеранције и степен самоконтроле). Ж. Кулић, Г. Милошевић (2012), 125-140.

<sup>251</sup> У праву САД (сагласно The Employee Polygraph Protection Act – 1988., 29 U.S. Code § 2001) забрањено је да приватни послодавци захтевају од кандидата за запослење да се подвргне испитивању коришћењем детектора лажи (полиграф, децептограф, анализатор стреса гласа, евалуатор психолошког стреса или било који механички или електрични уређај који се користи у циљу пружања дијагностичког мишљења о искрености или неискрености појединца). Исто тако, забрањено је да приватни послодавац користи резултате оваквог испитивања, односно дискриминише или прети да ће предузети мере против кандидата који одбије тестирање. Коришћење детектора лажи у праву САД допуштено је приватним послодавцима чија је примарна делатност из области обезбеђења, руковања дрогом или истраживања кривичних дела. Тест се не спроводи уколико постоје довољно писаних

испитивања у процесу селекције кадрова истичу да је његова примена недопустива с моралног аспекта и дискутабилна с професионалног становишта, наглашавајући да се добијени резултати не могу сматрати валиднијим од резултата који се добијају коришћењем стандардних метода и инструмената селекције.<sup>252</sup>

Оспоравање полиграфског испитивања и недостаци у његовој примени, утицали су на проширење примене тестова поштења (папир-оловка) у процесу одабира кандидата за запослење. Циљ теста поштења је да се идентификују кандидати склони крађама, преварама и другим облицима противправног понашања.<sup>253</sup> Тестовима поштења врши се процена будућег понашања кандидата на послу и у вези са послом, утврђивањем карактеристика личности кандидата и испитивањем ставова о појавама, облицима и случајевима социјално и морално неприхватљивог понашања, односно перцепције рада, радног морала или дисциплине (о употреби дроге, пушењу, одавању службене тајне и сл.). Против коришћења теста поштења у поступку одабира кандидата за запослење истичу се следећи аргументи: често превазилази потребе радног места; ваљаност прогнозе да је кандидат склон криминалу и девијантном понашању није довољна за његову елиминацију, већ су потребни докази; не сме да се врши без сагласности кандидата и у извесној је супротности са правом на рад, јер се поједини кандидати на дискутабилан начин елиминишу из селекционог поступка.<sup>254</sup>

---

доказа лекара да испитаник болује од медицинског или психолошког стања или је на лечењу, што би могло да изазове абнормалне реакције током саме фазе тестирања. Кандидат за запослење има право да прекине тестирање у било ком моменту. Кандидату не могу да се постављају деградирајућа или питања везано за верска и политичка уверења или припадност, да се захтева мишљење везано за расна питања, сексуално понашање, синдикате или организације рада. Предметни федерални пропис се не примењује на кандидате за запослење у федералној и државној управи, као и у локалној самоуправи (предметна материја регулисана је службеничким правом), односно за послове из области националне одбране. В. К. Рера (2010), 190 и 191.

<sup>252</sup> Ненаучан метод у поступку избора кандидата је графологија, која се базира на уверењу да рукопис открива одређене карактеристике личности на основу којих се могу дати процене понашања (интересовања, амбиције, заинтересованост за посао). У ненаучне методе спада и астрологија, услед претпоставке да позиција и кретање планета у време рођења предодређују карактеристике личности и будуће понашање кандидата за запослење. Живко Кулић, Желјка Мићић, „Неуобичајени методи избора кандидата за заснивање радног односа“, *Радно и социјално право* 1/2008, 268, 270, 272, 281 и 284.

<sup>253</sup> Mark Filipp, *The practical guide to employment law*, Aspen Publishers, Wolters Kluwer Law & Business, Austin-Boston-Chicago-New York 2005, 6-9.

<sup>254</sup> Ж. Кулић, Ж. Мићић (2008), 273, 274 и 277.

Послодавци који имају легитимни пословни интерес могу да користе податке кредитних бироа (лукративне компаније које прикупљају и продају информације о кредитној историји) у циљу утврђивања кредитног рејтинга кандидата за запослење.<sup>255</sup>

Послодавци могу да захтевају специфична физичка и психичка испитивања да би озбедили квалификовану радну снагу. Из разлога што се задире у право на приватност кандидата за запослење, послодавци приликом вршења медицинског испитивања морају да захтевају његову сагласност и да поступају у складу са стриктним правилима о околностима када се ова испитивања могу вршити, с којим циљем и коме могу да буду доступни резултати. Коначна медицинска процена треба концизно да се конципира коришћењем једне од следећих могућности: способан да ради, способан да ради са ограничењима и неспособан за рад.<sup>256</sup>

Психолошки тестови не могу да буду основ за дискриминирајуће разликовање кандидата за запослење и морају да буду ограничени на питања која су повезана са послом за који се заснива радни однос (на пример, послодавци не могу да прибављају информације о брачном и породичном статусу кандидата, коришћењем питања везано за њихове хобије или интересовања).<sup>257</sup>

Послодавац може да тестира кандидата за запослење на дрогу<sup>258</sup> под условом да је кандидат обавештен да ће такав метод испитавања бити спроведен у поступку

---

<sup>255</sup> Федералним прописом у праву САД (The Fair Credit Reporting Act, 15 U.S.C. § 1681) омогућено је кредитним бироима да деле информације о кредитном рејтингу кандидата за запослење (напредовање или премештај), само са послодавцима који имају легитимну пословну потребу утврђивања квалификованости кандидата у овој области и то само на основу његовог писаног одобрења. Пре него што послодавац одбије кандидата из разлога повезаних са садржином кредитног извештаја, потребно је да му достави копију истог и писану поуку како да оспори његову садржину. В. К. Рера (2010), 170 и 171.

<sup>256</sup> Право САД федералним прописом (The Americans with Disabilities Act – 1990.) ограничава послодавце да захтевају медицинска испитивања пре него што индивидуи понуде запослење, међутим могу да понуде посао кандидату зависно од резултата медицинског испитивања. Послодавац је дужан да медицинску историју и резултате испитивања чува у одвојеним досијеима у односу на остале личне податке и да их учини доступним само дефинисаној категорији лица попут инспекцији рада, односно медицинском особљу које треба да пружи хитну помоћ. *Ibid.*, 172 и 174.

<sup>257</sup> *Ibid.*, 190.

<sup>258</sup> У циљу очувања безбедности и здравља радне снаге и отклањања потенцијалног негативног утицаја на продуктивност и профит послодавци у САД (сагласно The Drug-Free Workplace Act – 1988) који су федерални предузимачи са закљученим уговорима у износу од 25.000 долара и више, као и корисници федералних субвенција или других форми финансијске помоћи у обавези су да обезбеде радну

запошљавања (често послодавци у пријавама за запослење укључују сагласност за вршење тестирања) и сагласан да приступи тестирању. Исто тако, потребно је да је послодавац већ понудио посао кандидату, да су сви кандидати за одређени посао исто тестирани и да тестирање врши сертификована лабораторија.<sup>259</sup>

Целисходно би било да претходну проверу радних способности кандидата за запослење врши комисија састављена од радника који имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као и кандидати чије се способности проверавају. Након окончаног поступка претходне провере, именована комисија доставља директору послодавца мишљење о радним способностима пријављених кандидата. Избор се може вршити само између кандидата, који су показали задовољавајуће резултате у поступку провере радних способности.<sup>260</sup>

### 3.1.2. Начело слободе избора кандидата

Послодавац самостално одлучује о избору лица која ће запослити или радно ангажовати, уз обавезу да обезбеди једнак третман кандидата за запослење.<sup>261</sup> Слобода послодавца у избору кандидата разматра се у контексту слободе предузетништва, одговорности за организацију процеса рада чији је значајан елемент кадровска структура запослених и одговорности послодавца због избора запосленог. Сагласно начелу слободе избора кандидата, послодавац слободно може да изврши избор између кандидата који испуњавају конкурсне услове, али не може изабрати учесника конкурса који не испуњава утврђене услове. Избор кандидата који не

---

средињу без дроге. Ради остварења утврђеног циља послодавци предузимају следеће мере: објављују обавештење запосленима да је незаконита производња, дистрибуција, поседовање или коришћење контролисаних супстанци на радном месту; успостављају програме о информисању запослених о опасностима коришћења дроге на радном месту, могућностима рехабилитације и санкцијама за противправно поступање и др. У случају коришћења тестова дроге у процесу одабира кандидата за запослење, послодавац треба унапред о томе да обавести кандидате, обезбеди њихову сагласност и да дозволи кандидатима који не прођу тест да се касније поново пријаве и тестирају. М. Filipp (2005), 5-2, 5-16.

<sup>259</sup> В. К. Рера (2010), 175.

<sup>260</sup> Б. Шундерић (2010), 75.

<sup>261</sup> Чл. 34, ст. 1, тач. 2 и чл. 35, ст. 1, тач. 1 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

испуњава конкурсне услове био би незаконит и имао би за последицу поништавање одлуке о избору и уговора о раду. Послодавац је дужан да донесе одлуку о поднетим пријавама, што не подразумева и дужност да изврши избор.<sup>262</sup>

Слобода избора кандидата у упоредном праву ограничава се давањем овлашћења институцијама партиципације запослених у одлучивању код послодавца, да заједно с њим утврђују мерила за избор кандидата. Слобода послодавца да изабере кандидата може се ограничити и колективним уговором о раду, утврђивањем права сениоритета и давањем предности у запошљавању на новим радним местима и напредовању на више радно место, запосленима са дужим радним стажом код послодавца. Слобода избора кандидата може да буде ограничена и у погледу појединих категорија запослених, који на основу закона имају приоритет у запошљавању. За послодавца прописана је законска обавеза, да сагласно броју запослених има у радном односу и одређени број особа са инвалидитетом. Предност у запошљавању на истим пословима има лице коме је престао радни однос код послодавца услед технолошких, економских или организационих промена или смањења обима посла, у року од три месеца од дана престанка радног односа. У спровођењу појединих програма и мера активне политике запошљавања предност, односно посебна права, може да има незапослени који припада категорији теже запошљивих лица<sup>263</sup> – припадници етничких мањина, ратни ветерани и сл.<sup>264</sup> Ограничење слободе избора кандидата, представља и забрана послодавцима да размењују листе синдикално активних запослених.<sup>265</sup>

Послодавац је дужан, да о резултатима избора, обавести учеснике конкурса у одређеном року од дана истека рока за подношење пријава.<sup>266</sup> Не сматра се да је повређено начело забране дискриминације, уколико сви учесници у поступку

---

<sup>262</sup> Б. Лубарда (2012), 316.

<sup>263</sup> У категорији теже запошљивих лица спадају незапослени који теже проналазе запослење због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада или других објективних околности. Чл. 31, ст. 4 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>264</sup> Б. Лубарда (2012), 317 и 318.

<sup>265</sup> В. К. Рера (2010), 390 и 391.

<sup>266</sup> Б. Шундерић (2010), 75.



пријема у радни однос на основу конкурса имају равноправан третман и позвани су на разговор пре доношења одлуке послодавца, који користећи своје дискреционо право, бира кандидата који испуњава услове конкурса.<sup>267</sup> Приговор неизабраних кандидата биће одбачен, уколико су приликом избора примењени позитивни прописи и неизабраним кандидатима достављена образложења о разлозима због којих нису изабрани, јер је избор кандидата на пријављеном конкурс у дискреционо право послодавца.<sup>268</sup>

Суд је овлашћен да испитује да ли је законски спроведен утврђени поступак за спровођење конкурса, а не да оцењује мотиве којима се руководио послодавац приликом избора кандидата.<sup>269</sup> Основни суд у првом степену суди у споровима поводом заснивања радног односа.<sup>270</sup> Лице које тражи запослење у случајевима дискриминације, може да покрене поступак за накнаду штете пред надлежним судом.<sup>271</sup>

### 3.1.3. Правни основ за заснивање радног односа

Уговор о раду је правни основ за заснивање радног односа у општем режиму. Пре закључења уговора о раду послодавац је дужан да обавести кандидата о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и дужности поштовања

---

<sup>267</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 496/2015 од 29. априла 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-4962015-%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>, 22. децембар 2015.

<sup>268</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 448/2015 од 01. октобра 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-4482015-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%B8-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81-%D0%BD%D0%B0-%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%92%D0%B5%D0%BD%D0%BE-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5>, 22. децембар 2015.

<sup>269</sup> Пресуда Врховног суда Србије Гзз-348/68 од 18. фебруара 1969. године наведено према: Влајко Брајић (прир.), *Радно право у пракси: Приручник судске праксе*, Службени лист СФРЈ, Београд 1974, 91 и 92.

<sup>270</sup> Чл. 22, ст. 3 Закона о уређењу судова, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 40/2015 - др. закон, 106/2015 и 13/2016.

<sup>271</sup> Чл. 23, ст. 1 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

организације рада и пословања код послодавца, као и о условима и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа. Заснивање радног односа не сме да буде условљено претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.<sup>272</sup>

Уговор о раду<sup>273</sup> закључују запослени и послодавац (у име и за рачун послодавца уговор закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте) пре ступања запосленог на рад. Уговор о раду закључује се у писаном облику<sup>274</sup> у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.<sup>275</sup> Прописана је обавеза за послодавца да уговор о раду или његову копију држи у седишту, другој пословној просторији или на другом месту зависно од тога где запослени ради. Сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања

---

<sup>272</sup> Чл. 26, ст. 4 и чл. 27 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>273</sup> Обавезни елементи уговора о раду су: назив и седиште послодавца; лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог; врста и степен стручне спреме, односно образовања запосленог; назив и опис послова које ће запослени да обавља; место рада; врста радног односа (на неодређено или одређено време - трајање и основ за заснивање); дан почетка рада; радно време и новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду. Уколико су: елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог; рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право и трајање дневног и недељног радног времена утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца, не морају да буду наведени у уговору о раду, с тим да мора да се назначи акт којим су та права регулисана. Одговарајуће одредбе закона и општег акта примењују се на права и обавезе која нису утврђена уговором о раду. Чл. 33 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>274</sup> Писани уговор о раду у праву Европске уније је само једна од форми у којој послодавац најкасније два месеца након почетка рада, обавештава запосленог о битним аспектима радног односа, што може да учини и путем потврде о запошљавању или једне или више других исправа. Послодавац мора да обавести запосленог о прописаним битним елементима, најкасније до истека уговора о раду или радног односа, уколико исти престају пре истека периода од два месеца од дана почетка рада. Чл. 2 и 3 Директиве Савета 91/533 од 14. октобра 1991. о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос, *Official Journal of the European Communities*, L 288, 18. октобар 1991., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=FR>, 11. мај 2016., 33-34.

<sup>275</sup> Уговор о раду и у праву Руске Федерације сачињава се у писаној форми, с тим да је законски минимум сачињавање два примерка. Сваки примерак уговора о раду потписују обе стране и један примерак послодавац предаје запосленом, а други се чува код послодавца. Пријем уговора о раду запослени потврђује потписом на примерак уговора који се чува код послодавца. Ю. П. Орловский *et al.* (2014), 366.

на рад, уколико са послодавцем не закључи уговор о раду у писаном облику пре ступања на рад.<sup>276</sup>

Уговор о раду је акт заснивања и акт уређивања радног односа. Уговор о раду је појединачни акт којим се успоставља радни однос са одређеним правима, обавезама и одговорностима који се активирају ступањем запосленог на рад. Као акт уређивања радног односа, уговор о раду има нормативно дејство, јер одређује садржину права, обавеза и одговорности.<sup>277</sup> Уговор о раду је споразум у ком изражавају сагласност воља уговорне стране од којих је једна послодавац, која ангажује другу страну да у њено име, за њен рачун и под њеном контролом, извршава одређени рад за одређену плату. Уговор о раду чине три битна елемента: вршење рада у служби другог, зарада стечена по основу рада и субординација запосленог послодавцу. Уговор о раду је теретан (онерозан), јер претпоставља исплату накнаде за извршени рад и двострано обавезан (синалагматичан), с обзиром да ствара обавезе за обе уговорне стране (запослени је у обавези да извршава одређени рад на месту и времену које је утврђено у уговору, а послодавац се обавезује да му исплати утврђену зараду и друге накнаде, као и да извршава друге обавезе). Карактеристика уговора о раду је и припадност уговорима са трајним вршењем престације, с обзиром да се обавезе које се састоје од чињења или пропуштања, сукцесивно извршавају у времену које може да буде неодређено или одређено у тренутку закључења уговора. Из разлога што се закључује због лична својства запосленог, који је обавезан да рад обавља лично и не може обавезу обављања рада да пренесе на трећа лица или наследнике, уговор о раду има *intuitu personae* карактер. С обзиром, да подразумева ангажовање целокупне личности запосленог, уговор о раду тиче се права личности запосленог, а сагласно начину закључења генерално разматрано спада у уговоре по приступу. Адхезиони карактер произилази из околности да послодавац унапред одређује услове закључења и одредбе уговора о раду и будући запослени нема значајну могућност да их

---

<sup>276</sup> Чл. 30, чл. 32, чл. 35 и чл. 39 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>277</sup> З. Ивошевић (2013), 97.

промени.<sup>278</sup> У утврђивању услова закључења уговора о раду и услова рада утицај имају и законодавац и учесници преговарања и закључења колективних уговора. Из наведених разлога, уговор о раду се може сврстати и у формуларне уговоре код којих сагласност странака је само услов за примену унапред одређених елемената. Уговор о раду се може сврстати и у формалне уговоре, с обзиром да је законски предвиђено испуњење писане форме.<sup>279</sup>

Уговор о раду не може да садржи услове који умањују права и гаранције утврђене прописима о раду, што је од посебног значаја у контексту утврђивања додатних услова. За разлику од обавезних услова, регулисање додатних услова уговором о раду је резултат споразумевања субјеката радног односа, везано за заједнички интерес или интерес једне стране који је признала друга страна. Основна карактеристика додатних услова састоји се у томе што њихово одсуство не утиче на правну природу уговора о раду. Додатни услови у уговору о раду могу да се односе на: чување пословне тајне; обавезе запосленог да остане на рад код послодавца одређени период након окончања образовања, стручног оспособљавања и усавршавања ако су реализовани из средстава послодавца; облике и услове додатног осигурања запослених; побољшање социјалних услова радника и чланова његове породице; додатно приватно пензионо осигурање запосленог и др.<sup>280</sup>

---

<sup>278</sup> У теорији се поставља питање да ли је уговор по приступу уопште уговор. Сагласно једном схватању правно гледано уговор по приступу је уговор, те је и уговор о раду као врста уговора о приступу по својој природи уговор, независно од тога што се заснива на статусној ситуацији. Сагласност воља за стварање права и обавеза је важна за појам уговора, а не и мера у којој је једна уговорна страна учествовала у преговорима. Друго схватање не сматра да је уговор по пристанку уговор, већ једностранни акт економски јаче стране, а чије је правно дејство условљено изјавом воље друге стране. Ово схватање негира да је уговор о раду по својој природи уговор, већ да је правна ситуација која је уговорна само по имену у којој се аутономија воље једне стране исцрпљује пристанком. А. Балтић (1961), 158.

<sup>279</sup> Б. Шундерић (2010), 77-80.

<sup>280</sup> Ю. П. Орловский *et al.* (2014), 353 и 360.

### 3.1.4. Ступање на рад

Између кандидата за запослење и послодавца од тренутка подношења пријаве успоставља се извесна правна веза, с обзиром да у поступку запошљавања кандидати имају одређена права према послодавцу, а он према њима одређене обавезе. Нова правна веза успоставља се између изабраног кандидата и послодавца након доношења одлуке о избору кандидата и закључења уговора о раду, која се састоји од права изабраног кандидата да ступи на рад и обавезе послодавца да му то омогући. Након уговорне везе између изабраног кандидата и послодавца, ступањем на рад настаје радноправна веза коју чине права, обавезе и одговорности из радног односа.<sup>281</sup> Самим тим, основ за заснивање радног односа је уговор о раду, међутим запослени права и обавезе из радног односа не остварује даном његовог закључења, већ даном ступања на рад. Ступање на рад је укључивање изабраног кандидата у организацију рада код послодавца, његово распоређивање на послове и задатке и успостављање међусобних односа и веза на раду и у вези са радом.<sup>282</sup> Сматра се да запослени није засновао радни однос уколико не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, осим ако је из оправданих разлога спречен да ступи на рад или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.<sup>283</sup> У наведеном контексту може се говорити да је уговор о раду правни основ, а ступање на рад начин заснивања радног односа.<sup>284</sup>

Регистрацију запосленог<sup>285</sup> у Централни регистар обавезног социјалног осигурања послодавац врши подношењем јединствене пријаве која садржи податке

---

<sup>281</sup> П. Јовановић (2012), 200 и 201.

<sup>282</sup> Б. Шундерић (1986), 230.

<sup>283</sup> Чл. 34 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>284</sup> Д. Симоновић (2013), 38.

<sup>285</sup> Санкционисање послодавца због непријављеног рада и/или незаконитог запошљавања у складу с националним правом, представља основ да државе чланице Европске уније одбију захтев за одобрење или одузму издато одобрење за сезонски рад држављана трећих земаља који бораве ван државног подручја држава чланица и који подносе захтев или им је одобрен прихват на државно подручје државе чланице у циљу запошљавања у статусу сезонских радника. Исто тако, државе чланице Европске уније могу да одбију захтев за одобрење за потребе сезонског рада или могу одузети издато одобрење, уколико послодавац није испунио своје правне обавезе које се односе на социјалну сигурност, опорезивање, права радника, радне или услове запошљавања, како је предвиђено у меродавним прописима и/или колективним уговорима или је у периоду од 12 месеци пре подношења

који су потребни за остваривање права из обавезног социјалног осигурања, а који су утврђени прописима који уређују пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености. Јединствена пријава подноси се у електронском облику у року од три радна дана од дана запослења, односно од дана закључења уговора о раду. Предвиђене су новчане санкције за прекршај послодавца, који не поднесе јединствену пријаву или је поднесе након дефинисаног рока.<sup>286</sup>

### 3.2. Заснивање радног односа у службеничком праву

Персонални састав, односно способност, стручност и морални квалитети запослених идентификују се као један од најзначајнијих фактора квалитета рада управе из ког разлога, се посебна пажња у службеничком праву посвећује правилном избору кадрова.<sup>287</sup>

Кандидатима за запослење у државним органима доступна су сва радна места под једнаким условима. При запошљавању у државним органима води се рачуна да буде изражена структура становништва у погледу националног састава, заступљености полова и број особа са инвалидитетом. У службеничком праву избор кандидата за заснивање радног односа базира се на стручној оспособљености, знању и вештинама.<sup>288</sup>

Да би могао да заснује радни однос као државни службеник кандидат мора да испуни следеће услове: да је пунолетан држављанин Републике Србије који има

---

захтева, укинуо радно место на пуно радно време како би добио упражњено место које жели да попуни сезонским радницима држављана трећих земаља који бораве ван државног подручја држава чланица. Чл. 8 и 9 Директиве 2014/36 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о условима за улазак и боравак држављана трећих земаља у сврху запошљавања у статусу сезонских радника, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=EN>, 11. мај 2016., 383 и 384.

<sup>286</sup> Чл. 11, ст. 1-3 и чл. 31, ст. 1-2 Закона о Централном регистру обавезног социјалног осигурања, *Службени гласник РС*, бр. 30/2010 и 44/2014 - др. закон.

<sup>287</sup> Александра Илић, „Појам и врсте државних службеника“ у: Милан Петровић и др. (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу, Тематски број посвећен Славољубу Поповићу LVII*, Универзитет у Нишу Правни факултет, Ниш 2011а, 258.

<sup>288</sup> Чл. 9 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

прописану стручну спрему и испуњава остале услове одређене законом, другим прописом и правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у државном органу. У делу рада који се односи на сметње за заснивање радног односа државних службеника обрађене су чињенице које кандидату који испуњава услове, онемогућавају заснивање радног односа. За рад на положају, прописани су и додатни услови и захтева се стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање девет година радног искуства у струци.<sup>289</sup>

### **3.2.1. Попуњавање слободних радних места у службеничком праву**

Запошљавање државних службеника зависи од врсте службеничког система и националног законодавства, који у великој мери зависе од традиције, историје и управне културе. Државни службеници у каријерном (затвореном) систему запошљавају се на почетку каријере на основу стручних квалификација и полагању стручних испита и након спроведеног јавног конкурса заснивају радни однос на неодређено време (након запошљавања најчешће следи пробни рад). У току каријере службеника, омогућена је мобилност и напредовање - виша радна места се попуњавају већ запосленим државним службеницима и путем интерног конкурса. Пријем кадрова из приватног сектора је ограничен и углавном се ова лица распоређују на нижа радна места уз могућност даљег напредовања. Државни службеници у систему позиција (радних места, затворени систем) запошљавају се на одређено радно место, с обзиром на услове за запослење, а с циљем да се изабере најбољи кандидат путем јавног конкурса, мобилности или напредовањем службеника, који су везани за

---

<sup>289</sup> Чл. 45 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

одређена радна места (позиције). Систем позиција пружа већу могућност за екстерно запошљавање у односу на каријерни систем. Мешовити службенички систем је комбинација елемената напред наведених система.<sup>290</sup> Службенички систем Републике Србије по својој природи је каријерни полуотворени, с обзиром да се виша радна места попуњавају напредовањем већ запослених службеника. Мешовити карактер службеничког система Републике Србије произилази и из постојања интерног конкурса за пријем у службу, који је карактеристичан за каријерни систем и јавног конкурса, који је карактеристика отвореног службеничког система.<sup>291</sup>

Попуњавање радних места у државном органу<sup>292</sup> предвиђених у правилнику о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, врши се сагласно донетим кадровским планом.<sup>293</sup> Поступак попуњавања радног места иницира се актом руководиоца органа, који се увек доставља Служби за управљање кадровима,<sup>294</sup> а

---

<sup>290</sup> Зорица Вукашиновић – Радојичић, *Европски стандарди правног положаја државних службеника*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2010, 40 и 41.

<sup>291</sup> Александра Илић, „Појам и врсте службеничких система“, *Страни правни живот* 1/2012, 288 и 289.

<sup>292</sup> Попуњавање радних места у службама у САД сагласно систему плена (*spoil system*) вршило се тако да је политичка странка која је победила на изборима именовала на одређена места у служби, лица која су допринела победи. Систем плена замењен је системом заслуга (*merit system*) у ком се пријем службеника не темељи на политичкој припадности, већ на заслугама. Ivo Borković, *Službeničko pravo*, Informator, Zagreb 1999, 89.

<sup>293</sup> Кадровски план садржи постојећи број: државних службеника и намештеника по сваком положају, сваком звању и свакој врсти радних места који су у радном односу у органу на неодређено време; државних службеника и намештеника по сваком звању и свакој врсти радних места који су у радном односу у органу на одређено време због повећаног обима посла и приправника по степенима стручне спреме. Кадровски план садржи и следеће податке за годину у којој је донет: број државних службеника и намештеника по сваком положају, сваком звању и свакој врсти радних места који је потребан органу у радном односу на неодређено време; број државних службеника и намештеника чији је пријем у радни однос на одређено време потребан органу због повећања обима посла у години и број приправника по степенима стручне спреме чији је пријем потребан органу. Чл. 2 и 3 Уредбе о припреми кадровског плана у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 8/2006.

<sup>294</sup> Везано за управљање кадровима у министарствима, посебним организацијама, службама Владе и стручним службама управних округа Служба за управљање кадровима, између осталог: оглашава интерне конкурсе за попуњавање извршилачких радних места, интерне и јавне конкурсе за попуњавање положаја (укључујући интерне и јавне конкурсе за попуњавање положаја у Републичком јавном правобранилаштву) и стара се о правилном спровођењу поступка; даје мишљења о правилницима о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места; води Централну кадровску евиденцију, као и евиденцију интерног тржишта рада, а обавља и друге стручне послове везане за управљање кадровима. Чл. 2 Уредбе о оснивању Службе за управљање кадровима, *Службени гласник РС*, бр. 106/2005 и 109/2009.



доставља се и Високом службеничком савету када се одлучује о попуњавању положаја.<sup>295</sup>

### 3.2.1.1. Попуњавање извршилачких радних места

Извршилачко радно место попуњава се премештајем и заснивањем радног односа за разлику од положаја, који се увек попуњава постављењем. Извршилачко радно место попуњава се премештајем у оквиру истог државног органа, на основу споразума о преузимању и премештајем из другог државног органа по спроведеном интерном или јавном конкурс.<sup>296</sup> Извршилачко радно место попуњава се заснивањем радног односа, ако је на јавном конкурс изабран кандидат који није државни службеник. Предност при попуњавању извршилачког радног места има премештај државног службеника из истог државног органа (са напредовањем или без њега).<sup>297</sup>

Уколико се радно место не попуни премештајем државног службеника из истог државног органа, руководиоца може спровести поступак преузимања државног службеника из другог државног органа. На основу споразума руководиоца државних органа, ако државни службеник пристане може без конкурса бити преузет у други државни орган на радно место које је разврстано у исто, непосредно ниже или непосредно више звање (уколико испуњава услове за напредовање).<sup>298</sup>

Ради попуњавања извршилачког радног места у органима државне управе и службама Владе може да се спроведе интерни конкурс, ако радно место није попуњено премештајем државног службеника унутар истог органа или премештајем

---

<sup>295</sup> Чл. 47 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>296</sup> Зоран Томић, *Опште управно право, организационо, материјално, процесно*, Седмо измењено и побољшано издање, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2012, 165.

<sup>297</sup> Бранко Лубарда, „Правни положај државних службеника“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије* 3/2007а, 624.

<sup>298</sup> Чл. 49, чл. 49а, чл. 49б и чл. 50 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

по основу споразума о преузимању. На интерном конкурс у раду попуњавања извршилачког радног места у органима државне управе и службама Владе, могу да учествују само државни службеници из ових органа и служби. Служба за управљање кадровима оглашава интерни конкурс у року од осам дана од дана пријема решења руководиоца органа о попуњавању извршилачког радног места.

Интерни конкурс спроводи конкурсна комисија<sup>299</sup> од најмање три члана коју именује руководиоца органа, водећи рачуна да један њен члан буде државни службеник који је претпостављен државном службенику на извршилачком радном месту које се попуњава.<sup>300</sup> За члана конкурсне комисије именује се и државни службеник који је запослен у Служби за управљање кадровима.<sup>301</sup>

Интерни конкурс спроводи се применом одредби о јавном конкурс у (изузев одредби о начину оглашавања и року за подношење пријава). Уколико спровођење интерног конкурса буде успешно, руководиоца органа у коме се попуњава радно место, доноси решење о премештају државног службеника у тај државни орган. Право жалбе на решење о премештају има кандидат који је учествовао у изборном поступку на интерном конкурс у и то под истим условима и у истом року, као у случају доношења решења о премештају након спроведеног јавног конкурса. Интерни конкурс није успешно окончан, уколико конкурсна комисија у изборном поступку констатује да ниједан од пријављених кандидата није испунио прописана мерила за избор.<sup>302</sup>

---

<sup>299</sup> Одредбе Закона о државним службеницима о интерном и јавном конкурс у органима државне управе и службама Владе примењују се на попуњавање извршилачких радних места у осталим државним органима, изузев одредаба о саставу конкурсне комисије и о надлежности Службе за управљање кадровима. Наиме, за судове и јавна тужилаштва министар надлежан за правосуђе прописује састав конкурсне комисије, стручне оспособљености, знања и вештине које се оцењују у изборном поступку, начин њихове провере и мерила за избор на радна места, а за остале државне органе тела одређена њиховим актима. Чл. 61 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>300</sup> За чланове комисије требало би да се именују лица која добро разумеју потребна знања, вештине и природу послова који се обављају на радном месту које се попуњава, а неопходно је и да буду обучени за спровођење изборних поступака. Александра Рабреновић, „Изазови процеса запошљавања у државној служби у БиХ – правни и социолошки аспект“, *Страни правни живот* 2/2015, 119.

<sup>301</sup> Чл. 32 и 33 Уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2007 - пречишћен текст и 109/2009.

<sup>302</sup> Живко Кулић, *Службеничко право*, Мегатренд универзитет, Београд 2009, 128 и 129.

Спровођење јавног конкурса је обавезно ако интерни конкурс није спроведен или није успео.<sup>303</sup> Јавни конкурс спроводи конкурсна комисија, коју именује руководилац органа државне управе који попуњава радно место, сагласно правилима за именовање комисије за спровођење интерног конкурса. Орган државне управе који попуњава радно место оглашава јавни конкурс,<sup>304</sup> с тим да рок за подношење пријава не може бити краћи од осам дана од дана оглашавања јавног конкурса у периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање. Конкурсна комисија закључком (против кога се може изјавити жалба жалбеној комисији, која не задржава извршење закључка) одбацује неблагоприятне, недопуштене, неразумљиве или непотпуне пријаве и пријаве уз које нису приложени сви потребни докази. Жалбена комисија је дужна да одлучи у року од осам дана од дана пријема жалбе (у супротном се сматра да је жалба одбијена).<sup>305</sup>

Конкурсна комисија спроводи изборни поступак само међу кандидатима који испуњавају услове за запослење на конкретном радном месту, оцењивањем стручне оспособљености, знања и вештина, сагласно прописаним мерилима за избор. Изборни поступак може да се спроведе у више делова и да обухвата писмену

---

<sup>303</sup> У теорији службеничког права сматра се да је конкурс најмање неприкладан начин за избор кандидата. Ги Бребан, *Административно право Француске*, ЈП Службени лист, ЦИД, Београд-Подгорица 2002, 302. Правила оглашавања и остваривање конкуренције у конкурсном изборном поступку искључују произвољност у одабиру кандидата и могу скоро у потпуности да уклоне дискреционост (арбитерност) оног који има моћ одабира. Gaston Jèze, *Le principes généraux du droit administratif*, Berger-Levrault et C<sup>ie</sup>, Éditeurs, Paris-Nancy 1904, 40.

<sup>304</sup> Прописана је обавеза објављивања јавног конкурса на интернет презентацијама: органа државне управе који попуњава радно место, Службе за управљање кадровима и Националне службе за запошљавање, као и на порталу е-управе, огласној табли, интернет презентацији и периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање. Ради обезбеђивања транспарентности и једнаке информисаности свих заинтересованих лица, регулисана је садржина огласа о јавном конкурс, који мора да садржи следеће податке: о државном органу; радном месту; условима за запослење на конкретном радном месту; месту рада; стручној оспособљености; знањима и вештинама које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, односно року у коме се подносе пријаве. Оглас о јавном конкурс садржи и: лично име лица задуженог за давање обавештења о јавном конкурс; адресу на коју се пријаве подносе; податке о доказима који се прилажу уз пријаву, као и податке о месту, дану и времену када ће се обавити провера оспособљености, знања и вештина кандидата у изборном поступку. Чл. 55, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>305</sup> Чл. 54, чл. 55, ст. 1-3 и чл. 143, ст. 3 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

проверу, усмени разговор или други одговарајући модалитет провере компетенције кандидата.<sup>306</sup>

Уколико се знање кандидата проверава тестом, резултати се вреднују одређивањем процента тачних одговора на постављена питања и у наредном делу изборног поступка могу да учествују само кандидати с више од 50% тачних одговора. Тестиране вештине кандидата оцењују се са „не задовољава“ и „задовољава“ и у наредном делу изборног поступка учествују само кандидати који су оцењени са „задовољава“.

Ако се као начин провере у изборном поступку користе писмени рад и симулација, сваки члан конкурсне комисије (сагласно унапред одређеним критеријумима) вреднује рад кандидата оценом „не задовољава“, „делимично задовољава“ и „задовољава“. Искључиво кандидати које су сви чланови конкурсне комисије вредновали оценом „делимично задовољава“ или „задовољава“ могу да учествују у следећем делу изборног поступка. Вештине рада на рачунару коришћењем симулације, оцењују се са „не задовољава“ и „задовољава“. Последњи сегмент изборног поступка је разговор с кандидатима.<sup>307</sup> Приликом писмене провере кандидати се обавештавају о месту, дану и времену када ће се обавити усмени разговор (у осталим фазама изборног поступка орган државне управе обавештава

---

<sup>306</sup> Конкурсна комисија у случају писмене провере саставља три различита задатка најраније 24 сата пре почетка писмене провере (осим уколико се провера врши путем стандардизованих психометријских тестова). Сваки задатак се израђује у довољан број примерака, сагласно броју кандидата и чува у одвојеној запечаћеној коверти. Један од кандидата пред почетак писмене провере, жребом бира задатак који решавају сви кандидати не дуже од два сата, при чему једино могу да се користе текстови закона и других прописа, уколико је задатак везан за њихову примену. Према прописаним мерилима за избор, конкурсна комисија утврђује резултате које су кандидати постигли на писменој провери и само с кандидатима који су с најбољим резултатом испунили прописана мерила за избор, обавља усмени разговор. Конкурсна комисија обавља усмени разговор са свим кандидатима међу којима се спроводи изборни поступак и оцењује их према мерилима прописаним за избор, уколико није спроведена писмена провера. Чл. 26-28 Уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2007 - пречишћен текст и 109/2009.

<sup>307</sup> Чл. 11-14 Правилника о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, *Службени гласник РС*, бр. 64/2006, 81/2006, 43/2009 и 35/2010.

кандидате, водећи рачуна о њиховој правној заштити, економичном трошењу средстава, јавности обавештавања и једноставности поступка).<sup>308</sup>

На разговор се позивају само кандидати који су у претходним деловима изборног поступка остварили право да учествују на разговору. Конкурсна комисија унапред одређује критеријуме и у складу с њима сваки члан конкурсне комисије оценама од 1 до 3, вреднује одговоре кандидата на постављена питања. Оценом 1 вреднује се кандидат који не испуњава, оценом 2 кандидат који делимично испуњава, а оценом 3 вреднује се кандидат који у потпуности испуњава стручне оспособљености, знања и вештину комуникације који су потребни за избор на радно место. Коначни резултат кандидата је просечна вредност оцена којима је вреднован (рачуна се само кандидату којег је сваки члан конкурсне комисије вредновао оценом 2 или 3). На листу за избор увршћују се највише три кандидата која су постигла најбољи резултат на разговору, а ако више кандидата има једнак резултат, предност имају они с бољим резултатом на писменој провери знања и стручних оспособљености, а друго допунско мерило је бољи резултат на тесту вештина. Конкурсна комисија поново разговара с кандидатима који су после примене првог или другог допунског мерила задржали изгледе да буду увршћени међу прва три кандидата, све док не одреди међу њима оне чији резултати највише одговарају захтевима радног места.<sup>309</sup>

Уколико конкурсна комисија утврди да ниједан кандидат није испунио мерила прописана за избор, јавни конкурс није успео о чему се обавештавају сви кандидати који су учествовали у изборном поступку.<sup>310</sup>

Радно место се не попуњава уколико није успео ни јавни конкурс, међутим руководиоца државног органа може одлучити да поново спроведе поступак попуњавања радног места и то сагласно напред описаном редоследу поступања.<sup>311</sup>

---

<sup>308</sup> Чл. 56 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>309</sup> Чл. 15-17 Правилника о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, *Службени гласник РС*, бр. 64/2006, 81/2006, 43/2009 и 35/2010.

<sup>310</sup> Чл. 60 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>311</sup> Ж. Кулић (2009), 126.

Попуњавање слободних радних места у службеничком праву, може да буде прецизирано релевантним посебним прописима.<sup>312</sup>

#### 3.2.1.1.1. Правни основ за заснивање радног односа

Конкурсна комисија кандидате који су са најбољим резултатом испунили мерила прописана за избор увршћује на листу и исту доставља руководиоцу, који је дужан да изабере кандидата са листе. Уколико је изабран кандидат који није државни службеник, руководилац државног органа доноси решење о његовом пријему у радни однос, које садржи лично име кандидата, назив државног органа у који се прима и назив радног места на које се распоређује. Уколико је изабран кандидат који је већ државни службеник, руководилац доноси решење о премештају државног службеника у тај државни орган.<sup>313</sup>

У теорији присутне су бројне концепције о правној природи акта о пријему у радни однос државног службеника, а најзначајније су: уговорне, концепције једностраног акта и концепције двостраног акта. Сагласно уговорним теоријама, акт

---

<sup>312</sup> Примера ради, попуњавање слободних радних места у Министарству спољних послова врши се у складу са Законом о државним службеницима. Међутим, министар може без спровођења конкурса у изузетним случајевима, када постоји потреба сагласно природи дипломатске службе, да донесе решење о пријему у радни однос на неодређено време одређене категорије лица. Оправдање за заснивање напред наведеног радног односа на неодређено време без спровођења конкурса, проналази се у поседовању професионалних знања, вештина, значајног дипломатског искуства кандидата и одговарајућег искуства у научноистраживачком или у раду у међународним и другим организацијама. Ради обављања одговарајућих послова у дипломатско-конзуларном представништву, министар може да донесе решење о пријему других лица у радни однос на одређено време чије је трајање ограничено на четири године, без спровођења интерног и јавног конкурса и то максимално до 5% од укупног броја систематизованих радних места у дипломатско-конзуларним представништвима. Запошљавање по овом основу изнад наведеног процента је сметња на страни послодавца, што је прецизније елаборирано у делу рада који се односи на одређивање максималног броја запослених код послодавца у јавном сектору. Чл. 41, ст. 1 и 42, ст. 1-3 Закона о спољним пословима, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 126/2007 - испр. и 41/2009. У Пореској управи радно место на неодређено време попуњава се трајним премештајем пореског службеника, путем јавног конкурса или изузетно, преузимањем државног службеника из другог државног органа. Чл. 169а, ст. 1 Закона о пореском поступку и пореској администрацији, *Службени гласник РС*, бр. 80/2002, 84/2002 - испр., 23/2003 - испр., 70/2003, 55/2004, 61/2005, 85/2005 - др. закон, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 61/2007, 20/2009, 72/2009 - др. закон, 53/2010, 101/2011, 2/2012 - испр., 93/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014, 105/2014, 91/2015 - аутентично тумачење, 112/2015 и 15/2016.

<sup>313</sup> Б. Лубарда (2007а), 625.

о постављењу службеника по својој природи је уговор закључен између кандидата и државе. Различите варијанте уговорне теорије идентификују јавно-правни<sup>314</sup> и приватно – правни карактер уговора (друга варијанта уговорне теорије је у потпуности напуштена). Присталице теорије једностраног акта сматрају да се у основи постављења службеника налази једностран акт јавне власти, тако да воља кандидата нема стваралачку улогу у регулисању правне ситуације, већ само могућност да прими или не прими наименовање.<sup>315</sup> Акт органа производи дејство доношењем и од тог момента изабрани кандидат постаје државни службеник, тако да је одбијање кандидата да прими наименовање један од раскидних услова.<sup>316</sup> Сагласно једној варијанти теорије једностраног акта, орган може повући акт наименовања само у форми прописаној за престанак службеничког односа. Друга варијанта предметне теорије заступа став да је ваљаност акта о постављењу као једностраног акта условљена пријемом наименовања од стране изабраног кандидата (воља кандидата нема стваралачку улогу код доношења акта, већ се појављује као услов форме за перфекност истог), тако да кандидат постаје службеник од тренутка пријема службе. Да код наименовања постоје акт воље управне власти и акт воље кандидата сматрају присталице једне од варијанти треће групе теорија, истичући да тек од момента ступања на дужност изабрани кандидат постаје службеник. Сагласно другој варијанти теорије двостраног акта, воља појединца појављује се као основни елемент за пуноважност акта о постављењу, а њена стваралачка улога евидентна је из

---

<sup>314</sup> Службеници су били одређивани као лица која се јавно-правним уговором обавезују да трајно служе држави и разликују се од лица која су приватно-правним уговором везана за државу и од обичних поданика (њихове дужности према држави извиру из закона, а не на основу уговора). Службеник се није сматрао само објектом државне власти као поданик, већ и као орган који може да буде апсорбован вршењем државних послова. Садржина јавно-правног уговора на основу ког појединац ступа у чиновничку потчињеност регулисана је законом, тако да кандидат само изјављује да пристаје да ступи у њу такву каква је законом дата, без могућности погађања с управним властима о природи своје службе. Слободан Јовановић, *Држава, Књига друга, Државна организација, Поратна држава*, Геца Кон а.д., Београд 1936, 289-291.

<sup>315</sup> Александар Балтић, *Опита теорија о појму јавног службеника са нарочитим обзиром на Југословенско службеничко законодавство и Кривични законик*, Београдски универзитет, Правни факултет, Београд 1939, 144.

<sup>316</sup> Александра Илић, „Појам, правна природа и субјекти службеничког односа“, *Теме* 3/2011, 949.

чињенице да се постављење без пристанка кандидата не може остварити, те да је апсолутно ништаво у целини.<sup>317</sup>

#### 3.2.1.1.2. Ступање на рад у службеничком праву

Свим кандидатима који су учествовали у изборном поступку доставља се донето решење о пријему у радни однос, односно решење о премештају, на адресу наведену у пријави на конкурс. Уколико достава решења није успела, службено лице државног органа сачињава писмену белешку и решење се објављује на огласној табли државног органа, а сматра се достављеним по истеку осам дана од дана објављивања.

Права учесника у изборном поступку заштићена су могућношћу прегледа документације и подношења жалбе. Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да прегледа сву документацију јавног конкурса под надзором службеног лица државног органа. Исто тако, кандидат који је учествовао у изборном поступку има право на жалбу у року од осам дана од дана достављања решења, уколико сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за запослење на радном месту или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле утицати на објективност његовог исхода.<sup>318</sup> О жалби учесника интерног и јавног конкурса одлучују жалбене комисије у року од 30 дана од дана њеног пријема (у спротно се сматра да је жалба одбијена), а против одлуке жалбене комисије може да се покрене управни спор.<sup>319</sup> Судска заштита у управном спору може да се тражи и против „ћутања“, односно неодлучивања комисије, које је трајало најмање 30 дана од дана пријема жалбе, због правне једнакости са одбијањем жалбе.<sup>320</sup>

Сматра се да решење о пријему у радни однос, односно о премештају није донесено, уколико изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен.

---

<sup>317</sup> А. Балтић (1939), 144 - 146.

<sup>318</sup> Ж. Кулић (2009), 134.

<sup>319</sup> Чл. 142, ст. 1 и чл. 143, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>320</sup> З. Томић (2012), 174.



Јављање на дужност је одвојено од акта постављења у погледу његове стваралачке улоге, међутим воља је важан услов за правно дејство акта постављења. Ступање на рад је битан формалан услов или елемент за правно дејство акта постављења, који и поред тога што је донет од стране надлежног органа и законит није перфектан, самим тим не постоји никакво отпуштање, јер могу да се отпусте само државни службеници, а то није лице које тек треба да се јави на дужност.<sup>321</sup>

У позитивном службеничком праву изабрани кандидат је дужан да ступи на рад у року од осам дана<sup>322</sup> од дана коначности решења о пријему у радни однос, односно о премештају. Из оправданих разлога руководиоца државног органа може изабраном кандидату да продужи рок у ком је у обавези да ступи на рад. Права и дужности из радног односа у државном органу у који је примљен или премештен, изабрани кандидат стиче од дана ступања на рад. Изабрани кандидат стиче статус државног службеника и успоставља службенички однос ступањем на рад у службу одређеног државног органа и преузимањем вршења одређених послова. Службеник делује у име органа из ког разлога је моменат стицања својства службеника важан за остваривање начела правне сигурности, што је од посебног значаја и за лица која пред органом остварују своја права и обавезе.<sup>323</sup> Службенички однос је релација између службеника, као запосленог лица и државе као послодавца.<sup>324</sup> Руководилац државног органа може да изабере неког другог кандидата са листе за избор, ако изабрани кандидат не ступи на рад у датом року.<sup>325</sup>

---

<sup>321</sup> А. Балтић (1939), 152 и 153.

<sup>322</sup> У органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе изабрани кандидат дужан је да ступи на рад у року од 15 дана од дана коначности решења о пријему у радни однос (изузев ако му послодавац не продужи рок из оправданих разлога). Сматра се да решење о пријему у радни однос није донето, ако изабрани кандидат не ступи на рад у року који му је одређен, а службеник на положају који руководи органом аутономне покрајине, односно начелник управе може да изабере другог кандидата са листе за избор. Чл. 107 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

<sup>323</sup> Милан Влатковић, Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, *Службеничко право*, Досије студио, Београд 2013, 73.

<sup>324</sup> А. Илић (2011а), 259.

<sup>325</sup> Чл. 58, ст. 2 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

### 3.2.1.1.3. Трајање радног односа државних службеника

Државни службеник, по правилу, заснива радни однос на неодређено време, а у прописаним случајевима може да заснује и радни однос на одређено време. Радни однос на одређено време може да се заснује ради: замене одсутног државног службеника и траје до његовог повратка; извршења привремено повећаног обима посла, најдуже на шест месеци; обављања послова на радним местима у кабинету, међутим само за време трајања дужности функционера и обуке приправника, док траје приправнички стаж.<sup>326</sup>

Специфичност радног односа на одређено време је то што се заснива без интерног или јавног конкурса, осим у случају пријема приправника.<sup>327</sup> Диференцијација у модалитету заснивања радног односа приправника оправдана је правилом да радни однос на одређено време приправнику може да прерасте у радни однос на неодређено време када положи државни или посебан стручни испит,<sup>328</sup> што није могуће у осталим случајевима заснивања радног односа на одређено време.<sup>329</sup>

За сва лица која први пут заснивају радни однос у државном органу, а нису приправници, нити раде у кабинету обавезан је пробни рад (државни службеници на

---

<sup>326</sup> Б. Шундерић (2010), 90 и 91.

<sup>327</sup> Посебан колективни уговор за државне органе обавезује руководиоца, да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време, нарочито цени околност да је лице у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места на којем се заснива радни однос у том органу и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе. Чл. 4, ст. 2 Посебног колективног уговора за државне органе, *Службени гласник РС*, бр. 25/2015 и 50/2015.

<sup>328</sup> Чл. 62 и 63 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>329</sup> Изузев приправнику, кад положи државни стручни испит, радни однос заснован на одређено време у аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе не може да прерасте у радни однос на неодређено време. У аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе без јавног конкурса заснива се радни однос на одређено време: ради замене одсутног запосленог (до његовог повратка), због привремено повећаног обима посла (најдуже шест месеци у току календарске године); на радним местима у кабинету изабраног лица у органу аутономне покрајине (за време трајања дужности изабраног лица); на радним местима у кабинету градоначелника града Београда, председника Скупштине града Београда, односно на радним местима у кабинету градоначелника, председника општине или председника градске општине, док траје дужност тих изабраних лица. Чл. 70 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

положају не подлежу пробном раду).<sup>330</sup> За радни однос заснован на неодређено време пробни рад траје шест месеци, а за радни однос на одређено време, пробни рад траје два месеца и обавезан је само ако је радни однос заснован на дуже од шест месеци.

Након окончања пробног рада државног службеника, непосредно претпостављени који прати његов рад, даје руководиоцу писмено мишљење о томе да ли је државни службеник показао задовољавајуће резултате на пробном раду. Уколико државни службеник не задовољи на пробном раду, отказује му се радни однос и не остварује право на новчану накнаду због отказа.<sup>331</sup>

### 3.2.1.2. Попуњавање положаја

Попуњавање положаја врши се након спроведеног интерног или јавног конкурса, с тим да је интерни конкурс обавезан уколико положај попуњава Влада Републике Србије, а у осталим државним органима може одмах да се спроведе јавни конкурс.<sup>332</sup> Без интерног или јавног конкурса државни службеник може бити поново постављен на исти положај, након протеча времена на које је постављен.<sup>333</sup> Исто тако, без интерног или јавног конкурса може бити постављен вршилац дужности, на шест месеци до постављења државног службеника на положај, а интерни, односно јавни конкурс за попуњавање положаја оглашава се у року од 30 дана од дана постављења вршиоца дужности. Статус вршиоца дужности може се продужити најдуже још три месеца уколико се интерни, односно јавни конкурс не оконча постављењем на положај.<sup>334</sup>

---

<sup>330</sup> Александра Илић, „Попуњавање слободних радних места у службеничком систему Републике Србије“ у: Милан Петровић и др. (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу, Тематски број „Савремене тенденције у развоју правног система Републике Србије“ – Зборник радова студената докторских академских студија LX*, Правни факултет у Нишу, Центар за публикације, Ниш 2012а, 177.

<sup>331</sup> Чл. 64 и чл. 65 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>332</sup> А. Илић (2012а), 177.

<sup>333</sup> З. Томић (2012), 167.

<sup>334</sup> Чл. 66, чл. 67, чл. 67а и чл. 67б Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

Кад положај попуњава Влада Републике Србије на интерни и јавни конкурс примењују се правила о спровођењу интерног и јавног конкурса при попуњавању извршилачких радних места, изузев података који се односе на место, дан и време провере оспособљености, знања и вештина кандидата у изборном поступку. Приликом попуњавања положаја у осталим државним органима, сходно се примењују правила о интерном и јавном конкурс у кад положај попуњава Влада, изузев одредаба о саставу конкурсне комисије, надлежности Високог службеничког савета и Службе за управљање кадровима.<sup>335</sup> Интерни и јавни конкурс кад положај попуњава Влада Републике Србије оглашава Служба за управљање кадровима, а спроводи конкурсна комисија, коју за сваки појединачни случај именује Високи службенички савет међу својим члановима и стручњацима за одређену област, од којих један може бити државни службеник из државног органа у коме се положај попуњава. Право на учешће на интерном конкурс у кад положај попуњава Влада Републике Србије ограничено је само на лица, која су државни службеници из органа државне управе и служби Владе, који су у претходне две године оцењени оценом „нарочито се истиче“, који су већ на положају, којима је протекло време на које су постављени, који су поднели оставку на положај или којима је положај укинута.<sup>336</sup>

У изборном поступку за попуњавање положаја вреднује се и садржина пријаве за конкурс и за све положаје проверавају се вештине аналитичког резонувања и логичког закључивања, комуникације, организационе способности и вештине руковођења путем стандардизованих тестова. Познавање области из делокруга органа и познавање права Европске уније проверава се за положаје директора посебне организације, заменика директора посебне организације, директора органа управе у саставу министарства, директора службе Владе Републике Србије, заменика директора службе Владе, Републичког јавног правобраниоца и заменика Републичког јавног правобраниоца. За поједине положаје проверавају се друга знања и вештине (на пример, вештина рада на рачунару) само уколико је то предвиђено правилником о

---

<sup>335</sup> Ж. Кулић (2009), 131 и 132.

<sup>336</sup> Б. Шундерић (2010), 91 и 92.

унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у органу.<sup>337</sup> Знање, стручне оспособљености и вештина комуникације проверавају се кандидату, који је на провери вештине рада на рачунару вреднован оценом „задовољава“, увидом у податке из пријаве и питањима која се усмено постављају на разговору. Сваки члан конкурсне комисије вреднује податке из пријава и одговоре на питања која су кандидатима постављена (сагласно критеријумима које је конкурсна комисија унапред одредила) и оцењује их оценама од 1 до 3 (оценом 1 вреднује се кандидат који не испуњава захтеве, оценом 2 кандидат који делимично испуњава и оценом 3 вреднује се кандидат који у потпуности испуњава захтеве за избор на радно место). Резултат кандидата је просечна вредност оцена којима је вреднован (просечна вредност оцена, рачуна се само кандидату којег је сваки члан конкурсне комисије вредновао оценом 2 или 3). Уколико више кандидата има једнак резултат, на допунским разговорима конкурсна комисија испитује знање и стручне оспособљености тих кандидата, све док међу њима не одреди оне чији резултати највише одговарају захтевима положаја. Конкурсна комисија саставља образложену листу од три кандидата и доставља је руководиоцу, односно другом лицу надлежном да Влади предложи кандидата за постављење на положај.<sup>338</sup>

Руководилац ни друго надлежно лице нису дужни да Влади предложе кандидата за постављење на положај, али јесу дужни да у року од 30 дана од достављања листе кандидата о разлозима за то обавесте Високи службенички савет и Службу за управљање кадровима. Влади не може бити предложен кандидат за постављење на положај, уколико конкурсна комисија утврди да ниједан кандидат кандидат не испуњава мерила прописана за избор. Интерни конкурс није успео и ако Влада није поставила предложеног кандидата у року од 30 дана од достављања предлога, о чему

---

<sup>337</sup> Пријава на конкурс за попуњавање положаја поред имена и презимена кандидата, датума и места рођења и адресе становања, садржи и податке о: образовању; радном искуству (врста, дужина радног искуства, кратак опис послова на којима је кандидат радио и одговорности на тим пословима); стручном усавршавању и посебним областима знања. Чл. 18, чл. 19, чл. 19а, чл. 19б Правилника о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, *Службени гласник РС*, бр. 64/2006, 81/2006, 43/2009 и 35/2010.

<sup>338</sup> Чл. 20, чл. 22 и чл. 23 Правилника о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, *Службени гласник РС*, бр. 64/2006, 81/2006, 43/2009 и 35/2010.

се обавештава Служба за управљање кадровима. Уколико интерни конкурс није успешно окончан спроводи се јавни конкурс. Уколико ни након спроведеног јавног конкурса Влади не буде предложен кандидат за постављење на положај или она не постави предложеног кандидата, нови јавни конкурс оглашава Служба за управљање кадровима, наредног дана од дана пријема обавештења да јавни конкурс није успео.<sup>339</sup>

Жалба није допуштена против решења Владе о постављењу на положај, међутим кандидати могу да покрену управни спор.<sup>340</sup> Кад решење о постављењу постане коначно, државни службеник ступа на положај и почиње да остварује права и дужности.<sup>341</sup>

### *3.2.1.3. Попуњавање радних места намештеника*

Намештеници у службеничком праву имају посебан радно-правни статус, јер се на њихова права и дужности примењују општи прописи о раду и посебан колективни уговор, осим уколико Законом о државним службеницима или посебним законом није друкчије одређено. Радна места намештеника, врсте у којима су разврстана (мерила за процену радних места су: сложеност послова; самосталност у раду; одговорност; пословна комуникација и компетентност) услови за запослење на њима и број намештеника одређују се правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у органу.<sup>342</sup> Као и у случају попуњавања радног места државних службеника, да би се попунило слободно радно место намештеника,

---

<sup>339</sup> Чл. 70-72 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>340</sup> Јелена Ковачић-Костић, „Заштита права државних службеника“ *Социјална мисао* 3/2011, 197.

<sup>341</sup> Чл. 73 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>342</sup> Уредбом Владе Републике Србије разврставају се радна места намештеника у министарствима, посебним организацијама, стручним службама управних округа, судовима, јавним тужилаштвима, Републичком јавном правобранилаштву, службама Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и службама органа чије чланове бира Народна скупштина. Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у органу садржи и опис радних места намештеника, а наводи се и врста у коју је разврстано свако радно место намештеника. Чл. 1, чл. 3 и чл. 5 Уредбе о разврставању радних места намештеника, *Службени гласник РС*, бр. 5/2006 и 30/2006.

потребно је да је предвиђено правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у органу и да се његово попуњавање уклапа у донесени кадровски план. Радни однос намештеник заснива закључењем уговора о раду, који обавезно садржи одредбу према којој послодавац може решењем да промени елементе истог, чија је једнострана промена законом допуштена. Као и државни службеник и намештеник има право на плату, накнаде и друга примања, према закону којим се уређују плате у државним органима. На намештенике сходно се примењују и правила о премештају и распоређивању државних службеника, с тим да решење о премештају, односно распоређивању намештеника, по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду (у случају одбијања премештаја или распоређивања, намештенику се отказује уговор о раду).<sup>343</sup>

---

<sup>343</sup> Чл. 4, ст. 3, чл. 70, чл. 171 и чл. 172 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

## Део трећи

### ПОЈАМ И КАРАКТЕР СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава општи(е) услов(е), као и друге услове за рад на одређеним пословима.<sup>344</sup> Међутим, и поред тога што одређено лице испуњава општи(е) и посебне услове за обављање одређених послова до заснивања радног односа неће доћи услед постојања одређених околности које својим дејством онемогућавају лице да заснује радни однос, јер својим постојањем производе правне последице које задиру у право на рад и слободу рада, па се из наведених разлога називају сметње за заснивање радног односа. Сметње за заснивање радног односа појављују се као идентификоване неприхватљиве карактеристике одређеног лица за обављање конкретног посла.

#### 1. ПОЈМОВНО ОДРЕЂИВАЊЕ СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Сметње (лат. *impedimentum*, *interdictum*) за заснивање радног односа представљају ограничење права на рад и слободу рада *ratione personae* и *ratione materiae*, из разлога што онемогућавају лицима са одређеним својствима, да раде на одређеним пословима због њихове природе.<sup>345</sup>

Шундерић је одређивао сметње за заснивање радног односа као „законом утврђене чињенице или околности које онемогућавају једном лицу да заснује радни однос ради вршења свих послова (било којих), односно само одређених послова или му онемогућавају заснивање радног односа у одређеној организацији, односно органу у циљу заштите друштвене својине, самоуправних односа и права радних људи и грађана“. Из овако одређеног појма Шундерић је идентификовао карактеристике сметњи, односно да својство сметње за заснивање радног односа могу да имају одређене околности или чињенице само онда када је то утврђено законом. Исто тако,

---

<sup>344</sup> Чл. 24, ст. 1 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014

<sup>345</sup> П. Јовановић (2012), 192.



сметње својим правним дејством онемогућавају заснивање пуноважног радног односа (спречавају одређено лице да заснује правноваљани радни однос), а по обиму њихово дејство може да буде опште (када радно способном лицу онемогућавају заснивање радног односа ради вршења свих послова) и посебно (када радно способном лицу онемогућавају заснивање радног односа ради вршења само одређених послова). Законом, односно актом државног органа временски се ограничава негативно дејство које производе сметње, с тим да лица својом вољом или радњама могу да изврше утицај на временско дејство одређених сметњи. Последице које настају као резултат постојања сметњи обухватају само радноспособна лица, која испуњавају све услове за заснивање радног односа и утврђују се у поступку заснивања радног односа. Шундерић је идентификовао и да се прописивањем сметњи за заснивање радног односа остварују значајни циљеви у друштву, заштита радника у радном односу и његових права, као и права других запослених и грађана.<sup>346</sup>

Лубарда сматра да су „сметње за заснивање радног односа правне чињенице које лицу које испуњава услове за заснивање радног односа привремено (ређе трајно) правно онемогућавају заснивање радног односа, стицање звања, односно чије наступање има за последицу престанак радног односа.“<sup>347</sup> Слично томе, Јовановић сметње за заснивање радног односа дефинише на следећи начин: „сметње за заснивање радног односа су околности које онемогућавају заснивање радног односа, иако једно лице испуњава опште и посебне услове за рад на одређеном радном месту. Те околности чине одређено лице неподобним за заснивање радног односа на одређеном радном месту“.<sup>348</sup>

Тинтић сматра да сметња уколико је изричито дефинисана законом или је везана уз предмет и циљ радног односа, по природи саме ствари чини заснивање радног односа недопуштеним, односно неваљаним: апсолутно - према свима и за све послове, односно релативно – у односу на одређену особу или само за одређени

---

<sup>346</sup> Боривоје Шундерић, „Сметње за заснивање радног односа“, *Радничко самоуправљање* 3/1983,102.

<sup>347</sup> Бранко Лубарда, *Увод у радно право са елементима социјалног права*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013, 105.

<sup>348</sup> П. Јовановић (2012), 192.

посао.<sup>349</sup> Наиме, постоје ситуације када лице, иако испуњава опште и посебне услове за заснивање радног односа, не може исти да заснује из разлога што му је на основу закона, правноснажном судском одлуком или одлуком другог органа забрањено вршење одређених послова и задатака. У наведеним ситуацијама постоје сметње за заснивање радног односа, јер лице фактички, али не и правно може да испуњава услове за рад на одређеном радном месту. Последице постојања сметњи се не ограничавају само на забрану заснивања радног односа, већ се испољавају и за време његовог трајања. Запослени код ког су присутне сметње за време трајања радног односа, не може бити распоређен на послове и задатке чије му је вршење забрањено. По сили закона престаје радни однос запосленом, уколико му се за време трајања радног односа забрани вршење послова и задатака за које је засновао радни однос, а не може се распоредити на друге послове и задатке.<sup>350</sup>

Фримерман под сметњама за заснивање радног односа подразумева „одређене околности или својства запослених чије постојање онемогућава заснивање правно ваљаног радног односа уопште или у одређеној организацији или за обављање одређених послова и радних задатака. Лице код којег постоји нека од оваквих сметњи, макар и испуњавало прописане услове за пријем на рад, не сматра се пуноважним кандидатом за заснивање датог радног односа у погледу кога делује та сметња.“ Фримерман истиче да сметње за заснивање радног односа представљају изузетну меру у погледу пријема на рад, односно запошљавања и не могу да буду утврђене тако да се њима онемогућава или отежава остваривање уставног права на рад, самим тим увођење сметњи не сме да води дискриминацији у запошљавању по било ком забрањеном основу.<sup>351</sup> Николић је сматрао да су сметње за заснивање радног односа „околности или својства човека који га елиминишу као кандидата за рад уопште или за рад на одређеним пословима“.<sup>352</sup> По угледу на начин на који проф. Лубарда дефинише сметње за заснивање радног односа,<sup>353</sup> могла би да се одреди

---

<sup>349</sup> Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga prva: radni odnosi (II), Narodne novine, Zagreb 1972, 74.

<sup>350</sup> Влајко Брајић, *Радно право: Радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, Савремена администрација, Београд 2001, 166.

<sup>351</sup> А. Фримерман (1986), 154.

<sup>352</sup> А. Николић (1990), 38.

<sup>353</sup> Б. Лубарда (2012), 299.

њихова генерална дефиниција. Сметње за заснивање радног односа, стицање звања, рад ван радног односа, обављање слободне (лицендне) професије, избор, постављење и именовање лица на јавну функцију су правне чињенице, које лицу које испуњава услове (привремено или трајно) онемогућавају за све или само одређене послове, односно код свих или одређеног послодавца заснивање радног односа, стицање звања, рад ван радног односа, обављање слободне професије, избор, постављење и именовање на јавну функцију, у циљу заштите легитимног интереса, односно чије наступање може да има за последицу престанак стеченог статуса.

У циљу разликовања посебних услова за заснивање радног односа од сметњи, Брајић наводи да ако лица не испуњавају посебне услове за рад на одређеним пословима у погледу здравственог стања или специјалних знања, онда се не ради о сметњи за заснивање радног односа, већ таква лица не испуњавају услове за заснивање радног односа, односно за обављање датих послова и задатака.<sup>354</sup>

Историјски гледано различити аутори имали су различите ставове, везано за утврђивање сметњи за заснивање радног односа. У одсуству законских прописа који би изричито дефинисали појам сметњи за заснивање радног односа, поставља се питање да ли послодавци могу својим општим актом да нормирају сметње? У теорији постоје два различита схватања везано за питање утврђивања сметњи за заснивање радног односа. Према једном схватању сметње за заснивање радног односа (због њихове природе и последице које изазивају) могу се утврђивати само законом (овакав став заузимају Тинтић<sup>355</sup> и Јовановић),<sup>356</sup> а не и општим актом послодавца. Напред наведени став заузима и Шундерић који прецизира да својство сметње за заснивање радног односа могу да имају одређене околности или чињенице, само онда када је то законом утврђено. У прилог овом ставу Шундерић истиче уставно начело, да се ограничење и забрана коришћења права и слободе грађана гарантованих уставом може регулисати само законом.<sup>357</sup> Балтић наводи да се општи услов(и) за

---

<sup>354</sup> В. Брајић (2001), 166.

<sup>355</sup> Тинтић сматра да сметње не могу да буду утврђене општим актом послодавца, због њихове природе и дејства. N. Tinić (1972), 74.

<sup>356</sup> П. Јовановић (2012), 192.

<sup>357</sup> Б. Шундерић (1983), 112.

заснивање радног односа законски регулише(у), а да у општем акту послодавца могу да буду одређени једино посебни услови, из разлога што се утврђују сагласно особеностима радног процеса и пословима који се обављају на радном месту и садрже захтеве које лице треба да испуњава у погледу стручних и других радних способности. Самим тим, није у складу са законом, уношење у општи акт послодавца, свих других услова, који садрже захтеве ван оних који се везују за стручне или друге способности. Међутим, Балтић истиче да постоје изузеци, када се за одређене делатности или службе, посебним законом, другачије регулишу општи и посебни услови за заснивање радног односа, тј. када се посебним законом даје могућност послодавцу, у складу са карактером пословања и рада, односно пословним потребама, да слободно уређује ове услове.<sup>358</sup>

У теорији су били присутни ставови да се сметње за заснивање радног односа утврђују законом, односно самоуправним општим актом у складу са законом.<sup>359</sup> Фримерман је сматрао да се сметње за заснивање радног односа изричито утврђују законом (на пример: постојање осуде за одређено кривично дело) или произилазе из одговарајуће примене релевантних закона сагласно природи конкретног случаја, а потврђене су у судској пракси (на пример: постојање већ једног радног односа са пуним радним временом). Међутим, Фримерман (сагласно релевантном историјском контексту) сматрао је да се сметње за заснивање радног односа могу изузетно, утврђивати и самоуправним општим актом организације удруженог рада, у складу са Уставом и законом, само ако то захтева природа делатности или послова дате организације удруженог рада.<sup>360</sup> Сличан став заузима и Кулић, сматрајући да сметње за заснивање радног односа могу да буду предвиђене законом, колективним уговором или другим општим актом, да могу да проистекну из општих правних начела, ширег тумачења појединих правних норми или из моралног поимања ствари,

---

<sup>358</sup> Утемељење за свој став Балтић проналазио је у чл. 5 Основног закона о радним односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 12/70, у ком је било прецизирано да општим актом радне организације могу да се утврђују потребна стручна спрема одређеног занимања, односно смера и други услови у погледу радне способности за свако радно место. Александар Балтић, „Сродство (ближе) као сметња за ступање у радни однос“, *Анали Правног факултета у Београду* 1-2/1971, 164.

<sup>359</sup> Ante Počanić, Andrija Jäger, *Zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, radno vrijeme*, Informator, Zagreb 1983, 11.

<sup>360</sup> А. Фримерман (1986), 155.

уз напомену да се о сметњама понекад води рачуна иако за то не постоје изричито правни разлози.<sup>361</sup> Николић је сматрао да се сметње за заснивање радног односа утврђују законом, али да се самоуправним општим актом може предвидети сродство као сметња када је то због природе службе, функције и односа потребно и друштвено оправдано.<sup>362</sup> Лубарда наводи да се сметње „по правилу утврђују законом (нпр. Закон о државним службеницима, Закон о полицији, Закон о војсци – осуђиваност за кривична дела у трајању казне затвора дуже од шест месеци), ређе колективним уговорима о раду (нпр. нечланство у синдикату – *closed shop* клаузула), кодексом професионалног и етичког понашања (нпр. одузимање лиценце за самосталан рад услед теже повреде кодекса понашања од стране здравственог радника), па чак и индивидуалним уговором о раду (нпр. неконкурентска клаузула, уколико је у складу са законом и колективним уговором).“<sup>363</sup>

Сметње за заснивање радног односа су потенцијална опасност за нарушавање права на рад и слободу рада, међутим Устав Републике Србије дозвољава њихову релативизацију, одређујући да се гарантују у складу са законом. Самим тим, законом поред услова за заснивање радног односа које мора да испуни кандидат за запослење, могу да се предвиде и сметње као негативни услови или околности које не смеју да постоје.<sup>364</sup>

Постојање сметњи утврђује се у поступку заснивања радног односа и то само код лица која испуњавају све услове који су дефинисани за обављање конкретног посла, самим тим беспредметно је испитивање постојања сметњи за лица која не испуњавају услове за заснивање радног односа.<sup>365</sup> Прописивањем сметњи за заснивање радног односа на одређеним пословима не врши се дискриминација при запошљавању у односу на радна места за која сметње нису прописане из разлога што се њихово регулисање везује за заштиту одређеног легитимног интереса. Приликом заснивања радног односа на радном месту за чије је попуњавање предвиђено да лице нема

---

<sup>361</sup> Живко Кулић, *Радно право*, Привредна академија, Београд 2008, 133.

<sup>362</sup> А. Николић (1990), 38 и 39.

<sup>363</sup> Б. Лубарда (2012), 301.

<sup>364</sup> Предраг Јовановић, „Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа“, *Радно и социјално право* 1/2013, 50.

<sup>365</sup> Б. Шундерић (1983), 102.

прописане сметње сви кандидати се третирају једнако, без разликовања у разматрању постојања сметњи. Игнорисање присутних сметњи приликом заснивања радног односа, класификује исти као фактички рад услед непостојања валидног правног односа.<sup>366</sup> Као фактички, класификује се рад одређеног лица које заснује радни однос и ступи на рад и поред постојања сметњи у тренутку запослења (послодавац нема сазнање да сметње постоје, а кандидат прикрије ове чињенице). Како би одлука о избору кандидата код ког је присутна сметња била незаконита, као и сам поступак заснивања радног односа, овакав рад престао би у тренутку утврђивања постојања сметње. Уколико је сметња отклоњена у периоду од заснивања радног односа до тренутка када је иста идентификована, лице не може да настави да ради, јер се пуноважност заснованог радног односа утврђује на основу чињеница које су постојале у тренутку његовог заснивања, а чињенице које се појаве за време његовог трајања не утичу на његову пуноважност, већ на престанак. Самим тим, не може да се конвалидира радни однос уколико су у тренутку заснивања постојале сметње, јер је незаконит, а престанак сметњи након заснивања радног односа не може да утиче на његову незаконитост. Прописивањем сметњи обезбеђује се заштита друштвено – економских и политичких односа и њихових учесника.<sup>367</sup> Сметње морају да буду јасно одређене, прецизне, предвидиве и да по својој садржини и квалитету задовољавају захтеве владавине права, како се у пракси не би догодило да због непрецизних норми грађани буду ускраћени у остваривању својих зајемчених права.

## 2. РАЗГРАНИЧЕЊЕ СМЕТЊИ ОД УСЛОВА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Утврђивање броја, садржине и опсега услова и сметњи за заснивање радног односа је од посебног значаја, јер од њиховог дејства зависи колики ће број грађана моћи да оствари своје гарантовано право на рад. Сметње за заснивање радног односа по својој правној природи представљају заштитне мере. Сметње су мере

---

<sup>366</sup> П. Јовановић (2012), 192.

<sup>367</sup> Б. Шундерић (1983), 103 и 113.

превентивног карактера које се прописују с циљем да се онемогући, да заснивањем радног односа једно лице започне да обавља послове на којима би угрозило имовину, права грађана, сопствену и радну способност осталих запослених или трећих лица код послодавца.<sup>368</sup> „Сметње се, по правилу, тичу оних околности које нису повезане са општим и посебним условима за заснивање радног односа, већ су то околности или својства која се тичу једног лица, а с обзиром на одређене послове (том лицу није ускраћено право на рад у потпуности, већ само за одређени круг послова).“<sup>369</sup> Услови за заснивање радног односа су правном нормом утврђене претпоставке способности субјекта да заснује радни однос.<sup>370</sup> Услови за заснивање радног односа могу да буду општи (које мора да испуни свако лице које жели да ступи на рад) и посебни (прописани за обављање конкретног посла, радног задатка или важе за одређену категорију радника).<sup>371</sup> За разграничење услова од сметњи за заснивање радног односа потребно је констатовати да су сметње околности или својства који су релевантни само за одређено лице и по правилу нису повезани са општим и посебним условима за заснивање радног односа, који су једнаки за све и делују *erga omnes*.<sup>372</sup>

Услови за заснивање радног односа разликују се од сметњи, јер треба да буду испуњени да би се радни однос засновао, док сметње, лицу које услове испуњава онемогућавају запослење и узрокују престанак заснованог радног односа уколико настану за време његовог трајања. Разлика између посебних услова и сметњи за заснивање радног односа састоји се у циљу њиховог прописивања, јер се посебни услови одређују ради одабира адекватног кандидата и заштите интереса послодавца да квалитетним кадровима остварује најбоље могуће пословне резултате, док се сметње за заснивање радног односа прописују ради заштите интереса не само послодавца, већ и гарантованих права трећих лица.

---

<sup>368</sup> *Ibid.*, 103.

<sup>369</sup> П. Јовановић (2012), 193.

<sup>370</sup> Б. Шундерић (1986), 87.

<sup>371</sup> Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада*, Шесто измењено и допуњено издање, Савремена администрација, Београд 1978, 162.

<sup>372</sup> П. Јовановић (2013а), 52.

### 3. ПРАВНИ, СОЦИОЛОШКИ, ЕКОНОМСКИ И ПОЛИТИЧКИ АСПЕКТИ СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Регулисање сметњи за заснивање радног односа приписује се интервенционализму државе у области радних односа и потреби заштите приоритетних интереса. Након идентификације утицаја који могу потенцијално да угрозе заштићене приоритете, врши се нормирање сметњи за обављање одређених послова. Регулисане сметње стварају правну немогућност поступања, које би имало за последицу угрожавање заштићених интереса. Нормирање сметњи за заснивање радног односа инспирисано је постојањем друштвеног, економског и политичког значаја послова на које кандидат заснива радни однос.

Сметње за заснивање радног односа поред тога што узрокују правне последице, имају и значајан социолошки, економски и политички утицај. Заснивањем радног односа настају одређени друштвено - економски односи у процесу рада, остварују се и врши се подела резултата рада, као и одговорности на раду, а успостављају се и друштвени односи институционализовани правним поретком актуелног друштвено – политичког система.<sup>373</sup>

Правне последице постојања сметњи су онемогућавање заснивања радног односа, стицања одговарајућег звања и престанак радног односа.<sup>374</sup>

Постојање сметњи са социолошког аспекта онемогућава лице да оствари процес рада, постане члан одређене заједнице и стекне одређени положај и улогу у друштвеним односима. С друге стране разматрања социолошког аспекта сметњи за заснивање радног односа, може да се констатује да је циљ њиховог прописивања одабир адекватног кадра за обављање одређених послова, што уједно има и економске импликације.

Прописивањем легитимних сметњи за заснивање радног односа остварује се економска ефикасност послодавца, јер се заснива радни однос са запосленим за ког се сматра да ће на најбољи могући начин да обавља одређени посао. Постојање

---

<sup>373</sup> Предраг Јовановић, *Заснивање радног односа у условима друштвене својине и самоуправљања*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад 1982, 34.

<sup>374</sup> Б. Лубарда (2012), 306.



сметњи за заснивање радног односа на страни кандидата за запослење онемогућава остварење социјалне сигурности, што не подразумева само материјална средства неопходна за живот, већ и немогућност реализације стечених способности и даље стицање нових радних компетенција.<sup>375</sup> Интерактивна повезаност социјалне заштите са постојањем сметњи за заснивање радног односа, евидентна је са становишта наступања незапослености као социјалног ризика услед постојања сметњи за заснивање радног односа и у случајевима отклањања или престанка дејства привремених сметњи и заснивања радног односа уз остваривање права из социјалног осигурања.

Постојање сметњи за заснивање радног односа може да има последице и на остваривање одређених права из социјалног осигурања/сигурности<sup>376</sup> (нпр. права по основу осигурања за случај незапослености).<sup>377</sup> Обавезним осигурањем у складу са начелима обавезности, узајамности и солидарности, обезбеђују се права за случај незапослености, и то: новчана накнада, здравствено, пензијско и инвалидско осигурање и друга права. Право на новчану накнаду има обавезно осигурано лице, ако је било осигурано најмање 12 месеци непрекидно (прекид обавезног осигурања краћи од 30 дана сматра се непрекидним осигурањем) или са прекидима у последњих 18 месеци. Право на новчану накнаду ће остварити само незапослено лице у случају престанка радног односа или престанка обавезног осигурања, по основу отказа од стране послодавца због престанка потребе за обављањем одређеног посла или смањења обима посла услед технолошких, економских или организационих промена (осим лица која су се својевољно определила за новчану накнаду или посебну новчану накнаду - у већем износу од утврђене висине отпремнине, у складу са

---

<sup>375</sup> Б. Шундерић (1981), 77-80.

<sup>376</sup> Већина законодавстава од права на новчану накнаду искључују лица чији је радни однос својевољно престао (отказом од стране запосленог, споразумним престанком радног односа), као и лица која су извршила тешку повреду права и дужности из радног односа (радне дисциплине). Тодор Каламатиев, „Социјални права на невработените лица со посебен осврт на правото на паричен надоместок во случај на невработеност – компаративен пристап на европската и македонската легислатива“, *Радно и социјално право* 1/2011, 49.

<sup>377</sup> Незапосленост подразумева некористићење или немогућност користићења свих материјалних и људских потенцијала друштва услед различитих чинилаца и односа, због чега не могу да добију запослење лица која желе да раде и су радно способна. Влајко Брајић, *Проблеми запошљавања у условима технолошког прогреса - са посебним освртом на делатност Меѓународне организације рада*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1972, 29.

одлуком Владе о утврђивању програма решавања вишка запослених) и због неостваривања резултата рада или недостатка потребних знања и способности за обављање послова. Престанак радног односа на одређено време, привремених и повремених послова, пробног рада, као и престанак функције изабраних, именованих и постављених лица (ако није остварено право на мировање радног односа или накнаду плате) обезбеђују незапосленом лицу право на новчану накнаду, као и у случају преноса оснивачких права власника, односно члана привредног друштва. Право на новчану накнаду оствариће и незапослени коме је радни однос престао услед отварања стечаја, покретања ликвидационог поступка, односно престанка рада послодавца, као и незапослени коме је радни однос престао премештајем брачног друга или престанком радног односа у иностранству, у складу са законом, односно међународним споразумом. Уколико поново испуни услове везано за трајање обавезног осигурања, може да оствари право на новчану накнаду незапослени коме је радни однос, односно осигурање престало његовом вољом или кривицом, односно ако је радни однос престао својевољним опредељивањем за отпремнину, новчану накнаду или посебну новчану накнаду по одлуци Владе о утврђивању програма решавања вишка запослених, у већем износу од висине утврђене отпремнине. За време трајања права<sup>378</sup> на новчану накнаду, корисник има право на здравствено и пензијско и инвалидско осигурање, а чланови његове породице право на здравствено осигурање, ако нису здравствено осигурани по другом основу.<sup>379</sup> Право на новчану накнаду неће остварити запослени, који је одбио закључење анекса уговора о раду због присутног елемента воље.<sup>380</sup> Стварање услова за свеобухватније остварење

---

<sup>378</sup> Новчана накнада исплаћује се незапосленом: 3 месеца, ако има стаж осигурања од 1 до 5 година; 6 месеци, ако има стаж осигурања од 5 до 15 година; 9 месеци за стаж осигурања од 15 до 25 година; 12 месеци, ако има стаж осигурања дужи од 25 година, односно 24 месеца уколико незапосленом недостаје до две године до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију. Новчана накнада наставља да се исплаћује за време: трајања додатног образовања и обуке; привремене спречености за рад утврђене према прописима о здравственом осигурању (не дуже од 30 дана); породилског, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада због посебне неге детета. Чл. 72 и 73 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>379</sup> Чл. 64-67, чл. 78 и чл. 79 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>380</sup> Филип Бојић, „Право на новчану накнаду за случај незапослености – актуелни проблеми и могућа решења“, *Право и привреда* 7-9/2014, 538.

права на рад и смањење броја незапослених је политичко питање,<sup>381</sup> које је у корелацији са постојањем сметњи за заснивање радног односа, које онемогућавају запошљавање лицима која испуњавају услове.

Различити аспекти сметњи за заснивање радног односа илустративно могу да се представе разматрањем забране вршења позива, делатности или дужности. Постојање сметње - забрана вршења позива, делатности или дужности задире у уставом зајамчено право на рад и право на слободан избор рада, јер правно незапосленом лицу онемогућава запослење за обављање обухваћених послова, а запосленом лицу очување посла и има за последицу његово евентуално распоређивање на друге послове. Социолошки и економски аспект се везују за дискредитовани статус у друштву лица које је погођено овом сметњом, а које је доведено у ситуацију да зарађује мањи лични доходак од оног који би остварило да обавља послове у његовој стручној спреми, јер најбоље пословне резултате лице може да постигне обављањем послова за које је едуковано и за чије вршење поседује знања и вештине. Забрана вршења позива, делатности или дужности може да изазове и последице психолошке природе, јер перцепција лица коме је изречена, може да се развија у смеру схватања исте као врсту освете друштва за учињено дело, што може да има контрапродуктивне последице. Поред наведених присутне су и социјалне последице, које погађају запослено или незапослено лице и чланове његове породице. Услед постојања предметне сметње, присутне су и друштвено - политичке последице, јер за образовање својих грађана друштво улаже не само материјална средства, већ ангажује и кадровски потенцијал и на тај начин се испољава друштвени интерес, да сваки појединац у друштвеној заједници обавља послове који одговарају његовим способностима, а у циљу постизања најоптималнијих резултата рада. Индивидуални и друштвени интерес да се постижу најоптималнији резултати рада обављањем послова који одговарају способностима и вештинама одређеног лица, омогућава враћање друштву уложене ресурсе у образовање. Постојањем ове сметње друштво се лишава, за одређено време, могућности да користи стечена знања погођених лица, што посебно може да има негативан ефекат услед застарелости због

---

<sup>381</sup> Б. Шундерић (1981), 83.

научно – техничке револуције.<sup>382</sup> Имајући у виду последице које изазивају сметње, може да се закључи да треба да буду прописане само као крајње средство заштите легитимног интереса.

#### 4. НАЧЕЛО СЛОБОДЕ РАДА И СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Право на рад<sup>383</sup> је једно од најосновнијих личних права, које је основ за уживање других личних права,<sup>384</sup> те постоји не само одговорност послодавца, већ и друштва да омогуће несметано остваривање и уживање истог.<sup>385</sup> Право на рад није субјективно право, које подразумева запослење на конкретном радном месту, већ служи као основ за уређење радноправних института, чијим посредством се претвара у утуживо субјективно право.<sup>386</sup> Садржина програмског права на рад састоји се у осигурању рада, зависном и независном (самосталном) раднику у зависном или независном раду уз зараду, која је довољна за егзистенцију.<sup>387</sup>

Устав Републике Србије предвиђа да сви грађани имају право на слободан избор рада, да су свима под једнаким условима, доступна сва радна места, те да имају право да учествују у управљању јавним пословима и да под једнаким условима ступају у

---

<sup>382</sup> Б. Шундерић (1983), 107 и 108.

<sup>383</sup> Сви држављани Народне Републике Кине имају не само право већ и дужност да раде, што произилази из околности да државу води радничка класа, чије јавно власништво над средствима производње чини базу економског система. Christopher Hunter, Louisa Lam, Ketong Lin, *Employment law in China*, Second edition, CCH Hong Kong Limited, Hong Kong 2008, 13. Устав НР Кине истиче да је рад питање поноса сваког држављанина који је радноспособан, уз позивање да сви радни људи у државним предузећима и урбаним и руралним економским колективима треба да приступе свом послу као господари земље. Уз промоцију модела напредног радника, Кина охрабрује грађане и да се баве волонтерским радом.<sup>383</sup> Чл. 42, ст. 1 и 3 Устава НР Кине, усвојен 04. децембра 1982. године, измењен 12. априла 1988. године, 29. марта 1993. године, 15. марта 1999. године и 14. марта 2004. године, [http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Constitution/node\\_2825.htm](http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Constitution/node_2825.htm), 10. новембар 2015.

<sup>384</sup> Право на рад не подразумева само право на једнако изабрано запослење, према стручним способностима, већ и услове за образовање и стручно оспособљавање. В. Брајић (1972), 54.

<sup>385</sup> У праву Француске сагласно Декларацији о правима човека и грађанина из 1789. године сви грађани су једнаки и имају исти приступ положају или јавном послу, сагласно својим способностима уз могућност разликовања само на основу њихових врлина и талената. Г. Бребан (2002), 293.

<sup>386</sup> П. Јовановић (2012), 130.

<sup>387</sup> Anton Ravnić, *Osnove radnog prava, domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilište u Zagrebu, Zagreb 2004, 107 и 108.

јавне службе и на јавне функције.<sup>388</sup> Сви грађани су једнаки пред Уставом и законом и имају право на једнаку законску заштиту, без дискриминације по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.<sup>389</sup> Поступање супротно напред наведеним гаранцијама, представља дискриминацију у запошљавању. Конвенција МОП-а број 111 под дискриминацијом подразумева свако прављење разлике, искључење или давање приоритета заснованог на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, односно свако друго прављење разлике,<sup>390</sup> искључење или давање приоритета, који имају за последицу нарушавање или укидање једнаких могућности или једнаког поступања при запошљавању или избору занимања.<sup>391</sup> Исто тако, Конвенцијом МОП-а број 122 утврђена је активна политика о унапређењу пуне, уносне и слободно изабране запослености, која тежи да гарантује слободан избор запослења и могућност за стицање потребних квалификација за добијање одговарајућег посла без обзира на расу, боју коже, пол, вероисповест, политичка схватања, национално или друштвено порекло.<sup>392</sup> Непосредно се примењују људска (и мањинска) права зајемчена Уставом, с тим да се законом може прописати начин њиховог остваривања, под условом да је то Уставом изричито предвиђено или неопходно за остварење појединог права због његове природе, при чему закон ни у ком случају не сме да утиче на суштину зајемченог права. Законом људска и мањинска права зајемчена Уставом могу бити ограничена, без задирања у њихову суштину, ако то допушта сам Устав и то у сврхе ради којих Устав допушта ограничење, а у обиму неопходном да се задовољи

---

<sup>388</sup> Чл. 53 и чл. 60, ст. 2, и 3 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06

<sup>389</sup> Чл. 21, ст. 1-3 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>390</sup> Ограничен обим забрањених облика дискриминације које предвиђа Конвенција МОП-а бр. 111 може да се превазиђе, тако што државе могу да додају и друге основе на овој листи попут године живота, инвалидитет, породичне обавезе итд. Arturo Bronstein, *International and comparative labour law: current challenges*, Palgrave Macmillan and International Labour Organization, London-Geneva 2009, 126.

<sup>391</sup> Чл. 1 Конвенције број 111 од 25. јуна 1958. која се односи на забрану дискриминације у погледу запошљавања и избора занимања, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 3/61.

<sup>392</sup> Чл. 1 Конвенције број 122 од 09. јула 1964. о политици запошљавања, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 34/71.

уставни циљ ограничења у демократском друштву. Сви државни органи (посебно судови) дужни су да воде рачуна о суштини људског и мањинског права које се ограничава, важности сврхе ограничења, природи и обиму ограничења, његовом односу са сврхом ограничења и да испитају да ли постоји модалитет да се мањим ограничењем права постигне жељени циљ.<sup>393</sup>

Слобода рада као основна слобода човека је тесно повезана са другим слободама, због људског достојанства као заједничког именитеља, а посебно са слободом предузетништва послодавца, јер су слобода рада и слобода предузетништва облици испољавања начела слободе избора занимања. Слобода рада подразумева слободу избора занимања, а појављује се као слобода избора рада, послодавца и услова рада, међутим и као слобода рада у току трајања радног односа. Слобода рада, која треба да осигура достојанствен живот, пружа могућност избора начина обављања професије (нпр. заснивањем радног односа, односно обављањем слободне професије). Начело једнаких шанси и поступања у запошљавању и на раду је позитиван израз начела једнакости у запошљавању и на раду, а негативан је начело забране дискриминације у предметној области. Начело једнаких шанси и поступања означава остваривање социјалне правде сагласно личним карактеристикама, квалификацијама и професионалиним својствима, чиме се изражава праведна социјална конкуренција на тржишту рада.<sup>394</sup>

Право на рад и слободан избор рада укључују могућност обезбеђења егзистенције, уз доступност свих радних места свима под једнаким условима.<sup>395</sup> Право на слободан избор запослења ограничено је капацитетима, образовањем и искуством кандидата, јер ниједан послодавац не може да буде присиљен да запосли неквалификовано лице.<sup>396</sup> Право на рад као могућност сваког појединца да слободно изабраним личним радом у безбедној и здравој радној околини, обезбеди социјалну и сигурност своје породице не подразумева само заснивање радног односа, већ и право

---

<sup>393</sup> Чл. 18-20 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>394</sup> Б. Лубарда (2012), 102, 107, 109 и 110.

<sup>395</sup> Боривоје Шундерић, „Економска и социјална права“, *Радно и социјално право* 7-12/2005, 21.

<sup>396</sup> Lammy Betten, *International labour law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – Boston 1993, 157.

на самозапошљавање и стицање прихода пружањем интелектуалних и других услуга.<sup>397</sup>

Право на запослење подразумева слободу у избору посла, сагласно радним и стручним способностима, као и стабилност ангажовања.<sup>398</sup> Поред запослења под једнаким условима за све грађане, право на рад подразумева и: право на запослење које одговара образовању, знањима, способностима, вештинама и другим потенцијалима грађана; право на обезбеђивање егзистенционих средстава (радним ангажовањем или коришћењем новчане накнаде за време привремене незапослености); право на сталност и стабилност запослења (услед традиционалне перцепције да се радни однос заснива на неодређено време са пуним радним временом); право на образовање и стручно усавршавање; право на очување и заштиту безбедности и здравља;<sup>399</sup> признавање и остваривање права за време незапослености, као и дужност државе, друштва, послодаваца, удружења послодаваца и запослених, као и других релевантних субјеката друштвене заједнице да остварују активан допринос развоју политике запошљавања и остваривања права на рад. Слобода рада подразумева слободу самосталног одлучивања о заснивању радног односа, могућност избора начина рада (својим или туђим средствима), слободу самосталног избора занимања и запослења, партиципацију радника у уређивању услова рада, слободу самосталног одлучивања о престанку радног односа, као и забрану принудног рада.<sup>400</sup> С обзиром, да онемогућавају заснивање радног односа или обављање одређених послова лицима код којих су присутне, сметње за заснивање радног односа задиру у право на рад и слободу рада.

Концепт радника – грађанина садржи елементе: достојанственог рада анти – дискриминаторског законодавства; забране савремених облика принудног и ропског

---

<sup>397</sup> Сенад Јашаревић, „Социјално – економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право* 1/2008, 185.

<sup>398</sup> Предраг Јовановић, „Стабилност радног односа у условима техничко – технолошких, организационих и других промена у процесу рада“, *Радно и социјално право* 4-7/2000, 26.

<sup>399</sup> Право на рад без права на образовање и стручно усавршавање, односно без права на очување и заштиту безбедности и здравља остало би *ius nudum*, с обзиром да радну способност одређују здравствена и стручна способност. Предраг Јовановић, „Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 25.

<sup>400</sup> Ж. Кулић (2008), 80-82.

рада; заштите приватности на раду; забране угрожавања моралног и психичког интегритета личности радника, као и елементе учешћа радника, односно њихових представника у одлучивању код послодавца.<sup>401</sup> Концепт пристојног рада је симбиоза радних стандарда и подразумева унапређење могућности добијања пристојног, квалитетног и продуктивног рада у условима слободе, једнакости, сигурности и достојанства.<sup>402</sup> У складу са фундаменталним правима и слободама, тражиоцима запослења треба да се обезбеди право да бирају пристојно запослење и уколико то није случај, законито да одбију понуду за запослење без да изгубе права из социјалног осигурања. Пристојан рад обухвата најмање следећи корпус права и вредности: безбедност и здравље, основна људска права и приговор савести.<sup>403</sup> Самим тим, пристојан рад је могућност добијања пристојног и продуктивног посла у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства.<sup>404</sup>

## 5. НАЧЕЛО ЗАБРАНЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ЗАПОШЉАВАЊУ И СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Сва лица су једнака и имају право на једнаку правну заштиту без дискриминације.<sup>405</sup> По својој природи радно право има дијалектичку структуру и истовремено изражава експлоатацију људског рада и начине за ублажавање строгости кроз инструменте радничке борбе против експлоатације, уз непрестане промене у режиму плаћеног рада у зависности од равнотеже снага у датом

---

<sup>401</sup> Бранко Лубарда, „Концепт радника – грађанина у праву Европске уније“ у: Зоран Исаиловић (ур.), *Зборник радова са међународне научне конференције „Правни систем и друштвена криза“*, 22. јун 2011., Друга свеска, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица 2011, 16.

<sup>402</sup> Слободанка Ковачевић-Перић, „Допринос пристојног рада“, *Радно и социјално право* 1/2011, 15 и 16.

<sup>403</sup> Mark Freedland, Paul Craig, Catherine Jacqueson, Nicola Kountouris, *Public Employment Services and European Law*, Oxford University Press, Oxford 2007, 227.

<sup>404</sup> Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran, Joseph Ritter, „Measuring decent work with statistical indicators“, *International Labour Review* Vol. 142 No. 2/2003, 151.

<sup>405</sup> Anne Davies, *Perspectives on Labour law*, Cambridge University Press, Cambridge 2004, 41.



тренутку.<sup>406</sup> Начело забране дискриминације као део природног права је израз правде и једнакости. У ужем радноправном смислу начело забране дискриминације обухвата све облике забране дискриминације у вези са заснивањем и за време трајања радног односа: услове за запошљавање и одабир кандидата; услове рада и сва права из радног односа; образовање, усавршавање и оспособљавање; напредовање на послу и отказ уговора о раду.<sup>407</sup> Дискриминација је нарушавање начела једнакости шанси и поступања, које погађа лично достојанство тражиоца запослења и нарушава социјалну конкуренцију на тржишту рада.<sup>408</sup> Увођење сметњи за заснивање радног односа не сме да има за последицу дискриминацију у запошљавању, јер је овакво поступање супротно са преузетим међународноправним обавезама, конкретно Конвенције МОП-а број 111.<sup>409</sup>

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе,<sup>410</sup> сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.<sup>411</sup> Стављање у неповољнији положај

---

<sup>406</sup> Gérard Lyon-Caen, „Les fondements historiques et rationnels du droit du travail“, *Droit Ouvrier*, 1951, (репринт у *Droit Ouvrier*, février 2004), <http://www.cnt-tas.org/wp-content/uploads/fondements-historiques-rationnels-droit-travail-géard-lyon-caen.pdf>, 10. новембар 2015., 56.

<sup>407</sup> Предраг Јовановић, „Социјална правда у радном праву“ у: Ранко Кеча и др. (ур.), *Тематски зборник, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Књига II, Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2014, 112 и 113.

<sup>408</sup> Бранко Лубарда, „Остваривање и заштита социјалних права“ у: Стеван Лилић (прир.), *Правни капацитет Србије за европске интеграције*, Књига V, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2010, 57.

<sup>409</sup> А. Фримерман (1986), 154.

<sup>410</sup> Спречавање дискриминације и остваривање стварне једнакости у погледу могућности и третмана лица са породичним обавезама са осталим радницима, сагласно Конвенцији МОП-а број 156 постиже се предузимањем мера ради омогућавања коришћења права слободног избора запослења, уважавања потреба у погледу услова запослења, социјалне заштите и друштвеног планирања, а подразумева и развој или унапређење служби и установа за бригу о деци и помоћ породици (сагласно националним условима и могућностима држава). Чл. 4 и 5 Конвенције број 156 од 23. јуна 1981. о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама), *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 7/87.

<sup>411</sup> У Великој Британији поред: старости; инвалидности; брачног или грађанског партнерства; трудноће и материнства; расе, религије или убјеђења; пола и сексуалне оријентације, заштићена

лице које тражи запослење у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији класификује се као непосредна дискриминација. Посредна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица кандидата за запослење, због напред наведеног својства, статуса, опредељења или уверења. Дозвољено је прављење разлике, искључење или давање првенства сагласно природи одређеног посла или услова у којима се обавља, уколико су карактеристике повезане са неким од наведених основа стварни и одлучујући услов вршења посла и ако је оправдан циљ који се тиме жели постићи.<sup>412</sup> Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење.<sup>413</sup> Кандидат за запослење у случају дискриминације, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца. Терет доказивања да није било дискриминаторног понашања је на послодавца, уколико кандидат учини вероватним да је извршена дискриминација, чиме је процесно побољшан његов положај.<sup>414</sup>

Начело једнаког поступања у праву Европске уније у области запошљавања и обављања послова, подразумева непостојање било какве директне или индиректне дискриминације на темељу вере или уверења, инвалидитета, година живота или сексуалног опредељења.<sup>415</sup> Различит третман мотивисан инхерентним захтевима

---

карактеристика је и промена пола (уколико лице предлаже да прође, пролази или је прошло кроз процес или део процеса за потребе промене пола, путем психолошких или других промена атрибута пола), а иста права имају и трансродна лица. Чл. 1 Закона о равноправности (Equality Act, 2010 с. 15), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>, 24. фебруар 2016.

<sup>412</sup> Чл. 18 - 21 Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>413</sup> Елементи који обележавају дискриминаторско и сексуално узнемиравање су: нежељеност према индивидуалној процени кандидата за запослење које понашање је прихватљиво, а које увредљиво; повреда достојанства независно од тога да ли се одређено понашање предузима с циљем да се повреди достојанство лица које тражи запослење или је у питању само последични епилог и понашање које се квалификује као поступање које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење. Љубинка Ковачевић, „Појам узнемиравања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 374.

<sup>414</sup> Бранко Лубарда, „Усклађеност права и праксе Србије и измењене Европске социјалне повеље“ *Радно и социјално право* 1-6/2005, 78 и 79.

<sup>415</sup> Заштита једнакости и забрана дискриминације у праву Европске уније поред Повељом о основним правима из 2000. године, обезбеђена је и: Директивом 2006/54 која предвиђа једнаке могућности и једнако поступање према мушкарцима и женама везано за питања запошљавања и рада; Директивом 2000/43 која утврђује начело једнаког поступања према лицима без обзира на њихово расно или

посла мора да се примењује ограничено на основу неспорног доказа да је неопходан.<sup>416</sup> Државе чланице Европске уније могу да дефинишу да неће представљати дискриминацију различито поступање, када због природе одређених професионалних делатности или због услова у којима се обављају, представља стварни и одлучујући услов за обављање одређеног занимања, ако је циљ оправдан, а различито поступање пропорционално.<sup>417</sup>

У оквиру Савета Европе забрана дискриминације регулисана је чланом 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, односно чланом 1 Дванаестог протокола (општа забрана дискриминације). Члан 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, иако изричито наводи забрањене основе за вршење дискриминације, формулацијом „или други статус“, оставља простор за разматрање других основа за дискриминацију. У складу са наведеним, Европски суд за људска права прихватио је у својој пракси да се међу забрањеним дискриминаторним основама налазе, између осталих и сексуална оријентација, брачни статус, професионални статус, односно војни или професионални статус. Европски суд за људска права у свом поступању примарно испитује, да ли је прекршено неко основно право, а у вези са чланом 14 Конвенције.<sup>418</sup>

---

етничко порекло; Директивом 95/46 којом се штити право на приватност у контексту обраде и слободном протоку личних података, као и Директивом 2002/58 којом се утврђује изједначен ниво заштите основних права и слобода, а посебно права на приватност везано за обраду личних података у подручју електронских комуникација. Сенад Јашаревић, „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 179 и 180.

<sup>416</sup> М. Tomei (2003), 405.

<sup>417</sup> Чл. 1 и чл. 4, ст. 1 Директиве Савета 2000/78 од 27. новембра 2000. о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања, *Official Journal of the European Communities*, L 303, 2. децембар 2000., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:en:PDF>, 11. мај 2016., 18 и 19.

<sup>418</sup> У члану 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода наведено је: „Уживање права и слобода предвиђених у овој Конвенцији обезбеђује се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност с неком националном мањином, имовина, рођење или други статус.“ Члан 1 Дванаестог протокола садржи исту језичку формулацију као и члан 14 Конвенције, јер је настао као резултат потребе да се уведе шира заштита од дискриминације и да се пружи заштита појединцу у уживању експлицитно или имплицитно признатом праву или повластици. Европски суд за људска права утврдио је кршење члана 1 Дванаестог протокола у предмету Сејдић и Финци против БиХ (Пресуда Европског суда за људска права у случају Сејдић и Финци против Босне и Херцеговине од 22. децембра 2009. године, представке бр. 27996/06 и 34836/06) због немогућности

Начело једнаког поступања не спречава спровођење мера позитивне дискриминације, које су намењене спречавању или изједначавању неједнаког положаја припадника циљне групе и остварењу делотворне равноправности у појединим сегментима друштвеног живота (заснивање радног односа, професионално усавршавање и сл.).<sup>419</sup>

Сметње за заснивање радног односа које су нелегитимне и несразмерне циљу који треба да се постигне, ограничавају право на рад обухваћеној категорији лица и представљају израз дискриминаторског третмана.

## 6. ЗАШТИТА ЉУДСКИХ ПРАВА И СЛОБОДА И СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Уставни поредак Републике Србије темељи се између осталог и на владавини права, социјалној правди, грађанској демократији, поштовању људских и мањинских права и слобода, као и припадности европским принципима и вредностима. Уставно јемство неотуђивих људских и мањинских права, штити људско достојанство и служи остварењу начела једнакости.<sup>420</sup> Економска, социјална и културна права основ проналазе у начелу једнакости и солидарности, а имају за циљ остварење људског достојанства, обезбеђивањем економске независности.<sup>421</sup> У изузетним случајевима могу да буду допуштена (оправдана и сразмерна) ограничења људских права и слобода, самим тим, ограничења која се успостављају на месту рада морају да буду

---

подносилаца представки да се кандидују на изборима за Преседништво Босне и Херцеговине, јер су били представници мањина, а не припадници конститутивних народа (Срби, Хрвати и Бошњаци). Ивана Крстић, „Међународни стандарди забране дискриминације“ у: Невена Петрушић (ур.), *Судска грађанскоправна заштита од дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд 2012, 67, 68, 69, 72, 73 и 74.

<sup>419</sup> Andrijana Bilić, „Diskriminacija u europskom radnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol. 44 br. 3-4/2007, 567.

<sup>420</sup> Александар Петровић, „Међународни стандарди рада и радноправни систем наше земље“, *Радно и социјално право* 1/2013, 9.

<sup>421</sup> Милан Пауновић, Борис Кривокапић, Ивана Крстић, *Међународна људска права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2010, 253.

законом прописана, легална, легитимна и неопходна за заштиту важнијих интереса.<sup>422</sup>

Право на рад са слободом рада може да буде ограничено ради заштите индивидуалних и друштвених интереса у погледу услова њиховог остваривања. Ограничења права на рад са слободом рада морају бити легална - унапред нормативно уређена прописима са *erga omnes* дејством и легитимна - допуштена и оправдана потребама и природом процеса рада. Ограничења права на рад са слободом рада треба да буду сведена на најнужнију могућу меру, сразмерно циљу који се жели постићи и који треба да се вреднује сагласно чињеници да је у питању основно људско право, односно слобода чије ускраћивање утиче на егзистенцију и достојанство грађанина и његове породице.<sup>423</sup> Ограничења слобода треба да се везују за лимитиране аргументе политичких оправдања, као што је партикуларно ограничење слободе у циљу заштите посебног права одређене индивидуе које би било повређено остваривањем слободе, односно ради постизања уопштеног политичког циља за добробит заједнице као целине.<sup>424</sup>

Ограничењем уживања одређених људских права, као што је право на рад, увођењем сметњи за заснивање радног односа утиче се и на остварење других економских, социјалних и културних права, као што су примера ради: право на правичне услове рада, право на адекватан животни стандард, на одговарајуће становање итд. Од значаја за разумевање домаћаја и ограничења нормирања сметњи је стваралачка улога судске праксе у великим правним системима данашњице, а посебно Суда правде Европске уније и Европског суда за људска права, који у низу својих пресуда успостављају стандарде значајне за одређивање легитимних циљева предвиђања сметњи и граница сразмерности.

Одредбе Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода су један од изазова судске креативности, те се Европски суд за људска права изјаснио о неопходности тумачења Конвенције као целине, тако да се постиже интерна конзистентност и склад различитих одредби. Тумачење Конвенције као целине не

---

<sup>422</sup> Љ. Ковачевић (2013а), 1591.

<sup>423</sup> П. Јовановић (2013а), 49 и 50.

<sup>424</sup> Ronald Dworkin, *Taking rights seriously*, Bloomsbury Publishing Plc, London - New York 2013, 328.

подразумева разматрање целокупног текста исте, већ системско проналажење и коришћење њене суштине као смерницу у конкретном случају. Еволутивно тумачење које Суд примењује у решавању случајева, доводи до сталног дијалога са националним јурисдикцијама држава чланица Савета Европе, које су склоне да се ослањају на универзалну идеју правде.<sup>425</sup> Европски суд за људска права развио је креативну, комплексну и експанзивну судску праксу, која је проширила обим Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода и омогућила јој да прати еволуирајућу реалност.<sup>426</sup> Применом еволутивних аутономних концепата (термини које примењује Европски суд за људска права и којима је дато посебно значење у његовој судској пракси, а који постоје у националним правним системима држава уговорница Конвенције), остварује се сличан ефекат, какав се постиже и приступом Суда заснованом на идеји Конвенције као живог инструмента.<sup>427</sup> Европски суд за људска права дао је значајан допринос развоју међународног права, примењујући опште принципе, штитећи људска права и бавећи се најразличитијим питањима везаним за њихово поштовање у националним правним системима.<sup>428</sup> Утицај права Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода (европског права људских права) на право Републике Србије, врши се не само у правцу законодавних новела и реформи, већ и у судској пракси.<sup>429</sup>

Послодавац има легитимни интерес да утврди да ли кандидат за запослење испуњава услове и нема сметње за заснивање радног односа, а легитимна тежња кандидата је да сачува чињенице из свог приватног живота, чиме настаје колизија између права на заштиту имовине послодавца и права на заштиту приватности

---

<sup>425</sup> Драгољуб Поповић, *Постанак европског права људских права, Есеј о судској креативности*, ЈП Службени гласник, Београд 2013, 54, 56, 57 и 58.

<sup>426</sup> Magdalena Forowicz, *The reception of international law in the European court of human rights*, Oxford University Press, Oxford 2010, 2.

<sup>427</sup> Драгољуб Поповић, „Аутономни концепти европског права људских права“, *Анали Правног факултета у Београду* Vol. LVII бр. 4/2009, 121, 123 и 132.

<sup>428</sup> Славољуб Царић, „Утицај Европске конвенције о људским правима на међународно право и право Србије“ у: Зоран Радивојевић (ур.), *Уставне и међународноправне гаранције људских права*, Зборник радова са међународне научне конференције одржане 28. маја 2008. године на Правном факултету у Нишу, Ниш 2008, 86.

<sup>429</sup> Драгољуб Поповић, „Утицај Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода на српско законодавство и судску праксу“, *Правни записи* 2/2011, 344.

запосленог.<sup>430</sup> Послодавац између осталог има потребу да прикупља податке о личности кандидата за запослење ради обезбеђивања безбедности и здравља на раду, пријављивање запосленог на обавезно социјално осигурање, упућивање на стручно оспособљавање и усавршавање, заштите своје имовине и контроле квалитета. У поступку запошљавања послодавац прикупља податке о кандидату за запослење у циљу утврђивања непостојања сметњи за заснивање радног односа, чиме настаје ризик повреде приватности, његовог права на достојанство, слободе изражавања, слободе удруживања и других права и основних слобода.<sup>431</sup>

У поступку запошљавања прикупљање личних података о кандидату представља допуштени изузетак, међутим послодавац није овлашћен да прикупља све податке о кандидату који га интересују.<sup>432</sup> Послодавцима је допуштено прикупљање података који су неопходни за оцену професионалних способности кандидата за запослење, а који су од непосредног значаја за извршење престације рада сваког конкретног посла. Заштити права на поштовање приватног живота тражилаца запослења доприноси уставна и законска гаранција забране дискриминације из које произилази забрана коришћења елемената из приватног живота, који представљају основ дискриминације у поступку заснивања радног односа.<sup>433</sup>

Послодавац не може од кандидата<sup>434</sup> да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, нити да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим уколико је реч о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета, а који је утврђен од стране надлежног здравственог органа.<sup>435</sup> Услед тенденције ограничавања права послодавца да у процесу запошљавања поставља питања која угрожавају приватан живот кандидата, да би ове чињенице биле релевантне за послодавца, потребно је постојање интереса који треба да буде у

---

<sup>430</sup> Иван Барун, „Заштита права на приватност запослених“, *Радно и социјално право* 1/2013, 220.

<sup>431</sup> Љ. Ковачевић (2011а), 61.

<sup>432</sup> Martina Kovalčíková, Milena Barinková, „The protection (?) of personal rights in employment relationships“, *AD Alta: Journal of Interdisciplinary Research*, Vol. 1 No. 2/2011, 57.

<sup>433</sup> Љ. Ковачевић (2011а), 63-64

<sup>434</sup> У радном праву су забрањене изјаве о одрицању од законом гарантованих права, тако да послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве кандидата о отказу уговора о раду. Д. Симоновић (2013), 33.

<sup>435</sup> Чл. 26 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

тој мери оправдан да се сматра да је од мањег значаја интерес кандидата да заштити своја лична права и неповредљивост приватности.<sup>436</sup>

Прикупљање личних података поред захтева који се односи на релевантност и адекватност<sup>437</sup> може да се врши само на основу законског овлашћења или изричитог пристанка тражиоца запослења<sup>438</sup> у дозвољене сврхе (ради запошљавања), а њихов број и врсте морају бити сразмерни циљу прикупљања и коришћења. Лица чији се подаци прикупљају имају право да буду упознати са намером послодавца да исте прикупља, начином, сврхом, контекстом и временском периоду прикупљања.<sup>439</sup>

Од кандидата за запослење сагласно начелу савесности и поштења очекује се да поступа у доброј вери у погледу давања одговора на питања послодавца и саопштавања релевантних чињеница за обављање посла за који конкурише, односно које би могле да ограниче или онемогуће извршење обавеза из уговора о раду (поготово подаци о чињеницама које могу да представљају опасност за живот и здравље запосленог или других лица). Међутим, чињенице из приватног живота кандидата за запослење, које нису непосредно повезане са извршавањем престације рада, нису обухваћене начелом савесности и поштења, тако да се не сматра повредом овог начела неистинито одговарање на недозвољена питања послодавца или ћутање о чињеницама из приватног живота које нису у непосредној вези са радним односом.<sup>440</sup> У условима када је због технолошког развоја упитна *online* приватност, обезбеђењу

---

<sup>436</sup> M. Weiss, M. Schmidt (2008), 84.

<sup>437</sup> József Hajdú, „Guiding principles of the hungarian labour law, with special regards to data protection“ у: Ранко Кеча и др. (ур.), *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Тематски зборник, Књига II, Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2014, 377.

<sup>438</sup> Нарочито осетљиви подаци који се односе на националну припадност, расу, пол, језик, вероисповест, припадност политичкој странци, чланство у синдикату, здравствено стање, примање социјалне помоћи, жртву насиља, осуду за кривично дело и сексуални живот могу да се обрађују на основу слободно датог пристанка лица у писменом облику, осим када законом обрада није дозвољена ни уз пристанак. Пристанак за обраду нарочито осетљивих података има прописану форму и мора да садржи ознаку податка који се обрађује, сврху обраде и начин његовог коришћења. Уколико давалац пристанка за обраду нарочито осетљивих података није писмен или из неког другог разлога није у стању да пристанак својеручно потпише, пуноважност се обезбеђује потписима два сведока да писмено садржи изјаву воље даваоца пристанка. Подаци који се односе на припадност политичкој странци, здравствено стање и примање социјалне помоћи, могу се обрађивати без пристанка лица, само изузетно ако је то прописано законом. Чл. 16, ст. 1 и 2 и чл. 17 Закона о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012.

<sup>439</sup> Љ. Ковачевић (2011а), 67-69.

<sup>440</sup> *Ibid.*, 76.



боље равнотеже између легитимног пословног интереса послодавца и права запосленог да сачува своју приватност, доприноси усвајање закона који забрањују послодавцима да захтевају од кандидата за запослење *login* информације (корисничко име или лозинку) за друштвене медије.<sup>441</sup>

Спречавање дискриминације при запошљавању<sup>442</sup> обезбеђује се и путем анонимних пријава за запослење, што је погодно за почетну фазу поступка запошљавања. Анонимност осетљивих података може да се обезбеди коришћењем стандардизованих пријава, које су фокусиране на вештине и квалификације кандидата и не садрже осетљиве податке који се достављају у други документ или се врши њихово затамњивање у оригиналној пријави. Анонимно подношење пријава може да буде корисно за одређене послове, а да не буде примерено, примера ради за послове у области спорта, уметности или за запошљавање руководећег менаџерског особља.<sup>443</sup>

## 7. ЛЕГИТИМНИ ЦИЉЕВИ ПРОПИСИВАЊА СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Устав Републике Србије предвиђа да законом могу бити ограничена Уставом зајемчена људска и мањинска права уколико ограничење допушта Устав, само у допуштене сврхе и у неопходном обиму да се задовољи уставна сврха ограничења у демократском друштву без задирања у суштину зајемченог права.<sup>444</sup> Државе у општем друштвеном интересу овлашћене су да вршење појединих права и слобода ограниче, када је то прописано законом и неопходно у демократском друштву, а у

---

<sup>441</sup> Susan Park, „Employee internet privacy: a proposed act that balances legitimate employer rights and employee privacy“, *American Business Law Journal* Vol. 51 Iss. 4/2014, 782 и 783.

<sup>442</sup> У праву Француске информације и писана комуникација кандидата за запослење се могу испитивати у условима очувања анонимности. Чл. L1221-7 1 Законика о раду (Code du travail), <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025579030&cidTexte=LEGITE XT000006072050>, 10. новембар 2015.

<sup>443</sup> Annabelle Krause, Ulf Rinne and Klaus Zimmermann, „Anonymous job applications in Europe“, *IZA Journal of European Labor Studies* 1:5/2012, <http://www.iza-journals.com/content/pdf/2193-9012-1-5.pdf>, 10. новембар 2015., 4 и 17.

<sup>444</sup> Чл. 20 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006

циљу заштите основних вредности сваке државе, као што су: национална безбедност, јавна безбедност, јавно здравље, морал, слобода или права других.<sup>445</sup> Уређивање сметњи произилази из разлога и циља доношења закона којим су регулисане, односно њихово постојање се везује за заштиту заједничких или ширих интереса који су особени за одређени посао, професију или делатност, као и за заштиту гарантованих права трећих лица.<sup>446</sup> „Сметње за заснивање радног односа предвиђају се у циљу заштите јавног интереса: јавне безбедности (безбедносне сметње), јавног здравља, јавног морала, односно у функцији су спречавања сукоба јавног и приватног интереса, посебно код тзв. лиценцих занимања (одузимање лиценце за рад услед повреде кодекса понашања – нпр. здравственом раднику, стечајном управнику, ревизору, нотару).“ Сметње се уводе и у циљу спречавања корупције, утврђивањем неспојивости јавне функције, која захтева рад са пуним радним временом или стални рад и другог посла или делатности.<sup>447</sup>

Јавни интерес служи заједници и није један, већ постоји плурализам јавних интереса. Само ретко јавни и приватни интерес могу потпуно да се раздвоје. Разликовање је неупотребљиво тамо где су јавни и приватни интереси многоструко повезани. Јавни интерес се састоји од суме приватних. Јавни интерес служи и приватном интересу. Јавни интерес садржи два хетерогена обележја: о јавности интереса одлучује с једне стране вредносни карактер квалитета интереса, а с друге стране његова распрострањеност - квантитет, а они се могу степеновати и комбиновати да потпуно исчезне граница између приватног и јавног интереса.<sup>448</sup>

Сметње за заснивање радног односа уводе се и у циљу заштите националне безбедности. Безбедност у објективном смислу, подразумева одсуство претњи за стечене вредности, док у субјективном смислу, представља одсуство страха да те вредности могу бити нападнуте.<sup>449</sup> Национална безбедност обухвата безбедност

---

<sup>445</sup> М. Пауновић, Б. Кривокапић, И. Крстић (2010), 76 и 77.

<sup>446</sup> П. Јовановић (2012), 192.

<sup>447</sup> Б. Лубарда (2012) 300 и 301.

<sup>448</sup> Владимир Водинелић, *Јавно и приватно право*, Докторска дисертација, Правни факултет, Београд 1986, 43 и 44.

<sup>449</sup> Arnold Wolfers, „National Security’ as an ambiguous symbol“, *Political Science Quarterly* Vol. 67 No. 4/1952, 485.

друштва без обзира на етничко, верско, расно и идеолошко опредељење његових чланова, безбедност државе и њихово учешће у међународној и глобалној безбедности.<sup>450</sup> Безбедносни изазови се не односе само на одбрану територије државе, већ се посвећује пажња и људским правима, политичкој стабилности и демократији, културном и верском идентитету, социјалним питањима, миграцији становништва и заштити животне средине.<sup>451</sup> Европски суд за људска права у контексту недељивости и узајамне условљености основних људских права, успоставља и стандарде који су од значаја за разматрање легитимности циљева предвиђања сметњи и граница њиховог дејства. Европски суд за људска права потврдио је да примат има интерес националне безбедности у односу на индивидуални интерес. Суд је истакао да не може бити никакве сумње у погледу потребе да државе уговорнице у циљу заштите националне безбедности, регулишу овлашћења надлежних домаћих органа власти, да прикупљају и чувају у регистрима који нису доступни јавности, информације о лицима и да их користе приликом процене подобности кандидата за запошљавање на радним местима од значаја за националну безбедност. Легитиман је, регулативно утемељен и неопходан у демократском друштву, систем контроле кандидата за запослење ради заштите националне безбедности, који је уравнотежен са уплитањем у право на поштовање приватног живота.<sup>452</sup>

---

<sup>450</sup> Саша Мијалковић, Душан Благојевић, „Међународноправни основи националне безбедности“, *НБП - Журнал за криминалистику и право* 1/2014, 67.

<sup>451</sup> Далибор Кекић, „Култура безбедности у савременим схватањима безбедности“, *Међународни проблеми* Vol. 56 бр. 2-3/2004, 228.

<sup>452</sup> У конкретном предмету коришћен је тајни полицијски досије у поступку ангажовања подносиоца представке за радно место столара у Поморском музеју у Карлскрони, који се налазио до војно – безбедносне зоне са ограничењем кретања. Подносилац представке није ангажован за обављање послова столара након личне контроле. Подносилац представке раније је био члан Комунистичке партије и синдиката. Лична контрола је спроведена из разлога што је Поморски музеј, поседовао неколико складишта и историјских објеката у зони безбедности до којих би морало да има приступ лице које би обављало послове столара. Европски суд за људска права у овом случају је утврдио да не постоји повреда члана 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода и дао примат интересу националне безбедности Шведске, у односу на интерес подносиоца представке. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Leander v. Sweden*, од 26. марта 1987., представка бр. 9248/81.

Део четврти  
ВРСТЕ СМЕТЊИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Сметње за заснивање радног односа могу да постоје на страни запосленог, односно послодавца или код оба субјекта радног односа.<sup>453</sup> Карактеристике и садржина сметњи диференцирају се сагласно субјекту радног односа код којег се појављују. У домаћој литератури идентификоване су различите сметње за заснивање радног односа.

Лубарда набраја следеће сметње на страни радника: истовремено постојање другог радног односа са пуним радним временом; инвалидност I категорије – трајни потпуни губитак радне способности утврђен коначним решењем Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање; осуђиваност; изречене мере безбедности: забрана вршења позива, делатности и дужности, забрана управљања моторним возилом и протеривање странца из земље; клаузула забране конкуренције; нечланство у синдикату - *closed shop* клаузула; одузимање лиценце за самосталан рад услед теже повреде кодекса професионалног и етичког понашања; неспојивост одређене јавне функције и радног односа, као и лустрација (особена врста сметње за обављање јавне функције); држављанство друге државе као сметња за заснивање радног односа на одређеним радним местима у посебном режиму; чланство у политичким организацијама (сметња за полицијске и војне службенике); пензија (инвалидска пензија у случају потпуног и трајног губитка радне способности и право на инвалидску, старосну и породичну пензију, као сметња у ранијем домаћем законодавству); сродство и брак/ванбрачна заједница као сметње. Лубарда идентификује следеће сметње на страни послодавца: изречена мера забране обављања одређеног позива или самосталне делатности (за време њеног трајања), посебно забрана обављања делатности због непредузетих мера заштите здравља и безбедности на раду и увођење квоте за запошљавање странаца.<sup>454</sup>

---

<sup>453</sup> N. Tintiћ (1972), 74.

<sup>454</sup> Б. Лубарда (2012), 299-306.

Шундерић сматра да се као сметње за заснивање радног односа појављују следеће чињенице: постојање већ заснованог (а нераскинутог) радног односа са пуним радним временом од стране истог лица; професионално обављање јавне или друге друштвене функције од стране истог лица; уживање права на личну пензију; постојање одређеног степена сродства или брака са лицем које је запослено код послодавца; навршење изричито прописаних година живота као горње границе за заснивање радног односа; осуђиваност за одређена кривична дела, односно на казну затвора до одређене висине; постојање мере безбедности забране вршења позива, делатности или дужности и вођење кривичног поступка.<sup>455</sup>

Николић је сматрао да су сметње за заснивање радног односа: случајеви у којима раднику по сили закона престаје радни однос и то: потпуна неспособност за рад, испуњење услова за личну пензију, забрана обављања одређених послова (према одредбама закона, на основу правноснажне одлуке суда или другог органа), одсуство с рада дуже од шест месеци због издржавања казне затвора, изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци; осуђиваност и сродство (за рад на одређеним радним местима на којима је то због природе службе, функције и односа потребно и друштвено оправдано).<sup>456</sup>

На основу релевантних законских прописа, радноправне теорије и судске праксе Фримерман је сматрао да постоје следеће врсте сметњи за заснивање радног односа: својство радника у радном односу са пуним радним временом (сметња за заснивање истовременог радног односа са пуним радним временом код другог послодавца); својство носиоца јавне или друге друштвене функције – професионални функционери (сметња за заснивање истовременог другог радног односа у погледу кога по закону постоји неспојивост са функцијом коју обавља); својство пензионисаног лица (сметња за заснивање радног односа уопште, осим у случајевима кад је законом изричито прописана могућност запошљавања пензионисаног лица); својство брачног друга или блиског сродника са запосленим код одређеног послодавца (сметња за заснивање радног односа код послодавца код ког већ ради

---

<sup>455</sup> Б. Шундерић (1983), 103.

<sup>456</sup> А. Николић (1990), 38-39.

брачни друг или блиски сродник датог лица у погледу појединих, посебних послова и радних задатака); пол (жена не може да заснује радни однос за обављање појединих послова и радних задатака на којима је законом, ради посебне заштите жена, изричито забрањен њихов рад); године живота (сметња за заснивање радног односа за поједине послове и радне задатке за које је изричито прописано да их не могу обављати лица старија од одређеног броја година живота – горња старосна граница); својство осуђеног лица (сметња за заснивање радног односа за обављање послова и радних задатака за које је изричито прописано да их не могу обављати лица која су осуђена за одређена кривична дела или на казну затвора преко одређене висине); својство лица коме је изречена мера безбедности (сметња за заснивање радног односа за обављање послова и радних задатака за које је изричито прописано да их не могу обављати лица према којима је изречена мера безбедности забране вршења позива, делатности или дужности) и својство лица под истрагом или против кога се води кривични поступак (сметња за заснивање радног односа у делатности за које је изричито прописано да у њима не могу да раде лице против којих се води истрага или кривични поступак).<sup>457</sup>

Тинтић је сматрао да су сметње на страни радника: истовремено постојање другог већ заснованог (а нераскинутог) радног односа са пуним радним временом; инкомпатибилност истовременог обављања јавне функције са радним односом на конкретним или на свим радним местима; навршење одређене изричито прописане највише године живота изнад које радник не може по први пут засновати радни однос у одређеној делатности односно на одређеном радном месту; статус корисника инвалидске, старосне и породичне пензије; казне односно мере безбедности правноснажно изречене против радника док траје њихово дејство на заснивање радног односа, а на основу изричите правне норме; кривични поступак који је због одређеног кривичног дела покренут против радника, а није окончан; родбински или брачни однос са радником запосленим код послодавца уопште или на одређеном радном месту и друга законом прописана сметња. Тинтић је утврдио да се код приватног послодавца могу појавити следеће сметње: забрана обављања одређене

---

<sup>457</sup> А. Фримерман (1986), 155.

самосталне делатности (занимања, позива); забрана запошљавања радника преко законом утврђеног броја за одређену делатност; брак који постоји између приватног послодавца и радника и друга законом прописана сметња.<sup>458</sup>

## 1. СМЕТЊЕ НА СТРАНИ ЗАПОСЛЕНИХ

„Сметње за заснивање радног односа могу да буду апсолутне (нпр. истовремено постојање другог радног односа са пуним радним временом; инвалидност I категорије – трајни потпуни губитак радне способности) или релативне (нпр. неспојивост одређених јавних функција и радног односа, уколико се не добије сагласност Агенције за борбу против корупције).“<sup>459</sup>

Опште су оне сметње које онемогућавају заснивање радног односа одређеном лицу, ради обављања свих послова и радних задатака. Не може да заснује радни однос за обављање било којих послова лице, код које је присутна општа сметња и поред тога што испуњава захтеване услове. Посебне сметње онемогућавају заснивање радног односа код одређеног послодавца или онемогућавају обављање одређених послова и радних задатака.<sup>460</sup> Значи, сметње чине одређено лице са одређеним личним својствима неподобно за заснивање радног односа на одређеном радном месту због природе посла, те је у питању *ratione personae* и *ratione materiae* ограничење права на рад и слободе рада.<sup>461</sup>

Подела сметњи може да се изврши и према томе да ли онемогућавају лицу да обавља послове независно од тога где се врше (на пример: постојање већ заснованог, а нераскинутог радног односа) или му онемогућавају рад код одређеног послодавца (на пример: вођење кривичног поступка за кривична дела која се гоне по службеној

---

<sup>458</sup> N. Tintić (1972), 74, 75 и 87.

<sup>459</sup> Б. Лубарда (2013а), 106.

<sup>460</sup> А. Фриерман (1986), 155.

<sup>461</sup> П. Јовановић (2013а), 50.

дужности представља сметњу за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова Републике Србије<sup>462</sup>).

Сагласно правном основу непосредног дејства, сметње могу да се поделе на оне које делују по сили закона и на оне које делују након изрицања одређеном лицу од стране надлежног државног органа (на пример: изречена мера безбедности забране вршења позива, делатности или дужности). Наиме, дејство појединих сметњи није условљено доношењем појединачног акта од стране државног органа за одређено лице, већ делују на основу самог закона којим су регулисане и у поступку заснивања радног односа се само констатује њихово постојање. Међутим, одређене сметње и поред тога што су регулисане законом, производе правне последице, само када их надлежни државни орган, на основу конкретног чињеничног стања изрекне одређеном лицу појединачним актом и у поступку заснивања радног односа утврђује се постојање правноснажног акта којим је сметња изречена.

Разликују се и сметње које су присутне независно од воље појединаца (на пример: сродство као сметња за заснивање радног односа кућног помоћног особља) и оне које су резултат његових вољних радњи, а које могу да буду резултат дозвољених (на пример: постојање већ заснованог, а нераскинутог радног односа, обављање јавне функције) и недозвољених поступања (на пример: осуђиваност за одређена кривична дела, односно на казну затвора до одређене висине, изрицање мере безбедности забране вршења позива, делатности или дужности).

Подела сметњи може да се врши и сагласно томе, да ли својим дејством ограничавају право на рад и слободу рада појединца. Примера ради, осуђиваност за одређена кривична дела, односно на казну затвора до одређене висине представља сметњу која својим дејством ограничава право на рад и слободу рада појединца, док то не чине, на пример постојање већ заснованог, а нераскинутог радног односа и обављање јавне функције.<sup>463</sup>

Сметње за заснивање радног односа могу да буду предвиђене непосредно или се могу утврдити тумачењем закона. Примера ради, Законом о државним службеницима

---

<sup>462</sup> Чл. 110, ст. 3 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 63/2009 - одлука УС, 92/2011 и 64/15.

<sup>463</sup> Б. Шундерић (1983), 103 и 104.



непосредно је предвиђено да као државни службеник не може да се запосли лице коме је раније престао радни однос у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и које је осуђивано на казну затвора од најмање шест месеци.<sup>464</sup> Тумачењем Закона о раду утврђује се да одредбе које предвиђају да запосленом престаје радни однос независно од његове и воље послодавца, ако му је по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, односно ако му буде изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада обухватају и лица, која су незапослена у тренутку спровођења конкурса за запослење.<sup>465</sup> Самим тим, радни однос за обављање одређених послова не може да заснује незапослено лице коме су изречене напред наведене забране и мере.<sup>466</sup>

Сметње на страни радника могу да буду привремене или трајне, отклоњиве или неотклоњиве. Привремени карактер је по правилу одлика сметњи, што је у складу са стандардом да се људска права, а самим тим и право на рад могу ограничити у мери у којој је то потребно у демократском друштву ради заштите јавног поретка, јавне безбедности, јавног здравља, као и остварењу других уставом гарантованих права. По правилу, сметње за заснивање радног односа су ограниченог трајања за који период су неотклоњиве, међутим постоје и сметње чије дејство може да се отклони. Клаузула забране конкуренције је отклоњива сметња, јер послодавац може да ослободи запосленог (који може да стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни) од ограничења да не може без његове сагласности да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица и пре истека рока на који је уговорена забрана конкуренције.<sup>467</sup> Пример отклоњиве сметње за заснивање радног односа појављује се у Уједињеним Арапским Емиратима, услед присутног система привремене миграције радне снаге. Приликом

---

<sup>464</sup> Чл. 45, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>465</sup> Чл. 176, ст. 1, тач. 2 и 4 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>466</sup> П. Јовановић (2012), 193.

<sup>467</sup> Б. Лубарда (2013а), 107 и 108.

запошљавања у Уједињеним Арапским Емиратима предност се даје радницима који су држављани једне од арапских земаља, а у случају недостатка, запошљавају се радници других националности.<sup>468</sup> У Уједињеним Арапским Емиратима присутна је специфична сметња за заснивање радног односа чија садржина обухвата запослене странце, који нелегитимно прекину радни однос заснован на одређено време и странце који су засновали радни однос на неодређено време, а који напусте послодавца у току трајања отказног рока. Код сваког страног радника који напусти посао без да за то постоје законски разлози пре истека уговора о раду на одређено време и код странца који је у радном односу на неодређено време и који обавести послодавца о својој жељи да раскине радни однос, међутим, напусти посао пре истека отказног рока, присутна је сметња за заснивање радног односа у Уједињеним Арапским Емиратима, јер не могу да заснују радни однос код било ког другог послодавца у периоду од годину дана. Ниједан други послодавац који је упознат са овом сметњом не може да запосли странца код ког је присутна или да одржи радни однос за време трајања периода од годину дана од дана напуштања посла, чак ни уз сагласност претходног послодавца. Међутим, предметна сметња је откљонивог карактера, јер је предвиђена могућност да уз сагласност претходног послодавца, Министарство рада и социјалне политике одобри запослење странцу код ког је присутна.<sup>469</sup>

### 1.1. Постојање другог радног односа са пуним радним временом

Кандидат слободно одлучује, код ког послодавца ће засновати радни однос, а послодавац слободно одлучује које лице ће примити на посао. Радни однос не може да заснује лице код које постоји други истовремени радни однос са пуним радним

---

<sup>468</sup> Ива Тошић, Кристина Ценић, „Права странаца на заснивање радног односа у УАЕ“, *Страни правни живот* 1/2013, 342.

<sup>469</sup> Чл. 128 – 130 Савезног Закона о раду Уједињених Арапских Емирата бр. 8 из 1980. године, <http://www.mol.gov.ae/newcontrolpanel2010/Attachments/21062012/labour%20law%20no.8%20year%201980.pdf>, 10. новембар 2015.

временом. Суштина предметне сметње састоји се у чињеници да лице које жели да заснује радни однос код одређеног послодавца је већ запослено и то са пуним радним временом. Постојање нераскинутог, истовременог, другог радног односа, са пуним радним временом онемогућава лице да заснује нови радни однос.<sup>470</sup> Постојање другог истовременог радног односа са пуним радним временом (без обзира да ли је реч о радном односу на одређено или неодређено време) као сметња за заснивање радног односа присутна је само на страни запослених, а не и послодавца, из разлога што послодавац може засновати радни однос са више лица уколико за то постоји потреба.<sup>471</sup>

Предметна сметња има за циљ да спречи кумулацију два истовремена радна односа са пуним радним временом, услед чега би укупно дневно радно време запосленог износило 16 часова. Постојање другог истовременог радног односа са пуним радним временом као сметња за заснивање радног односа, између осталог има за циљ и пуно остваривање гарантоване заштите безбедности и здравља запослених. Ограничено радно време, дневни и недељни одмор су уставна начела,<sup>472</sup> а радно законодавство предвиђа да пуно радно време износи 40 часова недељно, с тим да се општим актом може утврдити краће радно време, али не краће од 36 часова недељно и у ком случају запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.<sup>473</sup> У праву Француске предвиђена је сметња, да ниједан запослени не може да обавља плаћени посао ван максималних сати рада, а у складу са законским одредбама које се односе на одређену професију, с тим да је забрањено коришћење услуга лица које је супротно с наведеним. Изузети из наведене сметње су: научни, књижевни или уметнички рад; помоћ дата у општем интересу,

---

<sup>470</sup> Постојање радног односа са пуним радним временом, као сметњу познавало је и раније радно законодавство. Наиме, у Црној Гори Закон о радним односима, *Сл. лист СЦГ*, бр. 36/77 и 11/80 у чл. 19 предвиђао је да радник који ради пуно радно време у једној основној организацији не може да ради у другој основној организацији, односно код послодавца. Изузетак је био прописан за истакнуте научне раднике који су радили пуно радно време у једној основној организацији, а који су могли да уз њену сагласност у још једној основној организацији (са којом постоји споразум о међусобној сарадњи) раде највише до половине пуног радног времена, под условом да се на оглас или конкурс не пријаве незапослени или други радници који испуњавају услове и уз обавезу да се на годину дана објављује оглас или конкурс за заснивање радног односа са незапосленим лицем или другим радником.

<sup>471</sup> N. Tintić (1955), 126.

<sup>472</sup> Чл. 60, ст. 4 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>473</sup> Чл. 51 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

укључујући наставу, образовање или добротинство; рад извршен за сопствени рачун, бесплатан волонтерски рад; мањи послови урађени за личне потребе; послови екстремне хитности, који морају одмах да се изврше да би се спречиле несреће или организовале мере спасавања.<sup>474</sup>

Постојање радног односа са пуним радним временом је сметња која не ограничава грађанима право на рад, јер се сматра да су сва лица која раде пуним радним временом остварила ово право. Увођење ограниченог радног времена заснива се на обезбеђењу друштвено потребне количине рада, с циљем да се омогући испуњење привредних и других задатака у друштву, као и на обезбеђењу заштите лица у радном односу од претераног трајања радног дана и могућности да у се у слободно време одмори, односно обнови и даље развије своје радне, стваралачке и културне навике и способности.<sup>475</sup>

Право запосленог на одмор непрекидно у оквиру 24 часа у трајању од најмање 12 часова и на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно (уз додавање дневног одмора), као и право на гарантованих најмање 20 радних дана годишњег одмора у свакој календарској години (уз прописану могућност у складу са начелом *in favorem laboratoris* да се дужина годишњег одмора увећа по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, као и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду) представљају аргумент у циљу оправданости предметне сметње.<sup>476</sup> Сваки рад захтева одређене психичке и физичке напоре, а радна енергија сваког појединца је ограничена, па је функција одмора (дневног, недељног и годишњег) да омогући запосленом да се одмори, обнови радну способност и да се стручно усавршава, што надаље позитивно делује на ефикасност и продуктивност рада. Уколико би запослени радио у току дана по основу два радна односа са пуним радним временом, то би практично значило 16 часова рада у току 24 часа, на тај начин би истрошио све своје радне способности без

---

<sup>474</sup> Чл. L8261-1, L8261-2 и L8261-3, 1 Законика о раду (Code du travail), [http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=30841375F5AAE336377FC0B3A08EE3B2.tpdjo16v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150101](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=30841375F5AAE336377FC0B3A08EE3B2.tpdjo16v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150101), 15. новембар 2015.

<sup>475</sup> Б. Шундерић (1983), 103.

<sup>476</sup> Чл. 66, ст. 1, чл. 67, ст. 1 и чл. 69 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

могућности да их репродукује, што би се одразило на продуктивност рада и на његове здравствене способности. Негативни морални учинак на незапослене имало би непостојање сметње – заснован, а нераскинут радни однос са пуним радним временом.<sup>477</sup> Аргументи у прилог оправданости забране заснивања новог радног односа са пуним радним временом услед трајања постојећег, заснованог исто тако са пуним радним временом су и немогућност запосленог да се одрекне од права на коришћење годишњег одмора, односно да га замени за новчану накнаду (осим у случају престанка радног односа) и забрана ускраћивања овог права од стране послодавца.<sup>478</sup>

Обавеза личног извршавања рада (битно обележје радног односа и уговора о раду) онемогућава кумулацију два радна односа са пуним радним временом. Постојање другог истовременог радног односа са пуним радним временом је сметња за заснивање радног односа због *intuitu personae* карактера уговора о раду, чије закључење је последица прихватања личних својства запосленог. Обавеза запосленог да непосредно извршава рад за послодавца је предуслов за субординацију, као и за личноправну интеракцију са осталим запосленима и трећим лицима.<sup>479</sup>

Легитимност постојања другог истовременог радног односа са пуним радним временом као сметње за заснивање радног односа, произилази и из тенденције смањења незапослености и повећања броја лица која су у радном односу. Предметна сметња представља морални подстицај за лица која су погођена незапосленошћу као социјалном ризику, да активно партиципирају на тржишту рада.

Терет доказивања непостојања сметње - другог истовременог радног односа са пуним радним временом је на кандидата за запослење. Сваки кандидат је дужан у поступку заснивања радног односа (са пуним радним временом), да докаже да код њега није присутна предметна сметња, односно да није већ у радном односу са пуним радним временом.<sup>480</sup> Међутим, послодавац је у обавези да пре заснивања радног односа провери да ли је кандидат у радном односу, а уколико утврди да има

---

<sup>477</sup> Б. Шундерић (1983), 105.

<sup>478</sup> Чл. 68, ст. 4 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>479</sup> Б. Лубарда (2013а), 10.

<sup>480</sup> Б. Шундерић (1983), 105.

засновани радни однос, надаље да провери да ли је исти заснован са пуним или непуним радним временом. Послодавац у циљу чињеничног утврђивања постојања радног односа може да се обрати кандидату за запослење са захтевом да му достави доказе о свом статусу.<sup>481</sup>

Увидом у радну књижицу или у издатом електронском запису података из радног односа<sup>482</sup> доказује се да код одређеног лица није присутна сметња постојање већ заснованог, а нераскинутог радног односа. Радна књижица садржи податке о последњој школи коју је завршио запослени, последњем степену стручне спреме који је стекао, назив и седиште послодавца код којег је у радном односу, као и дан заснивања и престанка радног односа. Радна књижица садржи и податке о запослењу у иностранству, време утврђивања и престанка признатих права из пензијског и инвалидског осигурања (телесно оштећење и степен телесног оштећења у процентима, право по основу преостале радне способности, остварено право на пензију), односно податке о мировању права за време трајања радног односа. Веродостојност унетих података обезбеђује се потписом лица које уноси податке и стављањем печата послодавца или организације за пензијско и инвалидско осигурање.<sup>483</sup> Сматра се да су унети подаци у радној књижици тачни, док се не докаже супротно.<sup>484</sup> Радна књижица је јавна исправа у којој је забрањено уношење негативних података о запосленом.<sup>485</sup>

У периоду у од 08. јула 1993. године до 05. јануара 1996. године статус оснивача, односно суоснивача предузећа, установе или радње, односно друге организације за обављање привредне или друге делатности, представљао је сметњу за заснивање радног односа у предузећу, установи, државном органу и организацији, органу,

---

<sup>481</sup> Б. Лубарда (2013а), 106.

<sup>482</sup> Електронски запис, између осталих прописаних података из радног односа, садржи и податке о уговору о раду на неодређено или одређено време са пуним или непуним радним временом. Чл. 2-4 Правилника о електронском запису података из подручја радних односа, *Narodne novine*, бр. 32/15.

<sup>483</sup> Чл. 6, ст. 1, тач. 3, и чл. 18-23 Правилника о радној књижици, *Службени гласник РС*, бр. 17/97.

<sup>484</sup> З. Ивошевић (2013), 102.

<sup>485</sup> Чл. 204 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13 и Правилника о радној књижици, *Службени гласник РС*, број 17/97 престали су да важе 1. јануара 2016. године, с тим да настављају да се користе као јавне исправе радне књижице издате закључно са 31. децембром 2015. године и уписани подаци могу да служе као доказ за остваривање права из радног односа и других права. Чл. 116[с3] Закона о изменама и допунама Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 75/2014.

организацији и служби територијалне аутономије и локалне самоуправе и код других правних и физичких лица<sup>486</sup> за време примене санкција Савета безбедности Организације уједињених нација. Исто тако, запослени у предузећу, установи, државном органу и организацији, органу, организацији и служби територијалне аутономије и локалне самоуправе и код других правних и физичких лица био је у обавези да, у року од три дана од дана пријема акта којим му се одобрава упис у регистар предузећа, установе или радње, односно друге организације за обављање привредне или друге делатности о томе обавести свог послодавца, а радни однос му је без његове сагласности престајао осмог дана од дана извршеног уписа у регистар.<sup>487</sup>

### **1.1.1. Разграничење сметње која се тиче постојања другог радног односа са пуним радним временом од допунског рада**

Суштина сметње - постојање другог радног односа са пуним радним временом, састоји у томе да запослени који је у радном односу са пуним радним временом не може да заснује истовремено други радни однос, такође са пуним радним временом. Међутим, дозвољено је да запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца да заснује радни однос код другог послодавца за остатак радног времена и на тај начин да оствари пуно радно време.<sup>488</sup> Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду (у писаном облику уз утврђена права на новчану накнаду, као и друга права и обавезе по основу рада) са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног

---

<sup>486</sup> Сагласно чл. 5 Закона о посебним условима за заснивање и престанак радног односа за време примене санкција Савета безбедности Организације уједињених нација, *Службени гласник РС*, бр. 47/93 предметна сметња примењивала се и на постављена и изабрана лица на сталном раду у органима предузећа, установе, државним органима и организацијама, органима, организацијама и служби територијалне аутономије и локалне самоуправе.

<sup>487</sup> Чл. 1-2 Закона о посебним условима за заснивање и престанак радног односа за време примене санкција Савета безбедности Организације уједињених нација, *Службени гласник РС*, бр. 47/93.

<sup>488</sup> Чл. 41 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

времена.<sup>489</sup> Лице не може да обавља допунски рад који подразумева послове и делатности, који су обухваћени забраном конкуренције. Дозвољено је обављање два или више радноправних односа на страни државних службеника,<sup>490</sup> ако је један од тих радноправних послова (занимања, службе) главни (редован, сталан), а други споредан (повремен само за обављање одређених задатака).<sup>491</sup> Државни службеник може, ван радног времена (уз писмену сагласност руководиоца) да ради за другог послодавца (ако додатни рад није забрањен посебним законом или другим прописом), ако такав рад не ствара могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност. Државни службеник о овом раду обавештава руководиоца, а када државни службеник руководи државним органом, о давању сагласности за његов додатни рад и о забрани додатног рада одлучује државни орган или тело надлежно за његово постављење. Није потребна сагласност за додатни научноистраживачки рад, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, али овај рад може бити забрањен од стране руководиоца, односно државног органа или тела надлежног за његово постављење, ако се њиме онемогућава или отежава рад државног службеника, штети угледу државног органа, односно ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада државног службеника.<sup>492</sup>

Постојање другог радног односа са пуним радним временом није сметња за обављање допунског рада у здравству. За обављање послова из струке, ван редовног радног времена може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем у укупном трајању до једне трећине пуног радног времена здравствени радник, здравствени сарадник и друго лице запослено са пуним радним временом у

---

<sup>489</sup> Чл. 202 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>490</sup> У чл. 16, ст. 1 и 2 Закона о државним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 62/46 и 44/48 било је предвиђено да државни службеник не може истовремено да има две сталне службе, уз изузетак да уз претходно одобрење надлежног старешине, државни службеници који су посебни стручњаци могу да буду хонорарно ангажовани за обављање одређених послова. Хонорарни посао државни службеник могао је да обавља ван редовног радног времена, а ако то није било могуће, уз сагласност надлежног старешине могао је да ради и у другим установама у редовно радно време. Чл. 3 Упутства о хонорарним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 1/1954.

<sup>491</sup> N. Tintić (1955), 126.

<sup>492</sup> Чл. 26 и чл. 27 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.



здравственој установи или приватној пракси и другом правном лицу које обавља здравствену делатност. Прописана је обавеза за напред наведена лица да обавесте послодавца код ког раде пуно радно време о закљученом уговору о допунском раду (писмено се обавештава директор здравствене установе, односно оснивач приватне праксе и другог правног лица које обавља здравствену делатност) и да доставе здравственој инспекцији један примерак оригинала уговора о допунском раду, у року од 15 дана од дана закључења, ради контроле обављања допунског рада у области здравства.<sup>493</sup>

## 1.2. Осуђиваност и доступност података из казнене евиденције

Осуђиваност као привремена сметња за заснивање радног односа конкретног лица утврђује се правноснажном судском одлуком<sup>494</sup> у складу са посебним законима.<sup>495</sup> Забрана заснивања радног односа појављује се као правна последица осуде (за одређена кривична дела, односно осуде на казну затвора до одређене висине) и подразумева губитак одређених права, које је лице имало до осуде или забрану стицања одређених права у одређеном временском периоду после осуде. Код ове сметње последице осуде наступају по сили закона, делују од момента правноснажности пресуде и њихова примена не подлеже ничијој претходној оцени, за разлику од на пример, мере безбедности које изриче суд, када се за то стекну одређени услови. Правна последица осуде спада у групу посебних сметњи, које задиру у право на рад и слободу рада, а прописује се ради спречавања рецидивизма и очувања друштвених вредности.<sup>496</sup> С обзиром да осуђиваност као сметња за заснивање радног односа може да буде одређена само законом, послодавац нема

---

<sup>493</sup> Чл. 199 Закона о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 72/2009 - др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 - др. закон, 93/2014, 96/2015 и 106/2015.

<sup>494</sup> Закон о радним односима ФНРЈ из 1957. године, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 53/57 у чл. 129 изричито је прописивао да лице коме је судском одлуком забрањено обављање одређеног занимања, не може да заснује радни однос за обављање послова тог занимања за време трајања забране.

<sup>495</sup> Б. Лубарда (2012), 301.

<sup>496</sup> Б. Шундерић (1983), 110.

право на аутономној основи да одређује правне последице кривичне осуде на радноправни статус кандидата за запослење, већ оне наступају аутоматски по сили закона.<sup>497</sup>

Осуђиваност као сметња за заснивање радног односа прописује се посебним законима у складу са природом делатности, врстом послова и радних задатака, а у корелацији са карактеристикама нормираних кривичних дела. Примера ради, правноснажна осуда у последње четири године за тешка дела кривична дела против безбедности јавног саобраћаја, кривична дела из групе против живота и тела, против службене дужности, као и покренута истрага, односно подигнута оптужница за ова кривична дела, представљају сметњу за обављање послова испитивача из области унапређења знања из безбедности саобраћаја, за обављање послова инструктора возње и испитивача за полагање возачког испита.<sup>498</sup> У праву бивше СФРЈ испит за стицање дозволе за обучавање кандидата за возача није могло да полаже лице, које је у последњих пет година било правноснажно осуђено за кривично дело угрожавање безбедности саобраћаја.<sup>499</sup> У законима из области јавних служби, ради заштите јавног интереса, прописују се сметње за заснивање радног односа за лица која су осуђивана за одређена кривична дела да не могу извесно време да обављају послове у јавним службама.<sup>500</sup>

У домаћем позитивном праву директор, извршни директори и чланови надзорног одбора акционарског друштва не могу бити лица која су осуђена за кривично дело против привреде, током периода од пет година рачунајући од дана правноснажности пресуде (у овај период не урачунава се време проведено на издржавању казне затвора), односно лица којима је изречена мера безбедности забрана обављања делатности која представља претежну делатност друштва, за време док траје та

---

<sup>497</sup> Љ. Ковачевић (2011), 75.

<sup>498</sup> Чл. 199, ст. 7. тач. 3, чл. 224, ст. 2, тач. 3 и чл. 238, ст. 2, тач. 6 Закона о безбедности саобраћаја на путевима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - одлука УС и 55/2014.

<sup>499</sup> Чл. 113, ст. 2 Основног закона о безбедности саобраћаја на путевима (пречишћен текст), *Службени лист СФРЈ*, бр. 15/70.

<sup>500</sup> Б. Лубарда (2013а), 107.

забрана.<sup>501</sup> Предметну сметњу предвиђа и хрватско право у модификованом облику.<sup>502</sup> Осуђиваност на безусловну казну затвора за одређено кривично дело<sup>503</sup> почињено с умишљајем, онемогућавала је и у ранијем законодавству именовање инокосног пословодног органа, односно председника или члана колегијалног пословодног органа.<sup>504</sup>

Након спроведеног кривичног поступка, доноси се судска одлука о изрицању кривичне санкције према извршиоцу противправног дела, које је класификовано као кривично дело с циљем сузбијања криминалитета. Учиниоцима кривичних дела ради заштите друштва од криминалитета, под условима предвиђеним законом, кривичним санкцијама (државне, односно принудне мере репресивно-превентивног карактера) се ограничавају или ускраћују одређена права или слободе, на основу одлуке надлежног суда, донесене у законито спроведеном кривичном поступку.<sup>505</sup> Казне, мере упозорења, мере безбедности и васпитне мере као кривичне санкције прописују се и изричу ради: сузбијања дела којима се повређују или угрожавају вредности заштићене кривичним законодавством; спречавања учиниоца да чини кривична дела и утицања на њега да убудуће не чини кривична дела; утицања на друге да не чине

---

<sup>501</sup> Чл. 382, ст. 3. тач. 2 и 3, чл. 418 и чл. 432 Закона о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон и 5/2015.

<sup>502</sup> Чл. 239, ст. 2, чл. 255, ст. 2, тач. 5, чл. 272, ст. 1 и чл. 371, ст. 2 Закона о трговачким друштвима, *Narodne novine*, бр. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13 и 110/15 предвиђају сметњу за именовање члана управе (директора), члана надзорног одбора, извршног директора и ликвидатора акционарског друштва. Напред наведене послове не може да обавља лице које је кажњено за кривично дело злоупотребе стечаја, злоупотребе у поступку стечаја, поговорања повериоцима или повреде обавезе вођења привредних и пословних књига и то за време од пет година по правноснажности пресуде којом је осуђено, с тим да се у то време не рачуна време проведено на издржавању казне. Предметне послове не може да обавља лице против којег је изречена мера безбедности забране обављања делатности, која је у потпуности или делимично обухваћена предметом пословања друштва за време док та забрана траје.

<sup>503</sup> Закон о удруженом раду, *Службени лист СФРЈ*, бр. 53/76, 57/83 и 85/87 у чл. 511, ст. 1, 2 и 4 предвиђао је забрану у трајању од десет година (од дана издржане, опроштене или застареле казне) за именовање и обављање послова инокосног пословодног органа, председника или члана колегијалног пословодног органа основне организације удруженог рада, лицу које је осуђено безусловно на казну затвора за извршење (са умишљајем) кривичног дела против основа социјалистичког самоуправниот друштвеног уређења и безбедности земље, против привреде, права самоуправљања, друштвене својине или против службене дужности. Предметна сметња у трајању од пет година, постојала је услед осуђиваности на казну затвора најмање три године безусловно за остала с умишљајем извршена кривична дела (сем наведених).

<sup>504</sup> А. Роџанић, А. Јäger (1983), 11.

<sup>505</sup> Љубинко Митровић, *Систем казних санкција у Републици Српској*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2012, 17.

кривична дела; изражавања друштвене осуде за кривично дело; јачања морала и учвршћивања обавезе поштовања закона.

Учиниоцу кривичног дела могу се изрећи следеће казне: казна затвора (може се изрећи само као главна казна), новчана казна, рад у јавном интересу и одузимање возачке дозволе (могу да се изрекну и као главна и као споредна казна). Мере упозорења су: условна осуда и судска опомена, а учиниоцу кривичног дела суд може изрећи једну или више мера безбедности: обавезно психијатријско лечење и чување у здравственој установи; обавезно психијатријско лечење на слободи; обавезно лечење наркомана; обавезно лечење алкохоличара; забрана вршења позива, делатности и дужности; забрана управљања моторним возилом; одузимање предмета; протеривање странца из земље; јавно објављивање пресуде; забрана приближавања и комуникације са оштећеним и забрана присуствовања одређеним спортским приредбама. Уколико је учиниоцу изречена казна, условна осуда, судска опомена или је учинилац ослобођен од казне могу да се изрекну мере: обавезно лечење наркомана, обавезно лечење алкохоличара, забрана вршења позива, делатности и дужности, забрана управљања моторним возилом, одузимање предмета и јавно објављивање пресуде. Протеривање странца из земље и забрана присуствовања одређеним спортским приредбама може се изрећи, ако је учиниоцу изречена казна или условна осуда. Као самосталне мере изричу се обавезно психијатријско лечење и чување у здравственој установи и обавезно психијатријско лечење на слободи неурачунљивом или учиниоцу кривичног дела чија је урачунљивост битно смањена (ако му је изречена казна или условна осуда), а уз њих се могу изрећи забрана вршења позива, делатности и дужности и забрана управљања моторним возилом.<sup>506</sup> Малолетницима за учињена кривична дела могу се изрећи васпитне мере (мере упозорења и усмеравања: судски укор и посебне обавезе; мере појачаног надзора: од стране родитеља, усвојиоца или стараоца, у другој породици, од стране органа старатељства, уз дневни боравак у одговарајућој установи за васпитавање и образовање малолетника и заводске мере: упућивање у васпитну установу, упућивање у

---

<sup>506</sup> Чл. 4, ст. 1, чл. 42 – 44, чл. 64, ст. 1, чл. 79 и чл. 80 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

васпитно-поправни дом, упућивање у посебну установу за лечење и оспособљавање), казна малолетничког затвора и мере безбедности, осим забране вршења позива, делатности или дужности.<sup>507</sup>

Прекршајним санкцијама (законом предвиђене државне, односно принудне мере репресивно-превентивног карактера) се учиниоцима прекршаја, ограничавају или ускраћују одређена права или слободе, на основу одлуке надлежног суда, односно овлашћеног органа, донесене у законито спроведеном поступку, а под условима предвиђеним прекршајним прописима.<sup>508</sup> Казна (затвор до шездесет дана, новчана казна и рад у јавном интересу), казнени поени, опомена, заштитне (одузимање предмета, забрана вршења одређених делатности, забрана правном лицу да врши одређене делатности, забрана одговорном лицу да врши одређене послове, забрана управљања моторним возилом, обавезно лечење зависника од алкохола и психоактивних супстанци, обавезно психијатријско лечење, забрана приступа оштећеном, објектима или месту извршења прекршаја, забрана присуствовања одређеним спортским приредбама, јавно објављивање пресуде, удаљење странца са територије Републике Србије и одузимање животиња и забрана држања животиња) и васпитне мере малолетницима (мере упозорења и усмеравања - укор и посебне обавезе и мере појачаног надзора) су санкције које се изричу за прекршај у циљу остваривања друштвеног прекора учиниоцу и утицаја на њега и на сва остала лица да убудуће не чине прекршаје.<sup>509</sup>

За утврђивање легитимности прописивања осуђиваности као сметње посебно је значајна пракса Европског суда за људска права, који је у предмету *Тлименос (Thlimmenos v. Greece)* утврдио да је прекршен члан 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, а у вези са чланом 9. Европски суд за људска права у пресуди *Тлименос* разматрао је притужбу подносиоца представке да у примени релевантних прописа у вези са приступом професији овлашћени

---

<sup>507</sup> Чл. 9, ст. 1 и чл. 11, ст. 1 Закона о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005.

<sup>508</sup> Љ. Митровић (2012), 29.

<sup>509</sup> Чл. 32, чл. 33, ст. 1 и 2, чл. 52, ст. 1 и чл. 74, ст. 1 Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.

рачуновођа, није направљена разлика између лица која су осуђена за кривична дела почињена искључиво због њихових верских уверења и лица која су била осуђена због других кривичних дела. Подносилац представке је суштински захтевао примену принципа позитивне дискриминације у односу на друга лица осуђена за тешка кривична дела, јер је био осуђен због вршења гарантоване слободе вероисповести.<sup>510</sup> Европски суд за људска права истакао је да државе - уговорнице у начелу имају легитимни интерес да неке од починилаца кривичних дела искључе из професије овлашћеног рачуновође. Међутим за разлику од других осуда за тешка кривична дела, судска осуда због тога што је неко лице из верских или филозофских разлога одбило да обуче униформу, не може да подразумева непоштење нити моралну изопаченост која би, вероватно, подрила способност извршиоца кривичног дела да се бави том професијом. Искључење подносиоца представке из професије овлашћеног рачуновође није било израз тежње легитимном циљу, јер је држава пропустила да регулише изузетке од правила, којим се забрањује лицима осуђиваним за тешка кривична дела да се баве професијом овлашћеног рачуновође.<sup>511</sup>

---

<sup>510</sup> Предраг Јовановић, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 45 бр. 3/2011, 147.

<sup>511</sup> У предмету Тлименос (*Thlimmenos v. Greece*) грчки држављанин је тврдио да су повређени чланови 9 и 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, одбијањем власти да га именују у звање овлашћени рачуновођа из разлога што је био осуђен за кривично дело непослушности из верских уверења у смислу извршења наредбе да служи војни рок у униформи. Стални војни трибунал у Атини, 9. децембра 1983. године, осудио је подносиоца представке, иначе Јеховиног сведока, због одбијања да изврши наредбу и да обуче војну униформу у тренутку опште мобилизације на четири године затвора (после две године и једног данаведеног у затвору био је пуштен на условну слободу). Подносилац представке је 8. јуна 1988. године полагао јавни испит за именовање девет овлашћених рачуновођа, што је у Грчкој слободна професија и био другопласирани по резултатима међу 60 кандидата. Међутим, 8. фебруара 1989. године Извршни одбор грчког Института овлашћених рачуновођа одбио је да га именује за овлашћеног рачуновођу, позивајући се на претходну осуду за тешко кривично дело. Подносилац представке позивајући се на члан 14 Конвенције у вези са чланом 9, истицао је повезаност неименовања у звање овлашћеног рачуновође са изражавањем његових верских уверења. Подносилац представке је тврдио да искључење из професије овлашћеног рачуновође не треба да се односи на свако лице које је било осуђено за тешко кривично дело, већ да легитимност искључења треба да зависи од природе звања (професије) и од самог кривичног дела, укључујући и мотиве починиоца, време које је протекло откако је кривично дело извршено и понашање починиоца у том временском периоду. Аргументи Грчке односили су се на обавезу власти да примени правило којим се у то звање искључују сва лица која су претходно била осуђена за тешка кривична дела без испитивања разлога осуде, уз истицање да је подносилац представке починио кривично дело одбијањем да служи војни рок без оружја у време опште мобилизације, избегавајући веома важну обавезу према друштву и држави повезану са одбраном, безбедношћу и независношћу земље и да то нема никакве везе са његовим верским уверењима, јер је у питању обавеза која се

Прописивање осуђиваности као сметње за заснивање радног односа намеће потребу да се изврши анализа заштите података о личности. У области запошљавања прикупљање одговарајућих података повезано је са ризиком повреде приватности радника, њиховог достојанства и других права и основних слобода.<sup>512</sup> Употреба података о личности изван сврхе за коју су прикупљени у складу са законом, осим за потребе вођења кривичног поступка или заштите безбедности Републике Србије, забрањена је и кажњива, међутим свако има право да буде обавештен о прикупљеним подацима о својој личности, као и право на судску заштиту због њихове злоупотребе.<sup>513</sup> Садржај казнене евиденције састоји се од личних података о учиниоцу кривичног дела, о кривичном делу за које је осуђен, података о казни, условној осуди, судској опомени, ослобођењу од казне и опроштеној казни, као и о правним последицама осуде. Казнена евиденција садржи и податке о издржавању казне, касније измене већ унетих података, као и поништење евиденције о погрешној осуди. У циљу заштите података о личности, стриктно је лимитиран приступ информацијама из казнене евиденције.<sup>514</sup> У хрватском праву казнена евиденција садржи и попис правноснажно осуђених лица, између осталих и за кривична дела против деце, као што су полно злостављање и искоришћавање детета и трговина децом.<sup>515</sup>

---

односи на грке мушкарце, без изузетка по основу вероисповести или савести. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Thlimmenos v. Greece* од 6. априла 2000., представка бр. 34369/97.

<sup>512</sup> Љ. Ковачевић (2011), 61.

<sup>513</sup> Чл. 42 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>514</sup> У ранијем законодавству у чл. 94 Кривичног закона СФРЈ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 44/76, 36/77 било је предвиђено да подаци из казнене евиденције могу да се дају суду, јавном тужилаштву и органима унутрашњих послова, а у вези са кривичним поступком који се води против лица које је било раније осуђено, надлежним органима за извршење кривичних санкција, као и надлежним органима, који учествују у поступак давање амнестије, помиловања или брисање осуде. Подаци из казнене евиденције на образложени захтев могли су да буду уступљени и државним органима, организацијама удруженог рада и другим самоуправним организацијама, ако су још увек биле на снази одређене правне последице осуде или мере безбедности или ако је за то постојао оправдани законски заснован интерес. У случају брисане осуде подаци о тој осуди, нису могли да буду ником доступни, осим суду, јавном тужилаштву и органима унутрашњих послова, а везано за кривични поступак који се водио према лицу, чија је осуда брисана. Нико није имао право да од грађана захтева да поднесе доказе о својој осуђиваности или неосуђиваности, а на њихов захтев, могли су да им се дају подаци, само ако су им били потребни ради остварења њихових права у иностранству.

<sup>515</sup> Чл. 4 Закона о правним последицама осуде, казненој евиденцији и рехабилитацији, *Narodne novine*, бр. 143/12 и 105/15.

У праву Републике Србије грађанима се могу давати подаци о њиховој осуђиваности или неосуђиваности на њихов захтев, а ником се не могу дати подаци о брисаној осуди. Приступ подацима из казнене евиденције је ограничен и исти се могу дати само суду, јавном тужиоцу и полицији у вези са кривичним поступком који се води против лица које је раније било осуђено, органу за извршење кривичних санкција и органу који учествује у поступку давања амнестије, помиловања, рехабилитације или одлучивања о престанку правних последица осуде. Подаци из казнене евиденције могу се дати органима старатељства, кад је то потребно за вршење послова из њихове надлежности и другим државним органима који су надлежни за откривање и спречавање извршења кривичних дела у складу са посебним законима. Ако трају правне последице осуде или мере безбедности и ако постоји оправдани интерес заснован на закону, на образложен захтев, подаци из казнене евиденције могу се дати и државном органу, предузећу, другој организацији или предузетнику. Нико нема право да тражи од грађанина да подноси доказ о својој осуђиваности или неосуђиваности.<sup>516</sup> У хрватском праву је предвиђен изузетак од напред наведеног правила, у ситуацији када се ради о заснивању радног односа или поверавању послова чије обављање подразумева редовне контакте с децом, у ком случају послодавац може, уз сагласност лица за ког се подаци траже, да захтева издавање посебног уверења везано за осуђиваност за одређена кривична дела против деце.<sup>517</sup>

У Македонији подаци из казнене евиденције могу да се дају суду, јавном тужилаштву везано за кривични поступак који се води против раније осуђеног лица и надлежним органима који учествују у поступку давања амнестије и помиловања. На образложени захтев, подаци из казнене евиденције могу се дати и државним органима, правним или физичким лицима уколико и даље трају правне последице осуде или казне које чине садржину сметњи или ако за то постоји законски заснован правни интерес. У Македонији грађанима на њихов захтев могу да се дају подаци о

---

<sup>516</sup> Чл. 102 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>517</sup> Чл. 14, ст. 1 и 2 *Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji*, *Narodne novine*, бр. 143/12 и 105/15.



њиховој осуђиваности или неосуђиваности, само уколико су им потребни за остварење њихових права у иностранству.<sup>518</sup>

Послодавци у огласима и конкурсима за запослење не могу да захтевају од кандидата, да уз пријаву и доказе о испуњености услова доставе и уверење о неосуђиваности, већ могу уз образложен захтев ако постоји оправдани интерес, ове податке да захтевају од органа који води казнену евиденцију.<sup>519</sup>

Осуђиваност као сметња у одређеним ситуацијама по аутоматизму доводи до престанка радног односа или престанка вршења одређеног позива или занимања када има и неоткоњив карактер, јер осуђено лице након издржане, опроштене или застареле казне не може да их поврати, већ може поново да их стекне.<sup>520</sup> Осуђиваност има за последицу престанак заснованог радног односа (који престаје независно од воље запосленог и послодавца), ако запослени мора да буде одсутан са рада због издржавања казне затвора у трајању дужем од шест месеци<sup>521</sup> - даном ступања на издржавање казне, односно ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци - даном почетка примењивања те мере.<sup>522</sup> Радни однос запосленом, по сили закона, не престаје због осуде на казну затвора или изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, већ због одсуства са рада у трајању дуже од шест месеци. У тренутку престанка радног односа основ - одсуство са рада у трајању дуже од шест месеци не може се чињенично утврдити, већ се узима као правна претпоставка заснована на осуду на казну затвора или изречену меру безбедности, васпитну или заштитну меру за дужи период од шест

---

<sup>518</sup> Чл. 106, ст. 3, 4 и 6 Кривичног законика, *Службен весник на РМ*, бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14, 132/14, 160/14 и 199/14.

<sup>519</sup> Б. Шундерић (1983), 110.

<sup>520</sup> Ђорѓи Марјановиќ, *Правната положба на осуденикот по издржаната казна*, Правен факултет на Универзитетот „Кирил и Методиј“, Скопје 1973, 65.

<sup>521</sup> У Републици Српској било је предвиђено да уговор о раду престаје да важи уколико запослени буде осуђен на безусловну казну затвора или на меру безбедности, васпитну или заштитну меру у трајању дуже од три месеца, даном почетка извршења казне, односно мере, ако је због извршења морао да одсуствује с рада. Чл. 125, ст. 1 Закона о раду (пречишћен текст), *Службени гласник Републике Српске*, бр. 55/07. Новим Законом о раду Републике Српске прописано је да уговор о раду престаје да важи услед напред наведеног чињеничног стања, ако осуда запосленог траје дуже од шест месеци. Чл. 176, ст. 1, тач. 2 Закона о раду, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016.

<sup>522</sup> Чл. 176, ст. 1, тач. 3 и 4 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

месеци. У тренутку ступања на издржавање казне затвора или почетка примене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у складу са правним чињеницама на којима се заснива правноснажна судска пресуда, односно одлука надлежног органа о изрицању одређене мере, само се претпоставља да ће запослени бити одсутан са посла дуже од шест месеци. Околности које накнадно настану по престанку радног односа (амнестија, помиловање, условни отпуст, краћа примена мере) не утичу на реинтеграцију радног односа.<sup>523</sup> Марјановић сматра да је потребно онемогућити наступање престанка радног односа по сили закона због осуде на казну затвора или меру безбедности, васпитну или заштитну меру у трајању дужем од шест месеци, већ да би требало омогућити послодавцу осуђеног лица да о њој одлучује. Уколико би послодавац одлучио да осуђеном запосленом не да отказ радног односа због издржавања казне затвора или изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању дужем од шест месеци, за време трајања одсуства запосленом би мировала права и обавезе из радног односа, а након издржавања казне или окончања мере, запослени би се вратио на свом радном месту једноставним јављањем на дужност. Предложено решење је прилог институционализације постпеналне заштите, која би постала надлежност и одговорност послодавца. Одлука послодавца да осуђени запослени настави радни однос, могла би позитивно да утиче на целокупан процес његове ресоцијализације и избегавања будућег преступничког понашања услед појаве осећаја одговорности према послодавцу, па и према друштву. Марјановић сматра да предметна правна последица осуде не треба по сили закона да се примењује ни на државне и полицијске службенике и поред карактера њихове делатности, већ треба да се реализује кроз редовни поступак разрешења дужности и то само за она лица која су се стварно показала као недостојна за обављање ових послова.<sup>524</sup>

---

<sup>523</sup> П. Јовановић (2012), 336 и 337.

<sup>524</sup> Ћ. Марјановић (1973), 72 и 73.

### 1.2.1. Правне последице кривичне осуде

Прелазни режим у правном положају бившег осуђеника, који је извршио досуђене санкције оправдава се потребом да се олакша процес његове реинтеграције, јер његов пуноправни статус може да буде ограничен искључиво на законској основи. Самим тим, након издржане казне бивши осуђеник ужива сва права, осим она која су му законом ограничена на разумној и реалној основи због учињеног дела или издржане казне у областима где је то потребно због ресоцијализације и избегавања поврата. Осуђеник треба да се интегрише у друштву применом оправданих и искуствено потврђених мера предострожности уз постављање различитих правних ограничења (сметњи), која су по својој природи блиска са садржином кривичне осуде и која представљају допунске правне последице које се надовезују на кривичну осуду.<sup>525</sup>

Сматра се да су правне последице кривичне осуде ограничења права због осуђиваности за одређена кривична дела или због изрицања одређених казни некадашњем осуђенику након издржане, опроштене, односно застареле казне.<sup>526</sup> Марјановић сматра да се правне последице осуде (изузимајући оне које настају у управно – правном поступку) могу дефинисати као „облик правно организоване друштвене реакције на извршено кривично дело, која се састоји од губитка одређених права, а наступа аутоматски – по сили закона – приликом осуђиваности за одређена кривична дела или на одређеним казнама.“<sup>527</sup> Камбовски истиче да су правне последице осуде „правна ограничења прописана законом, која се састоје у губитак одређених права или забрани стицања одређених права и која настају по сили закона приликом осуде починиоца на казну затвора“.<sup>528</sup> Правне последице осуде наступају аутоматски по сили закона којим су прописане, као последица осуде за одређено кривично дело или одређену казну и трају одређено време по издржаној,

---

<sup>525</sup> Вlado Камбовски, *Казнено право*, Општ дел, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје 2006, 773 и 774.

<sup>526</sup> Драган Јовашевић, Борислав Петровић, „Радноправни статус осуђеног лица у кривичном праву“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 243.

<sup>527</sup> Ћ. Марјановић (1973), 14.

<sup>528</sup> В. Камбовски (2006), 777.

застарелој или опроштеној казни.<sup>529</sup> Правне последице осуде су цивилноправна ограничења, а не казненоправне санкције (јер их не изричу казнени судови), која наступају као нужна пропратна појава осуђујуће пресуде и представљају губитак или забрану стицања одређених права.<sup>530</sup> У теорији су присутни и ставови да у суштини, правне последице осуде представљају кривичне санкције. Наиме, кривичним санкцијама се одузима или ограничава одређено право лицу које је извршило кривично дело, као што се чини и правним последицама осуде (и поред тога што се на извршиоца примењују на различит начин у односу на казне и мере безбедности). Правне последице осуде на први поглед могу надаље да се разматрају и као казне и мере безбедности, међутим, суштина казне састоји се у томе да се с њом изриче друштвено – морална осуда, јавно неодобравање за учињено дело, за разлику од мера безбедности које су морално неутралне. Социјално – етичка обојеност правних последица осуде одређује њихов казнени карактер, с обзиром да су мере које се надовезују на јавну осуду и додатно је потенцирају, онемогућавајући још извесно време осуђеника да постане пуноправни грађанин.<sup>531</sup>

Правне последице осуде по својој правној природи представљају споредне казне, а у одређеним случајевима могу да се појаве и као тежи облик ограничења права у поређењу са казном (у условима незапослености престанак радног односа осуђено лице може да доживи као тежу казну од казне затвора у трајању од шест месеци). Правне последице осуде су апсолутне последице кривичног дела, односно казне затвора, које настају по сили закона (не изриче их суд, нису саставни део кривичне пресуде и нису обухваћени изреком казне).<sup>532</sup>

Правне последице осуде представљају дејство кривичне осуде и превентивно делују штитећи друштвене вредности, уз специјалну превенцију у односу на осуђено лице ради спречавања рецидивизма. Правна последица осуде није самостална

---

<sup>529</sup> Сретко Јанковић, „Правне последице кривичне осуде и рехабилитација“, *Правни живот* 9/2001, 359.

<sup>530</sup> Anita Kurtović Mišić, Marta Dragičević Prtenjača, Višnja Strinić, „Novosti kod instituta pomilovanja, pravnih posljedica osude, rehabilitacije i davanja podataka iz kaznene evidencije“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 19 br. 2/2012, 703.

<sup>531</sup> Ћ. Марјановић (1973), 18-20.

<sup>532</sup> В. Камбовски (2006), 777.

кривичноправна категорија, нити је превентивно – репресивна мера у правом смислу, већ негативно дејство осуде (ускрађује или ограничава одређена права осуђеног), које је изведено и зависно од казне, а које штити постојеће друштвене вредности и друштвене односе, јер је последица инкриминисаних делатности за које је осудом изречена казна. Самим тим, Кукавица истиче да је правна последица осуде „изведена“ и „несамостална“ превентивно – репресивна мера, односно негативно дејство осуде, које зависи од казне као самосталне репресивне мере.<sup>533</sup> Правне последице кривичне осуде претпостављају не само постојање кривичног дела и кривичне одговорности извршиоца, већ су условљене и постојањем правноснажне пресуде којом се извршилац кривичног дела проглашава кривим и којом му се изриче одговарајућа санкција.

Престанак, губитак или забрана стицања одређених права, могу да настану као правна последица (која може да буде предвиђена само законом и да наступи по сили закона којим је предвиђена) осуђиваности за одређена кривична дела или на одређене казне, осим у ситуацијама када је учиниоцу за кривично дело изречена новчана казна, односно условна осуда, ако не буде опозвана, судска опомена или када је учинилац ослобођен од казне.<sup>534</sup> Престанак вршења јавне функције, престанак радног односа или престанак вршења одређеног позива или занимања и губитак одређених дозвола или одобрења, која се дају одлуком државног органа или органа локалне самоуправе су правне последице осуде које се односе на престанак или губитак одређених права. Правне последице осуде које се састоје у забрани стицања одређених права су:

---

<sup>533</sup> Радмила Кукавица, *Правне последице кривичне осуде*, Докторска дисертација, Правни факултет, Београд 1965, 166. и 167.

<sup>534</sup> Правне последице осуде које се односе на престанак или губитак одређених права у праву Републике Српске су: престанак вршења одређених послова или функција у органима државне власти, државним органима, предузећима и у другим правним лицима; престанак радног односа или престанак вршења одређеног звања, позива или занимања; одузимање дозвола или одобрења која се издају одлуком државних органа или статуса који се признаје одлуком државних органа и одузимање одликовања. Правне последице осуде које се састоје у забрани стицања одређених права су: забрана вршења одређених послова или функција у органима државне власти, државним органима, предузећима и у другим правним лицима; забрана иступања у штампи, на радију, телевизији или јавним скуповима; забрана вршења издавачке делатности или забрана учествовања у оснивању удружења; забрана стицања одређеног позива или унапређења у служби и забрана стицања одређених дозвола или одобрења која се дају одлуком државних органа. Чл. 98 Кривичног закона Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06, 73/10, 1/12 и 67/13.

забрана стицања одређених јавних функција, одређеног звања, позива или занимања или унапређења у служби, чина војног старешине и забрана добијања одређених дозвола или одобрења која се дају одлуком државних органа или органа локалне самоуправе. Даном правноснажности пресуде наступају правне последице осуде, а уколико по ванредном правном леку пресуда буде измењена, наступање или даље трајање правних последица осуде усклађује се са новом одлуком. У време трајања правне последице осуде не урачунава се време проведено на издржавању казне.<sup>535</sup>

#### *1.2.1.1. Границе правних последица осуде*

Не негирајући право државе да прописује ограничења права бившим осуђеницима, поставља се питање у којој мери, под којим условима и ком осуђеном лицу да се ограниче права након издржане казне, ради избегавања да се у пракси појави ситуација, да споредно дејство казне буде теже од саме казне или још драстичније – да споредна дејства казне униште резултате покушаја ресоцијализације примењиваних за време извршења казне. Границе правних последица осуде одређују се дефинисањем њихове врсте, дејства, максималног временског трајања и услова под којима могу да буду прописане посебним законима.<sup>536</sup> Правне последице осуде које се састоје у забрани стицања одређених права, временски су ограничене на период најдуже до десет година.<sup>537</sup> У хрватском праву правне последице осуде престају најкасније десет година након издржане, опроштене или застареле казне затвора, плаћене новчане казне, извршења рада за опште добро, односно истеком

---

<sup>535</sup> Чл. 94 - 96 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>536</sup> Г. Марјановић (1973), 55 и 56.

<sup>537</sup> Чл. 96, ст. 3 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014, а идентичну одредбу садржи и чл. 117, ст. 3 Кривичног законика Црне Горе, *Сл. лист РЦГ*, бр. 70/03, 13/04, 47/06, *Сл. лист Црне Горе*, бр. 40/08, 25/10, 73/10, 32/11, 64/11, 40/13, 56/13 - испр. и 14/15, док у праву Републике Српске правне последице осуде које се састоје у забрани стицања одређених права трају најдуже пет година од дана издржане, опроштене или застареле казне, осим уколико за поједине правне последице није законом прописано краће трајање. Чл. 99, ст. 2 Кривичног закона Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06, 73/10, 1/12 и 67/13.

рока проверавања из условне осуде.<sup>538</sup> Устав Хрватске прописује да кривична осуда за тешка и посебно нечасна кривична дела може, у складу са законом, да има за последицу губитак стечених или забрану стицања неких права на обављање одређених послова, на одређено време, ако то захтева заштита правног поретка.<sup>539</sup>

У немачком праву правне последице осуде трају пет година од дана када је казна издржана, застарела или опроштена, а подразумевају не само губитак права на обављање јавне функције већ и губитак пасивног бирачког права услед осуде на казну затвора од најмање годину дана. Правне последице осуде и у немачком праву наступају даном правноснажности судске одлуке. Суд може да смањи трајање правних последица осуде, ако је протекло пола времена трајања забране и уколико се може очекивати да осуђено лице неће убудуће намерно чинити кривична дела.<sup>540</sup>

Правне последице осуде сагласно Кривичном законнику Републике Словеније не могу настати ако је извршиоцу била изречена новчана казна, условна осуда, судска опомена или му је казна опроштена. Правне последице осуде које се односе на губитак права су: престанак обављања јавних функција, овлашћења службеног лица и радног односа, а странци губе и право на боравак у Републици Словенији. Правне последице осуде које се односе на забрану стицања права су: забрана обављања јавних функција или овлашћења јавних службеника, забрана стицања одређеног занимања и заснивања радног односа, као и забрана стицања појединачних дозвола и одобрења која дају државни органи. На осуђено лице у Словенији могу да се примењују само оне правне последице осуде, које су биле прописане законом у време извршења кривичног дела. И у праву Словеније правне последице осуде наступају даном правноснажности пресуде, а последице које се односе на забрану стицања права могу да трају највише пет година од дана када је казна издржана, опроштена или застарела, осим ако за посебне правне последице пресуде није законом

---

<sup>538</sup> Чл. 2, ст. 3 Zakona o pravnim posljedicama osude, kazненој evidenciji i rehabilitaciji, *Narodne novine*, br. 143/12 i 105/15.

<sup>539</sup> Чл. 30 Ustava Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 05/14.

<sup>540</sup> Чл. 45, 45а и 45б, Кривичног закона Немачке (*Strafgesetzbuch*) од 15. маја 1871., верзија објављена 13. новембра 1998. године (BGBl. I S. 3322), са изменама од 23. априла 2014. год. (BGBl. I S. 410), <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stgb/gesamt.pdf>, 15. новембар 2015.

предвиђен крађи или дужи рок. Брисањем осуде престају и правне последице које она за собом повлачи.<sup>541</sup>

У праву Македоније правне последице осуде дефинисане су посебним законима, а Кривични законик једино одређује да могу да буду утврђене искључиво законом и да могу да наступе само када је починиоцу кривичног дела изречена казна затвора (када се надовезују на осуђиваност за одређена кривична дела).<sup>542</sup>

Правне последице осуде предвиђене су посебним законима. Примера ради, у домаћем праву предвиђено је да док трају правне последице осуде не могу вршити функције заступника, ликвидатора или чланова органа спортског удружења, лица која су осуђена за кривична дела против привреде, имовине и службене дужности, као и за кривична дела: тешко убиство; тешка крађа, разбојничка крађа, разбојништво, утаја, превара, неосновано коришћење кредита и друге погодности, изнуда, уцена и зеленаштво, као и за кривична дела прописана законом који се односи на спречавање насиља и недоличног понашања на спортским приредбама.<sup>543</sup>

Забрана стицања јавне функције и забрана заснивања радног односа, односно обављања позива или занимања који се односе на рад са малолетним лицима су правне последице осуде које трају 20 година (у време трајања правне последице осуде не урачунава се време проведено на издржавању казне затвора), а наступају даном правноснажности осуђујуће пресуде за учиниоца који је према малолетном лицу извршио кривична дела одређена Законом о посебним мерама за спречавање вршења кривичних дела против полне слободе према малолетним лицима. Циљ ових

---

<sup>541</sup> Чл. 78-80 Кривичног законика (Kazenski zakonik, *Uradni list RS*, št. 50/12 – uradno prečišćeno besedilo in 54/15).

<sup>542</sup> Чл. 101 Кривичног законика, *Службен весник на РМ*, бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14, 132/14, 160/14 и 199/14.

<sup>543</sup> Чл. 59, ст. 4 Закона о спорту, *Службени гласник РС*, бр. 24/2011 и 99/2011 - др. закони. И у праву Хрватске у чл. 13, ст. 1 и 2 Закона о спорту, *Narodne novine*, бр. 71/06, 150/08, 124/10, 124/11, 86/12, 94/13 и 85/15 предвиђене су правне последице за лице које је правноснажно осуђено на казну затвора у трајању од најмање шест месеци за неко од кривичних дела почињеног с намером, а није примењена условна осуда, да не може: учествовати у спортским утакмицама; организовати и водити спортска такмичења; обављати стручне послове у спорту; учествовати у раду скупштине или тела управљања спортског удружења или привредног друштва и бити заступник тог правног субјекта. Напред наведена сметња доводи и до престанка радног односа, раскида другог уговора на основу којег осуђено лице обавља послове или спортску делатност или разрешења дужности и функција у року од осам дана од сазнања за правноснажну пресуду.



правних последица осуде је да се учиниоци кривичних дела против полне слободе извршених према малолетним лицима, спрече да убудуће врше ова дела. Престанак вршења јавне функције и престанак радног односа, односно престанак вршења позива или занимања који се односе на рад са малолетним лицима су правне последице, које обавезно наступају услед осуде за кривична дела из Закона о посебним мерама за спречавање вршења кривичних дела против полне слободе према малолетним лицима.<sup>544</sup>

Ограничења права осуђеном лицу утичу на његов социјални положај (ограничење права на рад утиче да осуђено лице не може да остварује зараду и доприноси за себе, своју породицу и друштво) и на негативно понашање друштвене средине. Неспорна је оправданост изражавања неповерења према бившем осуђенику и прописивање ограничења права ради превенције поврата, међутим, с друге стране неоправдан је апсолутизам у дејству правних последица осуде (погађају сваког осуђеника за одређена кривична дела или на одређене казне), што надаље доводи до аутоматизму у њиховој примени. Систем правних последица осуде је незадовољавајући, јер апсолутизира нужност ових мера, остављајући по страни диверзитет људске природе, која захтева различит кривично – правни третман. У контексту индивидуализације, као начела прогреса кривичног права, правне последице осуде не изричу се у зависности од захтева генералне и специјалне превенције. Недостатак правних последица осуде је и у томе што се везују за казну или одређену групу кривичних дела. Наиме, правне последице осуде везују се за казну и у највећем броју случаја казну одређене тежине, а не за основ казне – учињено дело са свим његовим карактеристикама, као израз личности починиоца. Исто тако, неки посебни закони правне последице осуде везују апстрактно за одређену групу кривичних дела, без да се узиму у разматрање субјективне и објективне околности.<sup>545</sup>

---

<sup>544</sup> Чл. 2, 3 и 6 Закона о посебним мерама за спречавање вршења кривичних дела против полне слободе према малолетним лицима, *Службени гласник РС*, бр. 32/13.

<sup>545</sup> Ћ. Марјановић (1973), 38-43.

### 1.2.1.2. Рехабилитација, амнестија и помиловање

Осуђено лице након извршења казне враћа се у друштво и укључује у слободан друштвени живот суочавајући се са дејством правних последица осуде, које му онемогућавају обављање одређених послова, активно учешће у друштвеним процесима и ресоцијализацију, што надаље генерише социјалне и економске потешкоће. Осуђено лице ужива једнаке шансе у остваривању права на рад престанком правних последица осуде (рехабилитацијом, протеком времена, амнестијом и помиловањем), услед престанка постојања сметњи за заснивање радног односа.

Рехабилитацијом се остварује равнотежа интереса друштва и осуђеног лица.<sup>546</sup> Рехабилитацијом се брише осуда и престају све њене правне последице, на основу закона (законска рехабилитација) или по молби осуђеног лица на основу судске одлуке (судска рехабилитација), а осуђени се сматра неосуђиваним, без да се дира у права трећих лица која се заснивају на осуди. На основу закона рехабилитација настаје, ако не учини ново кривично дело: у року од годину дана од правноснажности пресуде, односно решења, лице које је оглашено кривим, а ослобођено од казне или коме је изречена судска опомена; у време проверавања и у року од годину дана по истеку рока проверавања, лице коме је изречена условна осуда; лице које је осуђено на новчану казну, казну рада у јавном интересу, одузимања возачке дозволе или казну затвора до шест месеци, у року од три године од дана кад је та казна извршена, застарела или опроштена; лице које је осуђено на казну затвора преко шест месеци до једне године, у року од пет година од дана кад је та казна извршена, застарела или опроштена, као и лице које је осуђено на казну затвора преко једне до три године у року од десет година од дана кад је та казна извршена, застарела или опроштена. Законска рехабилитација даје се искључиво неосуђиваним или лицима која су се по закону сматрала неосуђиваним, пре осуде на коју се односи рехабилитација. Уколико споредна казна није извршена или ако трају мере безбедности, не настаје законска

---

<sup>546</sup> Миодраг Симовић, Драган Јовашевић, „Појам, врсте и сврха казни у Републици Српској“, *Правне теме* 3/2014, 41.

рехабилитација. Лицу које је осуђено на казну затвора преко три до пет година, може се дати судска рехабилитација, ако у року од десет година од дана кад је та казна издржана, застарела или опроштена не учини ново кривично дело. Судска рехабилитација се даје уколико суд утврди да је осуђено лице својим владањем заслужио рехабилитацију и ако је према својим могућностима, накнадило штету проузроковану кривичним делом, при чему се узимају у обзир природа, значај дела и све друге околности које су од значаја за давање рехабилитације. Као и законска и судска рехабилитација се не може дати, уколико није извршена споредна казна или ако трају мере безбедности.

Лицу које је више пута осуђивано суд може дати рехабилитацију, само ако су испуњени услови за законску и судску рехабилитацију у погледу сваког кривичног дела за које је осуђено, уколико утврди да је осуђено лице својим владањем заслужио рехабилитацију и ако је, према својим могућностима, накнадило штету проузроковану кривичним делом. Суд и у овом случају поред природе и значаја дела, разматра и све друге околности од значаја за давање рехабилитације. Узимајући у обзир понашање осуђеног после осуде, да ли је накнадио штету проузроковану кривичним делом и вратио имовинску корист стечену извршењем кривичног дела, као и друге околности, суд може да одлучи да престане правна последица осуде (уколико није престала рехабилитацијом) која се односи на забрану стицања одређеног права, након истека периода од три године од дана издржане, застареле или опроштене казне.<sup>547</sup> Рехабилитација је средство којим се неутралише негативно дејство правне последице осуде и има само правни, а не и социјално – фактички ефекат, међутим значајно доприноси друштвеном прихватању осуђеног лица и његовој ресоцијализацији.<sup>548</sup>

У праву Велике Британије подаци из казнене евиденције третирају се као осетљиви лични подаци.<sup>549</sup> Заштиту против дискриминације осуђених лица

---

<sup>547</sup> Чл. 96, ст. 5 и чл. 97 - 101 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>548</sup> Р. Кукавица (1965), 295.

<sup>549</sup> Чл. 2, ст. 1.б. Закона о заштити података (Data Protection Act, 1998 с. 29), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/section/2>, 10. новембар 2015.

обезбеђује рехабилитација,<sup>550</sup> након које се лице третира као да није постојао упис у казненој евиденији, из чега надаље произилази да би било легитимно неизношење ових информација послодавцу. Међутим, у праву Велике Британије прописани су изузеци за професије код којих је присутан висок ниво поверења, поштења и интегритета и које су најчешће везане за медицинску и правну област и укључују лекаре, социјалне раднике, професоре, полицајце, запослене у институцијама за издржавање санкција, адвокате и судије. Кандидати и запослени у наведеним професијама треба истинито да одговоре на свако питање везано за раније осуде и послодавац легитимно може да узме у разматрање претходну осуду у процесу одлучивања о радно-правном статусу лица.<sup>551</sup>

У праву Македоније судска рехабилитација подразумева да након истека периода од три године од дана издржане, застареле или опроштене казне, суд може да донесе одлуку о престанку правних последица осуде које се односе на стицање одређених права. Одлуку о престанку правних последица осуде, суд може да донесе и након истека периода од две године од дана примене привремене забране: обављања одређене делатности правног лица; добијања дозволе, лиценце, концесије, овлашћења или другог права утврђеног посебним законом; учешћа у поступцима са јавним позивом; доделе уговора о јавној набавци и уговора о јавно – приватном партнерству; оснивања нових правних лица или коришћења субвенција и других повољних кредита. Судска рехабилитација у Македонији могућа је и након истека периода од три године од дана примене забране обављања професије, делатности или дужности, забране управљања моторним возилом и протеривања странца из земље. На захтев осуђеног у праву Македоније суд може да утврди брисање из казнене евиденције затворску осуду: изнад три године до пет година у року од пет година; изнад пет година до десет година у року од десет година; изнад десет година до 20

---

<sup>550</sup> Чл. 5 Закона о рехабилитацији осуђеника (Rehabilitation of Offenders Act, 1974 с. 53), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/53/section/5>, 10. новембар 2015.

<sup>551</sup> Hilary Haman, Sally Irvine, *Good people, good practice: a practical guide to managing personnel in the new primary care organisations*, Radcliffe Publishing, Abingdon 2001, 50 и 51.

година и од 40 година у року од 20 година од дана издржане, застареле или опрштене казне, ако у то време осуђени не изврши ново кривично дело.<sup>552</sup>

Рехабилитација у хрватском праву подразумева да извршилац кривичног дела који је правноснажно осуђен или ослобођен казне, има право након протеча законом одређеног времена да се сматра лицем које није починило кривично дело, а његова права и слободе се не могу разликовати од права и слободе лица која нису починила кривично дело.<sup>553</sup>

Изречена казна без судске одлуке, може се, опростити у целини или делимично помиловањем или амнестијом.<sup>554</sup> Без да се дира у права трећих лица која се заснивају на осуди, лицима која су обухваћена актом амнестије<sup>555</sup> даје се ослобођење од кривичног гоњења<sup>556</sup> или потпуно или делимично ослобођење од извршења казне, замењује се изречена казна блажом, даје се рехабилитација или се укидају поједине или све правне последице осуде. Забрана вршења позива, делатности и дужности, забрана управљања моторним возилом и протеривање странаца из земље су мере безбедности које се могу укинути амнестијом.<sup>557</sup> Институт амнестије делује на основу закона и њиме се ублажава крутост система кривичног права (амнестија делује јаче од Кривичног законика и судске пресуде којом је извршиоцу кривичног дела одређена кривична санкција), а постижу се и морални, кривичноправни и политички циљеви. Законодавна, извршна и судска власт требало би да се придржавају правила уставне владавине и врше своје функције у границама Устава и прописаних овлашћења. Међутим, Народна скупштина доношењем закона о амнестији директно утиче на вршење судске власти, тако што утицајем на донесену пресуду на посредан начин врши и судску власт (псеудо - судска или квази – судска

---

<sup>552</sup> Чл. 105 Кривичног законика, *Службен весник на РМ*, бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14, 132/14, 160/14 и 199/14.

<sup>553</sup> Чл. 18 Закона о правним последицама осуде, казненој евиденцији и рехабилитацији, *Narodne novine*, бр. 143/12 и 105/15.

<sup>554</sup> Чл. 145, ст. 5 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>555</sup> Решење о примени амнестије доноси суд, који је судио у првом степену. Чл. 6, ст. 1 Закона о амнестији, *Службени гласник РС*, бр. 107/12.

<sup>556</sup> Аболиција је апсолутна процесна препрека у предузимању било каквих активности у кривичном поступку против учиниоца дела обухваћених амнестијом. В. Камбовски (2006), 795.

<sup>557</sup> Чл. 109 и чл. 111 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

функција).<sup>558</sup> Амнестија је институт преплитања надлежности највиших органа власти, јер потпуна одвојеност органа није практично могућа у оквиру система поделе власти.<sup>559</sup> Амнестија је неопозива, њено дејство не зависи од воље лица на које се односи и обухвата само извршена, а не и будућа дела.<sup>560</sup> Код трајнијих кривичних дела датом амнестијом обухвата се само оно противправно стање створено извршењем кривичног дела које је трајало до ступања на снагу закона о амнестији, тако да амнестирано лице, уколико остварује обележја истог кривичног дела и после тог момента чини ново кривично дело које није обухваћено амнестијом.

Помиловање<sup>561</sup> је институт који није ограничен материјално-правним условима,<sup>562</sup> већ акт милости којим се поименично одређеном лицу даје ослобођење од кривичног гоњења или потпуно или делимично ослобођење од извршења казне, замењује се изречена казна блажом казном или условном осудом, даје се рехабилитација, одређује краће трајање одређене правне последице осуде или се укидају поједине или све правне последице осуде (без задирања у права трећих лица која се заснивају на осуди). Мере безбедности: забрана вршења позива, делатности и дужности, забрана управљања моторним возилом и протеривање странца из земље, путем помиловања се могу укинути или се може одредити њихово краће трајање.<sup>563</sup> Акт помиловања не може да се односи на ослобађање од гоњења неког лица уопштено за било која неопредељена дела или за будућа дела, јер би се у том случају прекорачила уставна овлашћења и конкретном лицу признао апсолутни имунитет. Акт помиловања треба да буде образложен и рационално утемељен, јер исти није инструмент политичке моћи и самовоље, већ инструмент правде.<sup>564</sup> Арбитрерност или злоупотреба приликом доношења или одбијања акта о помиловању не

---

<sup>558</sup> Дејан Решетар, „Помиловање и амнестија“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 48 бр. 1/2014, 437 и 438.

<sup>559</sup> Nicholas William Barber, „Prelude to the separation of powers“, *Cambridge Law Journal* Vol. 60 Iss. 1/2001, 60.

<sup>560</sup> В. Камбовски (2006), 796.

<sup>561</sup> Председник Републике Србије даје помиловање за кривична дела прописана законима Републике Србије. Чл. 1 Закона о помиловању, *Службени гласник РС*, бр. 49/95, 50/95 – исправка.

<sup>562</sup> Зоран Стојановић, *Кривично право*, Општи део, Правна књига, Београд 2012, 331.

<sup>563</sup> Чл. 110 и 111 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>564</sup> В. Камбовски (2006), 796 и 797.

подразумевају кривичну, већ само политичку и парламентарну одговорност и контролу.<sup>565</sup> Разлика између помиловања и рехабилитације између осталог, састоји се у томе што помиловање није право лица на које се односи, већ само изражавање благонаклоности према њему, док рехабилитација може да буде право (законска рехабилитација).<sup>566</sup>

Посебан аспект разматрања осуђиваности као сметње је отклањање радноправних последица неосноване осуде. Лицу коме је престао радни однос због неосноване осуде, обезбеђује се реституција права у области социјалног осигурања и признаје радни стаж као да је било на раду (у радни стаж се урачунава и време незапослености до које је дошло због неосноване осуде, а која није настала кривицом тог лица). За раније засновани радни однос релевантна је околност да је изостављена могућност реституције радноправног статуса, јер је престанак радног односа због неосноване осуде иреверзибилног карактера.<sup>567</sup> За потенцијално запослење од значаја је поништење уписа неосноване осуде из казнене евиденције и забрана давања података о поништеном упису.<sup>568</sup>

### **1.2.2. Забрана вршења позива, делатности и дужности као сметња**

Ступањем на рад запослени има право и дужност да савесно обавља поверене послове и радне задатке, континуирано усавршавајући своја знања, способности и радне вештине уз поштовање правних и техничких правила којима се регулише начин вршења одређених делатности. У општем интересу је да се све делатности у друштву врше у складу са прописима. Међутим, у пракси се дешава да се предузимају радње које су противне прописима или се не предузимају одређене радње и поред тога што су прописане законом као обавеза. У наведеним случајевима

---

<sup>565</sup> З. Стојановић (2012), 332.

<sup>566</sup> Ѓ. Марјановић (1973), 183.

<sup>567</sup> Саша Кнежевић, „Успостављање права из радног односа и социјалног осигурања лицима неосновано осуђеним или неосновано лишеним слободе“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 177-179.

<sup>568</sup> Чл. 586 Законика о кривичном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 72/11, 101/11, 121/12, 32/13, 45/13 и 55/14.

реч је о кршењу норми којима се уређује процес рада и понашања. У зависности од тога да ли радња запосленог има елементе дисциплинског дела, прекршаја или кривичног дела и да ли је њеним предузимањем проузрокована штета, због кршења прописа на раду и у вези са радом, лице подлеже дисциплинској, материјалној, прекршајној и кривичној одговорности.

Правноснажном судском одлуком запосленом се може забранити вршење одређених послова, применом казни и мера безбедности у кривичном поступку или заштитних мера у поступку утврђивања одговорности за привредне преступе.<sup>569</sup> Учиниоцу кривичног дела суд може забранити вршење одређеног позива, одређене делатности или свих или неких дужности везаних за располагање, коришћење, управљање или руковање туђом имовином или за чување те имовине, ако се оправдано може сматрати да би његово даље вршење такве делатности било опасно. Предметна мера не може да траје краће од једне нити дуже од десет година,<sup>570</sup> рачунајући од дана правноснажности одлуке, с тим да се време проведено у затвору, односно у здравственој установи у којој је извршена мера безбедности не урачунава у време трајања ове мере.<sup>571</sup> За време трајања забране вршења позива, делатности и дужности иста представља сметњу за заснивање радног односа за обављање конкретних послова, односно не представља општу сметњу за заснивање радног односа генерално.<sup>572</sup> Самим тим, правноснажна судска пресуда о забрани вршења одређеног занимања је сметња која има релативан карактер, јер не ускраћује и ограничава право радника да уопште ступи на рад, већ само да буде запослен или

---

<sup>569</sup> З. Ивошевић (2013), 245.

<sup>570</sup> У ранијем домаћем законодавству било је предвиђено да је извршиоцу кривичног дела, суд могао забранити за период од једне до десет година, рачунајући од дана правноснажности одлуке (с тим да се није рачунало време проведено у затвору или у здравственој установи за чување и лечење), обављање одређене професије, самостале делатности, на свим или на неким дужностима везано за располагање, коришћење и управљање или руковање друштвеном имовином или њено чување, ако је извршилац злоупотребио свој положај, обављање делатности или дужности ради извршења кривичног дела или ако је могло оправдано да се сматра да би било опасно његово даље вршење те делатности. Суд је могао да опозове условну осуду ако извршилац прекрши забрану обављања професије, делатности или дужности. Чл. 66 Кривичног закона СФРЈ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 44/1976.

<sup>571</sup> Драган Јовашевић, „Улога мера безбедности у сузбијању криминалитета“, *Зборник Института за криминологију и социолошку истраживања* 1-2/2010, 61.

<sup>572</sup> А. Балтић (1961), 129.



распоређен на оне послове који су му судском пресудом забрањени и то само за време док траје изречена забрана.<sup>573</sup>

Након истека периода од три године од дана примене мере безбедности забране вршења позива, делатности или дужности, суд може одлучити да исте престану, узимајући у обзир понашање осуђеног после осуде (да ли је накнадио штету проузроковану кривичним делом, односно вратио имовинску корист стечену извршењем кривичног дела) и друге околности које указују на оправданост престанка.<sup>574</sup> Као посебна врста кривичне санкције ова мера изриче се од стране суда, лицима која су извршењем кривичног дела злоупотребила вршење свог позива, делатности или дужности.<sup>575</sup> Суштина ове санкције, састоји се у томе да се учиниоцу кривичног дела забрањује да одређено време врши одређену делатност, или неку од дужности, које су везане за располагање, коришћење или управљање имовине послодавца. Мера безбедности забране вршења позива, делатности или дужности је факултативног и суплементарног карактера (не изриче се самостално, већ увек уз другу кривичну санкцију).<sup>576</sup> Неурачунљивом учиниоцу забрана вршења позива, делатности и дужности може се изрећи уз обавезно психијатријско лечење и чување у здравственој установи и обавезно психијатријско лечење на слободи, а урачуљивом учиниоцу ако је изречена казна, условна осуда, судска опомена или је учинилац ослобођен од казне. Радни однос престаје по сили закона извршењем мере безбедности забране вршења делатности, позива или дужности, јер изречена мера траје дуже од шест месеци, за који период је запослени одсутан са рада.<sup>577</sup> У својој одлуци суд прецизно одређује позив, делатност или дужност на који се забрана односи, а у пракси најчешће се изриче учиниоцима кривичних дела против привреде,

---

<sup>573</sup> Теофило Поповић, Александар Николић, *Рад и радни односи*, Савремена администрација, Београд 1967, 6.

<sup>574</sup> Чл. 90 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>575</sup> Сагласно чл. 35 Кривичног законика, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 13/1951 забрана обављања одређених послова изрицала се када је долазило до злоупотребе занимања за извршење кривичног дела или је било опасно даље вршење конкретног занимања и то само при осуди на строги затвор на не мање од три године. Предметна забрана рачунала се од дана када је главна казна била издржана, застарела или опрштена и могла је да буде трајна или временска (не мања од три месеца, ни већа од пет година).

<sup>576</sup> Љ. Митровић (2012), 202.

<sup>577</sup> Б. Лубарда (2012), 302.

имовине, службене дужности, злоупотребе и проневере. Суд изриче меру безбедности, као превентивну санкцију, да би спречио поновно вршење кривичних дела од стране лица која су већ злоупотребила занимање ради вршења кривичних дела. Приликом изрицања ове мере, треба се узети у разматрање њена криминално – политичка оправданост у спречавању поврата, а треба да се имају у виду и њене радноправне последице и ограничење права на рад. Мера безбедности забрана вршења позива, делатности или дужности задире у уставом зајамчена права на рад и слободу рада, јер запосленом лицу онемогућава да и даље обавља послове ради чијег вршења је и засновало радни однос и захтева његово распоређивање на друге послове.<sup>578</sup> Радно законодавство предвиђа да по сили закона, запосленом престаје радни однос даном достављања правноснажне одлуке, независно од његове и воље послодавца, ако му је по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова.<sup>579</sup> Престанак радног односа у случају забране обављања одређених послова се изричито законски не везује за изрицање забране која траје дуже од шест месеци, као што је то случај при изрицању казне затвора, мере безбедности, васпитне и заштитне мере.<sup>580</sup> Казна забрана обављања одређеног занимања може да се јави и на страни запосленог и на страни послодавца, јер се изриче када је учинилац злоупотребио занимање ради извршења кривичног дела или ако је његово даље бављење тим занимањем опасно.

Лимитирајући ефекат ова мера има и на незапослена лица, јер им онемогућава да заснују радни однос ради вршења послова за чије обављање поседују стручне и друге радне способности, односно спречава их да се користе знањима која су стекла у образовном и радном процесу, ограничавајући постигнућа остварена коришћем права на образовање. Имајући у виду, да суд меру безбедности забране вршења позива, делатности или дужности изриче само ако је утврдио да постоји опасност да ће учинилац понављати кривична дела због посебног стања личности или других услова

---

<sup>578</sup> Б. Шундерић (1983), 107 и 108.

<sup>579</sup> Чл. 176, ст. 1, тач. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>580</sup> Б. Лубарда (2012), 729.

и да предметна сметња изазива личне, социјалне и друштвене последице, закључује се да треба да се изриче као крајње заштитно средство. Послодавац уз образложен захтев, од органа који води казнену евиденцију, утврђује да ли је кандидату изречена мера безбедности забране вршења позива, делатности или дужности, односно да ли је осуђен за одређено кривично дело, односно на казну затвора до одређене висине, ако постоји оправдани интерес.<sup>581</sup>

Привремена забрана да врши одређену привредну или другу делатност за коју се издаје дозвола надлежног органа или која се уписује у одговарајући регистар, ако прописом којим се одређује прекршај нису посебно предвиђени услови, изриче се учиниоцу прекршаја који злоупотреби делатност за извршење прекршаја или ако се оправдано може очекивати да би даље вршење те делатности било опасно по живот или здравље људи или друге законом заштићене интересе. Заштитна мера забрана вршења одређених делатности може да се изрекне у трајању од шест месеци до три године, рачунајући од дана извршности пресуде, с тим да се време проведено на издржавању казне затвора не урачунава у трајање изречене мере. Одговорном лицу које злоупотреби дужност ради извршења прекршаја (ако другачије није одређено прописом којим се одређује прекршај) може се изрећи забрана обављања послова које је вршило у време извршења прекршаја или руководеће дужности у привредном или финансијском пословању или одређене врсте послова, или све или неке дужности везане за располагање, коришћење, управљање или руковање повереном имовином. Забрана одговорном лицу да врши одређене послове може да се изрекне у трајању од шест месеци до три године, рачунајући од дана извршности пресуде. У трајању забране одговорном лицу да врши одређене послове, не урачунава се време проведено на издржавању казне затвора.<sup>582</sup>

Исто тако, одговорном лицу може да се забрани вршење одређених дужности које је вршило у време извршења привредног преступа, руководеће дужности у погледу привредног или финансијског пословања, одређене врсте послова или свих или неких дужности везаних за располагање, коришћење, управљање или руковање

---

<sup>581</sup> Б. Шундерић (1983), 109 и 110.

<sup>582</sup> Чл. 55 и 57 Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.

друштвеним средствима или чување тих средстава, ако је злоупотребило вршење дужности ради извршења привредног преступа или ако се оправдано може сматрати да би његово даље вршење такве дужности било опасно. Мера забрана вршења дужности одговорном лицу се може изрећи за време од шест месеци до десет година, рачунајући од дана правноснажности пресуде. Посебним законом<sup>583</sup> се може прописати да осуда одговорног лица за одређени привредни преступ и на одређену казну (не и на условну осуду), повлачи као правну последицу забрану обављања одређене дужности. Правна последица осуде не може да траје дужи од три године од дана правноснажности пресуде, с тим да након истека периода од годину дана од дана извршене или застареле казне, суд може, на молбу осуђеног одговорног лица, да одреди престанак правне последице осуде, уколико утврди да је својим понашањем осуђено одговорно лице то заслужио. Престанак заштитне мере забране вршења одређене дужности на молбу осуђеног одговорног лица, суд може одредити по истеку једне године, односно по истеку две године (уколико је заштитна мера изречена у трајању дужи од пет година) од дана извршене или застареле казне.<sup>584</sup>

Забрана вршења позива, делатности и дужности као сметња доводи до престанка радног односа, само уколико послодавац запосленом не може да обезбеди обављање других послова и то у моменту достављања правноснажне одлуке. Уколико код послодавца постоје послови који би запослени могао да обавља, послодавац је у обавези да запосленом понуди обављање истих (посебно што закон не инсистира на пословима одговарајуће стручне спреме, па запосленом могу да буду понуђени и послови за које је неопходан нижи степен стручне спреме). За време трајања забране, запослени обавља поверене послове без наступања престанка радног односа због присутне сметње забране обављања позива, делатности и дужности, а након окончања мере враћа се на раније радно место. Уколико запослени коме је изречена

---

<sup>583</sup> Заштитна мера забрана вршења одређене дужности у трајању до десет година, може се изрећи одговорном лицу за привредни преступ везано за управљање отпадом (због обављања послова без плана управљања отпадом, недостатка дозволе за третман и одлагање отпада, складиштење отпада на местима која нису технички опремљена за привремено чување отпада итд.). Чл. 89, ст. 1 Закона о управљању отпадом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 88/2010.

<sup>584</sup> Чл. 35, чл. 36, чл. 36а и чл. 43 Закона о привредним преступима, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 4/77, 36/77 - испр., 14/85, 10/86 (пречишћен текст), 74/87, 57/89 и 3/90 и *Сл. лист СРЈ*, бр. 27/92, 16/93, 31/93, 41/93, 50/93, 24/94, 28/96 и 64/2001 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 - др. закон.

забрана вршења послова за које је засновао радни однос, одбије да обавља друге обезбеђене послове, долази до престанка радног односа.<sup>585</sup> С обзиром, да је у питању окончање радног односа по сили закона, евентуалним доношењем решења о престанку радног односа не утиче се на померање дана престанка, већ се само констатује да је наступио основ (забрана обављања одређених послова) и услов (да се запосленом не може обезбедити обављање других послова).<sup>586</sup>

Непоштовање предметне сметње, омогућавањем лицу да врши одређене позиве, функције, дужности, послове или делатности и поред сазнања да је вршење истих том лицу забрањено правноснажном одлуком, којом му је изречена одговарајућа мера безбедности или заштитна мера или је таква забрана наступила као правна последица осуде, класификовано је као кривично дело против правосуђа за које је запређена новчана или казна затвора до две године.<sup>587</sup>

Заштитнички модел малолетничког кривичног права у први план ставља личност малолетника, његово стање, потребе, интерес ресоцијализације, међутим комбинује и модел ресторативне правде уз афирмацију интереса жртве и друштвене заједнице.<sup>588</sup> Малолетничке кривичне санкције су законом прописане мере, које суд изриче малолетном учиниоцу кривичног дела, а којима се за одређено време одузимају или ограничавају одређена права или слободе у циљу заштите друштва од криминалитета. Примена казне је изузетна и условљена одређеним степеном душевног развоја малолетника и тежином извршеног дела.<sup>589</sup> Малолетнички затвор<sup>590</sup> и изречене васпитне мере малолетним лицима не повлаче правне последице које се

---

<sup>585</sup> З. Ивошевић (2013), 246.

<sup>586</sup> П. Јовановић (2012), 335 и 336.

<sup>587</sup> Чл. 341 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>588</sup> Љиљана Радуловић, „Ново малолетничко кривично законодавство Републике Србије – криминалнополитички аспект“ у: Светислав Табороши (прир.), *Зборник Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ: Прилози пројекту 2007*, Центар за публикације Правног факултета Универзитета у Београду, Београд 2008, 254.

<sup>589</sup> Марина Симовић - Нишевић, *Васпитне мјере као средство у сузбијању криминалитета малолетника*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2012, 103.

<sup>590</sup> Малолетнички затвор примарно има едукативну и третманску функцију и изриче се као крајње средство, у случајевима када се васпитним мерама не може утицати на личност малолетника. Мирослав Вукомановић, Ивица Млађовић, „Малолетнички затвор у кривичном законодавству Републике Србије“, *НБП - Журнал за криминалистику и право* 1/2013, 60.

састоје у забрани стицања одређених јавних функција, звања, позива или занимања или унапређења у служби, чина војног старешине, односно забрани добијања одређених дозвола или одобрења које се дају одлуком државних органа или органа локалне самоуправе. Међутим, лице према коме се извршава заводска васпитна мера, као и лице које издржава казну малолетничког затвора не може за то време да врши изборне функције у државним, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, органима управљања, пословодним или другим органима у предузећима или другим организацијама које послују државном имовином, односно организацијама којима је законом поверено вршење одређених јавних овлашћења.<sup>591</sup> Изрицање васпитне мере утиче на засновани радни однос малолетног лица, тако што исти мирује, уколико траје до шест месеци, односно долази до престанка радног односа, уколико мера траје дуже од шест месеци.<sup>592</sup>

### 1.2.3. Забрана управљања моторним возилом

Саобраћајна деликвенција обухвата кривична дела и прекршаје у саобраћају и огледа се у недостатку намере извршиоца да својим понашањем проузрокује последицу.<sup>593</sup> Заштитни објект ових дела је безбедност лица и имовине у јавном саобраћају.<sup>594</sup> У кривичном праву разликује се казна одузимања возачке дозволе од мере безбедности забране управљања моторним возилом. Учиниоцу кривичног дела у вези са чијим извршењем или припремањем је коришћено моторно возило, може се изрећи казна одузимања возачке дозволе за период који не може бити краћи од једне нити дужи од три године, рачунајући од дана правноснажности одлуке, с тим да се не урачунава време проведено у затвору.

---

<sup>591</sup> Чл. 36 Закона о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005.

<sup>592</sup> Б. Лубарда (2012), 730.

<sup>593</sup> Слободанка Константиновић Вилић, Весна Николић Ристановић, Миомира Костић, *Криминологија*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Центар за публикације, пето измењено и допуњено издање, Ниш 2012, 183.

<sup>594</sup> Franjo Vačić, Zvonimir Šeparović, *Krivično pravo*, Posebni dio, Pravni fakultet-Centar za stručno usavršavanje i suradnju s udruženim radom, Zagreb 1982, 224.

### *1.2.3.1. Одузимање возачке дозволе*

Казна одузимања возачке дозволе може се изрећи као главна казна за кривична дела за која је прописана казна затвора до две године или новчана казна и као споредна казна уз казну затвора или уз новчану казну, међутим не може да се изрекне заједно са мером безбедности забране управљања моторним возилом.<sup>595</sup> Изрицање казне одузимања возачке дозволе најчешће се везује за кривична дела против безбедности јавног саобраћаја.<sup>596</sup> До одузимања возачке дозволе долази услед супротног поступања од обавезе возача да возилом у саобраћају управља савесно и на прописани начин: уколико има 18 или више (9 или више уколико има пробну возачку дозволу) казних поена због учињених прекршаја; правноснажном пресудом је осуђен за кривично дело против безбедности јавног саобраћаја, које за последицу има смрт лица; више од једном у року од пет година правноснажно је осуђен за кривично дело против безбедности јавног саобраћаја, које за последицу има тешке телесне повреде другог лица и више од једном у року од три године правноснажно је осуђен за кривично дело против безбедности јавног саобраћаја, које за последицу има телесне повреде другог лица или имовинску штету.<sup>597</sup>

### *1.2.3.2. Забрана управљања моторним возилом као мера безбедности и заштитна мера*

Забрана управљања моторним возилом као мера безбедности значајна је због спречавања учиниоца, да управља моторним возилом одређене врсте и категорије и

---

<sup>595</sup> Чл. 53 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>596</sup> Јелена Јовичић, „Рад у јавном интересу и одузимање возачке дозволе нове казне у Кривичном законик у Републике Србије“ у: Светислав Табороши (прир.), *Зборник Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ: Прилози пројекту 2007*, Центар за публикације Правног факултета Универзитета у Београду, Београд 2008, 284.

<sup>597</sup> Чл. 197, ст. 1 Закона о безбедности саобраћаја на путевима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - одлука УС и 55/2014.

да тако убудуће врши кривична дела против безбедности јавног саобраћаја.<sup>598</sup> Забрану управљања моторним возилом суд може изрећи учиниоцу кривичног дела<sup>599</sup> којим се угрожава јавни саобраћај, ако утврди да тежина учињеног дела, околности под којима је дело учињено или раније кршење саобраћајних прописа од стране учиниоца, показују да је опасно да он управља моторним возилом одређене врсте или категорије. Трајање предметне мере не може да буде краће од три месеца нити дуже од пет година, рачунајући од дана правноснажности одлуке, с тим да се не урачунава време проведено у затвору, односно у установи у којој се извршава мера безбедности или васпитна мера.<sup>600</sup> Мера безбедности забрана управљања моторним возилом може се изрећи уз обавезно психијатријско лечење и чување у здравственој установи и обавезно психијатријско лечење на слободи неурачунљивом учиниоцу, а може се изрећи и ако је учиниоцу изречена казна, условна осуда, судска опомена или је учинилац ослобођен од казне. Након истека периода од три године од дана примењивања, суд може одлучити да престане забрана управљања моторним возилом, узимајући у обзир понашање осуђеног после осуде, да ли је накнадио штету проузроковану кривичним делом, вратио имовинску корист стечену извршењем кривичног дела и друге околности које указују на оправданост окончања ове мере.<sup>601</sup> Тежина учињеног дела, околности под којима је извршено и које показују да је лице опасно да настави са управљањем моторног возила одређене врсте, као и раније кршење саобраћајних прописа, доводе до кумулације мере безбедности забране управљања моторним возилом и забране обављања одређених послова. Возач професионалац, коме се одузима возачка дозвола одређене врсте или категорије теже

---

<sup>598</sup> Иван Милић, „Поједини проблеми приликом изрицања и извршења мере безбедности забране управљања моторним возилом“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 47 бр. 3/2013, 456.

<sup>599</sup> У Републици Српској малолетнику и млађем пунолетном лицу учиниоцу кривичног дела против безбедности саобраћаја, суд може изрећи меру безбедности забране управљања моторним возилом (не краће од три месеца ни дуже од три године од дана правноснажности одлуке) одређене врсте или категорије, када постоји опасност да ће управљајући моторним возилом поново учинити такво кривично дело. Чл. 66 Закона о заштити и поступању са дјецом и малолетницима у кривичном поступку, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 13/10 и чл. 61, ст. 1-3 Кривичног закона Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06, 73/10, 1/12 и 67/13.

<sup>600</sup> Д. Јовашевић (2010), 62.

<sup>601</sup> Чл. 80, ст. 1-4 и чл. 90 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.



је повређен предметном мером, јер за њега иста подразумева забрану вршења позива. Примера ради, дозволу за управљање трамвајем не може да стекне лице коме је одлуком надлежног органа изречена мера забрана управљања моторним возилом. Исто тако, возач трамваја коме је изречена заштитна или мера безбедности забрана управљања моторним возилом, у време док та мера траје не сме да управља трамвајем.<sup>602</sup>

Забрана управљања моторним возилом као заштитна мера за учињени прекршај (може се изрећи у трајању од 30 дана до једне године, а време проведено на издржавању казне затвора не урачунава се у трајање мере), подразумева да се учиниоцу привремено забрани управљање моторним возилом одређене врсте или категорије, када постоји опасност да ће поново учинити прекршај или зато што његово раније кршење релевантних прописа показује да је опасно да управља моторним возилом одређене врсте или категорије.<sup>603</sup>

Заштитну меру, односно меру безбедности забране управљања моторним возилом извршава територијално надлежна организациона јединица Министарства унутрашњих послова која води возача у евиденцији, односно на чијем подручју има пребивалиште возач који није уписан у регистар возача, а лицу које има страну возачку дозволу, територијално надлежна организациона јединица на чијем је подручју седиште органа, односно суда који је меру изрекао.

До отклањање сметње за обављање послова возача долази поновним издавањем возачке дозволе лицу, коме је одузета из разлога што није савесно и на прописан начин управљало возилом у саобраћају. Поновно издавање возачке дозволе врши се на захтев лица коме је одузета, након што се на посебном здравственом прегледу утврди да је способан да вози одређене категорије моторних возила, односно скупова возила, присуствује обавезном семинару и положи испит из безбедности саобраћаја. Услови за поновно издавање возачке дозволе су и: плаћање изречене новчане казне за прекршаје због којих су возачу изречени казни поени, односно за кривична дела због којих му је одузета возачка дозвола; издржана изречена казна затвора за

---

<sup>602</sup> Чл. 205, ст. 2 и ст. 8 Закона о безбедности саобраћаја на путевима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - одлука УС и 55/2014.

<sup>603</sup> Чл. 58 Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.

наведене прекршаје, односно кривична дела и извршене све изречене мере забране управљања моторним возилом.<sup>604</sup>

#### 1.2.4. Удаљење и протеривање странца са територије пријема

Државе имају право да регулишу миграционе политике у циљу заштите права својих грађана,<sup>605</sup> а с друге стране, странци уживају људска права, међу којих је и право на рад. Сагласно домаћем позитивном праву страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним прописима,<sup>606</sup> ако испуњава опште и посебне услове, поседује одобрење за привремени боравак без обзира на временско трајање боравка или стално настањење и дозволу за рад (осим уколико за поједине категорије није другачије одређено)<sup>607</sup> и ако му није изречена заштитна мера удаљења или мера безбедности протеривања.

---

<sup>604</sup> Чл. 199, ст. 1 и чл. 201 Закона о безбедности саобраћаја на путевима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - одлука УС и 55/2014.

<sup>605</sup> Конвенција број 143 МОР-а о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника поред једнакост могућности и третмана у погледу запослења и занимања, социјалног обезбеђења, синдикалних и културних права и индивидуалних и колективних слобода радника миграната и чланова њихових породица, предвиђа и могућност ограничења приступа одређеним категоријама послова или функција када је то потребно у интересу државе. Чл. 10 и чл. 14, ст. 1, тач. ц) Конвенције број 143 од 24. јуна 1975. о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника, *Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 12/80. Исто тако, Конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица Организације уједињених нација (од 18. децембра 1990. год., која је ступила на снагу 1. јула 2003. год.) предвиђа да држава запослења може за сваког радника мигранта да ограничи приступ одређеним пословима, у одређеним службама или за обављање одређених функција, где је то потребно у интересу те државе и предвиђено националним законодавством, као и да ограничи слободан избор плаћених активности који се односи на признавање стручних квалификација стечених ван њене територије (уз настојање да се осигура признање таквих квалификација). Чл. 52 Међународне конвенције о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families of 18 December 1990.), <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cmw.pdf>, 11. мај 2016.

<sup>606</sup> Чл. 29 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>607</sup> Чл. 9, ст. 1 Закона о запошљавању странаца, *Службени гласник РС*, бр. 128/14.

#### 1.2.4.1. Удаљење странца као заштитна мера

Заштитна мера удаљења са територије Републике Србије може да се изрекне странцу који: незаконито уђе или борави у Републици Србији; не напусти њену територију у року који му је одређен; напусти Прихватилиште без одобрења или се не придржава кућног реда и правила боравака у њему; напусти место боравака које му је одређено или се не јавља редовно надлежном органу; креће се или борави на одређеном простору супротно ограничењу или забрани; борави у Републици Србији супротно разлозима због којих му је издата виза или одобрен боравак; одбије да покаже полицијском службенику исправу о идентитету; користи неважећу или туђу исправу као своју, односно своју исправу о идентитету да другом лицу на послугу.<sup>608</sup> Странац који незаконито борави<sup>609</sup> у Републици Србији, мора да напусти њену територију одмах или у року који му је одређен<sup>610</sup> (не може бити дужи од 30 дана од дана доношења решења). По потреби, странцу се може одредити и место преласка државне границе уз обавезу пријављивања полицијском службенику на граничном прелазу. Надлежни орган ће принудно удаљити странца, који незаконито борави у Републици Србији или не напусти њену територију у року који му је одређен. Одмах ће се принудно удаљити странац коме је изречена заштитна мера удаљења, мера безбедности протеривања и кога треба вратити на основу међународног уговора.<sup>611</sup> Странац може бити протеран само уколико му буде пружена могућност да изнесе

---

<sup>608</sup> Чл. 84 и 85 Закона о странцима, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>609</sup> Незаконитим уласком у Републику Србију сматра се улазак ван места или времена одређеног за прелазак државне границе, избегавањем граничне контроле, употребом туђе, неважеће, односно лажне путне или друге исправе, давањем неистинитих података граничној полицији, као и улазак за време трајања заштитне мере удаљења странаца са територије Републике Србије, мере безбедности протеривања странаца из земље или мере отказа боравака. Чл. 10 Закона о странцима, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>610</sup> Протеривање дубровачких трговаца као последица повреде правних прописа и непоштовање поретка Србије, било је предвиђено уговором који је 1281. године са Дубровником закључио краљ Драгутин. Дубровачким трговцима прво је пружана могућност да „се исправе“, а у случају неуспеха имали су рок од три месеца да напусте Србију и изнесу своју имовину. Срђан Шаркић, „Правни положај странаца у средњовековној Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 45 бр. 3/2011, 60.

<sup>611</sup> За лица која су стално настањена у Канади осуђиваност за тежа кривична дела, може да има за последицу депортацију. Joseph Carens, *The ethics of immigration*, Oxford University Press, Oxford 2013, 88.

разлоге којима оспорава протеривање, уз право да се његов случај преиспита и да с тим циљем буде заступљен пред надлежним органом или лицем које тај орган одреди. Изузетак представља протеривање које је неопходно у интересу јавног реда или заштите националне безбедности, када се не захтева испуњеност напред наведених услова.<sup>612</sup>

Странац не сме бити принудно удаљен на територију где му прети прогон због његове расе, пола, вере, националне припадности, држављанства, припадности одређеној друштвеној групи или политичког мишљења,<sup>613</sup> осим уколико се основано може сматрати да угрожава безбедност Републике Србије или је правноснажном пресудом осуђен за тешко кривично дело, због чега представља опасност за јавни поредак. Независно од наведеног, странац не сме бити принудно удаљен на територију на којој постоји ризик да ће бити подвргнут мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању. Странцу кога није могуће одмах принудно удаљити и оном коме није утврђен идентитет или не поседује путну исправу, одређује се боравак у Прихватилишту за странце под појачаним полицијским надзором. Мера обавезни боравак на одређеној адреси у одређеном месту најдуже 180 дана, може да се одреди странцу коме је познат идентитет и који има обезбеђен смештај и средства за издржавање, а не може одмах принудно да се удаљи.<sup>614</sup>

---

<sup>612</sup> Ивана Крстић, Марко Давинић, *Право на азил: међународни и домаћи стандарди*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013, 176.

<sup>613</sup> Важност очувања породице као целине и брига о деци сагласно њиховом узрасту, истакнути су у пракси Европског суда за људска права. Ослањајући се на чланове 3 (забрана мучења) и 8 (право на поштовање приватног и породичног живота) Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, подносиоци представке су тврдили да ће бити изложени нехуманом и понижавајућем поступању уколико буду враћени из Швајцарске у Италију због ризика да ће бити остављени без смештаја или смештени у нехуманим и деградирајућим условима, с обзиром на системске недостатке у аранжмане за пријем азиланата у Италији. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Tarakhel v. Switzerland* од 04. новембра 2014. године, представка бр. 29217/12.

<sup>614</sup> Чл. 43, чл. 46, чл. 47, чл. 54 и чл. 56 Закона о странцима *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

#### *1.2.4.2. Протеривање странца као мера безбедности*

Суд може протерати са територије Републике Србије за време од једне до десет година странца, који је учинио кривично дело (сем оног који ужива заштиту у складу са ратификованим међународним уговорима) узимајући у обзир природу и тежину учињеног кривичног дела, побуде због којих је кривично дело учињено, начин извршења и друге околности које указују на непожељност даљег боравка у Србији. Време трајања протеривања странца рачуна се од дана правноснажности одлуке, с тим да се време проведено у затвору не урачунава у време трајања ове мере.<sup>615</sup>

Запосленом странцу, изрицањем мере безбедности протеривање из земље, радни однос престаје даном протеривања. При изрицању мере безбедности протеривање из земље, посебна пажња се посвећује начелу сразмерности и околностима да ли запослени мигрант има породицу у Републици Србији. Не може се изрећи протеривање као мера безбедности странцу који је добио азил, због заштите која је обезбеђена ратификованим међународним уговорима.<sup>616</sup>

Странац се може протерати из Републике Хрватске ако: представља опасност за јавни поредак, националну сигурност или јавно здравље; незаконито борави, пређе или покуша незаконито да пређе државну границу; помаже у незаконитом уласку, транзиту или боравку; закључи брак из користи; прекрши прописе о запошљавању и раду странаца, спречавању нерета на спортским натпреварима, јавном реду и миру, оружју, злоупотреби опојних дрога или порезним давањима; почини кривично дело за које се гони по службеној дужности; је правноснажно осуђен у иностранству за тешко кривично дело кажњиво и по хрватским прописима; понавља чињење прекршаја или почини прекршај с елементима насиља. Приликом доношења одлуке о протеривању, узимају се у обзир потребе других рањивих особа (старија лица, жртве насиља, малолетници, лица са инвалидитетом, труднице), породични живот, здравствено стање странца, дужина боравка, економске везе и степен социјалне и културне интеграције у Хрватској, као и његове везе са државом порекла. Из разлога

---

<sup>615</sup> Д. Јовашевић (2010), 64 и 65.

<sup>616</sup> Б. Лубарда (2012), 303.

повећане друштвене опасности, странац ће бити протеран из Републике Хрватске ако је: због кривичног дела почињеног с намером правноснажно осуђен на безусловну казну затвора у трајању дужем од једне године; због кривичног дела почињеног с намером у периоду од 5 година више пута правноснажно осуђиван на казну затвора у укупном трајању од најмање 3 године; осуђен на безусловну казну затвора због кривичног дела против вредности заштићених међународним правом или представља опасност за националну сигурност. Пре доношења решења о протеривању, странац који је незаконито боравио и радио биће обавештен о могућности накнаде плате, са припадајућим доприносима, односно могућности изјављивања жалбе, односно тужбе против послодавца. Решење о протеривању доноси Министарство унутрашњих послова Републике Хрватске, полицијска управа, односно полицијска станица. Забрана уласка и боравка изречена решењем о протеривању не може бити краћа од 3 месеца нити дужа од 20 година, а за незаконит боравак и незаконит покушај или прелазак државне границе, не може бити дужа од 5 година. Против решења о протеривању Министарства унутрашњих послова Хрватске није допуштена жалба, али се може покренути управни спор. Против решења полицијске управе, односно полицијске станице може се изјавити жалба, о којој одлучује Поверенство за жалбе које именује Влада Републике Хрватске, с тим да није допуштена жалба, већ се може покренути управни спор против решења о протеривању странца који незаконито борави и странца на краткотрајном боравку. Забрана уласка и боравка може се укинути или скратити ако је престала опасност за јавни поредак, националну сигурност или јавно здравље, из хуманитарних разлога или ако је то у интересу Републике Хрватске.<sup>617</sup>

У Народној Републици Кини странцу чији је резиденцијални стаус опозван од стране органа јавне сигурности због повреде права, раскида се уговор о раду од стране послодавца и повлачи дозвола за запошљавање.<sup>618</sup>

---

<sup>617</sup> Чл. 102 - 104, чл. 106, чл. 108 и чл. 109 Zakona о strancima, *Narodne novine*, br. 130/11 i 74/13.

<sup>618</sup> Чл. 25 Правила за управљање запошљавања странаца у Кини од 22 јануара 1996. године, <http://www.china.org.cn/english/LivinginChina/185194.htm>, 15. новембар 2015.

### 1.2.5. Ограничење слободе кретања лица у праву Европске уније

У праву Европске уније слобода кретања обухвата право држављана држава чланица, да прелазе унутрашње границе Уније и да бораве на територијама других држава чланица, које нису земља њиховог порекла, без дискриминације на основу држављанства.<sup>619</sup> Слобода кретања радника обухвата слободу запошљавања држављана држава чланица у целој Европској унији, право боравка и запошљавања у свакој од држава чланица, забрану дискриминације при запошљавању и одабиру професије, пуно остварење свих права која се тичу рада и социјалне сигурности, социјалне заштите, односно останка у земљи последњег запослења.<sup>620</sup> Слобода кретања радника може да буде ограничена у погледу уласка и боравка на територији државе чланице из разлога јавног поретка, јавне безбедности и јавног здравља<sup>621</sup> и у погледу приступа одређеним пословима. Искључење слободе кретања лица које проналази оправдање у заштити јавног поретка одређене државе чланице Европске уније, блиско је повезано са разлогом националне сигурности,<sup>622</sup> а у циљу осигурања безбедности саме државе или друштва или спречавања ремећења и претње миру.<sup>623</sup> Државе чланице Европске уније задржавају слободу одређивања мера за очување јавног поретка и јавне безбедности у складу са својим националним потребама,

---

<sup>619</sup> Жаклина Новичић „Слобода кретања људи у праву Европске уније“, *Међународни проблеми* Vol. 55 бр. 1/2003, 57.

<sup>620</sup> Бранко Лубарда, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица 2004, 185.

<sup>621</sup> Разлози заштите јавног поретка, јавне безбедности и јавног здравља су ограничење и за прихват држављана трећих земаља у сврху запошљавања у статусу сезонских радника. Наиме, држављанима трећих земаља за које се сматра да представљају претњу јавном поретку, јавној безбедности или јавном здрављу не одобрава се прихват на државно подручје државе чланице Европске уније у сврху запошљавања у статусу сезонских радника. Чл. 6, ст. 4 Директиве 2014/36 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о условима за улазак и боравак држављана трећих земаља у сврху запошљавања у статусу сезонских радника, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=EN>, 11. мај 2016., 383.

<sup>622</sup> Будимир Кошутић, Бранко Ракић, Бојан Милисављевић, *Увод у право Европских интеграција*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013, 189.

<sup>623</sup> Радован Вукадиновић, *Увод у институције и право Европске уније*, Интерпринт, Крагујевац 2011, 279.

међутим њихов обим не може да се одреди једнострано без контроле од стране институција Европске уније.<sup>624</sup>

Мере које се предузимају због заштите јавног поретка или јавне безбедности темеље се искључиво на личном понашању појединца<sup>625</sup> (које мора да представља стварну, тренутну и значајну опасност која угрожава неки темељни интерес друштва)<sup>626</sup> и морају да буду пропорционалне.<sup>627</sup> Као неприхватљиви класификују се разлози који нису уско повезани са појединим случајем или се односе на општу превенцију. Наиме, Суд правде је заузео став да свака одлука која представља одступање од слободе кретања, мора бити уско тумачена, самим тим, забрањено је протеривање из разлога опште превентивне природе. Рестриктивна мера, као што је протеривање, мора да се заснива на стварној опасности и не може да је оправда само општа опасност. Држава чланица Европске уније не може да се служи протеривањем као мером застрашивања, већ свака одлука о протеривању мора бити заснована искључиво на личном понашању, без да се узимају у обзир околности који нису повезани с појединцем.<sup>628</sup> Осуђиваност по себи не представља разлог за предузимање мера у циљу очувања јавног поретка или јавне безбедности, већ је релевантна само у контексту разматрања личног понашања које представља претњу.<sup>629</sup> Државе чланице Европске уније не могу да предузму мере неједнаког третмана и ограничавају

---

<sup>624</sup> Nicola Rogers, Rick Scannell, John Walsh, *Free movement of persons in the enlarged European Union*, Sweet & Maxwell, London 2012, 250.

<sup>625</sup> Пресуда у спојеним предметима бр. С - 482/01 (*Georgios Orfanopoulos and Others v Land Baden-Württemberg*) и бр. С-493/01 (*Raffaele Oliveri v Land Baden-Württemberg*) од 24. априла 2004., *Reports of Cases 2004*, I-5257.

<sup>626</sup> Суд је заузео став да се слобода кретања грађана Уније не може се ограничити, осим ако присуство или понашање држављанина друге државе чланице представља истинску и довољно озбиљну претњу за јавну политику (италијански држављанин је добио дозволу за боравак која је ограничавала његово кретање само на неколико делова земље, јер је учествовао у политичким и синдикалним протестима у Паризу, без да буде осуђен за било какав деликт). Пресуда у предмету бр. С – 36-75 (*Roland Rutili v Ministre de l'intérieur*) од 28. октобра 1975., *European Court reports 1975*, 1219.

<sup>627</sup> Пресуда у предмету бр. С - 33/07 (*Ministerul Administrației și Internelor - Direcția Generală de Pașapoarte București v Gheorghe Jipa*), од 10. јула 2008., *Reports of Cases 2008*, I-5157.

<sup>628</sup> Италијански држављанин који је радио у Немачкој из оружја за које није имао дозволу у нехату је устрелио свог брата (и поред оптужбе за убиство из нехата, није био осуђен). Међутим из разлога опште превентивне природе, власти Немачке су желеле да га протерају, јер су сматрале да незаконито поседовање ватреног оружја од стране странца представља опасност за миран суживот немаца и странаца. Пресуда у предмету бр. С - 67-74 (*Carmelo Angelo Bonsignore v Oberstadtdirektor der Stadt Köln*) од 26. фебруара 1975., *European Court reports 1975*, 297.

<sup>629</sup> Пресуда у предмету бр. С - 30/77 (*Régina v Pierre Bouchereau*) од 27. октобра 1977., *European Court reports 1977*, 1999.



слободу кретања држављана других држава чланица по основу инкриминације, а да другачије третирају своје држављане који почине одговарајућа инкриминисана дела. Држава домаћин у поступку утврђивања да ли одређено лице представља опасност за јавни поредак или јавну безбедност, може да захтева од државе порекла, а према потреби и од других држава чланица, да доставе податке из раније казнене евиденције за одређену особу. Осим из озбиљних разлога заштите јавног поретка или јавне безбедности, држава чланица домаћин не сме донети одлуку о протеривању грађанина Уније или чланова његове породице, без обзира на њихово држављанство, ако имају право сталног боравка на њеној територији. Не може да буде протеран из државе пријема грађанин Уније, ако је боравио у држави чланици домаћину претходних десет година или је малолетно лице (осим ако је протеривање у најбољем интересу детета, како је предвиђено Конвенцијом Организације уједињених нација о правима детета). Изузетак представљају одлуке о протеривању, које се темеље на нужним разлозима јавне безбедности. Држава чланица домаћин пре доношења одлуке о протеривању у циљу заштите јавног поретка или јавне безбедности, узима у обзир чињенице као што су: дужина боравка појединаца на њеном подручју; старост; здравствено стање; породичне и економске прилике; социјална и културална интеграција у држави пријема и степен повезаности са државом порекла. Држава чланица која је издала пасош или личну карту (и у ситуацији када исправа више није важећа или је држављанство протераног лица спорно) омогућава лицу које је протерано из друге државе чланице Европске уније ради заштите јавног поретка или јавне безбедности, да поновно уђе на њену територију без било каквих формалности. Уколико није у супротности са интересима државне сигурности, лица на које се односи ограничење слободе кретања и боравка писмено се обавештавају о разлозима јавног поретка или јавне сигурности на којима се темељи одлука донесена у њиховом случају. Рок за напуштање територије државе пријема не може бити краћи од месец дана од датума пријема обавештења (осим у прописно образложеним хитним случајевима). Жалба или захтев за преиспитивање суду, односно управном телу државе пријема може да се поднесе против било које одлуке донесене због заштите јавног поретка, јавне сигурности или јавног здравља, а преиспитивање њене

законитости врши се надаље у жалбеном поступку.<sup>630</sup> Захтев за укидање забране изречене због заштите јавног поретка или јавне сигурности може да се поднесе након три године од извршења и коначности одлуке о забрани и то на темељу доказа, да је у међувремену дошло до битне промене у околностима на којима се темељило доношење одлуке о забрани.<sup>631</sup> Држава чланица одлуку поводом захтева доноси у року од шест месеци од дана подношења захтева. Ако се одлука о протеривању извршава након више од две године од њеног доношења, држава чланица проверава да ли је лице у датом моменту стварна претња јавном поретку и јавној сигурности и процењује јесу ли се након доношења одлуке о протеривању околности значајно промениле.<sup>632</sup>

### 1.3. Сродство као сметња за заснивање радног односа

Позитивно право по правилу не одређује сродство, као сметњу за заснивање радног односа, с обзиром да није нормирано, да лице које жели да заснује радни однос, не може да оствари ову тенденцију, јер је у ближем сродничком односу или брачној вези са лицем које је већ у радном односу код одређеног послодавца. Имајући у виду, да сродство по аутоматизму не искључује радни однос, произилази да је исти допуштен. Уставна начела да свако има право на слободан избор рада и да су свима под једнаким условима, доступна сва радна места,<sup>633</sup> недвосмислено говоре у прилог ставу да сродство принципијелно није сметња за заснивање радног

---

<sup>630</sup> Чл. 27-33 Директиве 2004/38 Европског парламента и Савета од 29. априла 2004. о праву грађана Уније и чланова њихових породица на слободно кретање и боравак на подручју државе чланице, којом се мења Уредба бр. 1612/68 и стављају ван снаге Директиве 64/221, 68/360, 72/194, 73/148, 75/34, 75/35, 90/364, 90/365 и 93/96, *Official Journal of the European Union*, L 158/77, 30. април 2004., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:en:PDF>, 11. мај 2016., 113-119.

<sup>631</sup> Matthew Jay, „Homogeneity, the free movement of persons and integration without membership: mission impossible?“, *Croatian yearbook of European law and policy* Vol. 8 2012, 109.

<sup>632</sup> Jeff Kenner, *European Union Legislation 2012-2013*, Routledge, Abingdon 2012, 336 и 337.

<sup>633</sup> Чл. 60, ст. 2 и ст. 3 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

односа,<sup>634</sup> осим уколико законом за поједине случајеве заснивања радног односа између одређених сродника није предвиђено ограничење или забрана.<sup>635</sup> Сродници међусобно могу да ступају у однос послодавац – запослени (и најближи сродници), као и да обављају рад ван радног односа, уколико законом није предвиђена сметња која може да се везује за одређене категорије ближих сродника или за обављање одређених послова.

Разматрање утицаја сродства на заснивање радног односа значајно је и с аспекта поштовања права на приватност кандидата за запослење, јер послодавац не може од њега да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.<sup>636</sup>

У домаћем позитивном праву<sup>637</sup> сродство је сметња за заснивање радног односа са кућним помоћним особљем. Наиме, уговор о раду за обављање послова кућног помоћног особља не може да се закључи са супружником, усвојиоцем или усвојеником, крвним сродником у правој линији без обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства и са тазбинским сродником до другог степена сродства.<sup>638</sup> Самим тим, радни однос кућног помоћног особља услед постојања сродства као сметње постаје немогућ.

---

<sup>634</sup> Историјски разматрано, радно право познаје случајеве изричитог законског регулисања сродства у контексту заснивања радног односа, на пример у чл. 6 Закона о радним односима, *Службени гласник СРС*, бр. 31/67 и 27/70, било је одређено да се радни однос може засновати између кандидата и послодавца и у случају када су они чланови уже породице (брачни друг и брачна, ванбрачна или усвојена деца и пасточард) и живе у заједничком домаћинству, под условом да запослени обавља рад као своје главно и редовно занимање, да није ангажован као кућно помоћно особље и да је закључен уговор о раду у писменој форми.

<sup>635</sup> Закон о радним односима СРБиХ, *Службени лист СРБиХ*, бр. 24/67 и 36/69 у члану 1а, сродство као сметњу за заснивање радног односа, везивао је само за супружнике и дефинисао да се забрањује заснивање радног односа само међу брачним друговима, из чега произилази да сродство није представљало сметњу за запошљавање других сродника.

<sup>636</sup> Чл. 26, ст. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>637</sup> У праву Македоније сродство није законски одређено као сметња за заснивање радног односа кућног помоћног особља. Чл. 53 Закона о радним односима, *Службен весник на РМ*, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 и 129/15.

<sup>638</sup> Чл. 45, ст. 7 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

И у ранијем домаћем законодавству уже сродство као сметња за заснивање радног односа било је предвиђено за ангажовање кућног помоћног особља<sup>639</sup> и односило се на супружнике, децу и родитеље.<sup>640</sup> Сродство у дефинисаном обиму је сметња за заснивање радног односа за обављање послова кућног помоћног особља, због постојања законске обавезе издржавања између чланова уже породице, још према Закону о радим односима СР Србије од 1974. године.<sup>641</sup>

У радном законодавству Републике Србије дошло је до напуштања сродства, као сметње за заснивање радног односа за обављање послова кућног помоћног особља.<sup>642</sup> Регулисање радног односа са кућним помоћним особљем пре измена Закона о раду из 2014. године, није обухватало нормирање сродства као сметње, већ је само одређивало начин исплате зараде: да уговором о раду (који се регистровао код надлежног органа локалне самоуправе) може да се уговори исплата дела зараде и у натури - обезбеђивањем становања и исхране, односно само обезбеђивањем становања или исхране, да се вредност дела давања у натури мора изразити у новцу (не може бити нижи од 50% зараде запосленог), као и да је послодавац дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу ако је зарада уговорена делом у новцу, а делом у натури, за време одсуствовања са рада уз накнаду зараде.<sup>643</sup> Изменама Закона о раду укинута је обавеза регистрације овог уговора код надлежног органа локалне самоуправе и уведено је сродство као сметња (уговор за заснивање радног односа за обављање послова кућног помоћног особља не може да се закључи са супружником, усвојиоцем или усвојеником, крвним сродником у правој линији без

---

<sup>639</sup> Б. Шундерић (1983), 110 и 111.

<sup>640</sup> Законом о радним односима Црне горе, *Сл. лист СЦГ*, бр. 36/77 и 11/80 у чл. 135 било је предвиђено да радни однос са послодавцем може засновати и члан уже породице послодавца (брачни друг, деца: брачна, усвојена и пасторчад и родитељи), под условом да тај рад врши као своје основно занимање, да је закључен уговор о раду и да се не ради о пословима у домаћинству (кућне помоћнице, неговатељице и сл.)

<sup>641</sup> Б. Лубарда (2012), 305.

<sup>642</sup> Закон о раду садржи само генералну клаузулу и не објашњава ни *exempli causa* методом шта се подразумева под обављање послова кућног помоћног особља. Међутим према упоредноправним решењима и искуствима, кућни послови се најчешће односе на послове које обављају: кућне помоћнице, бекситерке, неговатељице, кувари, возачи, хаузмајстори, аутомеханичари, баштовани, васпитачи и сл. Д. Симоновић (2013), 47.

<sup>643</sup> Чл. 45 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013.

обзира на степен сродства и у побочној линији до другог степена сродства и са тазбинским сродником до другог степена сродства).<sup>644</sup>

Сагласно историјским легислативним околностима Балтић је сродство као сметњу за заснивање радног односа диференцирао у односу на заснивање радног односа између сродника у приватном сектору и у случају ступања на рад у радну, другу организацију или у државним органима где су већ били запослени сродници кандидата. Првенствено, Балтић је истицао да законска регулатива није одређивала сродство као сметњу за заснивање радног односа у приватном сектору, јер није била дефинисана чињеница да лице које жели да ступи на рад код приватног послодавца није с њим у ближним сродничким везама.<sup>645</sup> Сродство није искључивало радни однос у приватном сектору, већ је исти био допуштен, осим уколико законом за поједине случајеве заснивања радног односа између сродника није било предвиђено одступање, односно ограничење или забрана.<sup>646</sup>

Тинтић је сматрао да рад особе код (приватног) послодавца може да буде на темељу радноправног односа или на темељу породичне економске заједнице из родбинских разлога, на основу чега је закључивао да породични однос није сметња за заснивање радног односа.<sup>647</sup> Исто тако, и Балтић је истицао да сродство није сметња за заснивање радног односа код приватног послодавца и да је могућ радно – правни однос између оца и сина или мужа и жене уз могућност предвиђања изузетка за поједине случајеве.<sup>648</sup>

---

<sup>644</sup> Чл. 17 и чл. 18 Закона о изменама и допунама Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 75/2014.

<sup>645</sup> А. Балтић (1971), 158-159.

<sup>646</sup> Утемељење за свој став Балтић проналази у чл. 3 Устава СФРЈ који је прокламовао право на рад и слободу рада и Основном закону о радним односима, који је препустио уређивање услова за заснивање радних односа приватних послодаваца републичким законима. У чл. 6 Закона о радним односима, *Службени гласник СРС*, бр. 31/67 и 27/70 било је дефинисано да у СР Србији радни однос се може засновати између чланова уже породице, који могу да живе и у заједничком домаћинству. Однос запосленог и послодавца између чланова уже породице, могао је да буде успостављен само уз испуњење услова да запослени обавља посао као своје редовно и главно занимање и да је закључен писмени уговор о раду. Забрану за заснивање радног односа између брачних другова садржао је чл. 1а Закона о радним односима СРБиХ, *Службени гласник СРБиХ*, бр. 24/67 и 36/69. А. Балтић (1971), 158-159.

<sup>647</sup> N. Tintić (1955), 128.

<sup>648</sup> А. Балтић (1961), 130.

Сродство у контексту заснивања радног односа разматрао је Уставни суд Југославије. Савет Радио – телевизије Београд је 09 децембра 1968. године донео Привремену одлуку, којом је предвидео да не могу да буду примљена лица чији рођаци већ раде у Радио – телевизији Београд. Предметна забрана имала је изузетак који се односио на пријем лица високе стручности, као и на домаре и чистачице предајника емисионих просторија и веза, на које се приликом заснивања радног односа Привремена одлука није примењивала. Доношењем Правилника о радним односима од стране Савета Радио – телевизије Београд, престала је да важи Привремена одлука. Правилник о радним односима садржао је сродство као сметњу за заснивање радног односа уз ближе опредељење круга ужих рођака на које се наведена забрана односи и то: брачни друг, деца рођена у браку и ван брака, усвојена деца, пасторчад, брат и сестра, мајка и др. Везано за изузетке од предметне сметње, Правилник о радним односима задржао је могућност заснивања радног односа на радним местима домара и чистачице на предајницима емисионе технике и везе и поред тога што су њихови сродници већ запослени у Радио – телевизији Београд. Исто тако, Правилник о радним односима садржао је прецизније одређење у односу на Привремену одлуку, да радни однос у Радио – телевизији Београд могу да заснују сродници запослених, који су изузетно афирмисана лица високостручних квалитета. У току поступка оцене уставности изнета је аргументација, да су увођењем предметних сметњи за заснивање радног односа повређена права грађана гарантована Уставом<sup>649</sup> и Основним законом о радним односима.<sup>650</sup> Савет Радио – телевизије Београд, са своје стране, истакао је да предметна сметња има за циљ да онемогући затварање установе, као и да елиминише околности које отежавају успостављање самоуправних односа и функционисање самоуправљања, а посебно имајући у виду да су од 2300

---

<sup>649</sup> Устав СФРЈ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/63 у члану 33 предвиђао је да су грађани без обзира на разлике у националности, раси, вероисповести, полу, језику, образовању или друштвеном положају једнаки у правима и дужностима, а у члану 36, став 5 дефинисао је да су у друштву под једнаким условима сваком грађанину доступна сва радна места и све функције. Устав СФРЈ из 1963 године (у чл. 9, ст. 1, тач. 6 и чл. 10, ст. 1) садржао је и начела о равноправности радних људи у самоуправљању, који су имали право и да одлучују о ступању у радну организацију.

<sup>650</sup> У чл. 20, ст. 1 Основног закона о радним односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 12/70, било је прецизирано да је сваком раднику који испуњава опште и посебне услове, доступно свако слободно радно место.

запослених, више од 200 били у најближим рођачким односима (супружници, браћа и сестре, родитељи и деца и сл.).

Уставни суд разматрајући изнету аргументацију и уставна начела, као и функцију Радио – телевизије Београд и њен карактер, прихватио је став да шири рођачки односи могу да изазову појаву неравноправних односа (који могу да се манифестују и у односу на друге грађане који испуњавају услове, а не могу да заснују радни однос), а самим тим угрозе и самоуправљање услед ограничења слободе опредељења. Уставни суд донео је одлуку да увођење сродства као сметње за заснивање радног односа (брачних другова, родитеља, деце или других тачно одређених блиских сродника) општим актом, није супротно уставном начелу о равноправности грађана и доступности сваког радног места под једнаким условима. Међутим, Уставни суд је истакао да се предметном сметњом не могу правити изузеци у корист посебних категорија запослених, осим у оним радним јединицама у којима се објективно не може на други начин обезбедити одговарајућа делатност, односно служба (издвојени погони и сл.). У складу са наведеним, у конкретном случају, Уставни суд је укинуо сегмент одредбе Правилника о радним односима Радио – телевизије Београд, којим се од забране за заснивање радног односа сродника изузимају изузетно афирмисани запослени високостручних квалитета. Тадашњи друштвени односи и тенденција да се заштити самоуправно функционисање, утицали су на Уставни суд и његов став да је у складу са уставним принципима о равноправности грађана, прописивање припадности одређеној категорији блиских сродника као сметње за заснивање радног односа. Усклађени с Уставом су само изузеци за које се сматрало да не вређају самоуправно одлучивање и који су по свом карактеру објективно нужни, те су утврђени као неуставни изузеци од сродства као сметње за заснивање радног односа у корист посебне категорије лица (изузетно афирмисани запослени високостручних квалитета).<sup>651</sup>

Балтић је критиковао наведену одлуку Уставног суда, наводећи да је увођење сродства као сметње за заснивање радног односа Правилником о радним односима

---

<sup>651</sup> Одлука Уставног суда Југославије У. бр. 340/69 од 13. маја 1970. године о оцени уставности и законитости Правилника о радним односима Радио-телевизије Београд, *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/70.

Радио – телевизије Београд, противустановно и противзаконито. Балтић је изнео став да је предметна сметња супротна начелима Устава СФРЈ о улози и положају човека у друштву.<sup>652</sup> Констатовоао је да право на рад као једно од најосновнијих личних права човека има заштитни карактер, с обзиром на историјски аспект самосталног решавања питања из области рада и радних односа од стране заједница у оквиру радних организација. У тадашњем историјском контексту, одредбе о једнакости права, дужности и одговорности радних људи, као носилаца друштвеног рада и управљања, потврђивале су обавезу радних организација и друштвено – политичких заједница да омогуће и штите друштвени и економски положај радног човека. Полазећи од права на рад, слободе рада, слободе избора занимања и запошљавања, једнакој доступности радних места и функција свим грађанима (који су једнаки у правима и дужностима), уз напомену да се уставна права и слободе не могу одузети или ограничити, јер се оставарују на основу самог Устава, уз обезбеђену судску заштиту, Балтић је заузео став да је увођење сродства као сметње за заснивање радног односа општим актом, негација уставних начела.<sup>653</sup> Балтић је сматрао да је у конкретном случају увођење сродства као сметње за заснивање радног односа у општем акту Радио – телевизије Београд законски неусклађено.<sup>654</sup> Наиме, законодавство није предвиђало сродство и брачну везу као сметње, а самоуправним општим актима могли су једино да буду уређени посебни услови за заснивање радног односа, који садрже захтеве у погледу стручних и других способности неопходних за рад, самим тим били би противзаконити сви други услови који не би садржали ове захтеве. Балтић наводи да изузетак представљају случајеви када је посебним законом

---

<sup>652</sup> Устав СФРЈ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/63 у Основним начелима уводног дела, под II, предвиђао је да се социјалистички систем у СФРЈ заснива на односима међу људима као слободним, равноправним произвођачима и ствараоцима, уз право човека да ужива плодове свог рада и материјалног напретка друштвене заједнице према начелу: „свако према способностима — свакоме према његовом раду“, с тим да његов рад служи искључиво задовољавању личних и заједничких потреба, уз обавезу да обезбеђује развитак материјалне основе сопственог и друштвеног рада и да доприноси задовољавању других друштвених потреба.

<sup>653</sup> А. Балтић (1971), 161 и 162.

<sup>654</sup> Основни закон о радним односима (пречишћен текст), *Службени лист СФРЈ*, бр. 12/70 у чл. 7 истицао је да друштвена заједница доприноси остваривању права на рад и сталност запослења, те да је свако слободно радно место доступно сваком лицу, ако испуњава опште и посебне услове и да му нико не може ограничити слободу у избору радне организације у коју жели да ступи на рад (чл. 20, ст. 1 и 2).



за одређене делатности или службе предвиђено друкчије регулисање услова за заснивање радног односа или самим посебним законом је дата могућност послодавцу да сам одређује ове услове, према својим потребама не искључујући ни могућност нормирања ближег сродства или брачне заједнице као сметње.<sup>655</sup> Шундерић, исто тако, сматра да се сродство и брачна веза као сметње при заснивању радног односа могу регулисати уколико то захтева процес вршења рада и управљања, међутим то мора искључиво да буде регулисано законом, јер се одређеној групи грађана ограничавају уставом гарантована права и слободе.<sup>656</sup>

Посебан аспект разматрања сродства као сметње је успостављање хијерархијско – старешинских односа између запослених, у смислу да један запослени буде руководилац другом запосленом, који је његов блиски сродник. Није искључена могућност да се посебним законима предвиди сметња за заснивање радног односа, која има хијерархијски карактер, уколико је реч о служби која има економски, друштвени или политички значај. Балтић сматра да увођење сметње – забране запошљавања сродника у хијерархијском односу није забрана запошљавања сродника и не представља повреду права на рад, већ је унутрашња организационо – функционална мера, чије је увођење инспирисано тенденцијом правилног рада одређених установа или служби. Ономогућавање запошљавања сродника у хијерархијском односу не представља посебан услов за заснивање радног односа, већ је у процесу рада само сметња за одређене функционалне или службеничке односе. У разматраном случају, уместо противуставне и противзаконите сметње из општег акта, да не могу да заснују радни однос лица чији блиски сродници (супружници, деца рођена у браку или ван брака, усвојена деца и пасторчад, брат и сестра, мајка и др.) су већ у радном односу у Радио – телевизији Београд, уколико постоји оправдање и потреба, могла би једино да буде прихваћена сметња да не могу да заснују радни однос сродници који би били у хијерархијско – старешинској констелацији односа са већ запосленим лицима.

---

<sup>655</sup> А. Балтић (1971), 163.

<sup>656</sup> Б. Шундерић (1983), 112.

Онемогућавање појаве непотизма, уместо увођењем сродства као сметње за заснивање радног односа у општем акту послодавца, може се постићи и вођењем конкретније кадровске политике у погледу пажљивијег одабира кандидата за запослење, развијањем добрих пословних корелација међу запосленима и унапређењем унутрашњих међусобних односа. Приликом заснивања радног односа у сваком конкретном случају треба разматрати да ли би постојање сродства могло негативно да утиче на функционисање радних процеса, остваривање резултата рада, као и да ли представља сметњу за правилно и ефикасно обављање делатности послодавца. Оправданост конкретне одлуке о пријему сродника у радни однос, треба да се базира на оцену целисходности његовог ангажовања и потребама одређеног радног места.<sup>657</sup>

Разматрајући аргументе присталица става да је прописивање сродства као сметње за заснивање радног односа супротно законским нормама и заступника става да нису неуставне одредбе општих аката које дефинишу ову сметњу, Брајић сматра да је прихватљиво становиште по коме сродство није апсолутна сметња за заснивање радног односа, али да општим актом може бити одређено за рад на одређеним пословима и задацима. Оправданост увођења сродства као сметње општим актом базира се на начелне и конкретне разлоге, везане за потенцијални неповољни утицај на рад и правилно извршавање задатака. Уколико је природа послова и задатака таква да се за њихово обављање не може пронаћи друго лице, онда сродство неће бити сметња за заснивање радног односа.<sup>658</sup> И Николић је истицао да се сметње за заснивање радног односа утврђују законом, али да се самоуправним општим актом може као сметња предвидети да код истог послодавца на одређеним радним местима (на којима је због природе службе, функције и односа потребно и друштвено оправдано) не могу да раде ближи сродници.<sup>659</sup> Кулић сматра да се сродство као сметња за заснивање радног односа може одредити уколико се процени да сроднички

---

<sup>657</sup> А. Балтић (1971), 163-165.

<sup>658</sup> В. Брајић (2001), 166.

<sup>659</sup> А. Николић (1990), 38 и 39.

однос може неповољно да утиче на рад и резултате рада, односно на индивидуалну и организациону успешност послодавца.<sup>660</sup>

Сродство као законски дефинисана сметња историјски гледано, појављивало се код професија које се одликују израженом независношћу и професионалношћу, тако на пример: за судију или судију поротника није могло да буде изабрано лице, које је изабраном судији тог суда брачни друг или сродник у правој или побочној линији до другог степена.<sup>661</sup>

### 1.3.1. Брак/ванбрачна заједница као сметња за заснивање радног односа

Супротна је начелу недискриминације апсолутна забрана запошљавања сродника код истог послодавца, јер је неопходно законом да се предвиди оправдан разлог увођења сметње на одређеним пословима или у одређеним радним срединама. Међутим, може да се предвиди да супружници или ванбрачни партнери не могу бити у радном односу код истог послодавца када је то оправдано због специфичности посла.<sup>662</sup> Брак<sup>663</sup> је законом уређена заједница живота жене и мушкарца у ком су супружници независни у избору рада и занимања, а ванбрачна заједница је трајнија заједница живота жене и мушкарца, између којих нема брачних сметњи и који имају

---

<sup>660</sup> Ж. Кулић (2008), 134.

<sup>661</sup> Чл. 42 Основног закона о судовима опште надлежности, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965.

<sup>662</sup> Б. Лубарда (2012), 305.

<sup>663</sup> Право на ступање у брак и заснивање породице потврђено је чл. 12 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода (од 4. новембра 1950. год., која је ступила на снагу 3. септембра 1953. год., *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003). Универзална декларација о људским правима, <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, 20. јануар 2016. (од 10. децембра 1948 год.) у чл. 16 и Међународни пакт о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71 (од 16. децембра 1966. год., који је ступио на снагу 23. марта 1976. године) у чл. 23 поред права на брак прокламују и равноправност супружника. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71 (од 16. децембра 1966. год., који је ступио на снагу 3. јануара 1976. год.) у чл. 10, ст. 1 предвиђа ширу заштиту и помоћ породици, као природног и основног саставног дела друштва, посебно у област образовања и за време за које она сноси одговорност за издржавање и васпитање деце о којима се брине.

права и дужности супружника.<sup>664</sup> Економска заједница између брачних другова не представља принципиелну препреку да супружници ступе у међусобни радни однос.<sup>665</sup> Супружнички статус појављује се као сметња у домаћем позитивном праву за заснивање радног односа за обављање послова кућног помоћног особља.<sup>666</sup> Брак/ванбрачна заједница у праву Бугарске прописана је као сметња за запошљавање у државној администрацији особе која ће доћи у хијерархијском односу руковођења и контроле са супружником, односно особом са којом фактички живи.<sup>667</sup> Анализа утицаја брака и ванбрачне заједнице на заснивање или очување радног односа подразумева разматрање забране: запослења удате жене на одређена радна места; запослења оба брачна друга код истог послодавца, као и ступања у емотивне везе између запослених код истог или конкурентних послодаваца.

### **1.3.2. Значај ванбрачне односно емотивне везе запосленог за заснивање и очување радног односа**

Интереси запосленог подразумевају поштовање приватности у делу који није повезан са послом који обавља.<sup>668</sup> Међутим, у ширем контексту разматрања утицаја

---

<sup>664</sup> Чл. 3, ст. 1, чл. 4 и чл. 26 Породичног закона, *Службени гласник РС*, бр. 18/2005, 72/2011 - др. закон и 6/2015.

<sup>665</sup> Лудвиг Груден, Мирко Перовић, „Да ли може бити радног односа између брачних другова?“, *Правни живот* бр. 7-8/1960, 21.

<sup>666</sup> Чл. 45, ст. 7 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>667</sup> У праву Бугарске, сродство као сметња појављује се за рад у државној администрацији где уговор о раду не може да буде закључен са лицем које би имало хијерархијски однос руковођења и контроле са сродницима по правој линији без ограничења, а са припадницима тазбине и сродницима у побочној линији до четвртог степена сродства. Чл. 107а, ст. 1, тач. 1 Закона о раду (Кодекса на труда, *Државен вестник*, бр. 26/1986, 27/1986, 6/1988, 21/1990, 30/1990, 94/1990, 27/1991, 32/1991, 104/1991, 23/1992, 26/1992, 88/1992, 100/1992, Решение № 12 на Конституционни суд на РБ от 20.07.1995 г. 69/1995, 87/1995, 2/1996, 12/1996, 28/1996, 124/1997, 22/1998, Решение № 11 на Конституционни суд на РБ от 30.04.1998 52/1998, 56/1998, 83/1998, 108/1998, 133/1998, 51/1999, 67/1999, 110/1999, 25/2001, 1/2002, 105/2002, 120/2002, 18/2003, 86/2003, 95/2003, 52/2004, 19/2005, 27/2005, 46/2005, 76/2005, 83/2005, 105/2005, 24/2006, 30/2006, 48/2006, 57/2006, 68/2006, 75/2006, 102/2006, 105/2006, 40/2007, 46/2007, 59/2007, 64/2007, 104/2007, 43/2008, 94/2008, 108/2008, 109/2008, 35/2009, 41/2009, 103/2009, 15/2010, 46/2010, 58/2010, 77/2010, Решение № 12 на Конституционни суд на РБ от 11.11.2010 г. - 91/2010, 100/2010, 101/2010, 18/2011, 33/2011, 61/2011, 82/2011, 7/2012, 15/2012, 20/2012, 38/2012, Решение № 7 на Конституционни суд на РБ от 19.06.2012 г. – 49/2012, 77/2012, 82/2012, 15/2013, 104/2013, 1/2014, 27/2014, 61/2014, 54/2015, 61/2015, 79/2015, 98/2015 и 8/16).

<sup>668</sup> На почетку XX века *Ford Motor Company* имао је „социолошко одељење“ са 100 истраживача који су пратили запослене, често и у њиховим домовима, да се осигурају да не пију превише, да се не

ванбрачне и емотивне везе на очување радног односа, потребно је истаћи да су у пракси присутна ограничења за ступање у емотивне односе са колегама који раде код истог послодавца или код његовог конкурента, који не представљају сметње за заснивање, већ су разлог за престанак радног односа. Условљавање одржавања радног односа неступањем у емотивни однос са другим запосленима код одређених послодаваца, везује се за могућност настанака негативног утицаја на понашање на радном месту у смислу да постаје супротно пословним и правним интересима послодавца. Емотивна веза између надређеног и подређеног запосленог лица може да смањи морал (због присутног фаворизовања, које може да прерасте и у правни захтев), а самим тим и продуктивност осталих запослених (сматрају да се њихов рад не цени довољно), што у крајњој линији може да изазове одбојност према фаворизованом запосленом лицу. Интерес послодавца је да се морал и продуктивност запослених одрже на задовољавајућем нивоу. Циљ усвајања „*anti-fraternization policy*“ је да се избегне одговорност за сексуално узнемиравање, јер уколико запослени поднесе захтев који је правно препознатљив, послодавац мора да ангажује своје или екстерне ресурсе за његово преиспитивање и одбрану, а може да буде и предмет неизвесног износа накнаде штете. Од 80-их година прошлог века па и данас судови у САД потврђују право приватног послодавца да примењује „*anti-fraternization polices*“. Судови узимајући у разматрање величину послодавца, природу посла, јавно или приватно понашање, утицај на обављање послова и на друге запослене, штите право на приватност запослених, осим уколико послодавци докажу да имају легитимне пословне интересе. Судови не прихватају као аргумент постојање могућности да дође до негативног утицаја, већ инсистирају на доказивање истог.<sup>669</sup>

---

коцкају, да су им куће чисте и да квалитетно проводе своје слободно време. Terry Morehead Dworkin, „It's my life - leave me alone: off-the-job employee associational privacy rights“, *American Business Law Journal* Vol. 35 Iss. 1/1997, 47.

<sup>669</sup> У предмету Патн (*Patton v. J.C. Penney Co.*) запослени је био отпуштен из разлога што је ступио у емотивну везу са колегиницом с посла, а у предмету Сарша (*Sarsha v. Sears Roebuck & Co.*) надређени је био отпуштен, јер је ступио у емотивну везу са подређеном колегиницом. (Опис предмета *Patton v. J.C. Penney Co.* 747 P.2d 854, Or. 1986, доступан је на интернет страници [http://www.leagle.com/decision/19851963707P2d1256\\_11925.xml/PATTON%20v.%20J.C.%20PENNEY%20CO.](http://www.leagle.com/decision/19851963707P2d1256_11925.xml/PATTON%20v.%20J.C.%20PENNEY%20CO.), а предмета *Sarsha v. Sears Roebuck & Co.*, 3F.3d 1035, 7th Cir.1993, на интернет страници:

Уместо прописивања да ступање у емотивну везу са осталим запосленима доводи до окончања радног односа, послодавци могу применом других модалитета функционисања да очувају своје интересе. До баланса између интереса послодавца и запослених може да дође развијањем корпоративне културе, учесталим евалуацијама радног учинка запослених, закључењем „*love contract*“<sup>670</sup> или организовањем едукација из области превенције и заштите од сексуалног узнемиравања на радном месту.

### 1.3.3. Уношење такозване клаузуле безбрачности у уговор о раду

„*Les clauses de célibat*“ или клаузуле удаје, означавају да неудатим запосленим женама на одређеним радним местима или код одређеног послодавца радни однос престаје ступањем у брак. Клаузулом удаје ограничава се жена, а не мушкарац у остваривању права на брак и на тај начин се уводи неравноправност, која покреће и егзистенцијална питања у смислу да погађа пре свега оне жене којима је рад у радном односу једини извор прихода и које се неће одлучити на брак, уколико се браком не решава њихова материјална егзистенција. Клаузула удаје је незаконита због забране

---

<http://openjurist.org/3/f3d/1035/sarsha-v-sears-roebuck-and-company>, 15. новембар 2015. године.) У предмету Рулон Милер (*Rulon-Miller v. IBM*) тужитељка је ступила у емотивну везу са колегом који је радио као менаџер за маркетинг и који се након напуштања послодавца запослио код његовог конкурента. Са постојањем ове емотивне везе био је упознат надређени тужитељке. Након годину дана послодавац је саопштио тужитељки да њена веза представља сукоб интереса и да има неколико дана да одлучи да ли ће окончати емотивну везу или радни однос. Послодавац је пустио тужитељку пре него што је донела одлуку о понуђеним опцијама. Суд је утврдио да и поред тога што делује да је остваривање емотивне везе са лицем које је запослено код конкуренције сукоб интереса, да то није случај у конкретном поступку, јер тужитељка није имала приступ поверљивим информацијама. Сама претња од негативног утицаја није била довољна, суд је захтевао доказ о његовом постојању који послодавац није пружио. (Опис предмета *Rulon-Miller v. IBM*, 208 Cal. Rptr.524, Cal. Ct. App. 1984, доступан је на интернет страници: <http://law.justia.com/cases/california/calapp3d/162/241.html>, 15. новембар 2015. године.) Наведено према: Helena P. Amaral, „Workplace romance and fraternization policies“, Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series, [http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Amaral\\_Fraternization.pdf](http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Amaral_Fraternization.pdf), 15. новембар 2015., 2-6.

<sup>670</sup> Послодавци уместо да дефинишу ступање запослених у емотивну везу као разлог за окончање радног односа могу да дозволе консенсуалне романсе на радном месту уз потписивање уговора о вези „*love contract*“, који укључује разумевање да су обе стране слободне да окончају везу у било ком тренутку без последица по радном односу и да су упознати са правилима послодавца о узнемиравању и начину обавештавања о његовом постојању. Henry H. Perritt Jr., *Employment law update, 2012 Edition*, Wolters Kluwer Law & Business, New York 2012, 30.

задирања послодавца у приватни живот запослене жене. Отпуштање с посла удате жене има негативан утицај на сталности запослења и је друштвено неоправдано, јер није у интересу не само жене и њене породице, него и друштва као целине, да се применом клаузуле удаје, способна и економски активна жена одстрањује из процеса рада. За разлику од капиталистичких земаља, клаузуле удаје правно и фактички нису постојале у социјалистичком праву, захваљујући гарантованој и обезбеђеној равноправности полова, друштвено – политичком уређењу и државном или друштвеном власништву над средствима за производњу. Историјски гледано клаузуле удаје одређивале су се државним или вандржавним нормативним актима, колективним уговорима, уговорима о раду (уношењем у садржај уговора или потписивањем *in bianco* папира).<sup>671</sup> Законом из 1888. године у Хрватској била је присутна клаузула удаје за учитељице, које су морале склапањем брака добровољно да се одрекну службе.<sup>672</sup> Ирска Влада 1933. године суочавајући се са економском кризом, захтевала је да учитељице у основним школама дају отказ након ступања у брак, због рестриктивних мера које су имале за циљ да ограниче учешће жена у јавном животу и јавном сектору, а ради очувања њихове улоге у кући, као жене и мајке. Упркос противљењу Националне учитељске организације Ирске, уз став да је противуставна, да ће довести до смањења склапања бракова од стране жена које раде на пословима учитељице у основним школама и да су удате жене подобније за подучавање деце, предметни отказни разлог остао је на снази до 1958. године.<sup>673</sup> Ступање у брак је било основ за престанак радног односа стјуардеса запослених у компанији *Air-France* (општим актима компаније *Air-France* из 1955., 1956. и 1959. године), а било је прецизирано и да су кандидати за запослење у овом предузећу морале бити неудате, удовице или разведене жене, што је суд у Паризу оценио

---

<sup>671</sup> Anton Ravnić, *Uticaј određenih osobnih statusa na radni odnos*, Doktorska disertacija, Zagreb 1970, 135-140.

<sup>672</sup> Клаузула удаје доводила је до престанак радног односа жена на Филипинима, које су радиле као службенице у банкама. „La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille“, Partie II, *Revue internationale du travail* No. 3 - 4, International Labour Organisation, Geneve 1962, 407.

<sup>673</sup> Jennifer Redmond, Judith Harford, „One man one job: the marriage ban and the employment of women teachers in Irish primary schools“, *Paedagogica Historica: International Journal of the History of Education*, Vol. 46 Iss. 5/2010, 639.

супротним праву на брак и поштовању људске личности и достојанства.<sup>674</sup> Имајући у виду разматране случајеве прописивања клаузуле удаје, закључује се да исте нису имплементирани примарно због заштите брака и испуњавања брачних и породичних дужности, већ због очувања интереса послодавца односно службе. Држава је веома ограничено одређивала клаузуле удаје, док су их приватни послодавци одређивали шире у циљу отклањања смањења профитне стопе услед остваривања материнства и присутних ограничења за прековремени и ноћни рад и обављање одређених послова штетних по здравље за време трудноће.<sup>675</sup>

#### 1.4. Забрана/ограничавање запошљавања жена у историји радног права

Жена у браку је у погледу заснивања радног односа изједначена са неудатом женом, међутим, историјски гледано за рад на одређеним радним местима била су присутна ограничења која су се искључиво везивала за удате или жене које ступају у брак. Сагласно закону из 1922. године у Аустралији удата жена није могла да обавља јавну функцију, да буде део Радиодифузне комисије (закон из 1942. године) или део Резервне банке Аустралије (закон из 1959. године), а ступање у брак имало је за последицу аутоматско разрешење. У многим земљама, законодавство је забрањивало запошљавање удатих жена у одређеним занимањима у појединим гранама образовања, неге или обављања послова струјардесе, телефонског оператора (Цејлон), односно ради обављања железничких и лучких услуга (Јужна Африка, закон из 1925. године). Утицај брачног статуса на запошљавање био је варијабилног карактера: у Португалу законом из 1942. године било је забрањено запошљавање удатих жена као медицинске сестре у грађанским болницама, у Грчкој за удате жене и то само оне са децом била је прописана сметња да не могу постати медицинске сестре у војним болницама, док је у Италији било дозвољено запошљавање удатих жена у психијатриским болницама. У мирнодопским околностима, одређене земље

---

<sup>674</sup> Љ. Ковачевић (2013а), 1590 и 1951.

<sup>675</sup> А. Ravnić (1970), 141-143.



су забрањивале запошљавање удатих жена у оружаним снагама или полицији, као што је био случај са Француском, која је забрањивала регрутовање удатих жена, али није инсистирало да се жене одрекну стечених позиција у случају брака, осим ако су обављале послове повезане са војним авионима. У Шкотској и Италији било је забрањено запошљавање удатих жена у полицији, а у Бурми било је забрањено за жене које имају чин официра у копненим снагама, да се удају за време трајања прве три године радног стажа и морале су да поднесу оставку након годину дана брака. У одређеним земљама ограничења запошљавања удатих жена била су правдана самом природом радног места или супстанци које су се користиле у току радног процеса, а које су биле идентификоване као посебни ризик (у Холандији било је забрањено запошљавање удатих жена на одређеним пословима у керамичкој индустрији). Забране запошљавања удатих жена биле су поред закона, прописиване и колективним уговорима. Примера ради, у Холандији је колективним уговорима било забрањено запошљавање удатих жена у дуванској индустрији и радиодифузији. Увођење забране запошљавања удатих жена правдало се заштитом здравља и материнства.<sup>676</sup> Међутим, приликом увођења забране заснивања радног односа удатих жена из побуда везаних за заштиту материнства, нису разматрани гранични случајеви и то удате жене које нису могле или нису желеле да добију децу, као и с друге стране непостојање забране запошљавања неудатих жена са ванбрачном децом. Прописивањем забране заснивања радног односа удатих жена стварала се економска зависност од супруга, што је негативно утицало на њихову еманципацију и равноправност. Забрана удате жене да заснује радни однос била је посредно усмерена против остваривања права на брак, те се одређује као израз конзервативног схватања улоге жене у браку, породици и друштву, које је несавремено и неприхватљиво.<sup>677</sup>

Женама је био онемогућен приступ пословима у јавним службама, а изузетно и у привредним делатностима, ако су њихови брачни партнери већ били запослени у истој служби или код истог послодавца у Оклахоми (САД), Јапану и Новом

---

<sup>676</sup> „La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille“, Partie I, *Revue internationale du travail* No. 3 - 4, International Labour Organisation, Geneve 1962, 297-300 и 304.

<sup>677</sup> A. Ravnić (1970), 113 и 114.

Зеланду.<sup>678</sup> Увођење забране запошљавања или именовања брачног друга запосленог или именованог лица, разматрало се с аспекта делатности државних органа. Поред тога што државни орган одлучује о личним, имовинским, радним и другим правима и дужностима грађана, организација и државе, између осталог изриче и казне и друге мере учиниоцима кривичних дела. Обављање државне службе је одговоран и комплексан посао у ком се инсистира на објективност у извршењу радних задатака, а која може да буде нарушена ако брачни другови одлучују у колегијалном органу или ако одлука једног брачног друга подлеже контроли другог брачног друга. Претпостављено понашање супружника везује се за усаглашавање мишљења о модалитетима обављања радних задатака и стављања у први план хармонију и очување брачне заједнице, наспрам објективности у одлучивању и можда интересима службе и грађана. Аргумент у прилог ставу да је неопходно за обављање одређених послова да се дефинише забрана запошљавања супружника је и однос надређености и подређености. Однос субординације подразумева и овлашћење да један брачни друг дисциплински казни другог брачног друга, а претпостављено поступање се креће у смеру одређивања блаже санкције за повреду радне обавезе, јер дисциплинском санкцијом посредно наноси штету својој породици и себи, што може да проузрокује и поремећаје у брачним односима, а штета може да буде и имовинског карактера уколико изрекне новчану казну. Блаже дисциплинско кажњавање брачног друга у крајњој линији, може нанети штету угледу службе. Идентификује се да до незадовољавајућег и неефикасног обављања посла, утаје новца или кривотворења исправа у већој мери може да дође када је један брачни друг непосредно надређен другом брачном другу у обављању одређених послова у рачуноводству и органу државне сигурности. Одређивање забране запошљавања брачног друга (и блиских сродника) код истог послодавца оправдава се и разлозима онемогућавања ширења фамилијарности и стварању интересних група. Изнета аргументација указује да се одређивање забране запослења оба брачна друга код истог послодавца врши првенствено ради заштите интереса посла или службе, а

---

<sup>678</sup> „La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille“, Partie II, *Revue internationale du travail*, No. 3 - 4, International Labour Organisation, Geneve 1962, 407.

посредно због интереса заштите брака и породице. Из наведеног произилази да се не може оправдати постојање забране, уколико запослење оба брачна друга код истог послодавца не штети интересу посла. Обим ове забране треба да буде уско одређен, јер од њега зависи остваривање слободе рада и права на рад, па чак и слобода ступања у брачну заједницу.<sup>679</sup> У одређеним делатностима послодавци не дозвољавају да супружници (ванбрачни партнери) постану део њихове радне снаге, због питања истовремених захтева за годишње одморе или очувања стабилности. У одређеним полициским службама у САД сматра се да рад полицајаца супружника, који патролирају заједно може негативно да утиче на њихову објективну реакцију, уколико би један од њих био повређен, као и да би се поставило питање њиховог кредибилитета када би били позвани да сведоче о поступањима другог брачног друга. Кандидати који траже запослење код послодавца свог супружника могу да заснују радни однос у други организациони део и на тај начин би се отклониле дилеме везано за поверљивост, смањени обима посла или фаворизовање. Исто тако, када су супружници у односу надређености и подређености, може да се забрани супружнику који је позициониран на више хијерархијско место да доноси одлуке које се односе на његовог брачног друга.<sup>680</sup>

У ранијем домаћем законодавству (чл. 100 Закона о државним чиновницима и осталим службеницима грађанског реда из 1923. године и чл. 79 Закона о чиновницима из 1931. године), муж и жена у државној служби нису могли бити у непосредном односу старешине и потчињеног, с тим да ова сметња није важила за учитеље грађанских и народних школа и за службенике пошта и телеграфа.<sup>681</sup> Ономогућавали су именовање судије, секретара већа и народног тужиоца Суда за суђење злочина и престапа против српске националне части, ближе сродство или лични однос са окривљеним, који би могао да доведе у сумњу њихову непристрасност.<sup>682</sup> За судију у Федеративној Народној Републици Југославији није

---

<sup>679</sup> A. Ravnić (1970), 117-120.

<sup>680</sup> B. K. Repa (2010), 210 и 211.

<sup>681</sup> A. Ravnić (1970), 115 и 116.

<sup>682</sup> Чл. 10 Одлуке о суду за суђење злочина и престапа против српске националне части, *Службени гласник Србије*, бр. 3/45.

могло да буде изабрано лице, које је брачни другар већ изабраном судији у истом суду. Међутим, за судију поротника могло је да буде изабрано лице које је судији или судији поротнику брачни друг, али нису могли да суде у истом савету.<sup>683</sup> Од забране за избор судије привредног суда у ком је већ изабран његов брачни друг за судију у Федеративној Народној Републици Југославији био је предвиђен изузетак везано за избор привременог судије, само уколико супружници нису судили у истом савету.<sup>684</sup> Ригорознији облик наведене забране био је дефинисан за време СФРЈ, када је било одређено да за судију или судију поротника одређеног суда, укључујући и привредне судове, не може да буде изабрано лице које је изабраном судији тог суда брачни друг.<sup>685</sup> Брак се појављивао као сметња<sup>686</sup> за заснивање радног односа супружника у Социјалистичкој Републици Босни и Херцеговини, сагласно новели из 1969. године Закона о радним односима радника код приватних послодаваца, где је било изричито предвиђено да се радни однос не може засновати између брачних другова.<sup>687</sup> Брачни однос имао је утицај и на обављање послова хонорарног службеника дипломатских и конзуларних представништва ФНРЈ. Наиме, за хонорарног службеника није могао да се ангажује брачни друг шефа или брачни друг другог службеника који има непосредно нижи положај од њега, а брачни друг рачунопологача није могао да се ангажује као хонорарни службеник на радно место чији су послови тесно везани са пословима финансијско-материјалног пословања дипломатског или конзуларног представништва.<sup>688</sup> Исто тако, самостални угоститељ није могао да заснује радни однос са брачним другом.<sup>689</sup>

---

<sup>683</sup> Чл. 48 Закона о судовима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 30/1954.

<sup>684</sup> Чл. 29 Закона о привредним судовима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 31/1954.

<sup>685</sup> Чл. 42 Основног закона о судовима опште надлежности, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965 и чл. 44 Закона о привредним судовима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965.

<sup>686</sup> У наведеном историјском контексту Равнић (*Ravnić*) је заузео став да се уговором о раду успоставља правни однос размене у ком запосленом припада плата за обављени рад, а послодавцу право на профит, с тим да самостално сноси ризик пословања и да је из разлога режима заједничке имовине, оправдано постојање сметње за заснивање радног односа између брачних другова. А. Ravnić (1970), 203 и 204.

<sup>687</sup> Чл. 1а, ст. 2 Закона о радним односима СРБиХ, *Службени лист СРБиХ*, бр. 24/67 и 36/69.

<sup>688</sup> Чл. 4 Правилника о хонорарним службеницима дипломатских и конзуларних представништва ФНРЈ у иностранству, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 17/1962.

<sup>689</sup> Б. Шундерић (1983), 110 и 111.

Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена Организације уједињених нација предвиђа да, државе чланице предузимају све неопходне мере, ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања. Поред права на рад као неотуђивог права свих људи, равноправност мушкараца и жена подразумева једнака права, а посебно: право на једнаке могућности запошљавања уз примену једнаких критеријума при избору кандидата; право на слободан избор професије и запослења; право на унапређење, сигурности запослења и сва права и услове који проистичу из рада.<sup>690</sup> Исто тако, равноправност мушкараца и жена подразумева и једнако право на стручно оспособљавање и преквалификацију (укључујући учење у привреди), више стручно и повремено додатно оспособљавање, односно право на једнаку награду са бенефицијама. Једнак третман за једнак рад и једнак третман при оцењивању квалитета рада истиче се као императив, као и право на социјалну заштиту, посебно у случају одласка у пензију, незапослености, болести, инвалидности, старости и друге неспособности за рад, као и право на плаћено одсуство, односно право на здравствену и заштиту на раду, укључујући и заштиту биолошких и репродуктивних функција жена. У циљу стварног обезбеђивања права на рад и спречавање дискриминације жена због ступање у брак или материнство, Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена предвиђа да државе чланице предузимају одговарајуће мере ради забране давања отказа због трудноће или породилског одсуства и дискриминације приликом отпуштања с посла због брачног стања. У мере које имају за циљ спречавање дискриминације жена због ступање у брак или материнство убрајају се и: увођење плаћеног породилског одсуства или сличних социјалних бенефиција, без губљења права на раније радно

---

<sup>690</sup> Комитет за елиминацију дискриминације жена препоручио је Руској Федерацији да ревидује и измени члан 253 Закона о раду и периодично да мења листу ограничених занимања и сектора утврђених Уредбом 162, како би се осигурало да су ограничења која се односе на жене, строго повезана са заштитом материнства и пружањем посебних услова за труднице и мајке које доје, тако да не ометају приступ жена запошљавању на основу родних стереотипа. Након смањења листе ограничених или забрањених занимања, потребно је да се промовише и олакша запошљавање жена на претходно ограниченим или забрањеним радним местима, путем побољшања услова рада и усвајања привремених мера. Communication No. 60/2013, Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Views adopted by the Committee at its sixty-third session, 15 February – 4 March 2016), [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en), 24. април 2016.

место, примања по основу стажа и социјална примања; подстицање обезбеђења помоћних друштвених служби и установа за бригу о деци, ради усклађивања породичних са обавезама на радном месту, као и обезбеђење посебне заштите жена за време трудноће на оним радним местима за која је доказано да су штетна за труднице.<sup>691</sup>

Женама је пружена посебна заштита, не само за случај трудноће и материнства (Конвенција број 103 МОП-а о заштити материнства), већ и заштита од обављања тешких физичких послова, односно ноћног рада у индустрији (Конвенција број 89 МОП-а о ноћном раду жена запослених у индустрији), са изузетком жена које обављају руководеће, послове техничке природе, односно послове здравствене и социјалне заштите, на којима се не обављају физички послови. У праву Европске уније релевантне директиве не предвиђају посебну заштиту жена од ноћног рада у индустрији, услед тенденције да се заштита жена ограничи везано за трудноћу и материнство.<sup>692</sup>

#### 1.5. Држављанство кандидата за запослење и заснивање радног односа

Држављанство генерално означава везу између државе и појединца,<sup>693</sup> а као јавноправни статус лица у одређеној друштвеној средини, обухвата права и обавезе у односу на матичну државу.<sup>694</sup> Држављанство је јавноправни однос физичког лица и државе, на основу кога су физичком лицу уз одговарајуће обавезе, независно од тога да ли се налази на домаћој или страниј територији, доступна сва људска и грађанска права која правни поредак државе предвиђа. Пребивалиште физичко лице везује за територију, а држављанство представља припадност једном од више могућих

---

<sup>691</sup> Чл. 11 Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 11/1981 (усвојена од стране Генералне скупштине Организације уједињених нација резолуцијом 34/180 од 18. децембра 1979. године).

<sup>692</sup> Б. Лубарда (2012), 127.

<sup>693</sup> Душко Димитријевић, „Регулисање држављанства на простору бивше СФРЈ Југославије“, *Међународна политика* 2-3/2008, 291.

<sup>694</sup> З. Томић (2012), 246.

правних поредака уз доступност свих јавних и приватних права и обавеза који у њему постоје.<sup>695</sup>

Европска конвенција о држављанству одређује држављанство као правни однос између појединца и државе, без указивања на његово етничко порекло.<sup>696</sup> У односу према извесној држави и правном поретку лица се деле на држављане (који уживају сва права која су установљена тим правним поретком) и странце (којима припадају само она права, која су им призната генералном нормом или прописима који се односе на извесне ситуације).<sup>697</sup> Држава је дужна да успостави правни режим држављанства на основу којег ће својим држављанима омогућити уживање свих права и слобода, које је утврдила и гарантовала својим правним поретком.<sup>698</sup> Држављанство је комплексан однос узајамне лојалности између појединца и државе. У погледу стицања и престанка држављанства не постоје јединствена међународна правила, већ ово питање спада у искључиву надлежност сваке поједине државе, која суверено утврђује правила о стицању, промени и губитку држављанства, уз ограничења која се везују за поштовање гарантованих људских права. Држављанство је персонална веза између једног лица и државе, која се не губи када се лице налази ван територије државе чије држављанство поседује и чију дипломатску заштиту ужива. Држављанство даје социјално значење припадништва националној или културној групи.<sup>699</sup> Модерни појам држављанства обухвата шири домет социјалних питања, као што су образовање, култура и запошљавање.<sup>700</sup> Најприменљивији у пракси је персонални принцип стицања држављанства (*jus sanguinis*), по коме се

---

<sup>695</sup> Драгољуб Стојановић, Оливер Антић, *Увод у грађанско право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2004, 159.

<sup>696</sup> Чл. 2, ст. 1, тач. а. Европске конвенције о држављанству Савета Европе од 6. новембра 1997. год, <http://cesi.fpn.unsa.ba/wp-content/uploads/2012/12/Evropska-konvencija-o-dr%20C5%BEavljanstvu.pdf>, 18. јануар 2016.

<sup>697</sup> Борислав Благојевић, *Држављанство*, Просвета, Београд 1947, 11.

<sup>698</sup> Вида Чок, *Право на држављанство*, Београдски центар за људска права, Досије, Београд 1999, 40.

<sup>699</sup> Милена Петровић, „Двојно држављанство и његов значај“ у: Станко Бејатовић (прир.), *Слободе и права човека и грађанина у концепту новог законодавства Републике Србије*, Књига IV, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац 2005, 244 и 245.

<sup>700</sup> Hugh Collins, *Employment law*, Oxford University Press, Oxford 2010, 24.

држављанство стиче према држављанству родитеља и територијални принцип (*jus soli*), по коме се држављанство стиче рођењем на државном подручју.<sup>701</sup>

Држављанство Републике Србије стиче се: пореклом и рођењем на територији Републике Србије на основу уписа чињенице држављанства у матичну књигу рођених, пријемом на основу правноснажног решења Министарства унутрашњих послова и у складу са ратификованим међународним уговорима. Држављанство Републике Србије престаје одрицањем, у складу са ратификованим међународним уговорима и подношењем захтева за отпуст ако: је лице навршило 18 година живота; нема сметњи у погледу војне обавезе; је измирило порезе и друге законске обавезе у Републици Србији; је регулисало имовинскоправне обавезе из брачног односа и односа родитеља и деце према лицима која живе у Републици Србији; се против њега у Републици Србији не води кривични поступак за кривична дела за која се гони по службеној дужности, а ако је у Републици Србији осуђен на казну затвора - да је ту казну издржао, има страном држављанство или доказ да ће бити примљен у страном држављанство.<sup>702</sup> Не постоје чврсти критеријуми на основу којих може да се тврди да је домаће држављанство услов, а страном држављанство сметња за заснивање радног односа. Утицај држављанства на заснивање и престанак радног односа, везује се за природу и врсту послова које запослени обавља на одређеном радном месту. За обављање послова у привреди није потребна посебна веза између запосленог и државе, тако да природа и врста ових послова не чине основ за постојање утицаја држављанства на радни однос. У средишту привредне активности је заштита интереса приватног послодавца и остваривање веће добити, независно од тога да ли ће запошљавати домаће или стране држављане. Индиректно утицај држављанства на пословање приватних послодаваца постоји, везано за заштиту остваривања права на првенство у запошљавању домаћих држављана.<sup>703</sup>

Радни однос особа запослених у државној служби има јавно-правни карактер, јер лице у државној служби делује у име одређеног државног органа и његова делатност

---

<sup>701</sup> Д. Димитријевић (2008), 294 и 296.

<sup>702</sup> Чл. 6, чл. 27 и чл. 28 Закона о држављанству Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 135/2004 и 90/2007.

<sup>703</sup> А. Ravnić (1970), 231 и 320.



се сматра делатношћу одређеног државног органа.<sup>704</sup> Домаће држављанство је услов за заснивање радног односа у државној или јавној служби из разлога верности<sup>705</sup> јавног службеника држави, с обзиром да обављање јавне службе значи учествовање поједине особе у животу државе, односно примену јавног права. Домаће држављанство служи као средство државно – правне и политичке везе јавног службеника и државе. Државну или јавну службу може обављати само она особа која се налази у државно – правној, политичкој, осећаној, просторној вези са државом чију службу обавља. Ова повезаност није увек потребна будући да ни државна ни јавна служба не врше јединствену делатност, већ су сачињене од послова који се разликују по својој природи, врсти и циљу обављања. Утицај држављанства на заснивање радног односа диференцира се у зависности од тога да ли је реч о пословима на којима се врше јавна овлашћења или је реч о обављању канцеларијских или помоћних послова за чије вршење није потребно или је потребно у мањој мери постојање државно-правне, политичке и друге везе између запосленог и државе. Домаће држављанство захтева се као услов за заснивање радног односа у ванпривредној делатности, односно на радним местима која садрже јавна овлашћења.<sup>706</sup>

Држављанство се појављује као посебан услов за заснивање радног односа у погледу државних службеника и намештеника, тако да странци и апатриди не могу засновати радни однос у државним ораганима, осим у законом прописаним изузецима.<sup>707</sup> Домаће држављанство као услов за заснивање радног односа везано је за суверенитет државе, који је темељ вршења власти на сопственој територији за сопствену јавну власт од стране домаћих држављана, који имају право и дужност да

---

<sup>704</sup> Ivo Krbek, *Lica u državnoj službi*, Izdavački Zavod Jugoslavenske Akademije znanosti i umjetnosti, Zagreb 1948, 7.

<sup>705</sup> Верност и лојалност службеника изражавала се и путем формалног полагања свечене изјаве или заклетве. Службеници који су први пут ступали у службенички однос давали су изјаву да ће се у свом раду придржавати уставних и законских одредби, да ће савесно обављати службенички посао уз настојање да допринесу остварењу начела и јачању социјалистичког поретка ФНРЈ. Чл. 47, ст. 1 Закона о јавним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 53/1957.

<sup>706</sup> А. Ravnić (1970), 269 и 274.

<sup>707</sup> Б. Лубарда (2012), 297.

обављају државну службу у њиховој држави (грађанско и политичко право и дужност).<sup>708</sup>

Резервисаност радних места само за домаће држављане појављује се и у служби унутрашњих послова.<sup>709</sup> За поједина радна места у Министарству унутрашњих послова, може се прописати да лице има само држављанство Републике Србије.<sup>710</sup> Оправданост одређивања двојног држављанства као сметње за заснивање радног односа за поједина радна места полицијских службеника, проналази се у природи управних и стручних послова у области безбедности. Запослени у Министарству унутрашњих послова штите и чувају животе људи и имовину, спречавају и откривају кривична дела, проналазе починиоце тих дела, одржавају јавни ред и мир<sup>711</sup> и на тај начин врше бројна управна овлашћења, путем којих штите државни поредак. Међутим, у служби унутрашњих послова постоје општа радна места на којима запослени немају управна овлашћења, а постоје и стручни послови које обављају експерти (нпр. криминалисти) за које страном држављанство не би требало да буде сметња за заснивање радног односа.<sup>712</sup>

Службу у Војсци Републике Србије могу да врше само њени држављани, а изузетно у рату као добровољци и лица која немају држављанство Републике Србије. Службом у Војсци Србије сматра се вршење војних и других дужности у сталном и резервном саставу, учешће у мултинационалним операцијама и другим активностима у иностранству, вршење војних и других дужности на радним местима у Министарству одбране и другим државним органима и правним лицима на која се на неодређено или одређено време упућују на службу, односно на рад професионална војна лица. Исто тако, службом у Војсци Србије сматра се и вршење дужности цивилних лица распоређених на радна места у војним јединицама и војним

---

<sup>708</sup> А. Ravnić (2004), 200.

<sup>709</sup> Основни закон о унутрашњим пословима из 1964. године (чл. 70, ст. 1, тач. 1, *Службени лист СФРЈ*, бр. 46/64) предвиђао је да у органе унутрашњих послова може бити примљена особа која је југословенски држављанин.

<sup>710</sup> Чл. 137, ст. 2 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>711</sup> Једнаки услови за остваривање људских и мањинских права и слобода грађана гарантованих Уставом, обезбеђују се јавним редом и миром (усклађено стање међусобних односа грађана, настало њиховим понашањем на јавном месту и деловањем органа и организација у јавном животу). Чл. 3, ст. 1, тач. 1 Закона о јавном реду и миру, *Службени гласник РС*, бр. 6/16.

<sup>712</sup> А. Ravnić (1970), 279 и 280.

установама у којима се не обављају послови из надлежности Министарства одбране, а које су организационо и функционално везане за њега, као и школовање држављана Републике Србије за војне дужности у војношколским установама и друго стручно оспособљавање за официре и подофицире. За професионално војно лице може бити примљен искључиво држављанин Републике Србије, а служба у Војсци Србије престаје официру, односно подофициру ако му престане држављанство Републике Србије.<sup>713</sup> У службу у Војсци Црне Горе може бити примљено лице које је црногорски држављанин и које нема држављанство друге државе.<sup>714</sup>

Домаће држављанство захтевало се за заснивање радног односа на бродовима трговачке морнарице, само за одређена радна места. Закон о посади бродова Југословенске трговачке морнарице из 1965. године, предвиђао је да чланови посаде брода могу да буду само југословенски држављани. Савезни секретаријат за унутрашње послове изузетно је могао да дозволи да као члан посаде брода, осим заповедника брода (из разлога што је руководио свим пословима на броду, обављао управне послове, одговарао за сигурност брода и др.) буде укrcано лице које је страни држављанин или лице без држављанства.<sup>715</sup> Слична правила била су предвиђена и за посаду ваздухоплова.<sup>716</sup>

Домаће држављанство је апсолутан услов за заснивање радног односа у случају када само домаћи држављанин може ступити у радни однос, а не и страни

---

<sup>713</sup> Чл. 6, чл. 39, ст. 1 и чл. 110, ст. 1, тач. 1 Закона о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015 и 88/15 – одлука УС.

<sup>714</sup> Чл. 33, ст. 1, тач. 1 Закона о Војсци, *Службени лист ЦГ*, бр. 88/2009, 75/2010, 40/2011 - др. закон и 32/2014.

<sup>715</sup> Чл. 8, ст. 1 и 2 Закона о посади бродова Југословенске трговачке морнарице, *Службени лист СФРЈ*, бр. 8/1965.

<sup>716</sup> Сагласно чл. 99 Закона о ваздушној пловидби, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 12/65 посаду ваздухоплова могли су да чине само југословенски држављани, уз изузетак да је Савезни орган управе надлежан за послове безбедности ваздушне пловидбе уз сагласности Савезног секретаријата унутрашњих послова, могао да дозволи страном држављанину да се укrcа као члан посаде, а изузетно и да обавља послове капетана ваздухоплова који се користи у јавном ваздушном саобраћају. Ако је из било ког разлога било потребно да се посада југословенског ваздухоплова попуни на страном аеродрому, капетан ваздухоплова могао је привремено да постави страног држављанина за члана посаде (уз обавештавање дипломатског или конзуларног представништва), али само за време док ваздухоплов не заврши путовање, а најдуже до слетања на матични аеродром. Уколико би за капетана ваздухоплова био постављен страни држављанин, одређивао се члан посаде који је био југословенски држављанин за обављање овлашћења која су се односила на издавање наредби за безбедну пловидбу, одржавање реда у ваздухоплову, поступања у случају рађања, смрти, нестанка лица, извршења кривичног дела и сл.

држављанин, тако да стране држављанство има значај сметње за ступање у радни однос.<sup>717</sup> Држављанство је релативан услов за заснивање радног односа у случају када и страни држављанин може ступити у радни однос.<sup>718</sup> За послове за које је држављанство апсолутни услов, његов губитак има за последицу окончање обављања истих.<sup>719</sup> Домаће држављанство појављивало се као услов за обављање одређених послова у правосуђу<sup>720</sup> и тужилаштву.<sup>721</sup> У домаћем праву држављанство се примера ради, захтева за избор судије, судије поротника,<sup>722</sup> јавног тужиоца и заменика јавног тужиоца,<sup>723</sup> државног правобраниоца и заменика државног правобраниоца.<sup>724</sup> Разлози који иду у прилогу одређивања држављанства као услова за ступање на судијску функцију везују се за њену природу и одлучивање о основним личним, имовинским и другим правима и дужностима грађана, организација и државе, изрицање казни и других мера учиниоцима, док тужиоци врше кривично гоњење и предузимају мере ради заштиту законитости. У прилог овом ставу говори и аргумент да је потребно да судије и тужиоци познају прилике, обичаје и менталитет људи и средине да би могли

---

<sup>717</sup> А. Ravnić (1970), 276.

<sup>718</sup> Изузетно и страни држављанин је могао да ступи у радни однос у ванпривредној делатности, ради обављања техничких или помоћних послова, чије вршење није представљало деловање запосленог у име државног органа. Домаће држављанство појављивало се као релативан услов за заснивање радног односа, када је поред домаћег држављанина у ванпривредној делатности радни однос могао да заснује и страни држављанин. На пример, чл. 50, ст. 4 Закона о државним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 62/46 и 44/48, предвиђао је да у случају посебне потребе у државној служби могу да се запосле и лица која нису држављани ФНРЈ, након претходног одобрења председника Владе. Законом о јавним службеницима из 1957. године, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 53/1957 у чл. 31, ст. 1, тач. 1 и ст. 4 југословенско држављанство било је предвиђено као општи услов за ступање у јавну службу, с тим да је странац могао буде именован за службеника, само након одобрења Савезног односно републичког извршног већа.

<sup>719</sup> Сагласно чл. 137, ст. 1, тач. 5 Закона о јавним службеницима из 1957. год., *Службени лист ФНРЈ*, бр. 53/1957, службенику је по сили закона престајала служба када би изгубио југословенско држављанство.

<sup>720</sup> За судију редовног (сагласно чл. 46, ст. 1 Закона о судовима из 1954. године, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 30/1954) и за судију привредног суда (чл. 27 Закона о привредним судовима из 1954. год., *Службени лист ФНРЈ*, бр. 31/1954) могао је бити биран само држављанин ФНРЈ.

<sup>721</sup> Југословенско држављанство је било одређено као услов за обављање послова јавног тужиоца, заменика и помоћника јавног тужиоца. Чл. 22, ст. 1 Закона о јавном тужилаштву из 1965. године, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965.

<sup>722</sup> Чл. 43 и чл. 81, ст. 1 Закона о судијама, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 - одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 - одлука УС, 121/2012, 124/2012 - одлука УС, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 - одлука УС и 106/2015.

<sup>723</sup> Чл. 76 Закона о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 38/2012 - одлука УС, 121/2012, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014 и 106/2015.

<sup>724</sup> Чл. 39 Закона о правобранилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 55/14.

савесно, објективно и у складу са прописима да обављају своју функцију. Као изузетна реткост, а као резултат специфичне политичке ситуације појављује се недостатак држављанства конкретне државе, као услов за обављање правосудних функција. Уставом Кипра предвиђено је да неутрални судија Врховног Уставног суда и Врховног суда правде не може да буде држављанин Грчке, Турске, Велике Британије и Колонија. Наиме Врховни Уставни суд Републике Кипар сачињен је од грчког, турског и неутралног судије, који је уједно и председник суда. За грчког и турског судију предвиђено је да морају да буду држављани Републике Кипар. Врховни суд правде састоји се од два грчка и једног турског судије, који морају да буду држављани Републике Кипар и неутралног судије (који не може да буде држављанин Грчке, Турске, Велике Британије и Колонија) који је председник суда и има право на два гласа.<sup>725</sup>

### **1.5.1. Правила Европске уније о држављанству од значаја за запошљавање у јавној управи**

Од генералног правила слободе кретања радника у праву Европске уније искључени су одређени послови у јавној управи, који подразумевају вршење јавне власти и очување општег интереса државе на које се не примењује принцип забране дискриминације према држављанству због великог значаја питања запошљавања са становишта суверенитета држава.<sup>726</sup> Послови у јавној управи резервишу се само за домаће држављане сагласно члану 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније. Термини „јавна управа“, односно „јавна администрација“ у различитим државама чланицама имају различито значење и уколико би Европска унија прихватила, да свака држава чланица примењује своју дефиницију запошљавања у

---

<sup>725</sup> Чл. 133, ст. 3 и 4 и чл. 153, ст. 3 и 4 Устава Републике Кипар из 1960. год., [http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/\\$file/CY\\_Constitution.pdf?openelement](http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/$file/CY_Constitution.pdf?openelement), 15. новембар 2015.

<sup>726</sup> Жаклина Новичић, „Запошљавање у јавним службама у ЕУ – административна конвергенција држава чланица“, *Европско законодавство* 49-50/14, 392.

јавној служби, варијабилни би били значење и примена члана 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније. Овакве варијације би биле супротне принципу једнакости између држава чланица и уједначене примене *acquis communautaire*. Из наведених разлога Суд правде Европске уније формулисао је своје критеријуме за концепт „запошљавање у јавној управи“, који се у државама чланицама примењује на уједначен начин. Значајна је и економска и социјална димензија праксе Суда правде Европске уније, јер услед изузетка који се односи на запошљавање у јавној управи, квантитативно широк сектор запошљавања би био имун захтеву за једнак третман.<sup>727</sup>

Члан 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније сагласно ставу Суда правде<sup>728</sup> односи се на послове који укључују директно или индиректно учешће у извршењу овлашћења, додељених од стране јавног права и дужности сачињених да заштите опште интересе државе чланице или других јавних власти. Такви послови претпостављају постојање посебне оданости држави од стране лица која их обављају, као и узајамност права и дужности које чине темељ везе на основу држављанства. И у каснијој судској пракси у релевантној области, Суд правде је потврђивао ову интерпретацију и утврђивао да су оба наведена критеријма (вршење овлашћења поверена јавним правом и заштита општих интереса) кумулативна, а не алтернативна.<sup>729</sup>

Суд правде не сматра да је легитимна дерогација везано за послове у јавним секторима истраживања, образовања, здравства, копненог саобраћаја, поште, телекомуникације, дистрибуције воде, гаса и електричне енергије. С обзиром, да су послови у овим секторима генерално удаљени од специфичних активности јавних

---

<sup>727</sup> Paul Craig, *EU Administrative law*, Oxford University Press, Oxford 2012, 508.

<sup>728</sup> Пресуда у предмету бр. С - 149/79 (*Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*) од 26. маја 1982., *European Court reports* 1982, 1845.

<sup>729</sup> Суд правде је инсистирао на кумулативно испуњење оба услова и у предмету број С - 290/94: директно или индиректно вршење овлашћења поверена јавним правом и заштита општих интереса. Суд је констатовао да Грчка није поступила у складу са комунитарним правом, јер је пропустила да ограничи захтев да лице мора да има грчко држављанство само ради обављања послова који испуњавају напред кумулативно наведене карактеристике у: јавним секторима дистрибуције воде, гаса и електричне енергије; секторима јавног образовања; секторима поморског и авиотранспорта; железници; градском и међуградском јавном превозу; секторима радио и телевизијског емитовања, поште и телекомуникације; Атинској опери; општинским и локалним оркестрима и у циљу вршења послова истраживања за јавне сврхе. Пресуда у предмету број С - 290/94 (*Commission of the European Communities v Hellenic Republic*) од 02. јула 1996., *European Court reports* 1996, I-3285.

служби, чињеница да одређени послови у овим секторима могу да се подведу под одредбама члана 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније, не може да представља оправдање да се за све ове послове захтева држављанство државе пријема. У сектору као што је образовање, захтевање држављанства државе пријема за обављање свих послова не може да се оправда разлозима који се односе на очување националног идентитета, јер тај интерес (чије је очување легитимно), може ефективно да се заштити на други начин, посебно имајући у виду да држављани других држава чланица, као и држављани државе пријема морају да испуне све захтеване услове за запошљавање, а посебно оне везане за образовање, искуство и познавање језика.<sup>730</sup> Критеријуми морају се процењивати од случаја до случаја, а везано за природу задатка и укључених одговорности примењује се функционални приступ.<sup>731</sup> Увек треба да се води рачуна о циљу овог изузетка односно да ли посао подразумева „посебан однос верности“. Суд је надаље заузео став да изузетак из члана 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније не може да се примењује на послове у приватном сектору, без обзира на обавезе запосленог.<sup>732</sup> Суд се изјаснио и везано за примену члана 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније за послове у приватном сектору, којима држава додељује функције јавног органа. Запошљавање у јавној управи је искључено из принципа недискриминације по основу држављанства, међутим, овај изузетак се мора тумачити рестриктивно.<sup>733</sup>

---

<sup>730</sup> Пресуда у предмету С - 473/93 (*Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxemburg*) од 02. јула 1996., *European Court reports* 1996, I-3207.

<sup>731</sup> Пресуда у предмету С - 152-73 (*Giovanni Maria Sotgiu v Deutsche Bundespost*) од 12. фебруара 1974., *European Court reports* 1974, 153.

<sup>732</sup> Суд је констатовао да су супротне комунитарним прописима одредбе италијанског права, које одређују да послове приватног обезбеђења (укључујући надзор или старање о покретној или непокретној имовини) могу да обављају само приватне фирме за обезбеђење које су у власништву италијанских држављана. Исто тако, само италијански држављани који поседују лиценцу могу да буду запослени као приватно обезбеђење под заклетвом. Пресуда у предмету бр. С - 283/99 (*Commission of the European Communities v Italian Republic*) од 31. маја 2001., *Reports of Cases* 2001, I-4363.

<sup>733</sup> Државе чланице су истицале да приликом обављања послова капетана и првог официра постоји потенцијални ризик, јер за време пловидбе бродови могу да буду ван домашаја јавних власти и намеће се потреба присуства представника државе, који има моћ одлучивања. Шпански закон додељивао је капетанима и првим официрима трговачких бродова који плове под шпанском заставом, права повезана са одржавањем безбедности, вршење полицијских овлашћења, нарочито у случају опасности на броду, заједно са овлашћењима вршења истраге, принуде и кажњавања, које иду даље од захтева само да доприносе одржавању јавне безбедности којом је везан сваки појединац, као и овлашћења у погледу нотарских питања и регистрација рођења, венчања и умрлих. Наведене дужности

Наиме, државе чланице могу да резервишу ове послове за своје држављане, само ако се овлашћења додељена на основу јавног права, врше на редовној основи и не представљају веома мали део њихових активности.<sup>734</sup>

Држављанство конкретне државе чланице Европске уније захтева се најчешће за обављање послова у правосуђу, полицији, војсци, безбедоносним и дипломатским службама, граничној контроли, а за домаће држављане резервисани су и послови ватрогасаца, као и послови затворског особља. Од круцијалног значаја је да члан 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније није облигаторан, већ само могућност, самим тим, државе чланице могу да отворе свој јавни сектор на свим нивоима и да повећају мобилност радника, поготово имајући у виду предности трансфера знања и искуства из других држава чланица.

#### 1.6. Чланство у политичким организацијама као сметња за заснивање радног односа у појединим државним органима

Слобода политичког удруживања примарно подразумева слободу оснивања политичких организација, осим оних који заговарају недемократску идеологију или

---

представљају учешће у остваривању права из овлашћења додељена на основу јавног права, ради заштите општег интереса државе заставе. Међутим, немогућност запошљавања држављана других држава чланица не може се само оправдати на основу датих јавних овлашћења, већ је потребно да се ова права врше на редовној основи. Пресуда у предмету број С - 405/01 (*Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado*) од 30. септембра 2003., *Reports of Cases* 2003, I-10391.

<sup>734</sup> Право држава чланица Европске уније да ограниче слободно кретање лица на основу јавне политике, јавне безбедности или јавног здравља није намењено да искључи економске секторе, као што је риболов или занимања првог официра и главног инжењера рибарских бродова у погледу приступа запошљавању, већ да омогући државама чланицама да одбију приступ њиховој територији или боравак лица чији би приступ или пребивалиште сам по себи представљао опасност за заштићене интересе. Суд је заузео став да се непоседовање држављанства за приступ пословима првог официра и главног инжењера рибарских бродова не може оправдати чланом 45 став 4 Уговора о функционисању Европске уније (некадашњи члан 39 (3) Оснивачких уговора), јер државе чланице за своје држављане могу да резервишу обављање ових послова, само ако су дужности из пренетих овлашћења на основу јавног права, редовне и не представљају веома мали део њихових активности. У конкретном предмету послови помораца на рибарским бродовима, који су пловили под заставом Немачке састојали су се у суштини из управљања малим чамцима са малом посадом и директним учешћем у рибарењу и обради рибљих производа, тако да је сегмент у ком се врши представљање заставе државе био практично безначајан. Пресуда у предмету С - 47/02 (*Albert Anker, Klaas Ras and Albertus Snoek v Bundesrepublik Deutschland*) од 30. септембра 2003., *Reports of Cases* 2003, I-10447.



прибегавају недемократским средствима борбе.<sup>735</sup> Слобода удруживања није апсолутно, већ право које може да буде предмет ограничења од стране државе (у складу са законом и неопходно у демократском друштву) услед постојања сукоба са општим интересом и другим људским правима.<sup>736</sup> Устав Републике Србије поред слободе политичког удруживања јемчи и њен негативан вид - да се не буде члан политичког удружења.<sup>737</sup> Чланство у политичкој странци као организацији грађана удружених ради остваривања политичких циљева, демократским обликовањем политичке воље грађана и учешћа на изборима је слободно и добровољно за све пунолетне и пословно способне држављанине Републике Србије.<sup>738</sup> Дискриминација у запошљавању и на раду по основу политичког мишљења и убеђења или чланства у политичким организацијама (јавља се чешће у јавном сектору у односу на приватни сектор) је повреда права на рад и представља угрожавање и негацију демократских принципа слободе и једнакости или је резултат аутократског политичког система.<sup>739</sup> Чланство у политичким организацијама прописује се као сметња за заснивање радног односа, обављање одређених јавних функција и слободних професија у циљу деполитизације и осигурања независности од политичког утицаја.

Полицијски службеници не могу се страначки организовати, нити политички деловати у Министарству унутрашњих послова Републике Србије и не могу у униформи присуствовати страначким и другим политичким скуповима, изузев ако су у служби.<sup>740</sup> Професионални припадник Војске Србије, ученик и кадет војношколске установе и лице на другом стручном оспособљавању за официре и подофицире не може бити члан политичке странке. Исто тако, припадник Војске Србије у вршењу службе дужан је да не истиче страначка или друга политичка обележја и не изражава

---

<sup>735</sup> Танасије Маринковић, *Границе слободе политичког удруживања, Упореднотеоријска студија*, Досије студио, Повереник за заштиту равноправности и Правосудна академија, Београд 2014, 145.

<sup>736</sup> Агнеш Картаг - Одри, „Слобода удруживања и њено ограничење“ у: Јовица Тркуља (ур.), *Уставно ограничење слободе удруживања*, Уставни суд Републике Србије и Европска комисија за демократију путем права – Венецијанска комисија, Београд 2010, 109 и 110.

<sup>737</sup> Чл. 55, ст. 1 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>738</sup> Чл. 2 и 21 Закона о политичким странкама, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 61/2015 – одлука УС.

<sup>739</sup> Бранко Лубарда, „Социјална права и достојанство на раду“, *Правни живот* 11/2013, 419.

<sup>740</sup> Чл. 134, ст. 2 и 3 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 63/2009 - одлука УС, 92/2011 и 64/2015.

своја политичка уверења, а забрањено је и присуствовање скуповима политичких странака војним лицима у униформи, као и свака политичка активност изузев коришћења активног бирачког права.<sup>741</sup> Судија и судија поротник<sup>742</sup> јавни тужилац и заменик јавног тужиоца<sup>743</sup> не може бити члан политичке странке, нити политички деловати на други начин. Судија Уставног суда разрешава се ако постане члан политичке странке,<sup>744</sup> а Заштитник грађана и заменик Заштитника грађана не могу бити чланови политичких странака и не могу давати изјаве политичке природе.<sup>745</sup>

Припадници Безбедносно-информативне агенције не могу бити чланови политичких странака.<sup>746</sup> Слобода удруживања у политичким странкама онемогућена је и директорима Војнобезбедносне и Војнообавештајне агенције, њиховим заменицима и Генералном инспектору, а припадници ових служби не смеју ни да изражавају и заступају своја политичка уверења приликом обављања службених дужности.<sup>747</sup>

Чланство у политичкој странци је сметња за заснивање радног односа полицијских службеника у праву Хрватске и сметња за обављање послова. У праву Хрватске полицијски службеник не сме да буде члан политичке странке, а уколико се утврди супротно поступање, полицијски службеник члан политичке странке биће премештен на слободно радно место државног службеника у Министарству унутрашњих послова за које испуњава услове. Полицијски службеник не сме политички да делује у Министарству унутрашњих послова, а ни да се кандидује на државним и локалним изборима. Исто тако, полицијски службеник не сме у

---

<sup>741</sup> Чл. 13, ст. 1, тач. 2, чл. 14, ст. 1 и 2 Закона о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015 и 88/15 – одлука УС.

<sup>742</sup> Чл. 30, ст. 1 и чл. 81, ст. 2. Закона о судијама, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 - одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 - одлука УС, 121/2012, 124/2012 - одлука УС, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 - одлука УС и 106/2015.

<sup>743</sup> Чл. 49, ст. 1 Закона о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 38/2012 - одлука УС, 121/2012, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014 и 106/2015.

<sup>744</sup> Чл. 15, ст. 1 Закона о Уставном суду, *Службени гласник РС*, бр. 109/2007, 99/2011, 18/2013 - одлука УС и 40/2015 – др. закон.

<sup>745</sup> Чл. 9, ст. 2 и 10а Закона о заштитнику грађана, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005 и 54/2007.

<sup>746</sup> Чл. 20, ст. 2 Закона о Безбедносно-информативној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 111/2009, 65/2014 - одлука УС и 66/2014.

<sup>747</sup> Чл. 37, ст. 5, чл. 42, ст. 1, тач. 2 и чл. 54, ст. 5 Закона о Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 88/09, 55/12 - УС, 17/13.

службеној униформи да присуствује страначким и другим политичким скуповима, осим ако је обављање службених обавеза разлог присуства.<sup>748</sup> У праву Хрватске за Заштитника грађана не може да буде изабран кандидат који је члан политичке странке, а која сметња не сме да настане ни за време обављања дужности.<sup>749</sup> У праву Федерације Босне и Херцеговине и Брчко дистрикта чланство у политичкој странци је сметња за обављање послова јавног бележника.<sup>750</sup>

### 1.7. Чланство у синдикалним организацијама – *closed shop* клаузула

Конвенција МОП-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права утврђује да радници могу без изузетака и без претходног одобрења, да образују и да приступају организацијама по свом избору, придржавајући се одредби њихових статута.<sup>751</sup> Конвенцијом број 87 синдикална права и слободе заштићене су од интервенције јавне власти, која би имала за циљ њихово ограничење или ометање законског функционисања.<sup>752</sup> Конвенција МОП-а број 98 предвиђа да радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела дискриминације у области запослења, која би могла да буду штетна по синдикалну слободу, а која би имала за циљ да запослење радника подреде услову да се он не учлањује у синдикат или да престане да припада синдикату, односно да се отпусти радник или да му се нанесе штета због чланство у синдикату или учешће у синдикалним делатностима ван радног времена или престанком послодавца у радно време.<sup>753</sup> Европски суд за људска права утврдио је: право на оснивање и чланство у синдикату, забрану

---

<sup>748</sup> Чл. 38 и чл. 47, ст. 1, тач. 7 Закона о полицији Хрватске, *Narodne novine*, бр. 34/11, 130/12, 89/14, 151/14 и 33/15.

<sup>749</sup> Чл. 8 и 11 Закона о пучком правобранителју, *Narodne novine*, бр. 76/12.

<sup>750</sup> Enes Bikić, Meliha Powlakić, Sefedin Suljević, Marinko Plavšić, *Notarsko pravo*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Sarajevo 2013, 51.

<sup>751</sup> Чл. 2 Конвенције број 87 од 09. јула 1948. о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, *Службени лист ФНРЈ - Додатак*, бр. 8/58.

<sup>752</sup> Предраг Јовановић, „Право на професионално удруживање запослених и послодаваца у Србији“, *Радно и социјално право* 1/2009, 4.

<sup>753</sup> Чл. 1 Конвенције број 98 од 1. јула 1949. о примени принципа права организовања и колективног преговарања, *Сл. лист ФНРЈ - Међународни уговори и други споразуми*, бр. 11/58.

обавезивања запослених да се учлане у одређени синдикат и право синдиката да покуша да убеди послодавца да саслуша захтеве запослених, као основне елементе слободе удруживања. Побројани елементи нису једини, већ је садржина слободе удруживања подложна променама, сагласно развоју радних односа, уз запажање да се ограничења права морају тумачити рестриктивно, на начин који обезбеђује практичну и делотворну заштиту људских права.<sup>754</sup>

Слобода синдикалног удруживања<sup>755</sup> испољава се у позитивном и негативном виду. Слобода да се буде члан синдиката је одраз значаја колективног права и њено кршење представља повреду уставно гарантоване слободе удруживања.<sup>756</sup> Позитиван вид слободе удруживања састоји се од слободе: оснивања синдиката, приступања синдикату, избора модалитета организовања на националном и међународном нивоу, избора органа и синдикалних представника, као и одређивања начина финансирања синдиката. Негативни вид слободе удруживања подразумева слободу запосленог да не буде члан синдиката без радноправних последица,<sup>757</sup> односно да иступи из синдиката поштујући отказни рок, а уз измирење финансијских обавеза.<sup>758</sup> Нико не треба да буде изложен обавези придруживања синдикату коме не жели да се прикључи, ради добијања или одржавања запослења које жели да добије или очува.<sup>759</sup>

Колективним уговорима о раду уређује се радноправни режим односа између радника и послодавца и права и обавезе потписника. Нормативни део колективног уговора чине *erga omnes* норме којима се регулишу услови рада, права, обавезе и одговорности из радног односа, као што су одредбе о зарадама и другим примањима

---

<sup>754</sup> Пресуда Европског суда за људска права у случају *Demir and Baykara v. Turkey* од 12. новембра 2008., представка бр. 34503/97.

<sup>755</sup> Слобода удруживања регулисана је бројним међународним инструментима: чл. 20 Универзалне декларације о људским правима, <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, 20. јануар 2016.; чл. 8 Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71; чл. 22 Међународног пакта о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71; чл. 11 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, односно чл. 5 Ревидиране европске социјалне повеље, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/09 (од 3. маја 1996. год., ступила на снагу 01. јула 1999. год.).

<sup>756</sup> Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Volume 3, Dalloz, Paris 1956, 144.

<sup>757</sup> Stojan Vajič, *Delovno pravo, Spoločni del*, Ljubljana 1936, 117.

<sup>758</sup> Б. Лубарда (2012), 813 и 822.

<sup>759</sup> Otto Kahn – Freund, *Labour and the law*, Stevens, London 1972, 195.

запослених, радном времену, годишњем одмору, сигурности запослења, дисциплинској одговорности и др. Облигациони део колективног уговора регулише права и обавезе између његових потписника *inter partes*, као што су: закључење и извршење колективног уговора, поштовање социјалног мира, поступак измена, допуна и укидање колективног уговора и др.<sup>760</sup> У облигационом делу колективног уговора најчешће су садржане клаузуле синдикалне сигурности (клаузула искључивог представљања запосленог „*sole bargaining*“; „*agency shop*“ клаузула; „*closed shop*“ клаузула, која може да буде „*pre-entry closed shop*“ и „*post-entry closed shop*“; „*union shop*“ и клаузула аутоматске уплате чланарине „*check – off*“), клаузуле о социјалном миру, о мирним методама решавања колективних радних спорова, партиципацији запослених у одлучивању код послодавца и обавези деловања на чланство.<sup>761</sup>

*Pre-entry closed shop* је договорена пракса, где не може да поднесе пријаву за посао лице које није члан одређеног синдиката, а *post-entry closed shop* не намеће ограничење везано за пријављивање за посао, али обавезује сваког запосленог да се учлани у синдикат одређено време након заснивања радног односа.<sup>762</sup> *Formally recognized closed shop* постоји у случајевима када је *closed shop* клаузула дефинисана у писаном (колективном) уговору, који су закључили послодавац и синдикат. С друге стране, *informally recognized closed shop* постоји када послодавац није потписао формални уговор, али у пракси прихвата да његови запослени морају да буду чланови одређеног синдиката пре или након запослења. *Union enforced closed shop* постоји када послодавац не учествује у регулисању *closed shop* клаузуле и активно покушава да спечи њено постојање, међутим запослени је намећу унилатералним акцијама попут одбијања да раде са лицима који нису чланови синдиката.<sup>763</sup>

Послодавац у случају *pre – entry closed shop* је принуђен да запошљава само постојеће чланове синдиката, чиме запослење постаје зависно од контролисања или

---

<sup>760</sup> П. Јовановић (2012), 68, 73 и 74.

<sup>761</sup> Рајко Косановић, *Синдикални лексикон*, Fredrich Ebert Stiftung, Београд 2010, 77.

<sup>762</sup> О. Kahn – Freund (1972), 198 и 199.

<sup>763</sup> William Edward John McCarthy, *The closed shop in Britain*, University of California Press, Berkeley – Los Angeles 1964, 20 и 21.

ограничења учлађења у синдикату (*job entry control*). Утицај *pre – entry closed shop* клаузуле на контролу запошљавања, евидентан је у случају степена квалификације кандидата. Уколико су кандидати за запослење релативно неквалификовани, синдикати чине напоре да постану главни или једини извор снабдевања радном снагом, а послодавац може да се успротиви одабиру одређеног кандидата - *labour supply closed shop*. *Labour pool shop* је модификована форма *labour supply closed shop*, која се појављује у ситуацији када синдикат не може да обезбеди контролу над снабдевањем радном снагом и послодавци у сарадњи са синдикатом формирају *pool of labour*, ограничен на лица прихваћена од стране синдиката. У случају *labour pool shop* послодавац се обавезује да ће запошљавати лица, која припадају *pool of labour* и мобилност радника се одвија независно од синдиката. Када је за обављање одређеног посла потребан приправнички стаж, синдикати приправништвом контролишу учлађење у синдикату, лимитирањем броја обучених приправника. *Craft qualification shop* се односи на контролу ангажовања радника, који испуњавају одређене занатске квалификације. Напредовање услед *promotion veto shop* одвија се тако што се запослење добија по принципу сениоритета и напредовања од неквалификованог до квалификованог статуса, уз инсистирање да лице мора да буде члан синдиката у тренутку напредовања.<sup>764</sup>

Европски суд за људска права разматрао је усклађеност *closed shop* клаузуле са чланом 11 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода<sup>765</sup> у предмету Јанг, Џејмс и Вебстер (*Young, James and Webster v. The United Kingdom*)<sup>766</sup> у

---

<sup>764</sup> *Ibid.*, 15-20.

<sup>765</sup> Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода у члану 11 предвиђа да свако има право на слободу мирног окупљања и слободу удруживања, као и право да оснива и приступи синдикату ради заштите својих интереса, с тим да се за вршење ових права не смеју постављати никаква ограничења, осим прописаних законом и неопходних у демократском друштву у интересу националне или јавне безбедности, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља, морала или ради заштите права и слобода других (вршење ових права законито може да се ограничи припадницима оружаних снага, полиције или државне управе). Чл. 11 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003.

<sup>766</sup> Јанг (*Young*) је засновао радни однос у Британским железницама 1972. године, Џејмс (*James*) 1974., а Вебстер (*Webster*) 1958. године. Британске железнице 1975. године су закључиле колективни уговор о раду са три репрезентативна синдиката (Национални синдикат железничара - *NUR*, Удружење транспортних радника - *TSSA* и Придружено друштво машиновођа и лојача - *ASLEF*), који је садржао *closed shop* клаузулу. Било је предвиђено да од 01. августа 1975. године не могу да се запосле одређене категорије лица, укључујући и подносиоце представки, уколико нису чланови једног од наведених

погледу негативног вида слободе удруживања. Европски суд за људска права анализирао је питање да ли члан 11 Конвенције гарантује не само слободу удруживања у позивном смислу, већ и слободу да се не приступи синдикату. *Closed shop* клаузула повређује негативан вид слободе удруживања, јер је претња отказом облик принуде, који за запосленог има материјалне и нематеријалне последице, чиме се погађа сама суштина слободе удруживања. Европски суд за људска права утврдио је да је прекршен члан 11 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, након чега је дошло до напуштања праксе уговарања *closed shop* клаузуле у државама чланицама Савета Европе.<sup>767</sup> Члан 11 Конвенције, повређен је и уколико су прописане мере несразмерне циљу који је треба да се постигне.<sup>768</sup>

Европски суд за људска права потврдио је да под одређеним околностима *closed shop* клаузула не мора бити у супротности са Конвенцијом (подносилац представке је могао да остане у радном односу прихватајући распоређивање на друго радно место у другом организационом делу предузећа).<sup>769</sup> Комитет за социјална права (који испитује да ли су национално законодавство и пракса државе уговорнице у складу са (ревидираном) Европском социјалном повељом) не сматра апсолутно недопуштеном клаузулу синдикалне сигурности.<sup>770</sup> Заузимајући став да је заштита личног мишљења гарантована члановима 9 и 10 Конвенције један од циљева слободе удруживања из

---

синдиката. Јанг је одбио учлањење у синдикату, јер је сматрао да исто треба да буде питање личног избора, засновано на савести и политичком убеђењу, а није се слагао са програмом *TSSA*. Џејмс је одбио да се учлани у *NUR*, јер није сматрао да је учлањење у његовом интересу, а Вебстер није приступио *TSSA* ни *NUR*, јер је био против њихове синдикалне политике у погледу захтева за повећање зарада, а сматрао је и да треба да постоји слобода избора, као израз слободе мишљења без претњи отказом. Подносиоци представке су отпуштени из разлога што се нису учланили у један од поменутих синдиката. Европски суд за људска права, *Young, James and Webster v. The United Kingdom*, представке бр. 7601/76 и 7806/77, пресуда од 13. августа 1981. год.

<sup>767</sup> Б. Лубарда (2004), 60-69.

<sup>768</sup> Подносилац представке био је samozапослени таксиста који је добио лиценцу за рад од Комитета за надзор таксија уз испуњење захтеваног услова да се учлани у Удружење таксиста *Frami*. Након августа 1985. године подносилац представке престао је да плаћа чланарину синдикату и Комитет за надзор таксија му је одузео лиценцу за рад на предлог синдиката. Ново законодавство које је у међувремену донето, предвидело је чланство у синдикату као услов за добијање лиценце, што је подносилац представке сматрао супротним члану 11 Конвенције. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland* од 30. јуна 1993. представка бр. 16130/90.

<sup>769</sup> Пресуда Европског суда за људска права у случају *Sibson v. The United Kingdom* од 20. априла 1993. представка бр. 14327/88.

<sup>770</sup> Бранко Лубарда, *Ревидирана европска социјална повеља, Обавезе држава и улога социјалних партнера после ратификације*, Социјално-економски Савет Републике Србије и Swiss labour assistance, Београд 2009, 19, 20 и 48.

члана 11 Конвенције и да таква заштита ефективно може да се оствари обезбеђивањем и позитивног и негативног вида слободе удруживања, Суд је престао да прави разлику између *pre-entry* и *post-entry closed shop* клаузуле.<sup>771</sup> У овом смислу, појам личне аутономије се мора сматрати битном последицом слободе индивидуе имплицитно гарантоване чланом 11 Конвенције и потврдом важности њеног негативног аспекта.<sup>772</sup>

### 1.8. Коришћење пензије као сметња

Циљ пензијског и инвалидског осигурања је да се корисницима обезбеди стабилан и сигуран приход у ситуацијама када нису у могућности да стичу средства сопственим радом, с тим да је пензија редовно месечно примање, којим се замењује зарада.<sup>773</sup> Обавезно пензијско и инвалидско осигурање обезбеђује права за случај старости, инвалидности, смрти и телесног оштећења, а обавезно осигурана лица су запослени, лица која самостално обављају делатност и пољопривредници.<sup>774</sup> Права из обавезног пензијског и инвалидског осигурања су лична права, која се стичу и остварују зависно од дужине улагања и висине основице на коју је плаћен допринос уз примену начела солидарности, а која по правилу не застаревају.<sup>775</sup> Право на старосну и привремену старосну пензију за случај старости, право на инвалидску пензију за случај инвалидности, за случај смрти право на породичну пензију и право

---

<sup>771</sup> Подносиоци представке су се жалили на постојање *pre-entry closed-shop* споразума, а Суд је заузео став да Данска није успела да заштити негативан вид слободе синдикалног удруживања. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Sørensen and Rasmussen v. Denmark*, од 11. јануара 2006. године, представке бр. 52562/99 и 52620/99.

<sup>772</sup> Isabelle Van Hiel, „The right to form and join trade unions protected by article 11 ECHR“ у: Filip Dorsemont, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann (ed.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, A&C Black, Hart Publishing, Oxford 2013, 291.

<sup>773</sup> Сенад Јашаревић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2010, 195.

<sup>774</sup> Чл. 3 и чл. 10, ст. 1 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.

<sup>775</sup> Рајко Косановић, *Социјално право*, Friedrich Ebert Stiftung, НИП „Радничка штампа“, Београд 2011, 33.



на накнаду погребних трошкова, за случај телесног оштећења проузрокованог повредом на раду или професионалном болешћу - право на новчану накнаду за телесно оштећење, а за случај потребе за помоћи и негом другог лица - право на новчану накнаду су права из пензијског и инвалидског осигурања.<sup>776</sup> У ранијем домаћем законодавству остварено право на инвалидску, старосну и породичну пензију представљало је релативну сметњу, која се више изражавала кроз инкомпатибилност коришћења права на запослење и истовремено коришћење ових права,<sup>777</sup> односно у основи је представљала избор између запослења или пензије.<sup>778</sup>

У ранијем домаћем праву аграрна реформа ограничавала је величину пољопривредног поседа, који је могао да буде у својини пољопривредника, ради

---

<sup>776</sup> Чл. 18 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.

<sup>777</sup> Европски суд за људска права у случају Лакићевић и други подносиоци представки против Црне Горе и Србије, утврдио је да је дошло до повреде члана 1 Протокола број 1 уз Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода. Подносиоци представки су од новембра 1989. године до јуна 2002. године затворили своје приватне адвокатске канцеларије и поднели документа за пензионисање, након чега су утврђене њихове старосне и инвалидске пензије. Решењима Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање утврђени су тачни износи пензија, а дозвољено им је и да раде са половином радног времена. Подносиоци представки су поново отворили своје адвокатске канцеларије са половином радног времена од априла 1996. године до јуна 2002. године. Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање 1. априла 2004. године, 20. јула 2005. године, 3. јуна 2005. године и 24. новембра 2005. године, обуставио је исплату пензија подносиоцима представки до престанка обављања професије. Решења о обустави сматрала су се примењивим почев од 1. јануара 2004. године, када је ступио на снагу члан 112 Закона о пензијском и инвалидском осигурању из 2003. године, који је предвиђао да се пензија обуставља, ако корисник обнови рад или отвори приватну праксу, све док та делатност траје. Исплата пензија подносиоцима представки обновљена је када су престали да се баве професијом, односно када су ступиле на снагу измене Закона о пензијском и инвалидском осигурању, ставивши ван снаге члан 112 Закона из 2003. године. Након што су исцрпљена домаћа правна средства и поднете представке Европском суду за људска права, исти је заузео став да су права подносилаца представки на пензију, представљала имовину у смислу члана 1 Протокола број 1 уз Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода. Исто тако, Суд је заузео став да је обустава исплате пензија представљала мешање у мирно уживање имовине подносилаца представки. Поставило се питање да ли је наведено мешање тежило легитимном циљу и да ли је постојао разуман однос пропорционалности, између употребљених средстава и циља чијем се остварењу тежило (социјална правда и економско благостање државе). Суд је сматрао да и поред широког простора за процену који држава ужива у области социјалног законодавства, утицај спорне мере на права подносилаца представки (који су били приморани да носе претеран и непропорционалан терет), не може се оправдати законитим јавним интересом. Другачија би била ситуација да су подносиоци представки били обавезни, да претрпе разумно и сразмерно смањење пензије или да је био прописан прелазни период у ком би се прилагодили новом програму, а не потпуну обуставу права. Пресуда Европског суда за људска права у случају Лакићевић и други подносиоци представки против Црне Горе и Србије од 13. децембра 2011. године, представке бр. 27458/06, 37205/06, 37207/06 и 33604/07.

<sup>778</sup> N. Tintić (1972), 79.

обављања пољопривредне делатности са његовом породицом. Пољопривредни посед у својини пољопривредника није могао да буде мањи од 20 ни већи од 35 хектара обрадиве земље, с тим да је републичким прописима лимит могао да буде повишен у планинским крајевима, ако је земља врло слаба или у случају постојања породичне задруге са већим бројем чланова.<sup>779</sup> У Србији је било прописано да пољопривредник може да има у својини од 20 до 35 хектара обрадиве површине рачунајући и окућницу или до 45 хектара укупне површине, који се максимум одређивао сагласно квалитету и плодности земљишта и врсти културе од стране органа за извршење експропријације за сваки поједини случај.<sup>780</sup> Даљим развојем аграрне реформе пољопривредници су могли да имају у свом власништву максимално 10 хектара земљишта. Изузетно, породичне задруге сачињене од неколико мањих породица или великог броја породица и пољопривредници у крајевима где је земљиште у већем делу лошијег квалитета, могли су да имају у власништву највише 15 хектара земљишта.<sup>781</sup>

### **1.8.1. Старосна пензија - од сметње до кумулације са примањима по основу радног ангажовања**

Старосна пензија је материјално обезбеђење које се исплаћује лицу које је навршило прописане године живота, односно стажа осигурања. Остварено право на старосну пензију може да има различит утицај на право на рад: да ступање пензионера у радни однос не утиче на примања из остварене старосне пензије и да пензионер може да настави да ради и након остваривања права на старосну пензију; да пензионеру након испуњења услова за пуну старосну пензију престаје радни однос

---

<sup>779</sup> Чл. 5 Закона о аграрној реформи и колонизацији, *Службени лист ДФЈ*, бр. 64/45 и 16/46 и *Службени лист ФНРЈ*, бр. 24/46, 99/46, 101/47, 105/48, 4/51, 19/51, 42-43/51, 21/56 и 55/57 и *Службени лист СФРЈ*, бр. 10/65. види: чл. 81 закона - *Службени лист ФНРЈ*, 52/57-937.

<sup>780</sup> Чл. 5, ст. 1 Закона о аграрној реформи и унутрашњој колонизацији, *Службени гласник НРС*, бр. 5/48, 11/49 и 34/56.

<sup>781</sup> Чл. 3 и 4 Закона о пољопривредном земљишном фонду општенародне имовине и о додељивању земље пољопривредним организацијама, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 22/53.

и уколико заснује нови радни однос целосно или парцијално, условно или безусловно му се обуставља исплата стечене старосне пензије; да статус старосног пензионера представља законски изричито дефинисану сметњу за заснивање радног односа; да се постепеним одласком у пензију у случају смањења радне способности због утицаја година живота запосленог, смањење плате компензира кумулативном исплатом парцијалне пензије, односно да се у случају запошљавања пензионера у дефицитарним пословима или на локацијски неатрактивним местима кумулира коришћење остварене старосне пензије и зараде. Усвајање одређеног решења условљено је бројним узроцима (економски, социолошки, кадровски, политички, правни), а зависи и од природе старосне пензије, услова за остваривање права на пуну старосну пензију, висине старосне пензије која пензионеру мора да осигура достојан живот, професионалне структуре становништва, стања на тржишту рада, система финансирања социјалног осигурања и сл.<sup>782</sup> Конвенција број 102 МОП-а предвиђа да државе уговорнице могу да обуставе давања за старост, ако лице које би на ова давања имало право, обавља одређене делатности уз награду или да смање давања која се заснивају на плаћању доприноса, ако зарада корисника прелази прописани износ, односно давања која се не заснивају на уплати доприноса, ако зарада корисника, његова друга имовина или обе заједно, прелазе прописани износ.<sup>783</sup>

#### *1.8.1.1. Развој уређивања могућности за заснивање радног односа са корисником старосне пензије*

У ранијем радном законодавству уживање права на личну пензију, представљало је сметњу за заснивање радног односа. Нису могла да заснују радни однос по сили закона, сва лица којима је због испуњавања услова за личну пензију престао радни однос.<sup>784</sup> Ова сметња деловала је према свим пензионисаним лицима, независно од

---

<sup>782</sup> N. Tintić (1972), 80 и 81.

<sup>783</sup> Чл. 26, ст. 3 Конвенције број 102 од 28. јуна 1952. о минималној норми социјалног обезбеђења, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/1955.

<sup>784</sup> Б. Шундерић (1983), 106.

тога по ком основу су пензионисана, а на основу изричитих законских норми.<sup>785</sup> Изузетак од овог правила био је предвиђен за пензионисана лица која имају одговарајуће наставно – научно, односно научно звање или за обављање најсложенијих послова који захтевају посебну стручност и друге радне способности. Услед испуњења наведених изузетака пензионисана лица (под условом да се на поновљеном огласу или конкурс у није јавило незапослено или запослено лице и да се распоређивањем запослених није могло обезбедити обављање послова), могла су да заснују радни однос на одређено време. Разматрајући наведене изузетке од статуса пензионисаног лица као сметње за заснивање радног односа у ранијем радном праву, може да се закључи да су законодавни оквири били минимални у погледу могућности запошљавања пензионера. Наиме, заснивање радног односа са пензионисаним лицима било је могуће само за обављање оних послова који су захтевали посебна стручна и научна звања и за чије обављање нису постојали расположиви кадрови, односно када потреба за одређеним профилем кадрова није могла да буде задовољена на други начин.

Уколико би осигураник, примера ради, народни посланик или одборник народног одбора или изабрано лице на сталним дужностима у друштвеним и задружним организацијама истовремено испунио услове за стицање права на личну пензију и као лице у радном односу, могао је да оствари само једно од ових права по свом избору.<sup>786</sup>

Настанак сметње уживање права на пензију повезан је са природно-биолошким фактором, који се састоји у томе да се човеку после одређених година живота и рада битно умањује животна и радна способност. Предметна сметња имала је и узрок социјално – економске и политичке природе, који је подразумевао потребу решавања

---

<sup>785</sup> Црногорско право у члану 19а Закона о радним односима, *Сл. лист СЦГ*, бр. 36/77 и 11/80 предвиђало је да радници у основној организацији не могу засновати радни однос са пензионисаним лицем. Изузетак се односио на могућност заснивања радног односа у организацији удруженог рада пензионисаног лица које је имало одговарајуће наставно – научно звање, односно научно звање, а само ако се вршење одређених послова, односно радних задатака није могло обезбедити ни на основу поновљеног конкурса. Радници у основној организацији имали су обавезу да на сваких годину дана, јавно оглашавају потребу за новим радником.

<sup>786</sup> А. Балтић (1961), 295.

проблема незапослености, а посебно омладине.<sup>787</sup> Пензија као сметња за заснивање радног односа представљала је настојање да се свим грађанима омогући остваривање права на рад. Забраном запошљавања лица која су уживала право на пензију, повећавао се број слободних радних места и директно се утицало на смањење незапослености.

Сагласно домаћем позитивном праву радни однос запосленом када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, не престаје, ако послодавац и запослени постигну сагласност о наставку радног односа.<sup>788</sup> Навршење прописаних година живота и стажа осигурања није апсолутни основ за престанак радног односа, услед могућности његовог продужења споразумом послодавца и запосленог.<sup>789</sup> Остваривање услова за пензију не представља сметњу за заснивање радног односа код послодавца код ког је лице било запослено, а ни код било ког другог послодавца. За разлику од ранијег законодавства, које је предвиђало суспензију исплате старосне пензије у случају да корисник старосне пензије заснује радни однос, савремено упоредно и домаће позитивно право допуштају кумулацију старосне пензије и зараде из радног односа, јер старосни пензионер може да буде у радном односу.<sup>790</sup> Запослени остварује право на старосну пензију на основу минулог рада и није оправдана њена суспензија, услед остваривања права на зараду на основу продуженог или новог радног односа. У домаћем позитивном праву, трајање радног односа лица које је испунило услов за старосну пензију законски није ограничено ни везано за године живота, ни године стажа осигурања, из чега произилази да запослење може трајати све док постоји сагласност запосленог и послодавца.

У праву Македоније послодавац окончава уговор о раду запосленом када напуни 64 година живота и 15 година пензијског стажа, с тим да запослени писменом изјавом може да захтева да му се уговор о раду продужи највише до 67 година живота за мушкарце, односно до 65 година живота за жене, осим ако друкчије није

---

<sup>787</sup> Б. Шундерић (1983), 107.

<sup>788</sup> Чл. 175, ст. 1. тач. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>789</sup> Милан Ивошевић, „Престанак радног односа због навршеног радног века“, *Правни живот* 11/1998, том III, 866.

<sup>790</sup> Б. Лубарда (2012), 306.

уређено. Запослени писмену изјаву о продужењу радног односа даје најкасније до 31. августа текуће године, а за свако даље продужење изјаву даје једном годишње, а најкасније до 31. августа текуће године за продужење уговора о раду за наредну годину. Након дате изјаве, послодавац продужава уговор о раду најдуже до 67 година живота за мушкарце, односно до 65 година живота за жене.<sup>791</sup> Споразум послодавца и запосленог о наставку радног односа има добровољни, аутономни карактер и је резултат воље запосленог да продужи радни век и воље послодавца да настави да користи знање или искуство запосленог.

Послодавац може да закључи уговор о раду, односно да заснује радни однос са корисником старосне (или породичне пензије) на одређено или неодређено време. Са запосленим који настави да ради код истог послодавца после навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања не заснива се нови радни однос, нити потписује нови уговор о раду, већ само остварује континуитет у раду и након испуњења услова за престанак радног односа по сили закона. Уколико не постоји заједничка воља о продужењу радног односа, запосленом који наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања радни однос престаје, међутим не постоји сметња да заснује радни однос код другог послодавца уз очување права на старосну пензију, које је остварио на основу минулог рада. С обзиром, да не постоји законска обавеза послодавца да у правилнику о организацији и систематизацији послова, одреди радна места на којима може или није дозвољено да се продужава радни однос запосленима након навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, произилази да пензија није сметња за заснивање радног односа на било ком радном месту. Лице које је засновало радни однос након испуњења услова за старосну пензију нема мања права у односу на остале запослене, с обзиром да појам „запослени“ обухвата без диференцијације свако физичко лице које је у радном односу код послодавца. Једнак радно – правни третман старосних пензионера усклађен је са начелом забране дискриминације којим је између осталих, забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених

---

<sup>791</sup> Чл. 104 Закона о радним односима, *Службен весник на РМ*, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 и 129/15.

с обзиром на старост.<sup>792</sup> Међутим, и поред тога што запослени пензионери немају мања права из радног односа, постоје одређене специфичности које се везују за њихово остваривање. Старосни пензионер за време продуженог радног односа има право на зараду у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду, као и на сва друга примања као и остали запослени. Зарада запосленог пензионисаног лица има једнак порески третман као и за остале запослене, међутим, везано за здравствено осигурање, уколико осигураник испуњава услове за стицање својства осигураника по више основа, приоритетни основ осигурања, који искључује друге је осигурање по основу запослења или пензије. Корисник пензије који је поново засновао радни однос, испуњава услов за стицање својства осигураника по више основа осигурања и је у обавези да изабере један од основа осигурања, по коме ће бити здравствено осигуран и по коме ће остваривати права из обавезног здравственог осигурања. Приоритетни основи осигурања – запослење и пензија међусобно се искључују, те је пензионер дужан да при поновном заснивању радног односа изабере један од основа осигурања по коме ће бити здравствено осигуран: по основу запослења или пензије.<sup>793</sup>

Уколико се запосли или обавља самосталну делатност по основу које је обавезно осигуран на територији Републике Србије, корисник старосне пензије, односно превремене старосне пензије има право по престанку тог запослења односно обављања те самосталне делатности, на поновно одређивање пензије,<sup>794</sup> ако је био у осигурању најмање годину дана и утврђује му се повољнији износ пензије. Поред могућности да заснује радни однос, старосни пензионер може да обавља предузетничку делатност, да оснује или да буде члан привредног друштва, с тим да може да буде и радно ангажован у друштву чији је оснивач или члан, као лице које представља, заступа и руководи друштвом. С обзиром да старосна пензија није сметња за обављање самосталне делатности, старосном пензионеру за време

---

<sup>792</sup> Чл. 5, ст. 1 и чл. 18 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>793</sup> Чл. 21 Закона о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 109/2005 - испр., 57/2011, 110/2012 - одлука УС, 119/2012, 99/2014, 123/2014 и 126/2014 - одлука УС.

<sup>794</sup> Љиљана Радифковић, „Старосна пензија“, *Правни живот* 11/1998, том III, 863.

обављања исте се исплаћује и пензија. Старосни пензионери који су оснивачи, односно чланови привредних друштава који у њима раде, односно обављају послове представљања, заступања, пословођења и управљања, спадају у категорију осигураника самосталних делатности, без обзира да ли су у радном односу у привредном друштву чији су оснивач односно члан.<sup>795</sup>

Старосна пензија није сметња ни за обављање привремених и повремених послова,<sup>796</sup> јер пензионер добија статус обавезно осигураног лица по основу пензијског и инвалидског осигурања. Уколико старосни пензионер обавља привремене и повремене послове, не обуставља се исплата старосне пензије, за разлику од корисника породичне пензије коме се обуставља исплата за време обављања привремених или повремених послова, осим уколико је на месечном нивоу остварио уговорену накнаду у износу нижем од најниже основице у осигурању запослених, важеће у моменту уплате доприноса. Старосна пензија није сметња ни за обављање других послова ван радног односа (уговор о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, уговор о допунском раду) или на основу другог уговора (уговор о посредовању, ауторског уговора).

У хрватском праву кориснику пензије који се запосли или почне да обавља делатност на основу које постоји обавеза осигурања, обуставља се исплата пензије. Самим тим, уколико корисник пензије заснује радни однос, обуставља му се исплата пензије за време његовог трајања и поновно се успоставља даном престанка радног односа, уз право на нови обрачун пензије. Корисник права на старосну пензију има право на поновни обрачун њеног износа, ако је навршио најмање годину дана стажа осигурања након стицања права и испуњава услове старости и пензијског стажа. Изузетно, пензија се не обуставља кориснику: старосне пензије који наставља да ради до половине пуног радног времена на основу измењеног уговора о раду; инвалидске пензије због професионалне неспособности за рад или делимичног

---

<sup>795</sup> Чл. 12 и чл. 121 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.

<sup>796</sup> Чл. 197, ст. 1, тач. 3 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.



губитка радне способности; који обавља сезонске послове у пољопривреди према прописима о подстицању запошљавања и другим прописима којима је изричито прописано да се не обуставља исплата пензије; који остварује други доходак, односно обавља другу делатност.<sup>797</sup>

Право Македоније предвиђа да се обуставља исплата пензије кориснику за време трајања радног односа или обављања самосталне делатности у Македонији или иностранству (право на пензију престаје и кориснику инвалидске пензије). Уколико је повољније за корисника старосне пензије, може да му се одреди нови износ, ако је навршио годину стажа осигурања након остварења права на старосну пензију.<sup>798</sup>

У Аустрији се признаје право на акумулацију старосне пензије и зараде без ограничења, а у случају коришћења превремене пензије иста се обуставља уколико приходи корисника пређу 405,98 евра месечно. У Италији, Француској, Норвешкој и Шведској дозвољена је пуна кумулација старосне пензије и зараде, као и у Финској где не постоје ограничења након остваривања стандардних година живота за пензионисање. И Кипар дозвољава пуну кумулацију старосне пензије и зараде, с тим да су пензионери који примају превремену пензију и настављају да раде у обавези да уплаћују доприносе до 65 године живота. У Летонији и Литванији дозвољава се кумулација пуне старосне пензије са зарадом, што није случај када је у питању превремена пензија.<sup>799</sup>

### 1.8.1.2. *Забрана старосне дискриминације у ужем смислу*

Оправданост кумулације пензије и радног ангажовања изводи се и из међународних докумената, који посебну пажњу посвећују забрани дискриминације

---

<sup>797</sup> Чл. 99, ст. 1 и 2 и чл. 100, ст. 3 Закона о мировинском осигурању, *Narodne novine*, br. 157/13, 151/14, 33/15 и 93/15.

<sup>798</sup> Чл. 148 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службен весник на РМ*, бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15 и 154/15.

<sup>799</sup> Подаци из заједничког информационог система социјалне заштите (*MISSOC - Mutual Information System on Social Protection*), ажуриран 01. јула 2015. године, доступан на интернет страници: <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTablesSearchResultTree.jsp>, 14. мај 2016.

по основу старости у области запошљавања и рада. Наиме, Препорука МОП-а број 162 из 1980. године која се односи на све раднике, који имају потешкоће при запошљавању и раду због старења, предвиђа да свака држава чланица у оквиру националне политике треба да промовише концепт једнаке могућности и третмана радника, независно од њихове старости, предузимајући мере превенције од дискриминације при запошљавању и на раду у погледу старијих радника. Свака држава чланица методима адекватним националним условима и пракси, треба да развија ефективну сарадњу између социјалних партнера у погледу остваривања једнаког третмана у запошљавању и на раду старијих радника, као и да промовише прихватање и поштовање ове политике. Старији радници, без дискриминације на основу старосног доба, уживају једнаке могућности и третман, као и остали радници, везано за приступ професионалном саветовању. Исто тако, узимајући у обзир њихове личне вештине, квалификације и искуство имају: једнако право на приступ запослењу по властитом избору у јавном или приватном сектору (осим уколико ограничење година живота није постављено због посебних услова за обављање одређених послова); могућност за стручно образовање и обуку; плаћено отсуство за образовање, као и распоређивање задатака. Старији радници без дискриминације уживају заштиту запослења у односу на: престанак радног односа; накнаду за рад једнаке вредности; мере социјалне сигурности; услове рада, укључујући мере безбедности и здравља на раду; приступ становању, као и социјалне и здравствене услуге, посебно када је тај приступ повезан са послом или запослењем.<sup>800</sup>

Ревидирана европска социјална повеља Савета Европе, предвиђа заштиту свим старијим лицима с циљем да остану пуноправни чланови друштва колико год је то могуће, преузимањем обавезе од стране држава уговорница да усвоје или подстакну, одговарајуће мере које путем материјалних средстава омогућују овој категорији лица пристојан живот и активно учешће у јавном, друштвеном и културном животу. Од посебног значаја је пружање информација старијим лицима о услугама и погодностима на које имају право, омогућавање слободе у одабиру начина живота

---

<sup>800</sup> Параграф 3 и 4 Препоруке МОП-а број 162 од 23. јуна 1980. год. о старијим радницима, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R162.](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162.), 20. јануар 2016.

(путем обезбеђивања смештаја у складу са њиховим здравственим стањем и потребама или адаптирања њиховог стамбеног смештаја) и гарантована подршка и право на приватност онима који живе у установама.<sup>801</sup>

Забрана дискриминације на основу старости је важан правни механизам за промоцију активног старења, које је надаље повезано са концептом доживотног учења, запошљавања старијих радника, смањења прераног изласка са тржишта рада, као и олакшавања рада након навршења година за пензионисање.<sup>802</sup> Године живота као заштићени основ за забрану дискриминације у праву Европске уније дефинисан је Повељом о основним правима Европске уније, која поред генералог одређивања права на рад, предвиђа поштовање права старијих лица на достојанство и независност, као и партиципацију у социјалном и културном животу.<sup>803</sup> У предмету Манголд (*Werner Mangold v Rüdiger Helm*), Суд правде Европске уније потврдио је забрану дискриминације на основу година живота, као основног принципа комунитарног права.<sup>804</sup> У праву Европске уније начело једнаког поступања у области запошљавања и обављања послова, подразумева непостојање било какве директне или индиректне дискриминације на темељу доба живота.<sup>805</sup> Међутим, државе чланице могу предвидети да се различито поступање на темељу доба живота неће сматрати дискриминацијом, ако су те разлике објективно и разумно оправдане

---

<sup>801</sup> Чл. 23 Ревидиране европске социјалне повеље, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/09.

<sup>802</sup> Ann Numhauser-Henning, „The EU ban on age-discrimination and older workers: potentials and pitfalls“, *The international journal of comparative labour law and industrial relations* Vol. 29 Iss. 4/2013, 392.

<sup>803</sup> Чл. 15, чл. 21 и чл. 25 Повеље о основним правима Европске уније, *Official Journal of the European Union*, С 326, 26. октобар 2012., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>, 11. мај 2016., 398 и 400.

<sup>804</sup> Манголд је са послодавцем закључио уговор о раду на одређено време 26 јуна 2003. год., који је ступио на снагу 1. јула 2003. године и трајао до 28. фебруара 2004. године. Манголд је у тренутку закључења уговора имао 56 године и у самом уговору било је наведено да је његово трајање утемељено на законској одредби немачког права, чији је циљ био олакшање закључења уговора на одређено време са лицима која су старија од 52 године. Манголд је истицао да је ограничење трајања уговора супротно Оквирном споразуму о раду на одређено време, који је имплементиран Директивом 1999/70, као и да је учињена дискриминација по основу старости супротно Директиви 2000/78. Суд правде Европске уније је општим начелима дао директно дејство, потврђујући забрану дискриминације на основу година као општи принцип, обавезујући национални суд на тумачење у светлу циља директиве, чак и у случају када није истекао рок за њену транспозицију у национално право. Пресуда у предмету бр. С - 144/04 (*Werner Mangold v Rüdiger Helm*) од 22. новембра 2005., *Reports of Cases* 2005, I-9981.

<sup>805</sup> R. Blanpain, (2008), 477.

легитимним циљем, у контексту националног права (укључујући легитимну политику запошљавања, тржиште рада и струковно образовање) и уколико су начини остваривања тог циља примерени и нужни.<sup>806</sup>

Оправдано различито поступање може да се састоји у дефинисању посебних услова за запошљавање и обављање послова, за приступ струковном оспособљавању, одређивању услова у погледу отказа и накнада за рад за старије раднике, као и у одређивању максимума година живота за запошљавање (који се темељи на захтевима везано за оспособљеност за обављање одређених послова или на потреби постојања разумног периода запослења пре пензионисања).<sup>807</sup> Суд правде разматрао је оправданост различитог поступања када је утемељено на циљевима политике запошљавања, тржишта рада и усавршавања. Евидентно је да окончање радног односа кад лице напуни године живота за остваривање старосне пензије представља различит третман на основу старости, међутим потребно је било утврдити да ли је та разлика у третману објективно оправдана легитимним циљевима и да ли је пропорционална и неопходна за њихово остваривање. Суд је утврдио да је правило у шведском праву да запосленом радни однос престаје последњег дана месеца у ком пуни 67 година живота, установљено да омогући лицима да раде дуже и повећају износ својих пензија, те да изражава равнотежу између буџетских питања, политике запошљавања и тржишта рада. Суд правде прихватио је аргументе Владе Шведске да је обавезно пензионисање навршењем 67 година живота оправдано, због ослобађања радних места на тржишту рада за млађе раднике, као и да се овим правилом избегава прекид уговора о раду у ситуацијама, које су понижавајуће за раднике због њихових година живота. Влада Шведске оправдање је проналазила и у: примени пензијског режима, који узима у обзир све приходе у потпуности примљене у току каријере; прилагођавању демографског развоја; антиципирању ризика од несташнице радне

---

<sup>806</sup> Malcolm Sargeant, „For diversity, against discrimination: the contradictory approach to age discrimination in employment“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Vol. 21 No. 4/2005, 632.

<sup>807</sup> Чл. 1 и чл. 6, ст. 1 Директиве Савета 2000/78 од 27. новембра 2000. о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања, *Official Journal of the European Communities*, L 303, 2. децембар 2000., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:en:PDF>, 11. мај 2016., 18 и 19.

снаге, као и у успостављању права, а не обавезе, да се ради до навршења 67 година живота. Суд правде у напред наведеном случају, заузео је став да оправдано различито поступање не искључује националну меру, која омогућава послодавцу да раскине уговор о раду запосленом само на основу тога је напунио 67 година живота, не узимајући у обзир ниво пензије коју ће дотично лице примати, јер је та мера објективно и разумно оправдана легитимним циљем, који се односи на политику запошљавања и тржишта рада и представља одговарајуће и неопходно средство за постизање ових циљева.<sup>808</sup>

Пракса Суда правде показује да примену антидискриминационих прописа везано за године живота у праву Европске уније прате бројне дилеме, које се односе на разматрање индивидуалних права наспрам јавног интереса, који има колективни карактер и може да се идентификује као међугенерациска солидарност или захтеви пензионих система. С друге стране, већина држава чланица Европске уније нема опште правило о обавезном одласку у пензију, међу којих се убраја и Велика Британија.<sup>809</sup>

У праву Велике Британије директна и индиректна дискриминација на основу старости била је забрањена, а 65 година живота<sup>810</sup> био је дефинисани период за пензионисање.<sup>811</sup> Запослени је могао да захтева да настави да ради након навршења 65 година живота, а послодавац је био у обавези да овај захтев размотри, с тим да уколико би одлучио да га одбије, не би био у обавези да наведе разлог за ову

---

<sup>808</sup> Пресуда у предмету C - 141/11 (*Torsten Hörnfeldt v Posten Meddelande AB*) од 05. јула 2012., *Court Reports – general* July 2012.

<sup>809</sup> A. Numhauser-Henning (2013), 413.

<sup>810</sup> У предмету Ричардс (*Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions*) питање националног суда везивало се за то да ли Директива Савета 79/7 од 19. децембра 1978. о прогресивној имплементацији начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима социјалне сигурности (*Official Journal of the European Communities*, L 6, 10. јануар 1979., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>, 11. мај 2016., 24-25) искључује законе, који онемогућавају право на пензију лицу које је прошло промену пола од мушкарца у жену из разлога што није напунило 65 година, а имало би право на пензију са напуњених 60 година, уколико би у складу са националним правом било третирано као жена. Суд правде је заузео став да неједнак третман који произилази из промене пола, мора да буде третиран као дискриминација која је забрањена чл. 4, ст. 1 Директиве 79/7. Пресуда у предмету C-423/04 (*Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions*) од 27. априла 2006., *European Court Reports* 2006, I-03585.

<sup>811</sup> M. Sargeant (2006), 187.

одлуку.<sup>812</sup> У праву Велике Британије послодавци су могли да задрже одредбе за обавезно пензионисање, уколико би доказали да је то објективно оправдано због потребе да се постигне легитимни циљ политике запошљавања и да је мера пропорционална за постизање таквог циља.<sup>813</sup> У октобру 2011. године дефинисани период за обавезно пензионисање био је укинут, између осталог из разлога повезаних са: демографским променама узрокованих старењем становништва; већим могућностима старијих лица за учешће на тржишту рада, као и питањима везано за једнакост и правичност за старије запослене.<sup>814</sup>

### 1.8.2. Породична пензија

Породична пензија је материјално обезбеђење на које имају право одређени чланови породице у случају смрти осигураника.<sup>815</sup> Право на породичну пензију стичу под законски прописаним условима одређена осигурана лица, по основама које је морао да испуни осигураник. Коришћење породичне пензије није сметња за заснивање радног односа, обављање самосталне делатности, оснивање привредног друштва и за ангажовање у својству лица са посебним дужностима у привредном друштву. Исто тако, коришћење породичне пензије није сметња да се са породичним пензионером закључи било који уговор за рад ван радног односа (привремени и повремени послови, уговор о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, уговор о допунском раду) и друга врста уговора на основу којег се остварује накнада (уговор о посредовању, ауторски уговор). Међутим, ако корисник породичне пензије стекне својство осигураника, обуставља се исплата породичне пензије. Уколико корисник породичне пензије заснује радни однос са послодавцем губи право на

---

<sup>812</sup> Чл. 7 Уредбе о равноправности у запошљавању (старост) (The Employment Equality (Age) Regulations 2006, No. 1031 која је супила на снагу 01. октобра 2006. године), <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/1031/contents/made>, 15. новембар 2015.

<sup>813</sup> Чл. 13, ст. 2 Закона о равноправности (Equality Act, 2010 с. 15), <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>, 15. новембар 2015.

<sup>814</sup> Lucy Vickers, Simonetta Manfredi, „Age equality and retirement: squaring the circle“, *Industrial Law Journal* Vol 42 Iss.1/2013, 62.

<sup>815</sup> А. Балтић (1961), 296.

породичну пензију, а тиме и статус пензионера, а само корисници старосне пензије могу да заснују радни однос, без да изгубе право на пријем већ остварене пензије. *Ratio legis* обуставе исплате породичне пензије кориснику који стекне својство осигураника, проналази се у престанку разлога за материјалним обезбеђивањем путем исплате породичне пензије, услед стицања одређених прихода. Исплата породичне пензије обуставља се након утврђивања стажа осигурања кориснику, који стекне својство осигураника обављањем привремених и повремених послова, обављањем предметних послова преко омладинских задруга, а има навршених 26 година живота, односно без обзира на године живота ако није на школовању или обавља послове за уговорену накнаду по основу уговора о делу, ауторског или по основу других уговора, а није осигуран по другом основу. Кориснику не обуставља се исплата породичне пензије у случају када је остварио уговорену накнаду на месечном нивоу у износу нижем од најниже основице у осигурању запослених, важеће у моменту уплате доприноса. Уколико се кориснику не исплаћује породична пензија која му припада услед запослења, обављања делатности по основу које је обавезно осигуран или због коришћења старосне, превремене старосне пензије или инвалидске пензије, осталим члановима уже породице исплаћује се за то време породична пензија у висини која се одређује као да корисник пензије нема право на породичну пензију. Породична пензија се не одређује поново, уколико се исплата породичне пензије обустави или ако мирује право које припада поједином члану породице.<sup>816</sup>

У ранијем праву била је призната кумулација породичне пензије и радног односа, односно обављања самосталне професионалне или било које самосталне делатности. Кориснику породичне пензије који је у радном односу или касније ступи у радни однос и ради са пуним редовним радним временом, врши самосталну професионалну или било коју самосталну делатност за време трајања таквог рада исплаћивала се породична пензија у износу од 50% од износа који му је припадао. Уколико су више чланова породице имали право на породичну пензију њен износ се претходно делио,

---

<sup>816</sup> Чл. 117 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.

па се запосленом кориснику породичне пензије исплаћивало 50% од тако утврђеног дела који њему припада.<sup>817</sup>

У праву Црне Горе обуставља се исплата породичне пензије кориснику, који се запосли или обавља самосталну делатност на територији Црне Горе или у иностранству. Изузетак од напред наведеног правила представља могућност кумулације породичне пензије и радног односа, односно обављања самосталне делатности за децу до 19 година, односно до завршетка школовања, али најкасније до навршених 24 година живота, ако похађа факултет, тј. до навршених 25 година живота, уколико дете похађа факултет чије је трајање дуже од четири године. Обустава породичне пензије не врши се корисницима који нису осигурани по другом основу, а обављају послове по основу уговора о делу, ауторског уговора, као и послове по основу других уговора, код којих за извршени посао остварују уговорену накнаду.<sup>818</sup>

Сагласно праву Федерације Босне и Херцеговине не исплаћује се породична пензија кориснику, који заснује радни однос или започне да обавља посао верског службеника, привредну или услужну делатност, односно професионалну делатност самостално у виду занимања.<sup>819</sup>

### **1.8.3. Разграничење инвалидности и инвалидитета у светлу могућности за заснивање радног односа**

Појмови инвалидност и инвалидитет имају заједничку генезу из латинског израза *invaliditas* (од *invalidus* - неспособан), међутим разлика у садржини ових појмова

---

<sup>817</sup> Чл. 145 Закона о пензијском осигурању, *Сл. лист ФНРЈ*, бр. 51/57, 44/58, 27/59, 48/59, 10/61, 19/61 - испр., 22/62, 24/62 - испр. и 53/62.

<sup>818</sup> Чл. 11, ст. 1. тач. 2, чл. 46, ст. 1, 2 и 3 и чл. 112, ст. 3 и 4 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Сл. лист РЦГ*, бр. 54/2003, 39/2004, 61/2004 - одлука УС, 79/2004, 81/2004 - испр., 29/2005 - др. закон, 14/2007 - одлука УС и 47/2007 и *Сл. лист ЦГ*, бр. 12/2007 - др. закон, 13/2007 - др. закон, 79/2008, 14/2010, 78/2010, 34/2011, 40/2011 - др. закон, 66/2012, 39/2011 - др. закон, 36/2013 - др. закон, 38/2013, 61/2013, 6/2014 - испр., 60/2014, 10/2015 и 44/2015 - одлука УС.

<sup>819</sup> Чл. 114, ст. 2 Закона о мировинском и инвалидском осигурању Федерације Босне и Херцеговине, *Службене новине ФБиХ*, бр. 29/98, 49/00, 32/01, 75/05 и 59/06.



евидентна је с обзиром, да се инвалидност уопштено одређује као привремено или трајно, делимично или потпуно смањење физичких и/или интелектуалних способности услед наслеђеног, урођеног или стеченог обољења, оштећења, поремећаја, старости, често праћених смањењем могућности за рад, привређивање и социјалну интеракцију, а инвалидитет као привремена или трајна физичка и/или интелектуална неспособност.<sup>820</sup> Инвалидност је категорија пензијског осигурања, док је инвалидитет раширенији и проналази се у осталим подручјима социјалне сигурности који немају утемељење у осигурању и статусу осигураника.<sup>821</sup>

Позитивно право Републике Србије не садржи јединствено одређење особа са инвалидитетом.<sup>822</sup> Под појмом „особа са инвалидитетом“ сагласно Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, подразумева се лице са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу, које услед друштвених или других препрека нема или има ограничену могућност да се укључи у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира да ли то може да се оствари уз употребу техничких помагала или служби подршке.<sup>823</sup> Особа са инвалидитетом сагласно Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом је лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, а које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност, могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има

---

<sup>820</sup> Милица Ружичић, *Речник инвалидности*, Дневник-Штампарија, Центар живети усправно, Новосадско удружење студената са хендикепом (НСУСХ), Нови Сад 2003, 30 и 31

<sup>821</sup> Mihovil Rismondo, „Invalidnost i invaliditet – definisanje, sličnosti i razlike“, *Mirovinsko osiguranje* 3–4/2003, 78.

<sup>822</sup> Јасмина Иванова – Петровић, „Правни аспекти заштите особа са инвалидитетом“ у: Невена Петрушић (ур.), *Тематски зборник радова, Приступ правосуђу – инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије*, Књига IV, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш 2008, 443 и 444.

<sup>823</sup> Чл. 3, ст. 1, тач. 1 Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, *Сл. гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016.

смањене могућности да се под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима.<sup>824</sup>

Правни и друштвени положај лица са инвалидитетом треба да се разматра у контексту социјалног модела приступа инвалидности (јавља се као реакција на медицински модел, који полази од инвалидности као индивидуалног проблема, директно проузрокован здравственим стањем, које се може побољшати рехабилитациом у циљу друштвене интеграције<sup>825</sup>) и перцепције да је инвалидност производ социјалног контекста и много више него збир физичких, психичких и емоционалних оштећења.<sup>826</sup>

#### *1.8.3.1. Запошљавање лица са инвалидитетом*

У оквиру Међународне организације рада усвојена је Конвенција број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом 1983. године, која предвиђа обавезу за државе чланице да у складу са националним условима, праксом и могућностима, предвиде, спроводе и периодично реформишу, националну политику о професионалној рехабилитацији и запошљавању лица са инвалидитетом (чији су изгледи да обезбеде и задрже одговарајуће запослење, као и да напредују у њему, знатно смањени због прописно признате физичке или менталне мане).<sup>827</sup> Унапређење могућности запошљавања лица са инвалидитетом на отвореном

---

<sup>824</sup> Чл. 3, ст. 1 Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

<sup>825</sup> Владимир Пешић, *Европска унија и особе са инвалидитетом*, Friedrich Ebert Stiftung, Народна канцеларија Председника Републике, Београд 2006, 15.

<sup>826</sup> Јовица Тркуља, „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права особа са инвалидитетом“, *Hereticus* Vol. 8 бр. 3-4/2010, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/VIII\\_3-4/02/show\\_download?stdlang=ba\\_rs](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/VIII_3-4/02/show_download?stdlang=ba_rs), 21. новембар 2015., 28.

<sup>827</sup> Petra Foubert „Equality and prohibition of discrimination in employment“ у: Roger Blanpain, Jim Baker (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer law international, Alphen aan den Rijn 2010, 419.

тржишту рада, идентификује се као циљ предметне политике, која се заснива на принципу једнаких могућности и третмана.<sup>828</sup>

Конвенција о правима особа са инвалидитетом Организације уједињених нација из 2006. године, утврђује равноправно право на рад и његово унапређење, особама са инвалидитетом, које обухвата могућност стицања средстава за живот слободно изабраним или радом који је прихваћен на тржишту рада, а у радној средини која је отворена, инклузивна и приступачна за особе са инвалидитетом. Државе чланице законодавном активношћу гарантују право на рад лицима са инвалидитетом у циљу забране дискриминације на основу инвалидности везано за све облике запошљавања, укључујући услове за заснивање радног односа, ангажовање и запошљавање, сталност запослења, напредовање на радном месту, безбедне и здраве услове рада, подразумевајући и заштиту од узнемиравања и исправљања неправди, као и заштиту права да равноправно са другима, уживају праведне и повољне услове рада, укључујући једнаке могућности и накнаду за рад једнаке вредности. Конвенција о правима особа са инвалидитетом предвиђа и да државе чланице треба да створе услове, да особе са инвалидитетом равноправно са другима имају могућност да остварују своје право на рад и синдикално удруживање, као и да имају ефикасан приступ: општим техничким и програмима за стручно усмеравање; услугама налажења посла и стручне и континуиране обуке; тржишту рада; пружању помоћи у проналажењу, стицању, очувању посла и враћању на посао. Конвенцијом је заштићено и право лица са инвалидитетом на унапређење могућности за samozapošljavanje, предузетништво, развој задруга, запошљавање у приватном и јавном сектору путем одговарајућих политика и мера, које могу да обухвате и афирмативне акционе програме, подстицаје и друге мере, као и обезбеђење разумног смештаја на радном месту. Уговорнице Конвенције о правима особа са инвалидитетом Организације уједињених нација признају право на социјалну заштиту лицима са инвалидитетом без дискриминације, обезбеђујући, између осталог

---

<sup>828</sup> Чл. 1-4 Конвенције број 159 од 20. јуна 1983. године о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 3/87.

приступ програмима социјалне заштите и смањења сиромаштва, односно равноправан приступ пензионим програмима и погодностима.<sup>829</sup>

Ревидирана европска социјална повеља Савета Европе признаје право лицима са инвалидитетом на професионалну оријентацију, образовање и професионалну обуку,<sup>830</sup> уз истицање тенденције да се унапреди њихов приступ запошљавању у редовној радној средини прилагођавањем радних услова.<sup>831</sup>

Повеља о основним правима Европске уније, између осталог, забрањује дискриминацију и по основу инвалидитета, а предвиђа право лица са инвалидитетом да користе бенефиције осмишљене да обезбеде њихову независност, друштвену и професионалну интеграцију.<sup>832</sup>

На основу стандарда Организације уједињених нација, Међународне организације рада и Савета Европе, по угледу на право Европске уније и у складу са компаративним искуством, у домаћем позитивном праву предвиђене су бројне мере које обезбеђују једнако учешће лица са инвалидитетом на тржишту рада. Предметне мере у крајњој линији повећавају могућност радног ангажовања лица са инвалидитетом, као што су: квоте за запошљавање, професионална рехабилитација, обавеза разумног прилагођавања радног места, као и мере активне политике запошљавања.<sup>833</sup>

У домаћем позитивном праву забрањена је посредна и непосредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на здравствено стање, односно инвалидност и ова лица радни однос заснивају под условима и начин који је утврђен Законом о раду, уколико посебним законом није

---

<sup>829</sup> Чл. 27 и 28 Конвенције о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/2009 (усвојена на 61 заседању Генералне скупштине Организације уједињених нација, на седници од 13. децембра 2006. године у Њујорку).

<sup>830</sup> Бранко Михаиловић, „Европска унија (ЕУ) и професионална рехабилитација“, *Радно и социјално право* 1/2008, 522.

<sup>831</sup> Чл. 9 и 15 Ревидиране европске социјалне повеље, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/09.

<sup>832</sup> Чл. 21 и чл. 26 Повеље о основним правима Европске уније, *Official Journal of the European Union*, С 326, 26. октобар 2012. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>, 11. мај 2016., 400 и 401.

<sup>833</sup> Љубинка Ковачевић, „Protection of persons with disabilities from employment discrimination, with a focus on Serbian legislation and practice“, *Pravni vjesnik* Vol. 30 br. 2/2014, 62.

друкчије регулисано.<sup>834</sup> Забрањена је дискриминација, као и нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање свих права у области рада под једнаким условима, (право на рад, слободан избор запослења, напредовање у служби, стручно усавршавање и професионална рехабилитација, једнака накнада за рад једнаке вредности, правични и задовољавајући услови рада, одмор, образовање, синдикално организовање, као и заштита од незапослености). Забрана дискриминације у области рада односи се на: лица у радном односу; лица која обављају привремене и повремене или послове по уговору о делу, о допунском раду или другом уговору; јавне функционере; припаднике војске; лица која траже посао; студенте и ученике на пракси; лица на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа; волонтере и сва друга лица која по било ком основу учествују у раду. Прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица, међу које се убрајају и лица са инвалидитетом, не сматра се дискриминацијом.<sup>835</sup>

Дискриминација може да буде непосредна и посредна, а као појавни облик исте, сматра се и повреда начела једнаких права и обавеза. Тешки облици дискриминације су: изазивање и подстицање неравноправности или нетрпељивости према особама са инвалидитетом и пропагирање или смишљено вршење дискриминације од стране органа јавне власти у поступку пред тим органом, путем јавних гласила, у политичком животу, приликом пружања јавних услуга, у области радних односа, образовања, културе, спорта и сл.<sup>836</sup>

Дискриминацију због инвалидитета забрањено је вршити у запошљавању и приликом остваривања права из радног односа према лицу са инвалидитетом које тражи запослење (које је пријављено Националној служби за запошљавање) или је

---

<sup>834</sup> Чл. 18 и 28 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>835</sup> Чл. 16 Закона о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009.

<sup>836</sup> Танасије Маринковић, „Домаће антидискриминационо законодавство“ у: Невена Петрушић (ур.), *Судска грађанскоправна заштита од дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд 2012, 127.

запослено и његовом пратиоцу (који живи у заједничком домаћинству са особом са инвалидитетом и трајно јој помаже у задовољавању свакодневних животних потреба без новчане или друге материјалне накнаде без обзира на сродство). Као дискриминација у запошљавању из разлога инвалидитета квалификује се: непримање у радни однос особе са инвалидитетом због његовог постојања или пратиоца због овог својства; постављање посебних здравствених услова за пријем у радни однос особе са инвалидитетом (осим ако су за обављање одређених послова посебни здравствени услови утврђени у складу са законом); претходна провера психофизичких способности које нису у непосредној вези са пословима за које се радни однос заснива и одбијање техничког прилагођавања радног места ради ефикасног рада особе са инвалидитетом, ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем особе са инвалидитетом. Међутим, у запошљавању, не сматра се дискриминацијом због инвалидитета, одабир кандидата без инвалидитета који је на претходној провери психофизичких способности непосредно везаних за захтеве радног места показао најбољи резултат. С друге стране, нису дискриминацијске ни подстицајне мере за брже запошљавање особа са инвалидитетом.

У остваривању права из радног односа, дискриминацијом због инвалидитета сматра се: одређивање мање зараде запосленог због инвалидитета, а независно од радног учинка; постављање посебних услова рада запосленом са инвалидитетом, који непосредно не проистичу из захтева радног места и посебних услова за коришћење других права из радног односа која припадају сваком запосленом. Општа забрана злоупотребе права утврђених Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, онемогућава вршење предметних права противно циљу у коме су призната или са намером да се повреде и ограниче права других или ради изазивања озбиљних последица по безбедност земље, јавног поредка и морала.<sup>837</sup>

Лице са инвалидитетом, може да оствари право на: утврђивање статуса и процену радне способности; подстицање запошљавања, радне и социјалне

---

<sup>837</sup> Чл. 3, ст. 1, тач. 1, чл. 5 и чл. 21-24 Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016.

укључености и афирмацију једнаких могућности на тржишту рада; мере и активности професионалне рехабилитације; мере активне политике запошљавања; запошљавање под општим и посебним условима, односно запошљавање у посебним организованим облицима запошљавања и радног ангажовања особа са инвалидитетом.<sup>838</sup> Способности лица са инвалидитетом, које су неопходне за укључивање на тржиште рада (предуслов за социјалну инклузију),<sup>839</sup> обављање конкретних послова и запошљавање под општим или посебним условима, утврђују се применом различитих медицинских, социјалних и других критеријума у поступку процене радне способности и могућности запослења или његовог очувања.<sup>840</sup> Оцену радне способности и могућности запослења или одржања истог, врши комисија органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање,<sup>841</sup> коју чине: лекар вештак одговарајуће или сродне специјалности (председник комисије органа вештачења) имајући у виду основну болест и оштећење лица чије се способности процењују и стручњаци из других одговарајућих области (социјални радник, специјалиста медицине рада, специјални едукатор-дефектолог или друго стручно лице). Поступак оцене радне способности и могућности запослења или одржања запослења, врши се сагледавањем медицинских, социјалних и других критеријума, којима се утврђују способности особе са инвалидитетом (у складу са принципима дефинисаним Међународном класификацијом функционисања, инвалидитета и здравља) да се укључи на тржиште рада и да обавља конкретне послове самостално или уз службе подршке. Медицински критеријуми састоје се од утврђивања последица телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.

---

<sup>838</sup> Чл. 4 и чл. 6 Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

<sup>839</sup> Наташа Тањевић, Филип Мирић, „Сузбијање дискриминације особа са инвалидитетом у области рада и запошљавања – стање и перспективе“, *Темид* Vol. 16 бр. 1/2013, 142.

<sup>840</sup> Чл. 8 Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

<sup>841</sup> Оцену радне способности и могућности запослења или одржања запослења, комисија органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање врши и у складу са Правилником о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање. Чл. 1 Правилника о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, *Службени гласник РС*, бр. 59/08, 75/08, 24/2011 и 7/2012.

Социјални критеријуми обухватају основне податке о: образовању лица; брачном и породичном стању; приходима; становању; односу са окружењем; процени потребе за професионалном рехабилитацијом, понуди послова на конкретном тржишту рада и сл. Други критеријуми сагледавају психолошко стање и оцену менталних способности, личности, понашања и др. Оцена радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом врши се на основу следеће скале: 0. степен, уколико тешкоће и препреке у раду не утичу на радну способност; 1. степен, ако лице може да се запосли под општим условима; 2. степен, ако лице може да се запосли под посебним условима и 3. степен, ако су тешкоће и препреке потпуне или вишеструке и лице не може да се запосли или да одржи запослење ни под општим ни посебним условима, односно ако је радни учинак лица мањи од једне трећине радног учинка запосленог на уобичајеном радном месту, без обзира на занимање или послове.<sup>842</sup> На основу налаза, мишљења и оцене комисије органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, Национална служба за запошљавање доноси решење о процени радне способности и могућности запослења или одржања запослења, против које лице у поступку може да изјави жалбу, по којој решава министар надлежан за послове запошљавања.<sup>843</sup>

Запошљавање особе са инвалидитетом, врши се под општим или посебним условима. Запошљавање особе са инвалидитетом под општим условима врши се без прилагођавања послова (радног процеса и радних задатака), радног места (техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме сагласно могућностима и потребама особе са инвалидитетом) или послова и радног места. Запошљавање особе са инвалидитетом под посебним условима<sup>844</sup> врши се уз разумно

---

<sup>842</sup> Чл. 4 и чл. 9-16 Правилника о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/10 и 97/13.

<sup>843</sup> Чл. 8 и 9 Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

<sup>844</sup> Право на запошљавање под посебним условима у Републици Српској имају лица са инвалидитетом са најмање 40% инвалидности, лица са најмање 70% телесног оштећења и лица са лаком и умереном менталном ретардацијом. Чл. 21, ст. 3 Закона о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 37/2012. У праву Републике Српске лица са инвалидитетом обавезно се запошљавају (на сваких 16 запослених треба да буде запослено најмање једно лице са инвалидитетом) под посебним условима у републичким органима управе,



прилагођавање,<sup>845</sup> које треба да се индивидуализује сагласно врсти инвалидитета и могућности обављања одређеног посла.<sup>846</sup> Разумно прилагођавање је интерактиван процес у ком се након утврђивања ефективног учинка планираних мера на могућност извршења послова одређеног радног места од стране конкретног лица, врши њихова имплементација, уколико не представљају несразмеран терет за послодавца и омогућавају извршење радних задатака особе са инвалидитетом.<sup>847</sup> Прилагођавањем радног места (за које примерене трошкове послодавац може да оствари право на рефундацију) уклањају се баријере и омогућава се квалификованим лицима са инвалидитетом остварење једнаких могућности запошљавања и најпродуктивније извршење радних задатака.<sup>848</sup>

Квоте за запошљавање лица са инвалидитетом обавезују послодавца који има од 20 до 49 запослених да има у радном односу једну особу са инвалидитетом, са 50 и више запослених најмање две особе са инвалидитетом и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са инвалидитетом у радном односу.<sup>849</sup>

---

органима локалне самоуправе, органима правосуђа, јавним установама и фондовима, односно јавним предузећима која нису основана за запошљавање лица са инвалидитетом. Уколико напред наведени органи, институције и предузећа не испуне обавезу запошљавања лица са инвалидитетом, дужни су да сваког месеца приликом исплате зарада, уплате на рачун јавних прихода Републике Српске, посебан допринос у висини 0,2% од исплаћене месечне бруто плате свих запослених. Запошљавање у привредном друштву или заштитној радионици (основаним ради запошљавања лица са инвалидитетом, који на основу радних и општих способности не могу да се запосле на отвореном тржишту рада или да одрже запослење уз примену олакшица), samozapošljavanje, односно оснивање привредног друштва и обављање самосталне делатности се исто тако, сматрају запошљавањем под посебним условима. Жељко Мирјанић, Санда Миликић, „Проблем запошљавања инвалида у Републици Српској“, *Годишњак Правног факултета Универзитета у Бањој Луци* 33/2011, 47-49.

<sup>845</sup> Разумно прилагођавање у праву Европске уније (сагласно чл. 5 Директиве 2000/78) подразумева предузимање мера од стране послодавца које не представљају несразмеран терет, да се особи са инвалидитетом сагласно индивидуалним потребама, омогући приступ запошљавању, интеграцији, напредовању на раду, односно усавршавању, путем унапређења услова радне средине (изградњом ширих ходника, постављањем улазних рампи, омогућавањем лицима са оштећењима вида и слуха да користе информационе технологије или прилагођавањем радног времена и распореда рада). Маџа Анишић Campbell, „Disability rights and the EU labour market: an analysis of legislation and policy“, *Croatian yearbook of European law and policy* Vol. 6 2010, 247.

<sup>846</sup> Лазар Јовевски, „Начело не-дискриминације лица са инвалидитетом – радноправни аспекти“, *Правни живот* 11/2013, 481.

<sup>847</sup> Robert Covington, *Employment law in a nutshell*, Third edition, West Academic Publishing, Saint Paul 2009, 272.

<sup>848</sup> Ксенија Станимировић, Бранка Јаблан, „Особе са инвалидитетом у свету рада“, *Социјална мисао* 3/2009, 158.

<sup>849</sup> Чл. 24 Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

Предности квотног система, састоје се у посредном и непосредном доприносу запошљавања лица са инвалидитетом. Противници овог система истичу да његова облигаторност погодује укореењивању стереотипа о мањој продуктивности лица са инвалидитетом, да је њихова интеграција на тржишту рада резултат обавезе послодавца и упозоравају на питање стварног учинка овог система, који као алтернативу има новчану санкцију.<sup>850</sup>

Обавезу квотног запошљавања нема новоосновани послодавац у трајању од 24 месеца од дана оснивања.<sup>851</sup> За 12 месеци од дана извршења обавезе, ослобођен је од квотног заснивања радног односа, послодавац који у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику у моменту закључења уговора у поступку јавне или друге набавке, изврши финансијске обавезе из уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа (изузев трговине на велико). За послодавца који не запосли особу са инвалидитетом сагласно квотном систему, предвиђена је уплата санкција Буџетском фонду за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом у износу од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио, чиме се и испуњава обавеза из предметног система. Послодавац остварује право на субвенцију зараде до 75% укупних трошкова са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од износа минималне зараде утврђене у складу с прописима о раду, у

---

<sup>850</sup> Љубинка Ковачевић, „Запошљавање лица са инвалидитетом“ у: Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), *Социјалне реформе: садржај и резултати*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд 2011, 208.

<sup>851</sup> У праву Руске Федерације немају обавезу квотног запошљавања послодавци који су удружења особа са инвалидитетом и с њихове стране основане организације, укључујући и комерцијална партнерства и предузећа чији се удео у капиталу састоји од доприноса удружења особа са инвалидитетом. Чл. 21, ст. 3 Федералног закона о социјалној заштити особа са инвалидитетом у Руској Федерацији (Федеральный закон о социальной защите инвалидов в Российской Федерации, N 181-ФЗ од 24. новембра 1995.), [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/), 06. фебруар 2016.

трајању од 12 месеци, уколико запосли на неодређено време особу са инвалидитетом без радног искуства.<sup>852</sup>

### *1.8.3.2. Потпуни губитак радне способности и остваривање права на инвалидску пензију*

Апсолутну сметњу за заснивање радног односа кандидата представља потпуни губитак радне способности. Кандидат код ког је присутна апсолутна сметња због одсуства радне способности, спречен је да заснује радни однос код било ког послодавца и за обављање свих послова. Од потпуног губитка радне способности као апсолутне сметње, треба диференцирати неспособност запосленог за обављање одређених послова. Уколико лице код које постоји неспособност за обављање одређених послова жели да заснује радни однос за вршење истих, такво запошљавање биће онемогућено, међутим, уколико кандидат жели да заснује радни однос за обављање послова за које поседује радну способност, присутна делимична радна неспособност је ирелевантна и не представља сметњу.

У домаћем позитивном праву инвалидност постоји услед потпуног губитка радне способности, а када је у питању професионално војно лице, када настане потпуни губитак способности за професионалну војну службу, због промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом. Право на инвалидску пензију стиче осигураник код кога настане потпуни губитак радне способности, ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу или повредом ван рада или болешћу, под условом да је губитак радне способности настао пре навршења година живота прописаних за стицање права на старосну пензију и да има навршених пет година стажа осигурања. Осигураник код кога је инвалидност, проузрокована болешћу или

---

<sup>852</sup> Чл. 25-27 и чл. 32 Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

повредом ван рада, настала пре навршене 30 године живота стиче право на инвалидску пензију: кад је инвалидност настала до навршене 20 године живота - ако има годину дана стажа осигурања, до навршене 25 године живота - ако до настанка инвалидности има најмање две године стажа осигурања, односно до навршене 30 године живота - ако до настанка инвалидности има најмање три године стажа осигурања. Поступак за остваривање права по основу инвалидности покреће се на захтев осигураника, на основу предлога за утврђивање инвалидности изабраног лекара. Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање решењем, а на основу налаза, мишљења и оцене органа вештачења, утврђује постојање и узрок инвалидности, потпуну неспособност за рад и неспособност за самосталан живот и рад. Промене у стању инвалидности које су од утицаја на право на инвалидску пензију признату правноснажним решењем, утврђују се у поступку покренутом на захтев осигураника, односно по службеној дужности. Дан када је на основу прегледа дат налаз, мишљење и оцена органа вештачења у првостепеном поступку, односно неки ранији дан за који постоји одговарајућа медицинска документација, сматра се даном настанка инвалидности.<sup>853</sup> Против првостепеног решења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање може се изјавити жалба (у року од 15 дана од дана пријема решења), којом се не одлаже извршење решења, осим ако се њоме побија утврђена инвалидност. Првостепено решење фонда подлеже ревизији (не одлаже извршење решења), којом се може испитати и правилност налаза, мишљења и оцене које дају органи вештачења. Уколико против првостепеног решења није изјављена жалба, а ревизија не буде извршена у року од три месеца од дана истека рока за жалбу, сматра се да је ревизија извршена и да је дата сагласност на решење. На првостепено решење у вршењу ревизије може се дати сагласност, односно исто се може изменити, поништити или укинути. Управни спор се може покренути против решења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање донетог по жалби, односно у вршењу ревизије о правима из пензијског и инвалидског осигурања и против коначног решења о подацима утврђеним у матичној евиденцији. Инвалидска

---

<sup>853</sup> Чл. 21, чл. 25, чл. 26 и чл. 93 - 97 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.

пензија осигуранику који право остварује у поступку покренутом у току трајања осигурања, исплаћује се од дана престанка осигурања, а најраније од дана достављања правноснажног решења о утврђеној инвалидности послодавцу, а пре само у случају престанка осигурања због престанка потребе за радом лица, као и престанка запослења због стечаја, ликвидације, односно у свим случајевима престанка рада послодавца, а најраније шест месеци уназад од дана подношења захтева, ако је инвалидност постојала пре подношења захтева. Инвалидска пензија исплаћује се од дана настанка инвалидности, али највише за шест месеци уназад од дана подношења захтева када се право остварује после престанка запослења, односно осигурања, а инвалидност је постојала пре подношења захтева.

Уколико у стању инвалидности наступе промене<sup>854</sup> које су од утицаја на утврђена права, иста престају, мењају се, а стичу се и нова права: од првог дана наредног месеца по подношењу захтева, уколико је промена утврђена на захтев осигураника; од првог дана наредног месеца после настале промене, ако је промена утврђена на захтев осигураника настала после поднетог захтева и ако је промена утврђена по службеној дужности од првог дана наредног месеца по доношењу првостепеног решења о одређивању права по основу утврђене промене. Кориснику који се без оправданих разлога у одређеном року не одазове позиву за преглед, ради поновног утврђивања стања инвалидности за све време док се не одазове позиву, обуставља се исплата доспелих месечних износа новчаних давања на основу утврђених права из пензијског и инвалидског осигурања. Обустављена новчана давања кориснику се исплаћују накнадно, уколико се одазове позиву у року од 30 дана од дана одређеног за преглед, а уколико се одазове позиву након истека овог рока обустављени месечни

---

<sup>854</sup> Европски суд за људска права утврдио је повреду права на правично суђење из члана 6 став 1 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, с обзиром да подносиоцу представке није омогућено одговарајуће испитивање захтева за правну помоћ, а везано за процену стања у циљу утврђивања оправданости очувања права на инвалидску пензију. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Wieczorek v. Poland* од 08. децембра 2009., представка бр. 18176/05.

износи примања се не исплаћују, већ се исплата примања успоставља од првог дана наредног месеца после одазивања позиву.<sup>855</sup>

Потпуни и трајни губитак радне способности је најтежи облик инвалидности, с тим да може да настане и смањење радне способности, које није регулисано прописима о пензијском и инвалидском осигурању, већ Законом о раду<sup>856</sup> из разлога што лице са инвалидитетом, које има преосталу радну способност, може да ради сагласно својим могућностима. Уколико је до смањења радне способности дошло у току запослења, послодавац је дужан да том лицу обезбеди обављање послова према преосталој радној способности. Наиме, запослени код ког су од стране надлежног здравственог органа у складу са законом утврђене здравствене сметње, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину, те је послодавац дужан да му обезбеди обављање послова према радној способности или преквалификацију или доквалификацију која би му омогућила рад са пуним радним временом на другом послу. Послодавац може да откаже уговор о раду особи са инвалидитетом, односно запосленом код ког су утврђене здравствене сметње, уколико одбије да прихвати посао према радној способности. Уколико послодавац не може запосленом - особи са инвалидитетом или са утврђеним здравственим сметњама, да обезбеди одговарајући посао према радној способности, запослени се сматра вишком. Лица са инвалидитетом код којих је инвалидност настала ван запослења, уживају посебну заштиту сагласно Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>857</sup> Закону о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>858</sup> и Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом.<sup>859</sup> Радна способност је битна претпоставка за заснивање и очување радног односа. Послодавац

---

<sup>855</sup> Чл. 98 -103, чл. 112, чл. 115 и чл. 122 Закона о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.

<sup>856</sup> Чл. 101 и 102 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>857</sup> Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

<sup>858</sup> Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.

<sup>859</sup> Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016.

коришћењем бројних механизма, као што су претходна провера приликом заснивања радног односа или пробни рад, утврђује постојање радне способности за рад на одређеним радним местима. Губитак радне способности није само сметња за заснивање радног односа, већ и разлог за његово окончање и то независно од воље запосленог и послодавца. Запосленом радни однос престаје уколико се утврди да је дошло до губитка радне способности и то даном достављања правноснажног решења. Губитком радне способности, нестаје основна сврха радног односа, која се састоји у вршењу рада за рачун послодавца и остваривању права по том основу.<sup>860</sup>

Сагласно ранијим прописима инвалидност је постојала када усред болести, повреде ван посла, несреће на послу или професионалне болести, наступи губитак или смањење способности за рад на одређеном радном месту, који се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом. Инвалидност се одређивала према утицају на радну способност и осигураници су се разврставали на следећи начин: I категорија инвалидности (осигураници потпуно неспособни за обављање свог или било ког другог одговарајућег посла, који се не могу оспособити професионалном рехабилитацијом), II категорија (осигураници само делимично способни за вршење свог или било ког другог одговарајућег посла, који се професионалном рехабилитацијом не могу оспособити за рад са пуним радним временом на другом одговарајућем послу) и III категорија (осигураници потпуно неспособни или само делимично способни за вршење свог посла, а способни за рад са пуним радним временом на другом одговарајућем послу или се професионалном рехабилитацијом могу оспособити за такав рад). Лицу са инвалидитетом I категорије, уколико заснује радни однос на неодређено време и ради са пуним радним временом или најмање са половином редовног радног времена, није се исплаћивала инвалидска пензија, нити додатак за помоћ и негу за цело време трајања запослења (јер је запослењем доказао способност за рад). Лицу са II или III категорије инвалидитета, уколико ступи у радни однос на неодређено време и ради са пуним радним временом или најмање са половином редовног радног времена за време трајања таквог запослења исплаћивало се 50% од износа инвалидске пензије, уколико му је пензија

---

<sup>860</sup> П. Јовановић (2012), 270, 271, 333, 334 и 449.

била одређена у пуном износу, односно две трећине од износа инвалидске пензије, ако му је била одређена у смањеном износу.<sup>861</sup> Напред наведена правила примењивала су се и на кориснике инвалидске пензије, који су то право стекли као осигураници и који су обављали самосталну професионалну или било коју самосталну делатност са пуним радним временом, осим уметничку делатност.<sup>862</sup>

Основним законом о инвалидском осигурању било је предвиђено да се исплаћује пензија корисницима I, II и III категорије, који су после пензионисања поново ступали у радни однос и радили са мање од половине пуног радног времена или вршили послове или задатке који се не сматрају радним односом.<sup>863</sup> Основни закон о инвалидском осигурању предвиђао је обуставу исплате инвалидске пензије за корисника I категорије, уколико поново ступи у радни однос и ради са половином или више од половине пуног радног времена или започне да врши делатност по основу које је осигуран. Кориснику инвалидске пензије II и III категорије ако ступи у радни однос и ради са половином или више од половине пуног радног времена, исплаћивао се за то време део пензије у висини разлике између личног дохотка који лице са инвалидитетом остварује у том радном односу и валоризованог износа просечног месечног личног дохотка који је остварио у години осигурања непосредно пре пензионисања, а који није могао да буде већи од две трећине од износа инвалидске пензије која би се исплаћивала да корисник није запослен. Обављање самосталне уметничке делатности после остваривања права на пензију није повлачило обуставу исплате инвалидске пензије.<sup>864</sup> Потпуна неспособност за рад била је разлог за престанак радног односа.<sup>865</sup>

---

<sup>861</sup> Чл. 25, ст. 1, чл. 26 и чл. 173 Закона о инвалидском осигурању, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 49/58, 27/59 и 53/62.

<sup>862</sup> А. Балтић (1961), 276 - 285.

<sup>863</sup> N. Tintić (1972), 79.

<sup>864</sup> Чл. 170 Основног закона о инвалидском осигурању, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 10/65 - пречишћени текст, 14/66, 15/66 - испр., 1/67, 23/67 и 56/69.

<sup>865</sup> Чл. 216, ст. 1, тач. 2 Закона о удруженом раду, *Службени лист СФРЈ*, бр. 53/76, 57/83 и 85/87 прописивао је да по сили закона запосленом престаје радни однос даном достављања правноснажног решења о утврђивању потпуне неспособности за рад.



## 1.9. Забрана конкуренције и неконкурентска клаузула

Запослени и послодавац имају посебне интересе, у смислу да послодавац тежи остварењу већег профита, а запослени већој заради, међутим поред посебних имају и заједничке интересе - просперитет и успешно пословање, јер обезбеђење већег профита, омогућава и исплату већих зарада. Економску интеграцију послодавца и запосленог ствара узајамна потреба да обезбеде што бољу пословну позицију на релевантном пословном тржишту. Позиционирање послодавца на релевантном тржишту производа на релевантном географском тржишту<sup>866</sup> је од посебног значаја за његов привредни опстанак, одржавање запослења и евентуално отварање нових радних места. Послодавци међусобно конкурентно се такмиче у стварању адекватне понуде за потражњу на тржишту, а у циљу остваривања већег профита. Тржишна утакмица послодавца ствара конкурентски притисак, који подстиче економску ефикасност, која надаље постаје основни покретач привредног напретка.<sup>867</sup> Послодавци функционално треба да се развијају у условима слободне конкуренције (односно у условима практично реалније ефективне конкуренције), која представља тржишну утакмицу у којој сви учесници на неограничен начин утврђују сопствено понашање и у којој професионални корисници и потрошачи имају потпуну слободу избора.<sup>868</sup> Сви учесници на релевантним тржиштима, сва правна и физичка лица која непосредно или посредно, стално, повремено или једнократно учествују у промету робе, односно услуга, независно од њиховог правног статуса, облика својине или

---

<sup>866</sup> Релевантно тржиште производа је скуп робе или услуга, односно уколико постоји - њихова замена, коју потрошачи на основу супституције тражње, сматрају прихватљивом у погледу њиховог својства, уобичајене намене и цене, а обухвата и заменљивост на основу супституције понуде – процене могућности других учесника на тржишту да у кратком року и без већих трошкова понуде захтевану робу или услугу. Релевантно географско тржиште као територија на којој учесници на тржишту учествују у понуди или потражњи и на којој постоје исти или слични услови конкуренције, који се битно разликују од услова конкуренције на суседним територијама, одређује се на основу критеријума процене одређене купца за куповином робе или услуга у другим релевантним географским областима (супституција тражње), као и процене могућности учесника на тржишту из других географских подручја да понуде робу или услуге (супституција понуде). Чл. 2 и чл. 5, ст. 1 и 2 Уредбе о критеријумима за одређивање релевантног тржишта, *Службени гласник РС*, бр. 89/09.

<sup>867</sup> Борис Беговић, Владимир Павић, *Шта је то конкуренција и како се штити?*, Центар за либерално – демократске студије, Београд 2010, 5.

<sup>868</sup> Тома Рајчевић, *Право конкуренције Европске уније*, Канцеларија за придруживање Европској унији, Београд 2006, 16.

држављанства, односно државне припадности (домаћа и страна привредна друштва и предузетници, државни органи, органи територијалне аутономије и локалне самоуправе, синдикати, установе, јавна предузећа итд.) не смеју да доносе акте или предузимају радње које за циљ или последицу имају или могу да имају значајно ограничавање, нарушавање или спречавање конкуренције.<sup>869</sup>

Заштитом конкуренције подстичу се инвестиције, смањује инфлација, повећава запосленост, а присутан је и подстицајни учинак на пораст индивидуалне ефикасности и друштвеног благостања. Понашање пословних субјеката може бити позитивно (лојална конкуренција) или негативно (резултат непоштених метода и поступака). Узимајући у обзир врсте употребљених средстава у привредном надметању, лојална конкуренција постоји уколико су та средства дозвољена, усклађена са позитивним прописима, као и са начелима савесности, поштења и пословног морала. Нелојално понашање с друге стране представља повреду правних, моралних, односно друштвених обавеза. Полазећи од мотива као субјективног елемента одговорности, сматра се да је реч о нелојалној конкуренцији, уколико је циљ активности пословног субјекта на тржишту проузроковање штете другим пословним субјектима, а евентуално и конфузије код потрошача. Органи којима су поверена права и обавезе на пољу креирања политике конкуренције морају да делују у јавном интересу, из разлога што само ефикасна тржишна економија може да омогући свим конкурентима једнаке услове за учешће на тржишту, а потрошачима могућност избора робе или услуга адекватног квалитета по повољној цени. Потешкоће приликом откривања постојања рестриктивних споразума, као и утврђивања постојања злоупотребе доминантног положаја довели су до новог разумевања и примене политике конкуренције, а посебно на подручју санкционисања нелегитимног понашања. Корист од ефикасне заштите конкуренције идентификују институције, учесници на тржишту, као и потрошачи. Европска унија дефинисала је право конкуренције као средство за постизање циљева Лисабонске стратегије, уз тенденцију да се иста

---

<sup>869</sup> Чл. 3 и чл. 9 Закона о заштити конкуренције, *Службени гласник РС*, бр. 51/2009 и 95/2013.

ефикасно спроводи у пракси, уз помоћ учесника на тржишту и професионалних институција.<sup>870</sup>

У облигационом праву, поред општег начела да једна уговорна страна не може да предузима активности којима се наноси штета другој уговорној страни, одређено је да заступник не може без пристанка налогодавца преузети обавезу, да на истом подручју исту врсту послова ради за другог налогодавца.<sup>871</sup>

У праву привредних друштва дужност поштовања забране конкуренције обухвата лица која имају посебне дужности према привредном друштву: ортаци и комплементари; чланови друштва са ограниченом одговорношћу који поседују значајно учешће у основном капиталу друштва или контролни члан друштва; акционари који поседују значајно учешће у основном капиталу друштва или контролни акционар друштва; директори, чланови надзорног одбора, заступници и прокуристи. Напред наведена лица не могу без прибављеног одобрења да буду предузетник, члан, оснивач или да имају исто својство у другом друштву које има исти или сличан предмет пословања, а не могу да буду ни запослени и на други начин ангажовани у конкурентском друштву. Правила о забрани конкуренције не односе се на јединог члана друштва и нису повређена уколико је код ортачког друштва, осталим ортацима при ступању ортака у друштво било познато да тај ортак има својство члана у конкурентском друштву или други правни однос са конкурентским друштвом, а приступање друштву му није било условљено

---

<sup>870</sup> Право конкуренције Европске уније било је дефинисано у члановима 81 и 82 (некадашњи 85 и 86) Уговора о оснивању Европске уније, а скоро идентичне одредбе садрже и чланови 101 и 102 Лисабонског уговора. Наиме, члан 101 Лисабонског уговора (бивши члан 81) забрањује све споразуме који имају за циљ или последицу да спрече, ограниче или изиграју конкуренцију на унутрашњем тржишту и који могу да утичу на размену између држава чланица. Споразум између привредних друштава, односно одлука удружења друштава (обавезује чланове удружења на одређено понашање), као и усаглашено понашање, забрањени су ако се односе на: непосредно или посредно утврђивање куповних или продајних цена или других услова трансакције; ограничавање или контролу производње, пласмана, техничког развоја или улагања; поделу тржишта или извора снабдевања; примену различитих услова на трговачке партнере који пружају еквивалентне престације, чиме им се наноси штета у конкуренцији и условљавање партнера уговарањем додатних престација, које по својој природи или према трговачким обичајима, нису везане за предмет уговора. Душко Лопандић (прир.), *Оснивачки уговори Европске уније*, Канцеларија за придруживање Србије и Црне Горе Европској унији, Европски покрет у Србији и Републичко министарство за економске везе са иностранством, Београд 2003, 85.

<sup>871</sup> Чл. 790, ст. 3 Закона о облигационим односима, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, *Сл. лист СРЈ*, бр. 31/93 и *Сл. лист СЦГ*, бр. 1/2003 - Уставна повеља.

престанком својства члана у конкурентском друштву, односно престанком другог правног односа са конкурентским друштвом. Забрана конкуренције оснивачким актом, односно статутом друштва, може да се прошири и на друга лица без да се дира у њихова стечена права, а може да се одреди и њено продужено дејство и после престанка својства у друштву, али не дуже од две године.<sup>872</sup> Забрана конкуренције у праву привредних друштва, може да обухвати и сегменте манифестације сукоба интереса директора са друштвом (на пример, коришћење пословне могућности друштва).<sup>873</sup> Дужност поштовања забране конкуренције обухвата персонални супстрат привредних друштава и чланове њихових органа због активне партиципације, односно посредног или непосредног утицаја на управљање, пословођење или вршење надзора над обављањем делатности.<sup>874</sup> Против лица која имају посебне дужности према привредном друштву, а која су обухваћена забраном конкуренције, уколико дође до њене повреде, друштво може поднети тужбу у року од шест месеци од дана сазнања за учињену повреду, а најкасније у року од пет година од дана учињене повреде. Друштво због повреде дужности поштовања забране конкуренције, може поднети тужбу за: накнаду штете; пренос на друштво користи коју је то лице, односно конкурентско друштво остварило као последицу те повреде; искључење тог лица као члана друштва; забрану обављања делатности за то лице, односно конкурентско друштво и ако је лице запослено у друштву, раскид радног односа. Члан друштва може да поднесе индивидуалну тужбу за накнаду штете проузроковану повредом посебних дужности према друштву. Исто тако, један или више чланова друштва могу поднети деривативну тужбу (у своје име, а за рачун друштва) због повреде правила о забрани конкуренције, под условом да у тренутку подношења тужбе поседују уделе или акције који представљају најмање 5% основног капитала друштва, односно ако су пре подношења деривативне тужбе писаним путем захтевали од друштва да поднесе тужбу по том основу, а тај захтев је одбијен,

---

<sup>872</sup> Чл. 75 и 109 Закона о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон и 5/2015.

<sup>873</sup> Мирко Васиљевић, *Компанијско право*, Правни факултет, Београд 2009, 142 и 143.

<sup>874</sup> Драго Дивљак, „Клаузула конкуренције“, *Правни живот* 10/1997, 894.

односно по том захтеву није поступљено у року од 30 дана од дана подношења захтева.<sup>875</sup>

Клаузула конкуренције регулисана је и у задружном праву. Прописано је ограничење да не могу да буду задругари, запослени или лица која на основу уговора имају овлашћење да управљају пословима друге задруге исте или сличне делатности, председник и чланови управног одбора, надзорног одбора, директор задруге, председник скупштине и запослени у задрузи. Напред наведена лица не могу да имају више од 20% удела у власништву у привредном друштву или другом правном лицу које обавља исту или сличну делатност као задруга, осим уколико су у складу са законом којим се уређује приватизација стекли власничка права по основу бесплатне поделе акција.<sup>876</sup>

Слободна конкуренција у радном праву присутна је међу кандидатима приликом заснивања радног односа, међу запосленима приликом напредовања и награђивања, као и међу организацијама запослених. У радном праву недозвољена конкуренција може се посматрати са више аспеката и то према: обиму дејства професионалних активности субјеката; подручју вршења рада, временском и територијалном важењу; компензацији запосленом и санкцијама за њено кршење. Недозвољена конкуренција у ужем виду обухвата клаузулу неконкуренције, тј. само оне случајеве ограничења слободе рада утврђене правним прописима. У ширем виду недозвољена конкуренција обухвата све облике ограничења слободе рада у било ком облику, посебно обављање допунског рада и манифестације правних последица кривичних санкција (забрана вршења делатности или дужности као мера безбедности или заштитна мера).<sup>877</sup>

Радни однос је правни израз интересне равнотеже запосленог и послодавца, која је надаље основна претпоставка његовог функционисања и опстанка, а нелојална конкуренција ту равнотежу може да поремети, због чега се често уговарају клаузуле забране конкуренције.<sup>878</sup> Уговором о раду послодавац и запослени у складу са

---

<sup>875</sup> Чл. 76 - 79 Закона о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон и 5/2015.

<sup>876</sup> Чл. 52 Закона о задругама, *Службени гласник РС*, бр. 112/15.

<sup>877</sup> Чедомир Богићевић, „Недозвољена конкуренција у радном праву“, *Право и привреда* 3-6/1995, 653.

<sup>878</sup> П. Јовановић (2012), 203.

законом и колективним уговором (уколико је исти закључен) могу да уговоре клаузулу забране конкуренције као сметњу за заснивање радног односа. Забрана конкуренције може да се уговори само уколико постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни. Забрана конкуренције се односи на послове које запослени, без сагласности послодавца код кога је у радном односу, не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, а ни као комисионар у своје име, а за рачун другог.<sup>879</sup>

### 1.9.1. Последице клаузуле забране конкуренције

Од воље послодавца и запосленог не зависи само уговарање клаузуле забране конкуренције, већ и опсег њеног дејства.<sup>880</sup> Уговарање клаузуле забране конкуренције подразумева и утврђивање послова које запослени не може да обавља. Услед недостатка законски регулисаног корпуса послова на које може да се односи клаузула забране конкуренције, произилази да предмет забране могу да буду сви или само неки послови из делатности послодавца. С обзиром, да је предметна клаузула сметња, која лицу на које се односи онемогућава обављање одређених послова, није од значаја да ли то лице послове за које има сметњу врши код послодавца или је распоређено да обавља друге послове. Уговарањем клаузуле забране конкуренције запосленом се ограничава слобода рада и слобода предузетништва.<sup>881</sup>

Запослени дугује лојалност послодавцу због привилегије обављања послова на којима може да стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

---

<sup>879</sup> Чл. 161, ст. 1 и ст. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>880</sup> R. Gagnon, L. Lebel, P. Verge (1991), 735.

<sup>881</sup> Радоје Брковић, „Забрана конкуренције послодавцу и достојанство радника на раду“, *Радно и социјално право* 1/2008, 257.

Послодавац приликом увођења нове технологије инвестира у едукацију запослених, с циљем да се обезбеди њено правилно коришћење у пракси и да се постигну максимални пословни резултати. Међутим, уколико би у коришћењу новостечених знања запослени био нелојалан послодавцу, он би му у тржишној утакмици отежавао положај и то онолико више колико су важнија технолошка знања која нелојално користи. Неминовно, током радног односа запослени стиче пословне контакте и партнере, које злоупотребом поверења, може подредити властитим, а супротно интересима послодавца. За време трајања радног односа запослени делује као заступник послодавца, који за разлику од законских заступника, није везан за стриктну фидуцијарну дужност да увек даје примат интересима послодавца испред својих.<sup>882</sup> Уговарање забране конкуренције као сметње, поред разлога везаних за обезбеђење конкуренције послодавца има и моралну димензију, јер одвраћа запослене од лукративних искушења у којима се могу наћи ако се огреше о лојалност послодавцу.<sup>883</sup>

Историјски гледано верност радника послодавцу била је карактеристика односа који су се успостављали уговором о раду у средњем веку, када се заснивао радни однос уз обострану обавезу лојалности.<sup>884</sup> У средњовековној Немачкој радни односи заснивали су се закључивањем уговора о верној служби, који је стварао дужничко-поверилачки однос између радника и господара и превасходно обавезивао на међусобну верност.<sup>885</sup>

Приликом обављања послова, запосленом постају доступне пословне информације и тајне послодавца.<sup>886</sup> Запослени су у обавези да не шире пословне информације и да чувају пословне тајне, односно да поступају у интересу

---

<sup>882</sup> Hugh Collins, Keith Ewing, Aileen McColgan, *Labour law*, Cambridge University Press, Cambridge 2012, 146.

<sup>883</sup> З. Ивошевић (2013), 180.

<sup>884</sup> Бранко Лубарда, „Забрана конкуренције у радном праву“, *Правни живот* 5-6/1992, 888.

<sup>885</sup> Љ. Ковачевић (2013б), 51.

<sup>886</sup> Пословна тајна је било која информација која има комерцијалну вредност зато што није опште позната, нити је доступна трећим лицима, која би њеним коришћењем или саопштавањем могла остварити економску корист и која је од стране њеног држаоца заштићена одговарајућим мерама, пословном политиком, уговорним обавезама или одговарајућим стандардима у циљу очувања њене тајности, а чије би саопштавање трећем лицу могло нанети штету држаоцу пословне тајне. Чл 4, ст. 1 и чл. 6 Закона о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011.

послодавца. Не сматрају се пословном тајном информације чије је објављивање законом обавезно, које су у вези са повредом закона, добре праксе или принципа пословног морала и информације које указују да постоји основана сумња у вези са корупцијом. Уколико не поступају у складу са важећом регулативом у погледу саопштавања и чувања пословне тајне, лица која имају дужности одговорна су за штету проузроковану привредном друштву, а аутономним актима послодавца ова обавеза може се утврди и за друга лица која према природи својих послова могу доћи у посед пословне тајне и повредити правила о обавези њеног чувања и несаопштавања трећим лицима.<sup>887</sup> Повреду лојалности и изигравање указаног поверења послодавца, представља поступање запосленог супротно од наведеног.<sup>888</sup> У случају повреде пословне тајне од стране запосленог, држалац пословне тајне може тужбом (у року од шест месеци од дана када је сазнао за повреду и учиниоца, а најкасније у року од три године од дана кад је повреда учињена) да покрене поступак пред судом (који је хитан) и да између осталог захтева раскид радног односа, а уколико обавезу чувања пословне тајне повреди члан привредног друштва, држалац пословне тајне, може у судском поступку да захтева искључење тог лица као члана привредног друштва.<sup>889</sup> Лицу које неовлашћено другом саопшти, преда или на други начин учини доступним, податке који представљају пословну тајну или које прибавља такве податке у намери да их преда непозваном лицу, запрећена је затворска казна од шест месеци до пет година, с тим да ако су у питању нарочито поверљиви подаци или лице наведене радње предузима из користољубља,

---

<sup>887</sup> М. Васиљевић (2009), 143 и 144.

<sup>888</sup> З. Ивошевић (2013), 180.

<sup>889</sup> Повредом пословне тајне сматра се свако незаконито прибављање, откривање или коришћење пословне тајне. Предмет тужбеног захтева може да буде и дело нелојалне конкуренције - свака радња предузета у оквиру индустријских или комерцијалних активности која за последицу има откривање, прибављање, односно коришћење информације која представља пословну тајну (без сагласности држаоца пословне тајне и на начин супротан закону и добрим пословним обичајима), као и свака радња која се састоји или за последицу има употребу противну добрим пословним обичајима или откривање неоткривених података о тестовима или другим подацима чије стварање захтева одговарајући напор и трошкове, који се подnose државним органима ради добијања дозволе за стављање у промет лекова, односно медицинских средстава или пољопривредних хемијских производа који користе нова хемијска једињења, као и ради добијања аката којима се дозвољава стављање у промет биоцидних производа. Чл. 4, ст. 2 тач.1 и чл. 8 - 12 Закона о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011.



предвиђена је казна затвора од две до десет година и новчана казна, а за поступање из нехата прописана је казна затвора до три године.<sup>890</sup> Узбуњивач и друга лица у обавези су да се придржавају општих и посебних мера заштите тајних података, уколико су исти садржани у информацији која је предмет узбуњивања.<sup>891</sup>

Територијално важење забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се односи, утврђује се општим актом и уговором о раду.<sup>892</sup> Међутим, територијално важење забране конкуренције, утврђено уговором о раду не може да буде неповољније одређено за запосленог у односу на важење дефинисано општим актом.<sup>893</sup> Територијално дејство забране конкуренције класификује предметну сметњу у релативне, јер се одређује подручје на које се примењује. Границе територијалног важења забране конкуренције могу да буду републичке, покрајинске, регионалне или локалног карактера, а у зависности од природе посла који је предмет забране и то са становишта тржишта, а не делатности. Дејство клаузуле забране конкуренције условљено је заштитом интереса послодавца, који шире или уже одређује територијалне маргине, сагласно својим пословним потребама. Имајући у виду, да се у току пословања интереси послодавца могу променити, произилази да је практичније уређивање клаузуле забране конкуренције уговором о раду, јер је његова измена процедурално једноставнија у односу на измену општег акта.<sup>894</sup>

По својој природи забрана конкуренције је релативна, отклоњива, условна, привремена сметња за заснивање радног односа, факултативне природе. Релативан карактер предметне сметње евидентан је из ограничења заснивања радног односа само код послодавца који обавља конкурентску делатност и за ког би било релевантно стечено знање запосленог, пословне информације или тајне, односно партнерски круг. Да клаузула забране конкуренције нема апсолутни карактер и да не забрањује заснивање радног односа код било ког послодавца, произилази и из чињенице да оставља запосленом слободу у избору запослења код неконкурентских

---

<sup>890</sup> Чл. 240, ст. 1-3 Кривичног законика, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.

<sup>891</sup> Чл. 20, ст. 7 Закона о заштити узбуњивача, *Службени гласник РС*, бр. 128/2014.

<sup>892</sup> Чл. 161, ст. 3 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>893</sup> Љубиша Павловић, „Забрана конкуренције према Закону о раду“, *Правни живот* 10/2004, 827.

<sup>894</sup> З. Ивошевић (2013), 181.

послодаваца, односно на територији која није обухваћена клаузулом.<sup>895</sup> Забрана конкуренције је отклоњива сметња, јер послодавац својом вољом (у писменој форми) може да стави ван снаге њено дејство, услед престанка постојања пословног интереса<sup>896</sup> и пре истека рока на који је уговорена. Забрана конкуренције је условна сметња, јер се утврђује само уколико запослени својим радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или дође до сазнања важних пословних информација и тајни. Привремени карактер предметне сметње произилази из законски дефинисаног максималног трајања, након престанка радног односа. Факултативан карактер забране конкуренције произилази из околности да се уговором о раду могу утврдити послови, које запослени не може да ради.

Уколико запослени поступа супротно уговореној клаузули забране конкуренције послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете,<sup>897</sup> чија се висина утврђује у сваком конкретном случају у зависности од врсте послова и трајања стања повреде.<sup>898</sup> Поред одговорности запосленог, идентификује се и солидарна одговорност за штету, новог послодавца претходном послодавцу, због заснивања или одржавања радног односа са лицем за које има сазнање да је обухваћено клаузулом заштите конкуренције.<sup>899</sup> С обзиром, да у пракси често запослени није у могућности да сам накнади проузроковану штету, Законом о раду где је могуће треба прописати заједничку одговорност запосленог и новог конкурентског послодавца за накнаду штете претходном послодавцу. Оправдање за солидарну одговорност проналази се у чињеници да корист од рада запосленог припада и новом послодавцу.<sup>900</sup> За постојање правноваљаног радног односа потребно је да постоји правни основ и да лице ступи на рад, у супротно настаје фактички радни однос. Ништав је уговор о раду, који лице

---

<sup>895</sup> Александра Поповић, „Дејство забране конкуренције у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 48 бр. 1/2014, 417.

<sup>896</sup> З. Ивошевић (2013), 179.

<sup>897</sup> Чл. 161, ст. 4 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>898</sup> З. Ивошевић (2013), 181.

<sup>899</sup> Б. Лубарда (1992), 898.

<sup>900</sup> Радоје Брковић, „Омладинско (студентско) задругарство и антиконкурентска клаузула“ у: Станко Бејатовић (прир.), *Слободе и права човека и грађанина у концепту новог законодавства Републике Србије*, Књига III, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац 2004, 168.

закључи са конкурентским послодавцем, супротно клаузуле забране конкуренције. Оправдање за захтев за накнаду штете ранијег послодавца и то не само од бившег запосленог, већ и од новог послодавца, који је несавесно поступио запошљавањем радника супротно клаузуле забране конкуренције, произилази и из висине причињене штете, која може да буде изузетно велика и да запослени не може сам да је надокнади.<sup>901</sup>

Из разлога што се забрана конкуренције на основу закона регулише општим актом односно индивидуалним уговорима о раду, разликује се од инкомпатибилности јавних функција и лукративних послова, која се уређује Уставом или законима. Диференцијација се проналази и у помирењу интереса послодавца и запослених, као циљу уговарања клаузуле забране конкуренције и заштите јавног интереса, као циљу регулисања инкомпатибилности.<sup>902</sup>

Општи акт и све уговоре о раду у случају статусне, односно промене послодавца који важе на дан промене, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника, који је у обавези да потпуно и истинито послодавца следбеника, обавести о правима и обавезама које се преносе.<sup>903</sup> Самим тим, послодавац претходник је у обавези да обавести послодавца следбеника о постојању сметњи, које произилазе из уговора који садрже клаузулу забране конкуренције. Пропуст послодавца претходника да обезбеди информације о постојању ове сметње, неће имати никаквог утицаја на послодавца следбеника у погледу примењивања права која произилазе из ових уговора.<sup>904</sup>

---

<sup>901</sup> Б. Лубарда (2012), 306, 331 и 332.

<sup>902</sup> Б. Лубарда (1992), 889.

<sup>903</sup> Чл. 147 и 148 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>904</sup> Чл. 37 Мађарског Законика о раду (Act 1/2012 promulgating the Labour Code, *Hungarian Official Gazette*, No. 2/2012), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F1856121374/HUN89886%20Hun.pdf>, 18. јануар 2016.

## 1.9.2. Појавни облици забране конкуренције

Забрана конкуренције као сметња појављује се за време трајања радног односа и након његовог окончања. Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре услове забране конкуренције не само за време трајања радног односа, већ и након његовог престанка у року који не може да буде дужи од две године.<sup>905</sup> У страном праву присутно је и дуже трајање забране конкуренције као сметње и иста може да обавезује запосленог не дуже од три године по престанку радног односа, тј. не дуже од пет година за директоре, с тим да уколико трајање ове сметње није изричито одређено у уговору или је дефинисано на дужи период, сматраће се да важи за период од пет година.<sup>906</sup> Забрана конкуренције након окончања радног односа, може да се уговори, ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду<sup>907</sup> у уговореној висини. У поступку утврђивања висине накнаде коју послодавац плаћа бившем запосленом за поштовање његових економских интереса, мора се узети у разматрање његово образовање, искуство и способност да пронађе друго запослење. Висина накнаде може износити и једну половину зараде, а може да се уговори и пун износ зараде коју је запослени имао код претходног послодавца за дефицитарне кадрове на тржишту радне снаге.<sup>908</sup> Радно

---

<sup>905</sup> Чл. 162, ст. 1 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>906</sup> Чл. 2125 и чл. 2596 Италијанског Грађанског законика (II Codice Civile Italiano, *Publicato nella edizione straordinaria della Gazzetta Ufficiale*, n. 79 del 4 aprile 1942), [http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter\\_Dictum/codciv/Codciv.htm](http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter_Dictum/codciv/Codciv.htm), 21. новембар 2015.

<sup>907</sup> Зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду и у том смислу уговорена новчана накнада по основу забране конкуренције би могла да представља зараду, прецизније речено, неостварену зараду. С обзиром, да је запослени ограничен у обављању одређених послова, реално трпи штету и класификује се као оштећеник, који има право на накнаду штете и то у виду измакле користи. За време док траје забрана конкуренције, а најдуже две године, запослени може да ради послове на којима неће примењивати стечена знања и остале погодности на које се односи забрана конкуренције и за тај рад да остварује зараду. Према томе, новчана накнада коју добија због забране конкуренције је примање остварено по основу накнаде за измаклу корист, коју би запослени реално могао очекивати према редовном току ствари тј. да нема забране конкуренције. Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике бр. 011-00-15/2006-02 од 12. марта 2006. године.

<sup>908</sup> Б. Лубарда (1992), 891.

законодавство Мађарске изричито прописује да износ компензације бившем запосленом, не може да буде мањи од једне трећине основне зараде.<sup>909</sup>

Када је запослени у радном односу, клаузула забране конкуренције може да се појави и као услов за наставак запослења („*take it or leave it*“ приступ). У овом случају на страни запосленог појављује се потешкоћа, која се везује за одбијање забране конкуренције због недостатка других могућности запослења или дужег одсуства са тржишта рада, што подразумева и ограничену моћ преговарања запосленог о условима забране конкуренције. Моћ преговарања о условима забране конкуренције на страни кандидата, највећа је пре заснивања радног односа, јер може да одбије понуду за запослење, уколико не жели да прихвати обим ове сметње.

Разлика између забране конкуренције уговорене за време трајања радног односа и сметње са продуженим дејством, састоји се у томе да када забрана траје колико и радни однос, по престанку истог, запослени је слободан да се бави пословима из делатности послодавца, што није случај када има продужено дејство. Клаузула забране конкуренције након престанка радног односа, одређује се сагласно природи послова које запослени обавља и у складу са интересима послодавца, уз разматрање и ограничења права на рад запосленом, тако да може да буде утврђена и на краћи период од две године.<sup>910</sup>

Закон о раду Републике Србије из 2005. године<sup>911</sup> изричито не ослобађа запосленог од забране конкуренције у року од не дуже од две године по престанку радног односа у случају ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то нема оправдани разлог, као што је то чинио Закон о раду из 2001. године.<sup>912</sup>

---

<sup>909</sup> Чл. 228, ст. 2 Мађарског Законика о раду (Act 1/2012 promulgating the Labour Code, *Hungarian Official Gazette*, No. 2/2012), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F1856121374/HUN89886%20Hun.pdf>, 18. јануар 2016.

<sup>910</sup> З. Ивошевић (2013), 179.

<sup>911</sup> Чл. 161 и 162 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>912</sup> Чл. 94, ст. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001 - испр.

### 1.9.3. Забрана конкуренције у домаћем праву

У домаћем позитивном праву легислативно ограничење подразумева да забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови, да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни и то за време трајања радног односа и најдуже две године по престанку истог (уз обавезу послодавца, да запосленом исплати новчану накнаду у уговореној висини). Послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу могу да се утврде уговором о раду. У зависности од врсте послова на које се забрана односи, општим актом и уговором о раду утврђује се њено територијално важење. Уколико запослени поступа супротно дефинисаној клаузули забране конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.<sup>913</sup> Позитивни Закон о раду Републике Србије у довољној мери не штити запосленог приликом одређивања клаузуле забране конкуренције, с обзиром да дозвољава уговорним странама да одреде значајан корпус предметне сметње. Императивна заштита слабијег субјекта радног односа обезбедила би се изменама постојећег Закона о раду, одређивањем минималног износа компензације бившем запосленом, због примене забране конкуренције након окончања радног односа и то у износу од најмање 50% од последње зараде, а који би се износ исплаћивао на месечном нивоу и то најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.<sup>914</sup>

Историјски гледано у домаћем послератном праву Закон о радним односима<sup>915</sup> ни у једној својој одредби није регулисао забрану конкуренције, а није била санкционисана ни у делу који се односи на дисциплинску одговорност. Забрана конкуренције била је предвиђена савезним Законом о предузећима (изменом из 1990. године), који је одређивао да се уговарање забране конкуренције пре свега односи на директоре, међутим општим актом предузећа утврђивао се круг других запослених

<sup>913</sup> Чл. 161 и 162 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>914</sup> А. Поповић (2014а), 426.

<sup>915</sup> Закон о радним односима, *Службени лист ФНРЈ* бр. 53/57.

на које се могла примењивати. Директор и други запослени у складу са уговором о условима забране конкуренције, нису могли да оснивају предузеће или радњу, које би обављањем делатности могло проузроковати штету предузећу. Забрана конкуренције важила је за време трајања радног односа и две године након престанка истог. Тужба за брисање из судског регистра делатности и накнада штете, били су одређени као санкције у случају поступања супротно одредби о забрани конкуренције.<sup>916</sup> Након законодавног регулисања санкционисања понашања запослених кроз лакше и теже повреде радних обавеза,<sup>917</sup> уз широко тумачење да се обављање послова из делатности послодавца у своје име и за свој рачун од стране запосленог може санкционисати као тежа повреда радне обавезе, сегмент Закона о раду посвећен је забрани конкуренције.<sup>918</sup>

#### **1.9.4. Забрана конкуренције у страним правима**

Положај лица обухваћених клаузулом забране конкуренције регулисан је у страном праву. У праву Немачке ограничења конкуренције често су присутна код чланова управних одбора, генералних директора и код других виших и кључних запослених лица. С обзиром, да забрана конкуренције представља ограничење професионалног напредовања и потенцијалне могућности остваривања веће зараде запослених за дефинисани период, предмет је стриктних захтева везано за форму и садржину, чије непоштовање доводи до неважност клаузуле (у немачком праву забрана конкуренције, која обавезује запосленог након престанка радног односа мора да буде сачињена у писаној форми). Формализам у уговарању забране конкуренције подразумева и да послодавац мора да буде прописно представљен од стране надлежних органа или представника, а постоји и обавеза уручења потписаног оригинала уговора запосленом. Садржај клаузуле забране конкуренције у немачком праву мора да буде пажљиво припремљен да би била важећа и обавезујућа, јер с једне стране мора да одражава легитимне пословне интересе послодавца, а с друге

<sup>916</sup> Чл. 178а и 178б Закона о предузећима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 77/88, 40/89, 46/90, 61/90.

<sup>917</sup> Чл. 101 Закона о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 55/96, 28/01, 43/01.

<sup>918</sup> Чл. 93 и 94 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001 - испр.

стране мора да пружи заштиту запосленом од неразумног ометања његовог професионалног усавршавања.<sup>919</sup> Легитимност забране конкуренције се уобичајено идентификује у спречавању преношења *know-how* или друге осетљиве информације конкуренцији од стране бившег запосленог, међутим уз инсистирање постојања повезаности између предмета забране конкуренције и послова које је лице обављало. Преиспитивање клаузуле забране конкуренције врши се на крају радног односа и утврђује се да ли иста неразумно ограничава професионално напредовање запосленог. Након окончања радног односа клаузула забране конкуренције у немачком праву може максимално да траје две узастопне године, а компензација минимално може да износи 50% од последње плате запосленог (обухвата и све форме варијабилних накнада, као што су бонуси, напојнице или јубиларне награде) и мора да буде исплаћивана на месечном нивоу за време трајања уговореног периода. Клаузула забране конкуренције је неважећа уколико није уговорена компензација<sup>920</sup> (или је уговорена на мањи износ од законски дефинисаног), ако је уговор закључен за време приправништва или са запосленима који су малолетници. У немачком праву компензација од 50% од износа последње зараде, није изричито предвиђена за директоре или чланове управног одбора, али се препоручује у случајевима обимне листе забрањених конкурентских активности.<sup>921</sup>

У праву Италије повреда клаузуле забране конкуренције и обавезе чувања професионалне тајне санкционише се казнама дисциплинског карактера, а у зависности од тежине повреде може да доведе и до отпуштање запосленог.<sup>922</sup>

Радно право Руске Федерације не садржи ограничења у сфери конкуренције запосленог са његовим послодавцем, јер се сматра да се запослени заснивањем радног односа укључује у однос субординације са сваким послодавцем, који

---

<sup>919</sup> Alfred Schuster, *The German commercial code*, Stevens and Sons, London 1911, чл. 74, [http://www.archive.org/stream/germancommercial00germuoft/germancommercial00germuoft\\_djvu.txt](http://www.archive.org/stream/germancommercial00germuoft/germancommercial00germuoft_djvu.txt), 21. новембар 2015.

<sup>920</sup> И у НР Кини је уговарање и плаћање компензације запосленом од стране послодавца захтев за пуноважност клаузуле забране конкуренције. Hailing Shan, *The protection of trade secrets in China*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2008, 255.

<sup>921</sup> Чл. 74, чл. 74а, чл. 74б, чл. 74с и чл. 75а *Handelsgesetzbuch*, Gesetz vom 10.05.1897 (RGBl. I S. 219), zuletzt geändert durch Gesetz vom 04.10.2013 (BGBl. I S. 3746) m.W.v. 10.10.2013, stand: 01.01.2014 aufgrund Gesetzes vom 28.08.2013 (BGBl. I S. 3395), <http://dejure.org/gesetze/HGB>, 24. јануар 2014.

<sup>922</sup> Tiziano Treu, *Labour law in Italy*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010, 74.



подразумева неконкуренцију, те је увођење ове сметње непотребно. Изузеци се појављују код одређених категорија запослених (из сфере образовања, медицине, фармације итд.) за које се прописују сметње за обављање другог посла, као и за руководиоца послодавца, који има право да обавља хонорарни посао код другог послодавца само на основу одобрења овлашћеног органа послодавца, власника имовине послодавца или овлашћеног заступника власника.<sup>923</sup> У праву Руске Федерације запослени је у обавези да чува пословну тајну коју је сазнао за време радног односа, три године након његовог престанка.<sup>924</sup>

У праву Данске послодавац је у обавези да плати запосленом компензацију за очување клаузуле забране конкуренције у износу од 50% од бруто плате (осим генералним директорима). Уколико послодавац отпусти запосленог, не обавезује га клаузула забране конкуренције.<sup>925</sup>

Клаузула забране конкуренције у праву Белгије примењује се на запослене чија годишња зарада прелази 30.327 евра и валидна је само уколико послодавац докаже, да запослени може проузроковати штету коришћењем комерцијалног или индустријског знања које је стекао. Уколико је годишња зарада запосленог између 30.327 евра и 60.654 евра забрана конкуренције је валидна за циљеве који су дефинисани између синдиката и послодавца било на гранском или нивоу послодавца, међутим уколико запослени зарађује више од 60.654 евра годишње, сметња важи за све циљеве који нису искључени уговором између социјалних партнера. Забрана конкуренције као сметња, у праву Белгије, примера ради, примењује се на трговачке путнике за обављање сличних послова и траје максимално 12 месеци, а компензација се везује максимално за износ тромесечне зараде.<sup>926</sup>

Забрана конкуренције у праву Аустрије треба да буде дефинисана сагласно пословним интересима послодавца, међутим не може неразумно да ограничава

---

<sup>923</sup> Чл. 276, ст. 1 Законика о раду Руске Федерације (Трудовой кодекс Российской Федерации, N 197-ФЗ од 30. децембра 2001.), <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>, 10. новембар 2015.

<sup>924</sup> Zhanna Anatolevna Gorbachëva, *Labour law in Russia*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011, 142.

<sup>925</sup> Andrius Kontrimas, Mary Samsa, *International expatriate employment handbook*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2006, 170.

<sup>926</sup> Roger Blanpain, *Labour law in Belgium*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010, 251 и 252.

напредовање запосленог. Трајање забране конкуренције у праву Аустрије не може да буде дуже од годину дана од окончања радног односа. Није дозвољена примена предметне клаузуле на малолетна лица.<sup>927</sup>

У праву Европске уније забрана конкуренције, присутна је примера ради код комерцијалног агента (самозапослени посредник, који има овлашћење да врши купопродају у име и за рачун другог лица) и везује се за трговачку клаузулу. Да би комерцијални агент био обавезан трговачком клаузулом иста треба да буде закључена у писаној форми, да се односи на одређено географско подручје, да обухвата групу потрошача или врсту добара прецизираних у агенцијском уговору и да важи не дуже од две године након његовог окончања.<sup>928</sup>

Забрана конкуренције запосленог у праву Црне Горе регулисана је на идентичан начин као у домаћем позитивном праву, с тим да се у праву Црне Горе територијално важење забране конкуренције утврђује колективним уговором и уговором о раду за разлику од домаћег права где може да се регулише и правилником о раду. У праву Црне Горе изричито је прописано да послодавац поред права да захтева накнаду штете од запосленог има право да откаже уговор о раду, уколико запослени прекрши забрану конкуренције.<sup>929</sup> Историјски гледано Закон о основним правима из радног односа из 1989. године,<sup>930</sup> изричито није садржао одредбе о забрани конкуренције. Закон о радним односима Црне Горе предвиђао је да општим актом, односно уговором о запошљавању може да се утврди да запослени који користи податке који представљају пословну тајну или посебна знања у погледу техничких и производних достигнућа код послодавца, за време трајања радног односа (и ако је уговорено и након његовог престанка), не може радити у допунском раду или уговорном односу у другој организацији или код другог послодавца, нити ове податке и знања користити у сопственом предузећу, односно радњи, ни као своје споредно занимање, ако би то

---

<sup>927</sup> Martin Risak, *Labour law in Austria*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010, 79.

<sup>928</sup> Чл. 1, ст. 2 и чл. 20 Директиве Савета Европске уније 86/653 од 18. децембра 1986. о усклађивању права држава чланица везано за самозапослене комерцијалне агенте, *Official journal of the European Communities*, L 382/17, 31. децембар 1986., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0653&from=en>, 11. мај 2016., 17 и 21.

<sup>929</sup> Чл. 136 и чл. 137 Закона о раду, *Сл. лист ЦГ*, бр. 49/2008, 26/2009 - испр., 88/2009 - др. закон, 26/2010 - др. закон, 59/2011, 66/2012, 31/2014 и 53/2014 – др. закон.

<sup>930</sup> Закон о основним правима из радног односа, *Службени лист СФРЈ*, бр. 60/89.

за послодавца представљало нелојалну конкуренцију. Ово лице за време трајања радног односа није могло да оснује приватно друштво, радњу, нити да обавља послове у истој делатности код другог послодавца.<sup>931</sup>

У радном праву Македоније разликује се законска и уговорна забрана конкуренције. Законска забрана конкуренције подразумева да за време трајања радног односа, запослени не сме без сагласности послодавца за свој или туђ рачун, да обавља или закључује конкурентне послове који спадају у делатност послодавца. Накнаду штете послодавац може да захтева, уколико запослени поступа супротно законске забране конкуренције у субјективном року од три месеца од дана када је сазнао за обављање или закључење послова, односно у објективном року од две године од њиховог окончања.<sup>932</sup> У праву Македоније законска забрана конкурентног деловања је императивна, али не и апсолутна, јер уколико се послодавац сагласи иста остаје без дејства и запослени за време трајања радног односа може да обавља или закључује послове за свој или туђ рачун који спадају у делатност послодавца. Међутим, уколико изостане сагласност, а запослени поступа супротно законске забране конкуренције, послодавац остварује право на накнаду штете.<sup>933</sup> У уговору о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану обављања конкурентског посла најдуже за период од две године по окончању радног односа, уколико запослени приликом обављања послова или везано за њих стиче техничка, производна или пословна знања и контакте, и то само у случајевима када запосленом радни однос престаје његовом вољом или кривицом. У радном праву Македоније законски је изричито регулисано, да клаузула забране конкуренције не сме да буде апсолутна сметња и да запосленом искључи могућност запошљавања. Писмени облик је услов за валидност клаузуле забране конкуренције и сматра се да иста није уговорена, уколико није регулисана у овој форми. Уколико запослени не може да оствари

---

<sup>931</sup> Чл. 3 Закона о радним односима Црне Горе, *Службени лист СРЦГ*, бр. 29/90.

<sup>932</sup> Чл. 36 Закона о радним односима, *Службен весник на РМ*, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 и 129/15.

<sup>933</sup> Војо Беловски, „Законска забрана на конкурентското дејствување и договорна забрана на конкурентското дејствување“ у: Јован Ананиев (ур.), *Годишен зборник 2011/12*, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Штип 2012, 70 и 71.

адекватну зараду из разлога што га обавезује клаузула забране конкуренције након окончања радног односа, послодавац је у обавези да му исплаћује новчану накнаду за време њеног трајања. Износ новчане накнаде за поштовање клаузуле забране конкуренције мора да се утврди уговором о раду и месечно може да износи најмање половину, од просечне плате запосленог у последња три месеца пре престанка уговора о раду. Послодавац и запослени споразумно могу да се договоре о престанку важења клаузуле забране конкуренције. Уколико запослени да отказ из разлога што послодавац крши одредбе уговора о раду, клаузула забране конкуренције престаје да важи, уколико запослени у року од једног месеца од дана окончања уговора о раду, послодавцу преда писмену изјаву да га уговор не обавезује.<sup>934</sup>

Устав Републике Хрватске одређује заштиту тајности података<sup>935</sup> (посебно личних) и гарантује право на приступ информацијама, које поседују тела јавне власти.<sup>936</sup> У праву Хрватске казном затвора до три године казниће се за кривично дело одавање и неовлашћено прибављање пословне тајне онај ко неовлашћено другом саопшти, преда или на други начин учини доступним податке који су пословна тајна, као и онај ко прибавља такве податке с циљем да их преда неовлашћеној особи. Уколико је извршењем наведеног кривичног дела, починитељ себи или другоме прибавио значајну имовинску корист или проузроковао значајну штету, казниће се казном затвора од шест месеци до пет година.<sup>937</sup> Чланови надзорног одбора обухваћени су обавезом да чувају пословне тајне из поверљивих извештаја и датих савета у друштву.<sup>938</sup> И у радном праву Хрватске регулисана је

---

<sup>934</sup> Чл. 37-39 Закона о радним односима, *Службен весник на РМ*, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 и 129/15.

<sup>935</sup> Пословну тајну одређеног послодавца у праву Хрватске, представљају подаци који су одређени законом, другим прописом или општим актом привредног друштва, установе или другог правног лица, а који представљају производну тајну, резултате истраживачког или конструкцијског рада или други подаци због чијег би саопштавања неовлашћеној особи могле да настану штетне последице за његове привредне интересе. Dragan Zlatović, „Zaštita poslovne tajne i povjerljivih podataka u radnom odnosu prema novom hrvatskom radnom pravu“, *Glasnik prava* 3/2011, 25.

<sup>936</sup> Чл. 37 и чл. 38 Ustava Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 5/14.

<sup>937</sup> Чл. 262, ст. 1 - 2 Kaznenog zakona, *Narodne novine*, br. 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15.

<sup>938</sup> Чл. 272 Zakona о трговачким друштвима, *Narodne novine*, br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13 i 110/15.

законска и уговорна забрана конкуренције. Поред регулисане могућности захтева накнаде претрпљене штете, хрватско од македонског права у погледу уређења законске забране конкуренције, разликује се у томе да уколико запослени без одобрења послодавца за свој или туђ рачун закључује послове из његове делатности, послодавац може (у року три месеца од дана када је сазнао за закључење посла, односно пет година од дана закључења посла) да захтева да се посао сматра закљученим за његов рачун, односно да му запослени преда остварену зараду или да на њега пренесе потраживање зараде из таквог посла. У хрватском праву ништавна је клаузула забране конкуренције која ограничава радно ангажовање запосленог до две године након окончања радног односа, уколико се односи на малолетно лице или на запосленог који у време њеног закључења прима плату мању од просечне плате у Републици Хрватској. Уговорна забрана конкуренције обавезује запосленог, само уколико је послодавац уговором преузео обавезу да ће за време трајања забране, исплаћивати накнаду најмање у износу половине просечне плате исплаћене запосленом у претходна три месеца пре престанка уговора о раду и то најкасније до петнаестог у месецу за претходни месец. Уговорна забрана конкуренције престаје да важи, уколико запослени да отказ из разлога што је послодавац тешко повредио обавезу из уговора о раду и ако у року од месец дана од дана престанка уговора о раду достави писмену изјаву да се не сматра везаним тим уговором, као и уколико послодавац откаже уговор о раду без законски оправданог разлога, осим ако у року од петнаест дана од отказа обавести запосленог да ће му за време трајања уговорне забране конкуренције плаћати накнаду. Уговорна казна може да се уговори за случај непоштовања уговорне забране конкуренције, у ком случају послодавац може захтевати само њену исплату, а не и испуњење обавезе или накнаду веће штете. За случај непоштовања уговорне забране конкуренције, уговорна казна може се уговорити и за случај да послодавац не преузме обавезу исплате накнаде плате за време трајања уговорне забране конкуренције, ако је у време закључења таквог уговора запослени примао плаћу већу од просечне плате у Републици Хрватској.<sup>939</sup>

---

<sup>939</sup> Чл. 101 – 106 Закона о раду, *Narodne novine*, br. 93/14.

### 1.9.5. Легитимност забране конкуренције

Испитивање оправданости регулisaња забране конкуренције као сметње, подразумева утврђивање постојања легитимних пословних интереса послодавца, ограничења даљег радног ангажовања запосленог уз питање које се везује за правичност и недискриминацију, а разматрају се и социјални трошкови и бенефити. „Легитимност забране конкуренције се покушава наћи у различитим основама: верности запосленог послодавцу, заштити интереса послодавца, радном и пословном моралу, разумности и праведности.“<sup>940</sup>

Џон Лок је сматрао да се основе својинских права изводе из природног права, које сугерише да су личност, рад његовог тела и његових руку власништво сваког човека. Ово природно право својине, које сва лица имају у њиховом раду је неопходно за опстанак и настаје од природног права сваког човека на самоодржање. Лок сматра да не постоји само индивидуално право на самоодржање, већ да постоји и обавеза других да поштују ово право сваког лица. Постоји морални основ да индивидуе имају сопствене својинске интересе, јер човек не може пристати да постане роб ником, нити да буде подређен апсолутној арбитрерној моћи неког другог. Лок препознаје да индивидуа има слободу да тргује или да мења својину, која је плод њеног рада, као што тргује самим радом. У стању савршене слободе, лица су слободна и да продају своје услуге за зараду, што послодавцу даје привремену моћ над њима не већу од садржане у међусобном уговору, из чега произилази филозофија Лока о стрикној интерпретацији одредби уговора. За време трајања уговора између послодавца и запосленог, Лок указује да рад запосленог комплетно припада послодавцу.<sup>941</sup> Ове одредбе су релевантне за разумевање етичког оквира правног ограничења мобилности запослених. И данас се препознаје власништво послодавца над продуктом рада запосленог, јер послодавци имају право својине над капиталом, технологијом и информацијама, које запослени користе да би продуктивно допринели пословању, као и право својине на резултате рада запосленог. Неопходно

<sup>940</sup> Б. Лубарда (1992), 888.

<sup>941</sup> John Locke, *Second treatise of government*, 1690., Поглавље II. и V., <http://www.gutenberg.org/files/7370/7370-h/7370-h.htm>, 21. новембар 2015.

је направити компромис када је у питању заштита имовинских права у односу на морална права (слобода и једнаке могућности за развој), што је релевантно за процену јавне политике правних ограничења мобилности запослених. Забрана конкуренције, као сметња, омогућава послодавцу да повећа предвидљивост приступа људским ресурсима и да смањи „*flight risk*“. Лок је указивао да појединац има слободу да се сагласи са било којим уговором, ради продаје радних услуга – да постане запослени послодавцу, а где је сагласност дата, плодови рада запосленог припадају послодавцу у пуном обиму уговорених услова. Концепт Џона Лока о слободи уговарања радних услуга, подразумева да су појединци слободни да пристану на уговорне услове, који прецизирају трајање и обим односа између послодавца и запосленог. Слобода уговарања подразумева да су услови уговора предмет слободног преговарања, међутим, многи фактори могу да ограниче слободу запосленог да преговара о условима забране конкуренције. Није вероватно да на почетку радног односа запослени може да сагледа у потпуности елементе сметње за заснивање радног односа код другог послодавца, односно ограничење да не може да ради у својој области можда и две године за који период његове вештине могу да застаре, што надаље може да умањи и његову могућност даљег пласирања вештина и услуга на тржишту рада. Послодавац може да захтева од запосленог да се обавезе на забрану конкуренције, након што прихвати запослење или након што ступи на рад, тако да практично не буде у могућности когнитивно да сагледа све карактеристике предметне сметње.

Док се анализа Џона Лока везује за индивидуална права са ограниченом улогом државе, утилитарна перспектива може да се искористи ради утврђивања да ли су сметње за мобилност запослених корисне с аспекта заштите јавног интереса. Код забране конкуренције као сметње, најочигледнији бенефит је заштита послодавца од нелојалне конкуренције и могућност повећања предвидљивости приступа важном ресурсу – запосленима. Предметна сметња значајна је за послодавце и из разлога што забрањује бившем запосленом да постане конкурентан и да десеткује радну снагу послодавца, запошљавајући његове најдрагоценије запослене. Примена забране конкуренције води ка повећању инвестиција послодавца у људски капитал, који

доприноси друштву, тако што води ка боље едукованој радној снази. С друге стране, забрана конкуренције се критикује због могућности изазивања економске штете, услед неефикасне алокације ресурса и ограничења слободне и брзе покретљивости запослених. Питање забране конкуренције добија посебан значај у контексту користи поделе информација и мобилности запослених у економији информатичког доба и променљиве природе радног односа, а посебно услед одступања од традиционалног радног односа на неодређено време са пуним радним временом.

С етичког аспекта, делује као да систем забране конкуренције неадекватно штити индивидуална права запосленог, због преговарачке асиметрије. Овај систем може да буде злоупотребљен од стране послодавца, који имају јачу преговарачку позицију. Забрана конкуренције може да постигне више етичке идеале ограничавањем само на лица која могу да дођу у посед пословних информација који су довољно вредни да заслужују заштиту (узимајући као критеријум на пример: радно место, износ зараде или искуство), као и одређивањем врсте пословних информација (стратешки релевантне информације за конкурентску компетентност). Целисходно би било да се преговарање о забрани конкуренције одвија пре заснивања радног односа и ступања запосленог на рад. Када субјекти радног односа преговарају о релевантним аспектима посла или напредовања (као што су плата или обавезе), од послодавца треба да се захтева да обелодани услове који се захтевају од запосленог. Друштвено оптимални баланс у тензији између жеље за слободом кретања запослених и потребом да се заштите пословни интереси послодавца, треба да пронађу законодавци и судство.<sup>942</sup> Клаузула забране конкуренције која обавезује запосленог треба да буде легитимна и уравнотежена са променама које настају на радном месту и у економији, а без прекорачења довољне заштите *goodwill*-а бившег послодавца.<sup>943</sup>

---

<sup>942</sup> Norman Bishara, Michelle Westermann-Behaylo, „The law and ethics of restrictions on an employee’s post-employment mobility“, *American Business Law Journal* Vol. 49 Iss.1/2012, 5-42.

<sup>943</sup> Michael Garrison, John Wendt, „The evolving law of employee noncompete agreements: recent trends and an alternative policy approach“, *American Business Law Journal* Vol. 45 Iss. 1/2008, 186.



## 2. СМЕТЊЕ НА СТРАНИ ПОСЛОДАВЦА

У праву Републике Србије послодавац је домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица.<sup>944</sup> Сагласно врсти субјекта права, послодавци могу да буду физичка и правна лица. На основу својинског критеријума, разликују се следеће врсте послодаваца: приватноправни (физичко лице по правилу предузетник - регистровано пословно способно физичко лице, које обавља делатност у циљу остваривања прихода или правно лице); јавноправни (држава, територијална аутономија, локална самоуправа, јавно предузеће, јавне службе) и удружења непрофитног карактера (непрофитне организације, професионална удружења), волонтерске и верске организације. Послодавци се класификују на домаће и стране у складу са местом где се налази њихово седиште, а на основу величине, односно броја запослених разликују се: мали, средњи и велики послодавац. Слободне професије имају *sui generis* правни статус и нису ни послодавац ни запослени, међутим уколико заснују радни однос или радно ангажују друга лица, на њих се примењује општи режим радних односа. *Sui generis* статус имају и задруге, с обзиром да су власници истовремено и запослени (на пример, радничке задруге производе и продају производе и пружају услуге економским удруживањем задругара, који су по правилу уједно и запослени у задрузи, која је њихов послодавац).<sup>945</sup>

Сметње на страни послодавца могу да буду ограничења која под одређеним околностима онемогућавају заснивање радног односа, односно радно ангажовање ван радног односа код послодавца који обавља одређену делатност, на пример, одређивањем максималног броја запослених код послодавца у јавном сектору или ограничавањем запошљавања странаца. Сметње на страни послодавца су и чињенице због чијег постојања послодавац не може да обавља делатност, самим тим и да радно ангажује лица за њено обављање. С обзиром, на постојање различитих врста послодаваца у овом раду предмет репрезентативног разматрања је забрана обављања

---

<sup>944</sup> Чл. 5, ст. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>945</sup> Б. Лубарда (2012), 85-95.

делатности послодавца, који има својство правног лица и то: забрана обављања одређене регистроване делатности или послова у вези са којима је учињено кривично дело, заштитна мера забрана обављања одређене привредне делатности, као и изречена заштитна мера забрана обављања одређене делатности због учињеног прекршаја. Као сметња на страни послодавца јавља се и примера ради, забрана обављања делатности због предузетих мера заштите здравља и безбедности на раду.<sup>946</sup>

## 2.1. Одређивање максималног броја запослених код послодавца у јавном сектору

Забрана заснивања радног односа са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места је привремена, отклоњива сметња, која се појављује на страни послодавца, који су корисници јавних средстава. Исти карактер има и сметња за ангажовање запослених на одређено време због повећаног обима посла, као и сметња за ангажовање лица по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге и по другим основама, уколико је достигнут прописани максимални број код корисника јавних средстава.

Процес реформе администрације у Србији обухвата смањење људских ресурса, институционалне промене инспирисане потребом да се примени образац компатибилан са правом Европске уније и задовољење очекивања међународних финансијских организација везано за њен обим и трошкове функционисања.<sup>947</sup> Реформа администрације у Републици Србији, подразумева рационализацију<sup>948</sup> чија

---

<sup>946</sup> *Ibid.*, 303.

<sup>947</sup> Небојша Јанићијевић, Биљана Богићевић Миликић, „Државна управа у Србији: од имитације до *status quo*“, *Социологија* Vol. LIII бр. 4/2011, 448.

<sup>948</sup> У циљу ефикаснијег спровођења рационализације у јединици локалне самоуправе, успоставља се интерно тржиште рада и попуњавање непопуњених радних места може да се изврши спровођењем интерног конкурса за систем локалне самоуправе (на који се могу пријавити само запослени на неодређено време из организационих облика у систему локалне самоуправе). Попуњавање радног места може да се спроведе интерним конкурсом, уколико је утврђено правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места, ако се уклапа у прописе о максималном броју запослених и уколико су обезбеђена средства за остваривање права запосленог на том радном месту. Чл. 3 Уредбе о интерном конкурсима, *Службени гласник РС*, бр. 17/16.

примена има за крајњи циљ стварање оптимално организоване, ефикасне службе, компетентне за пружање услуга адекватног квалитета, уз ангажовање најмањег потребног броја извршилаца, како би се смањили укупни расходи за њен рад.<sup>949</sup> Демократски потенцијали реформе управе имају за циљ јачање капацитета државе и локалних власти, као и свих других актера у јавном сектору за пружање квалитетних услуга грађанима<sup>950</sup> у складу са јавним интересом и општим добром.<sup>951</sup> Реформски процеси између осталог обухватају и рационализацију, одређивањем максималног броја запослених у републичкој и локалној администрацији.

Као сметња на страни послодаваца који су корисници јавних средстава<sup>952</sup> прописано је ограничење за заснивање радног односа са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места. Предметна сметња је привременог карактера и важи до 31. децембра 2016. године. Исто тако, нису могла да буду запослена лица на одређено време због повећаног обима посла или ангажована по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге и по другим основама, уколико је код корисника јавних средстава постигнут максимални број (10% укупног броја запослених на неодређено време) ангажованих лица по напред наведеним основима. Отклањање наведених сметњи вршило се уз сагласност тела Владе, на предлог надлежног министарства, односно другог надлежног органа, уз претходно

---

<sup>949</sup> Стојановић Блаженка, „Рационализација у државној управи Републике Србије“, *Правни живот* 7-8/2009, 53.

<sup>950</sup> Снежана Ђорђевић, „Реформа локалне управе у Србији“ у: Милан Подунавац (ур.), *Устав и демократија у процесу трансформације*, *Зборник радова са међународне научне конференције „Држава и демократија у процесу европеизације Србије“* (Београд, 27-29. мај 2011. године), Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, Удружење за политичке науке Србије, Београд 2011, 324.

<sup>951</sup> Петар Кунјић, „Савремене тенденције у реформи јавне управе“, *Модерна управа* 2/2009, 9.

<sup>952</sup> Сагласно чл. 2, ст. 1, тач. 5 Закона о буџетском систему, *Службени гласник РС*, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - др. закон и 103/2015, корисници јавних средстава су: директни и индиректни корисници буџетских средстава; корисници средстава организација за обавезно социјално осигурање; јавна предузећа која су основана од стране Републике Србије или локалне власти, правна лица чији су оснивач предметна јавна предузећа; правна лица над којима директну или индиректну контролу над више од 50% капитала или више од 50% гласова у управном одбору има Република Србија или локална власт; правна лица у којима више од 50% укупних прихода остварених у претходној пословној години чине јавна средства; јавне агенције и организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама.

прибављеног мишљења Министарства финансија.<sup>953</sup> Сагласност за отклањање сметњи<sup>954</sup> и заснивање радног односа са новим лицима ради попуњавања слободних, односно упражњених радних места код корисника јавних средстава и омогућавање да укупан број запослених на одређено време због повећаног обима посла, лица ангажованих по основу уговора о делу, уговора о привременим и повременим пословима, преко омладинске и студентске задруге и по другим основама, буде већи од 10% од укупног броја запослених код корисника, давала је комисија образована Одлуком о образовању Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.<sup>955</sup>

Достигнут максималан број запослених и по другом основу радно ангажованих лица, као сметња утврђује се у системима јавног сектора (државни органи, јавне службе, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе) регулативом ограниченог временског трајања. Максималан број запослених у јавном сектору изнад ког је присутна сметња за запошљавање и радно ангажовање, одређује се применом начела одговорног фискалног управљања у циљу обезбеђења фискалне одрживости и очувања стабилности јавних финансија, као и рационалности и успостављања економичне организационе структуре неопходне за ефикасно, стручно и успешно обављање послова уз што мање трошкове. Функционалност и остваривање пуне запослености свих извршилаца, као и ефикасност организације рада којом се са оптималним бројем запослених, у највећој могућој мери, омогућава ефикасно извршавање закона и задовољавање потреба грађана и других субјеката су исто тако, полазни основ за одређивање границе изнад које постоји сметња за запошљавање и радно ангажовање у јавном сектору. При утврђивању максималног

---

<sup>953</sup> Чл. 27е, ст. 34 – 38 Закона о буџетском систему, *Службени гласник РС*, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - др. закон и 103/2015.

<sup>954</sup> Прибављање сагласности било је прецизирано Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, *Службени гласник РС*, бр. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 и 59/15.

<sup>955</sup> Комисија се образује на одређено време - до престанка важења законског режима заснивања радног односа, односно радног ангажовања по добијеној сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Чл. 2, ст. 2 Одлуке о образовању Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, *Службени гласник РС*, бр. 113/13.

броја запослених анализирају се: оквир деловања одређене јавне службе; мрежа установа; области јавне политике из делокруга органа; функције; унутрашње уређење; подаци о кадровским и финансијским ресурсима и потребе корисника јавних услуга. Пажња се посвећује и обавези запошљавања лица са инвалидитетом, националном саставу становништва, одговарајућој заступљености припадника националних мањина и познавању језика који се говори на релевантном подручју. Укупан број запослених у радном односу на неодређено време у одређеном организационом облику, не може бити већи од законом утврђеног максималног броја. Исто тако, у процентуалном износу у односу на број запослених на неодређено време код организационог облика, одређује се укупан број запослених на одређено време, због привремено повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, закључених непосредно или преко омладинске или студентске задруге и лица ангажованих по другим основима, а прецизирају се и изузеци од овог ограничења.<sup>956</sup>

Ранији престанак радног односа у јавном сектору за време трајања процеса рационализације, споразумом уз исплату новчане накнаде или уз исплату отпремнине, представља сметњу за заснивање радног односа или радног ангажовања по другом правном основу код послодавца у јавном сектору. Самим тим, сматраће се ништавим уговор о раду, решење о заснивању радног односа или уговор о радном ангажовању, који је закључен и поред постојања напред наведене сметње.<sup>957</sup>

Ограничење радног ангажовања лица по одређеном основу на страни послодаваца, може да буде регулисано и посебним прописима, којима се утврђује основ радног ангажовања који је предмет сметње и постојање максималног броја већ ангажованих лица изнад ког постоји сметња. Примера ради, прописана је немогућност заснивања радног односа на одређено време (до четири године) у

---

<sup>956</sup> Чл. 2, чл. 3, чл. 7, ст. 1, чл. 9, чл. 10, чл. 34 и чл. 35, ст. 1 Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, *Службени гласник РС*, бр. 68/2015. Предметни закон примењује се до 31. децембра 2018. године, а даном ступања на снагу овог закона престали су да важе Закон о одређивању максималног броја запослених у републичкој администрацији, *Службени гласник РС*, бр. 104/09 и Закон о одређивању максималног броја запослених у локалној администрацији, *Службени гласник РС*, бр. 104/09.

<sup>957</sup> Чл. 12, ст. 6 и 7 Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, *Службени гласник РС*, бр. 68/2015.

дипломатско-конзуларним представништвима, без спровођења интерног и јавног конкурса на основу решења о пријему министра спољних послова, уколико је достигнут број ангажованих лица по овом основу, који износи 5% од укупног броја систематизованих радних места.<sup>958</sup>

### 2.1.1. Ограничавање запошљавања странаца

Квоте за запошљавање странаца државе одређују у циљу регулисања броја странаца, који ће бити запослени у релевантном периоду.<sup>959</sup> Ограничавање запошљавања странаца и посредно слободе предузетништва послодавца врши се у случају поремећаја на тржишту рада, а у складу са миграционом политиком, стањем и кретањем на тржишту рада.<sup>960</sup> Влада одлуком утврђује годишњу квоту за запошљавање странаца, која обухвата продужење већ издатих дозвола и ново запошљавање. У Републици Србији квота се утврђује на предлог Министарства рада, запошљавања и социјалне политике уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета Републике Србије и Националне службе за запошљавање, а у Црној Гори на предлог Министарства рада уз претходно прибављена мишљења органа државне управе надлежних за поједине делатности за које се утврђује квота и Социјалног савета Црне Горе. Годишњом квотом за запошљавање странаца утврђују се делатности и занимања у којима се допушта ново запошљавање и број дозвола за

---

<sup>958</sup> Чл. 42, ст. 2 и 3 Закона о спољним пословима, *Службени гласник РС*, бр. 116/07, 126/07 – исправка и 41/09.

<sup>959</sup> У време СФРЈ биле су одређиване квоте за запошљавање странаца и у представништвима страних фирми. Уредбом о условима за пословање представништава страних фирми у Југославији из 1968. год., *Службени лист СФРЈ*, бр. 38/1968 у чл. 8, ст. 1 било је одређено да најмање половина стручног кадра запосленог у представништву стране фирме морају да буду југословенски држављани.

<sup>960</sup> Узимајући у обзир националну ситуацију у област запошљавања, Министарство за рад и имиграцију Шпаније годишњом прогнозом утврђује занимања и по потреби број послова, који могу да се обављају путем колективног запошљавања по пореклу лица која не бораве и нису резиденти Шпаније. Под утврђеним условима, одређени број виза може да буде резервисан за децу или унуке лица шпанског порекла или за одређене послове. Поступак за издавање иницијалне дозволе за боравак и рад кроз колективну обраду обухвата истовремено управљање бројним овлашћењима достављених од стране једног или више послодаваца, у погледу одабраних радника у њиховим земљама, с тим да је пожељно да се понуде за запослење усмеравају ка земљама са којима Шпанија има потписане уговоре о регулисању миграционих токова. Carmen Grau Pineda „Gestion des flux migratoires en temps de crise: le système espagnol de quotas“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 1/2012, 51.

сваку од њих, а може се утврдити и квота за сезонско запошљавање.<sup>961</sup> Пре одређивања годишње квоте дозвола за запошљавање странаца, врши се анализа броја издатих дозвола странцима по делатностима и занимањима, утврђује се број незапослених лица у занимањима за које су већ издате дозволе, као и детаљнија анализа запошљивости незапослених лица одређеног занимања.<sup>962</sup>

У праву Хрватске дозвола за боравак и рад на темељу годишње квоте одобрава се странцу који докаже циљ привременог боровка, има ваљану путну исправу, средства за издржавање, здравствено осигурање, код ког нису присутне сметње - забрана уласка и боровка у Републици Хрватској и не представља опасност за јавни поредак, националну сигурност или јавно здравље. Међутим, дозвола за боравак и рад изван годишње квоте може се издати: дневним мигрантима под условом узајамности; странцима који обављају кључне послове у привредним друштвима, подружницама и представништвима; учитељима и наставницима који изводе наставу у школским установама на језику и писму националних мањина; професионалним спортистима или спортским радницима; уметницима; научним истраживачима итд.<sup>963</sup>

У домаћем позитивном праву ограничење запошљавања не примењује се на послодавца који запошљава странца, а подноси захтев за личну радну дозволу (осим оне која се издаје на захтев посебне категорије странаца) и радну дозволу за кретање у оквиру привредног друштва.<sup>964</sup> У праву Црне Горе квоте се не утврђују за радне дозволе које се издају странцу са личном радном дозволом, као ни за радне дозволе које се издају странцу који: се запошљава у Црној Гори на основу међународног уговора, на бази реципроцитета; изводи наставу у установама образовања, на језику и писму припадника мањинских народа и других мањинских националних заједница;

---

<sup>961</sup> Примера ради, укупна годишња квота дозвола за запошљавање странаца у Републици Хрватској за 2015. годину износила је 1.730 дозвола (2.256 дозвола у 2014. год.) од чега је квота за продужење већ издатих дозвола износила 1.500 (2.000 дозвола у 2014. години), за ново запошљавање 215 дозвола (239 дозвола у 2014. год.), а за сезонско запошљавање у пољопривреди и шумарству 15 дозвола (17 дозвола у 2014. год.). Чл. 1-4 Оdlуке о utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2014., *Narodne novine*, br. 151/13 и чл. 1-4 Оdlуке о utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2015., *Narodne novine*, br. 151/14.

<sup>962</sup> Чл. 17 и чл. 24 Закона о запошљавању странаца, *Службени гласник РС*, бр. 128/14 и чл. 6 Закона о запошљавању и раду странаца, *Службени лист ЦГ*, бр. 22/08 и 32/11.

<sup>963</sup> Чл. 54, чл. 74 и чл. 75 Закона о strancima, *Narodne novine*, br. 130/11 i 74/13.

<sup>964</sup> Чл. 24 Закона о запошљавању странаца, *Службени гласник РС*, бр. 128/14.

на основу закљученог уговора ради у Црној Гори као професионални спортиста или спортски радник; је члан породице црногорског држављанина, члан породице странца коме је одобрено стално настањење у Црној Гори, односно члан породице избеглице (супружник и деца до навршене 21 године живота). Радне дозволе које се издају странцима који су заступници привредног друштва, предузетници, радници мигранти, као и упућени странци (руководиоци, специјалисти, менаџери) су исто тако ван система квота у Црној Гори. Влада Црне Горе услед промена односа понуде и потражње на тржишту рада може да ограничи, повећа број радних дозвола или изврши прераспоред по наменама.<sup>965</sup>

Влада Македоније може да смањи и мења квоте за запошљавање и рад странаца по регионима, областима, предузећима и радним местима. Такође, може да поставља ограничења и забране прилива нових страних радника у целини или у појединим општинама, где постоје основани разлози везани за јавни или комерцијални интерес због: закључења међународног уговора на основу ког су смањени захтеви за запошљавање страних радника; повећања незапослености; смањења потребе за страним радницима што проистиче из програма политике за њихово запошљавање; процене да странац у питању можда неће моћи да се врати у држави порекла после истека његове радне дозволе и захтева надлежне коморе или репрезентативног синдиката на националном нивоу, поткрепљеног доказима о изгубљеним радним местима у појединим секторима. Повећање квоте током године реализоваће се, уколико Влада Македоније буде сматрала да постоји јавни комерцијални интерес. У посебним случајевима, приликом спровођења међународних тендера, Влада може да пружи могућност издавања радних дозвола ван квоте и то без провере на тржишту рада, а уз прецизно одређивање броја страних радника.<sup>966</sup>

---

<sup>965</sup> Чл. 7 и чл.10 Закона о запошљавању и раду странаца, *Службени лист ЦГ*, бр. 22/08 и 32/11.

<sup>966</sup> Чл. 5, ст. 7-9 и ст. 12 Закона о запошљавању и раду странаца, *Службен весник на РМ*, бр. 70/2007, 5/2009, 35/10, 148/11, 84/12, 148/13, 38/14 и 150/15.



## 2.2. Забрана обављања делатности послодавца правног лица

Сметња за рад конкретног послодавца правног лица, самим тим и за заснивање радног односа кандидата за запослење је изречена мера забрана обављања делатности и то у облику мере безбедности због учињеног кривичног дела, односно заштитне мере због учињеног прекршаја и привредног преступа.<sup>967</sup> Казнена одговорност правног лица повезана је с питањем његовог правног субјективитета, у чијем разматрању полазни основ треба да буде општи концепт правне природе и субјективитета правних лица, с обзиром да саме по себи нису прихватљиве ни теорија фикције ни теорија реалности. Правно лице као правни појам који се заснива на реалности има две компоненте: појмовно-концептуалну и реалну, самим тим правно лице није ни реалност само по себи, а ни фикција, него правни појам који се заснива на реалности и из ње произлази, што је основ за разматрање његове казнене одговорности. У теорији су присутна три става о казненој одговорности правног лица. Први став (који се данас све ређе примењује) одбацује не само кривичну, већ и сваку другу казнену одговорност правног лица. Други став прихвата казнену одговорност правног лица (као одговорност *sui generis*, односно за друге кажњиве деликте - најчешће прекршаје), међутим одбацује кривичну одговорност. Сагласно трећем ставу кривичноправна одговорност правних лица је могућа, потребна и оправдана.<sup>968</sup> Корпоративни криминалитет је врста противправног понашања одговорног или другог овлашћеног лица, које се приписује самом правном лицу, а

---

<sup>967</sup> У Централној евиденцији привремених ограничења права лица регистрованих у Агенцији за привредне регистре евидентирају се (од 01. јуна 2016. године) привремена ограничења права на основу аката државног или другог надлежног органа или правног лица коме је поверено вршење јавних овлашћења, који садрже правне чињенице или радње прописане законом у форми правноснажне или извршне пресуде, решења, одлуке или другог формалног акта. Између осталих, основе привременог ограничења садрже и мере забране, ограничења или мере безбедности обављања регистроване привредне делатности или послова и забране вршења дужности или позива одговорном лицу. Чл. 2, ст. 1, тач. 1 и 4 и чл. 3 Закона о Централној евиденцији привремених ограничења права лица регистрованих у Агенцији за привредне регистре, *Службени гласник РС*, бр. 112/15.

<sup>968</sup> Зоран Стојановић, „Одговорност правног лица за кривична дјела - Развој и стање у свијету“ у: *Одговорност правних лица за кривична дјела; Повраћај добара: излагања учесника Семинара о одговорности правних лица за кривична дјела и праћењу, одузимању и повраћању добара, Колашин, 21-24. октобар 2009.*, Управа за антикорупцијску иницијативу, Подгорица 2010, 14.

којим се крше кривичне, привредно-преступне или прекршајне норме у намери стицања користи за правно лице.<sup>969</sup>

У међународним документима указује се на неопходност регулисања одговорности правних лица, с тим да се пружа могућност дискреционог одређења врсте одговорности (кривична, прекршајна или грађанска). Препорука Р (88) 18 Савета Европе, предвиђа да правна лица треба да одговарају за учињено дело чак и ако не може да се идентификује физичко лице, које је починило дело или пропусти који представљају кривично дело. Препорука Р (88) 18 Савета Европе указује да у обезбеђивању адекватне санкције правном лицу, треба да буде посвећена посебна пажња кажњавању, спречавању даљег противправног поступања и надокнади штете жртви кривичног дела. У корпус санкција правном лицу спада забрана обављања одређених послова, искључење из пословања са јавним властима, као и укидање дозвола.<sup>970</sup>

Конвенција Организације уједињених нација против транснационалног организованог криминала предвиђа да одговорност правних лица може бити кривична, грађанска или управна за кривична дела: учешће у групама за организовани криминал; праће добити стечене кроз криминал; корупције, односно ометање правде. Одговорна правна лица подлежу ефикасном, пропорционалном и превентивном кривичном или некривичном кажњавању, које укључује новчане казне, без да се доводи у питање кривична одговорност физичких лица која су извршила кривично дело.<sup>971</sup> Кривична, грађанска или управна одговорност предвиђена је и за одговорна правна лица и Конвенцијом Организације уједињених нација против корупције.<sup>972</sup> Кривичноправна конвенција о корупцији Савета Европе предвиђа да се

---

<sup>969</sup> Зоран Кековић, Младен Милошевић, „Криминалитет корпорација – криминолошки и културолошки аспекти“, *Социолошки преглед* Vol. XLV бр. 1/2011, 28.

<sup>970</sup> Параграфи I.2., II.6. и II.7. Препоруке бр. Р (88) 18 Савета Европе од 20. октобра 1988. о одговорности предузећа која имају статус правног лица за кривична дела учињена у обављању њихове делатности, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2862697&SecMode=1&DocId=2260740&Usage=2>, 20. јануар 2016.

<sup>971</sup> Чл. 10 Конвенције Уједињених нација против транснационалног организованог криминала, *Сл. лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 6/2001.

<sup>972</sup> Чл. 26 Конвенције Уједињених нација против корупције, *Сл. лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 12/05.

одговорност правних лица за кривична дела активно подмићивање, трговина утицајем и праће новца, која су учињена у њихову корист од стране било ког физичког лица, које делује појединачно или као део неког органа тог правног лица, односно које има водећу позицију у правном лицу, заснива на пуномоћју о представљању правног лица, овлашћењу за доношење одлука у име тог правног лица, односно овлашћењу за вршење интерне контроле.<sup>973</sup>

Становиште да само физичко лице може бити субјект кривичног дела било је дуго доминатно, те се сматрало да правна лица по логици ствари не могу предузети радњу извршења и сагласно принципу *societas delinquere non potest* не могу бити ни кривично одговорна.<sup>974</sup> Напуштањем овог концепта у домаћем позитивном праву предвиђено је да домаће и страно правно лице одговара за кривично дело из посебног дела Кривичног законика и других закона, ако су испуњени услови за одговорност, а које је учињено на територији Републике Србије. Домаће правно лице одговара и за кривично дело учињено у иностранству, а страно правно лице и за кривично дело учињено у иностранству на штету Републике Србије, њеног држављанина или домаћег правног лица, осим уколико је казна издржана, ако је у иностранству правноснажном пресудом ослобођено или му је казна застарела или опроштена, уколико је у иностранству извршена одговарајућа мера безбедности, односно ако је за кривично дело по страном закону за кривично гоњење потребан захтев оштећеног, а такав захтев није поднет. Правно лице одговара за кривично дело, које у оквиру својих послова, односно овлашћења учини одговорно лице у намери да за правно лице оствари корист и уколико је због непостојања надзора или контроле од стране одговорног лица, омогућено извршење кривичног дела у корист правног лица од стране физичког лица, које делује под надзором и контролом одговорног лица.<sup>975</sup> Такође, имплицитно произилази кривична одговорност и за одговорно лице, које је и

---

<sup>973</sup> Чл. 18 Кривичноправне конвенције о корупцији, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори* бр. 2/2002 и *Службени лист СЦГ - Међународни уговори* бр. 18/2005.

<sup>974</sup> Вања Бајовић, „Правно лице као окривљени у кривичном поступку“, *Право и привреда* 4–6/2010, 490.

<sup>975</sup> Чл. 4 и 6 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

учинио кривично дело на коме се заснива одговорност правног лица.<sup>976</sup> Правно лице одговара за кривично дело одговорног лица под напред наведеним условима и ако је кривични поступак против одговорног лица обустављен или је оптужба одбијена.<sup>977</sup> Кривичноправно кажњавање правних лица, уз истовремено кажњавање одговорног лица, последица је појаве различитих облика криминалитета, који се не могу спречити само кажњавањем појединца, већ је потребно изрицање делотворних санкција и правним лицима.<sup>978</sup>

Специфично за разматрање је питање изрицања кривичних санкција правном следбенику правног лица, које је инспирисано потребом да се онемогући правно лице престанком или променом правне форме, да избегне одговорност за кривично дело. Наиме, у домаћем позитивном праву предвиђено је да се новчана казна, мера безбедности и мера одузимања имовинске користи могу изрећи (ако правно лице престане да постоји пре окончања кривичног поступка) односно извршити (ако правно лице престане да постоји након правноснажно окончаног поступка) према правном лицу које је правни следбеник правног лица коме је утврђена одговорност, а које је престало да постоји. У теорији су присутни ставови да су кривичне санкције, а нарочито казне, непреносиве и везане за учиниоца кривичног дела, али и ставови да следбеник правног лица преузима права, имовину и обавезе претходника. Казне које се изричу правним лицима погађају њихову имовину, из чега произилази да се кривична одговорност и казна могу пренети на друго правно лице које је преузело имовину. Уколико правно лице након извршења кривичног дела промени правну форму у којој послује не долази до његовог престанка, већ наставља да делује у другом облику и одговара за извршено кривично дело.<sup>979</sup>

За кривично дело не могу одговарати Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, односно државни органи и органи аутономне

---

<sup>976</sup> Мирослав Врховшек, „Правно лице као извршилац кривичног дела према Закону о одговорности правних лица за кривична дела“, *НБП - Журнал за криминалистику и право* 1/2010, 32.

<sup>977</sup> Чл. 7, ст. 2 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>978</sup> Мирослав Врховшек, „Услови одговорности правног лица за кривично дело“, *Анали Правног факултета у Београду* Vol. 56 бр. 2/2008, 301 и 302.

<sup>979</sup> Горан Илић, „Маргиналије уз Закон о одговорности правних лица за кривична дела“, *Crimen (I)* 2/2010, 251 и 252.

покрајине и јединице локалне самоуправе.<sup>980</sup> Решење домаћег позитивног права да Република Србија не може да одговара за кривично дело је последица државног суверенитета и чињенице да *ius puniendi* припада искључиво држави, што је у складу и са начелом поделе власти. Идентичан *ratio legis* примењен је и при изузимању од одговорности за кривично дело аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, државних органа и органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе за разлику од Хрватске и Француске где јединице локалне и регионалне самоуправе одговарају за кривична дела, која нису учињена у вршењу јавних овлашћења услед диференцијације *iure imperii* и *iure gestionis*.<sup>981</sup>

Правна лица треба да буду субјект пропорционалних, ефективних и санкција које би имале одвраћајући ефекат, па нема дилеме да је права кривична одговорност са регулисаним процедуралним одредбама, ефективнија солуција у односу на управне казне. Кривичне санкције за правна лица су ефективније и на пољу генералне превенције у односу на административне казне.<sup>982</sup> За кривично дело правном лицу се могу изрећи следеће кривичне санкције: казна (новчана казна и престанак правног лица), условна осуда и мере безбедности. Казна престанка правног лица може се изрећи, уколико је делатност у целини или у знатној мери била у функцији вршења кривичних дела, те се спроводи поступак ликвидације, стечаја или престанака правног лица на други начин, након правноснажности пресуде којом је изречена ова казна. Престанак постојања правног лица везује се за брисање из регистра, који води надлежни орган. За кривична дела за која су одговорна правна лица (поред одузимање предмета и јавног објављивања пресуде), може се изрећи мера безбедности забрана обављања одређених регистрованих делатности или послова у вези са којим је кривично дело учињено у трајању од једне до три године од дана правноснажности пресуде. Суд који је у првом степену изрекао меру безбедности забране обављања одређених регистрованих делатности или послова, доставља

---

<sup>980</sup> Чл. 3 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>981</sup> Г. Илић (2010), 250.

<sup>982</sup> Klaus Tiedemann, „Corporate criminal liability as a third track“ у: Dominik Brodowski, Manuel Espinoza de los Monteros de la Parra, Klaus Tiedemann, Joachim Vogel (ed.), *Regulating Corporate Criminal Liability*, Springer, Cham-Heidelberg-New York-Dordrecht-London 2014, 14.

правноснажну одлуку: органу надлежном за вођење послова регистрације правних лица (ради одговарајућег уписа или евиденције спровођења мере); органу надлежном за издавање дозволе или одобрења за вршење одређене регистроване делатности или послова (уколико је посебним прописом предвиђено да се конкретна делатност или послови могу обављати само по издатој дозволи или одобрењу надлежног органа); полицији на чијем подручју домаће правно лице има седиште, односно страно правно лице има представништво или огранак (ради уписа у прописану евиденцију), као и надлежном инспекцијском органу. Правне последице осуде правног лица за одређено кривично дело подразумевају губитак или забрану стицања одређених права. Правне последице осуде правног лица могу да се предвиде само законом и наступају по сили закона којим су предвиђене, даном правноснажности пресуде којом је изречена новчана казна. Престанак вршења одређене делатности или послова и губитак одређених дозвола, одобрења, концесија, субвенција или других облика подстицаја који се дају одлуком државног или органа јединице локалне самоуправе, представљају правне последице осуде које се односе на престанак или губитак одређених права. Правне последице осуде правног лица за одређено кривично дело које се састоје у забрани стицања одређених права су забрана: вршења одређене делатности или послова; учешћа у поступку јавне набавке; учешћа у поступку приватизације привредних субјеката; стицања одређених дозвола, одобрења, концесија, субвенција или других облика подстицаја који се дају одлуком државног органа или органа јединице локалне самоуправе и могу се прописати у трајању најдуже до десет година.<sup>983</sup>

Осуђено правно лице молбу за престанак мере безбедности забране вршења одређених регистрованих делатности или послова, односно за престанак правне последице осуде, подноси суду који је судио у првом степену. Након утврђивања чињеница на које се позива молилац, а по саслушању јавног тужиоца, судија доставља списе са образложеним предлогом ванрасправном већу суда који је судио у првом степену. Против решења донетог по молби, жалбу могу изјавити молилац и

---

<sup>983</sup> Чл. 12, чл. 13, чл. 18, чл. 23, ст. 1, чл. 24, чл. 27 – 29 и чл. 69 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

јавни тужилац. Уколико суд одбије молбу за престанак мере безбедности забране вршења одређених регистрованих делатности или послова, односно молбу за престанак правних последица осуде, нова молба се може поднети по истеку једне године од дана правноснажности решења о одбијању раније молбе.

Законска рехабилитација настаје ако правно лице које је оглашено одговорним, а ослобођено од казне, у року од годину дана од дана правноснажности пресуде не учини ново кривично дело. Законска рехабилитација настаје и ако правно лице коме је изречена условна осуда, у време проверавања и у року од годину дана по истеку времена проверавања, не учини ново кривично дело, односно ако правно лице које је осуђено на новчану казну у износу до петсто хиљада динара, у року од три године од дана када је та казна извршена, застарела или опроштена, не учини ново кривично дело. Законска рехабилитација се примењује само на правно лице које пре осуде на коју се односи рехабилитација, није било осуђивано или које се по закону сматра неосуђиваним. Законска рехабилитација не може да настане уколико и даље трају мере безбедности. Судска рехабилитација може се дати правном лицу (уколико суд утврди да је својим поступањем заслужио рехабилитацију и ако је накнадило штету проузроковану кривичним делом, разматрајући и све друге околности од значаја за давање рехабилитације, а посебно природу и значај дела) које је осуђено на новчану казну од петсто хиљада динара до пет милиона динара, ако у року од десет година од дана када је та казна извршена, застарела или опроштена не учини ново кривично дело.<sup>984</sup>

Казнену евиденцију води првостепени суд на чијем подручју је седиште домаћег правног лица, односно седиште представништва или огранка страног правног лица, а подаци<sup>985</sup> се могу дати само суду, јавном тужиоцу и полицији у вези са кривичним

---

<sup>984</sup> Чл. 30, чл. 31 и чл. 53 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>985</sup> Казнена евиденција садржи податке о: називу, седишту и делатности правног лица; регистарском и матичном броју; учињеном кривичном делу, казни, условној осуди, мери безбедности; одговорном лицу које је учинило кривично дело због којег је осуђено правно лице; опроштеним казнама које се односе на правно лице за које се казнена евиденција води и правним последицама осуде; каснијим изменама података садржаних у казненој евиденцији; извршеној казни и поништењу евиденције о погрешној осуди. Чл. 32, ст. 1 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

поступком који се води против правног лица које је раније било осуђено, органу за извршење кривичних санкција и органу који учествује у поступку давања амнестије, помиловања, рехабилитације или одлучивања о престанку правних последица осуде, када је то потребно за вршење послова из њихове надлежности. На његов захтев, правном лицу се могу дати подаци о његовој осуђиваности или неосуђиваности, само уколико су му потребни ради остваривања права, а на образложен захтев и државном органу или правном лицу, ако још трају правне последице осуде или мере безбедности и ако за то постоји оправдани интерес заснован на закону.<sup>986</sup>

Основ одговорности правних лица за кривична дела у савременој пракси америчких судова представља извршење кривичног дела и од стране ниско позиционираног запосленог у правном лицу (не инсистира се да је у питању лице коме су поверена посебна овлашћења) у оквиру делокруга његових послова, са намером да се прибави корист за правно лице. Одговорност правног лица присутна је и уколико органи управљања нису имали сазнања за извршено кривично дело, а суд процени да су допринели његовом извршењу неадекватном интерном контролом.<sup>987</sup> Сагласно систему санкционисања САД који се заснива на идејама ретрибуције, генералне и специјалне превенције, а полазећи од тога да казне морају бити правичне, сразмерне и усклађене са циљем изрицања, правним лицима може да се изрекне новчана казна, накнада штете, рад у јавном интересу, условна осуда, престанак правног лица, као и забрана вршења одређених делатности. Изречену казну прати и обавезно развијање интерних механизма контроле, идентификације и спречавање кривичних дела, чија успешна имплементација може да доведе до смањења казне.<sup>988</sup> Приликом одређивања висине казне, узимају се у обзир и етички стандарди правног лица пре извршења кривичног дела, као и друге олакшавајуће околности које могу да ублаже казну, као што су: признање извршења дела, сарадња

---

<sup>986</sup> Чл. 32 Закона о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>987</sup> Милица Колаковић-Бојовић, „Основ одговорности правних лица за кривична дела“, *Страни правни живот* 2/2011, 173 и 174.

<sup>988</sup> Cristina de Maglie, „Models of corporate criminal liability in comparative law“, *Washington University Global Studies Law Review* Vol. 4 Iss. 3/2005, 565.



са истражним органима, као и добровољно и правовремено пријављивање кривичног дела пре отпочињања истраге.<sup>989</sup>

У немачком праву није предвиђена кривична одговорност правних лица, а санкционисање противправног поступања ослања се на управне и грађанско-правне санкције.<sup>990</sup> У праву Француске кривична одговорност правних лица (држава је изузета)<sup>991</sup> везује се за извршење кривичног дела од стране овлашћених лица или заступника, а за рачун правног лица.<sup>992</sup> Правна лица, осим државе, у Великој Британији могу да одговарају за сва кривична дела, осим за она за која је као једина казна прописан затвор (убиство и издаја) и за дела која не могу да изврше по природи ствари сагласно принципу *lex non cogit ad impossibilia*. Новчана казна је основна кривична санкција, међутим, узимајући у обзир чињеницу да је иста често недовољно висока у поређењу са финансијском моћи корпорација и не испуњава сврхе кажњавања, судови уводе и друге врсте кривичних санкција па се често ускраћују дозволе за обављање одређених делатности, а изричу се и условне осуде и одузимање добара стечених кривичним делом.<sup>993</sup>

Правно лице у Хрватској казниће се за кривично дело одговорног лица, уколико се њиме повређује нека дужност правног лица или је њиме правно лице остварило или требало да оствари противправну имовинску корист за себе или другог.<sup>994</sup> За кривично дело не може да се казни Република Хрватска као правно лице, а јединице локалне и подручне (регионалне) самоуправе могу се казнити само за кривична дела, која нису почињена у извршавању јавних овлашћења.<sup>995</sup> Одговорна особа је физичко

---

<sup>989</sup> Младен Милошевић, „Кривична одговорност правних лица у Англо – Америчком праву“, *Страни правни живот*, 2/2012, 242 и 243.

<sup>990</sup> Edward B. Diskant, „Comparative corporate criminal liability: exploring the uniquely American doctrine through comparative criminal procedure“, *The Yale law journal* Vol 118 No. 1/2008, 142 и 143.

<sup>991</sup> Katrin Deckert „Corporate criminal liability in France“ у: Mark Pieth, Radha Ivory (ed.), *Corporate criminal liability: emergence, convergence, and risk*, Springer Science & Business Media, Springer, Dordrecht, Heidelberg, London New York 2011, 154.

<sup>992</sup> Marie Elisabeth Cartier, „Kaznenopravna odgovornost pravnih osoba u Francuskom pravu“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 12 br. 2/2005, 286 и 287.

<sup>993</sup> М. Милошевић (2012), 235 и 239.

<sup>994</sup> Zlata Đurđević, „Kaznena odgovornost i kazneni postupak prema правним особама у Republicи Hrvatskoј“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 10 br. 2/2003, 756.

<sup>995</sup> Чл. 6 Закона о одговорности правних особа за казнена дјела, *Narodne novine*, br. 151/03, 110/07, 45/11, 143/12.

лице које води послове правног лица или коме је поверено обављање послова из подручја деловања правног лица, што је од значаја за утврђивање ко је предузео радњу односно учинио пропуштање којим је почињено дело.<sup>996</sup> У праву Хрватске правним лицима за извршена кривична дела изриче се новчана казна и престанак правног лица, уз изузетак који се односи на јединице локалне и подручне (регионалне) самоуправе и политичке странке којима се предметна казна не може изрећи. Правном лицу уз казну суд може да изрекне једну или више мера безбедности: забрану обављања одређених делатности или послова, забрану стицања дозвола, овлашћења, концесија или субвенција, забрану пословања с корисницима државног и локалних буџета (у трајању од једне до три године рачунајући од правноснажности судске пресуде) и одузимање предмета. Суд може изрећи правном лицу, осим јединицама локалне и подручне (регионалне) самоуправе и политичким странкама, забрану обављања једне или више делатности или послова чијим је вршењем кривично дело почињено у трајању од једне до три године рачунајући од правноснажности пресуде, уколико би даље обављање било опасно за живот, здравље, безбедност људи или имовине, привреду или ако је правно лице већ било кажњавано за исто или истоврсно кривично дело. Мера безбедности - забрану стицања дозвола, овлашћења, концесија или субвенција, које издају државна тела или јединице локалне и подручне (регионалне) самоуправе, суд може изрећи правном лицу у трајању од једне до три године рачунајући од правноснажности судске пресуде, уколико постоји опасност од извршења новог кривичног дела.<sup>997</sup>

Санкције за кривично дело које се могу изрећи правном лицу у Црној Гори су: казна (новчана казна и престанак правног лица), условна осуда и мере безбедности. Забрана обављања одређених привредних или других делатности је једна од мера безбедности, које се могу изрећи правним лицима која су одговорна за кривична дела. Правном лицу суд може забранити да производи одређене производе или да

---

<sup>996</sup> Jakša Barbić, „Osobe koje vode poslove kao odgovorne osobe i određenje predstavnika pravne osobe po Zakonu o odgovornosti pravnih osoba za kaznena djela“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 10 br. 2/2003, 779.

<sup>997</sup> Чл. 8, чл. 12, чл. 12а и чл. 15-18 Закона о одговорности правних особа за казнена дјела, *Narodne novine*, br. 151/03, 110/07, 45/11, 143/12.

врши одређене послове у промету добара и услуга или да се бави другим делатностима, уколико би постојала опасност за живот или здравље људи или би могла да настане штета у привредном или финансијском пословању других правних лица или у привреди, односно ако је правно лице у последње две године кажњено због истог или сличног кривичног дела. Забрану обављања одређене привредне или друге делатности, суд може да одреди у трајању, које не може бити краће од шест месеци нити дуже од пет година, рачунајући од дана правноснажности пресуде. Забрана обављања одређених привредних или других делатности, не може се изрећи уз условну осуду. Правне последице осуде (забрана обављања делатности на основу дозволе, лиценце, овлашћења или концесије издате од стране државних органа, односно забрана добијања дозволе, лиценце, овлашћења или концесије које издају државни органи) за правно лице наступају даном правноснажности пресуде којом је изречена новчана казна. Забрана добијања дозволе, лиценце, овлашћења или концесије које издају државни органи, као правна последица осуде може се прописати у трајању најдуже до десет година. У Црној Гори суд узимајући у обзир понашање осуђеног правног лица после осуде (да ли је надокнадило штету проузроковану кривичним делом и вратило имовинску корист стечену извршењем кривичног дела), као и друге околности, може да одлучи да престане правна последица осуде која се односи на забрану стицања одређеног права, уколико већ није престала услед рехабилитације, након протекла периода од три године од дана извршене, застареле или опроштене казне.<sup>998</sup>

Правно лице може бити одговорно за привредни преступ (друштвено штетна повреда прописа о привредном или финансијском пословању, која је проузроковала или је могла проузроковати теже последице), а страном правно лице уколико има представништво на територији Републике Србије или ако је привредни преступ учињен његовим превозним средством (осим уколико прописом којим је одређен привредни преступ није другачије предвиђено). Одговорност свих или само неких правних лица може се предвидети самим прописом, којим се одређује привредни

---

<sup>998</sup> Чл. 12, чл. 13, чл. 22, чл. 28, чл. 32, чл. 33 и чл. 41 Закона о одговорности правних лица за кривична дјела, *Службени лист РЦГ*, бр. 02/07 и 13/07.

преступ. Не могу бити одговорни за привредни преступ друштвено-политичке заједнице и њихови органи, други државни органи и месне заједнице. За привредни преступ може се прописати само новчана казна, као и једна или више заштитних мера: јавно објављивање пресуде, одузимање предмета, забрана правном лицу да се бави одређеном привредном делатношћу и забрана одговорном лицу да врши одређене дужности.<sup>999</sup>

Заштитна мера забране правном лицу да се бави одређеном привредном делатношћу може се изрећи за време од шест месеци до десет година, рачунајући од дана правноснажности пресуде и састоји се у забрани производње одређених производа или у забрани вршења одређених послова промета робе и услуга или других привредних послова, а у пресуди којом се изриче та мера наводи се привредна делатност чије се вршење забрањује правном лицу. Уколико прописом којим се одређује привредни преступ нису посебно прописани услови за изрицање заштитне мере забране правном лицу да се бави одређеном привредном делатношћу иста се изриче, ако би даље бављење одређеном привредном делатношћу било опасно по живот или здравље људи, штетно за привредно или финансијско пословање других привредних субјеката, за привреду или би штетило угледу Републике Србије или привредном субјекту у иностранству при вршењу послова спољнотрговинског промета, односно ако је правно лице за последње две године кажњено због истог или сличног привредног преступа.

Уколико осуђено правно лице (и одговорно лице) у року од три године од дана правноснажности пресуде којом је изречена казна, не учини нови привредни преступ (ако одговорно лице не учини кривично дело, које садржи обележја привредног преступа), осуда правног лица и одговорног лица на новчану казну брише се из евиденције, међутим ако је поред казне, изречена и заштитна мера, осуда се не може брисати пре извршења те мере. Правном лицу (и одговорном лицу) које је више пута било осуђивано за привредни преступ брисаће се раније осуде, ако у року од три године од дана правноснажности пресуде којом је изречена последња казна, не учини

---

<sup>999</sup> Чл. 2, чл. 6 - 7, чл. 17, чл. 28 и чл. 29 Закона о привредним преступима, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 4/77, 36/77 - испр., 14/85, 10/86 (пречишћен текст), 74/87, 57/89 и 3/90 и *Сл. лист СРЈ*, бр. 27/92, 16/93, 31/93, 41/93, 50/93, 24/94, 28/96 и 64/2001 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 - др. закон.

нови привредни преступ (ако одговорно лице не учини кривично дело, које садржи обележја привредног преступа).<sup>1000</sup>

За прекршај може да одговара правно лице, одговорно лице у правном лицу и предузетник (за прекршај који учини при вршењу своје делатности). Међутим, Република Србија, територијална аутономија и јединица локалне самоуправе и њихови органи не могу бити одговорни за прекршај<sup>1001</sup> за разлику од њиховог одговорног лица, које одговара за прекршај који му се може приписати у кривицу зато што је било урачунљиво и учинило прекршај са умишљајем или из нехата, а било је свесно или је било дужно и могло бити свесно да је такав поступак забрањен.<sup>1002</sup> Забрана обављања изричито одређене делатности се може изрећи предузетнику, уколико обављање делатности подразумева издавање одговарајуће дозволе надлежног органа (примера ради: лиценце, одобрења и сл.) или упис у одговарајући регистар.<sup>1003</sup>

Кривица није неопходна за прекршајну одговорност правног лица, која настаје предузимањем радње или пропуштањем дужног надзора органа управљања или одговорног лица или радњом другог лица, које је у време извршења прекршаја било овлашћено да поступа у име правног лица.<sup>1004</sup> Одговорност правног лица присутна је и уколико орган управљања донесе противправну одлуку или налог, којим је омогућено извршење прекршаја или одговорно лице нареди лицу да изврши прекршај или физичко лице прекршај изврши услед пропуштања одговорног лица да над њим врши надзор или контролу. Под наведеним условима правно лице може да одговара за прекршај и када је против одговорног лица прекршајни поступак

---

<sup>1000</sup> Чл. 34 и чл. 42 Закона о привредним преступима, *Сл. лист СФРЈ*, бр. 4/77, 36/77 - испр., 14/85, 10/86 (пречишћен текст), 74/87, 57/89 и 3/90 и *Сл. лист СРЈ*, бр. 27/92, 16/93, 31/93, 41/93, 50/93, 24/94, 28/96 и 64/2001 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 - др. закон.

<sup>1001</sup> У праву Хрватске јединице локалне и подручне (регионалне) самоуправе одговарају за прекршаје, који су почињени радњама, које не улазе у извршавање њихових јавних овлашћења. Lana Milivojević Antoliš, „О бројности прекршаја и прекршајноправних санкција у Republici Hrvatskoj“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 19 br. 1/2012, 278.

<sup>1002</sup> Драган Јовашевић, „Прекршајна одговорност у праву Републике Србије“, *Годишњак Факултета правних наука – Анеирон* Vol. 3 бр. 3/2013, 58.

<sup>1003</sup> Игор Вуковић, *Прекршајно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Досије студио, Београд 2013, 109.

<sup>1004</sup> Ђорђе Ђорђевић, „Нови Закон о прекршајима и новине у општем делу прекршајног права“, *НБП – Журнал за криминалистику и право* 2/2014, 18.

обушављен или је то лице ослобођено од одговорности и када постоје сметње (правне или стварне) за утврђивање одговорног лица у правном лицу или његове одговорности.<sup>1005</sup> С обзиром, да одговорност физичког или одговорног лица у правном лицу за учињени прекршај, кривично дело или привредни преступ не искључује одговорност правног лица за прекршај, произилази да су одговорност правног лица и одговорног лица повезане и да се одговорност правног лица заснива на одговорност одговорног лица у правном лицу, односно другог лица које је од стране правног лица овлашћено да поступа у његово име.<sup>1006</sup> Прекршајна одговорност правног лица престаје, уколико у току прекршајног поступка правно лице престане да постоји, осим у случају постојања правног следбеника на ког се преноси прекршајна одговорност, односно извршава изречена санкција уколико је правно лице престало да постоји након правноснажно окончаног прекршајног поступка.<sup>1007</sup> Забрана производње одређених производа или вршења одређених послова у области промета робе, финансија и услуга или забрана вршења других послова у трајању од шест месеци до три године, рачунајући од дана извршности пресуде,<sup>1008</sup> може се изрећи правном лицу, ако би даље вршење одређене делатности било опасно по живот или здравље људи, штетно за привредно или финансијско пословање других правних лица или за привреду у целини, уколико прописом којим се одређује прекршај нису посебно предвиђени услови за изрицање предметне заштитне мере.<sup>1009</sup> Примера ради, за поновљени прекршај правном лицу или предузетнику који на гранични прелаз Републике Србије доведе странца који нема

---

<sup>1005</sup> Чл. 27, ст. 2 и 3 Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.

<sup>1006</sup> Милена Поповић, „Положај и прекршајна одговорност правних лица у прекршајном поступку“, *Билтен Врховног касационог суда* 2/2012, 249.

<sup>1007</sup> Чл. 28, ст. 1 и 2 Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.

<sup>1008</sup> Поред забране обављања одређене делатности или послова правном лицу у праву Хрватске суд може изрећи заштитну меру забране потпуног или делимичног стицања дозвола, овлашћења, концесија или субвенција у трајању од три месеца до једне године због учињеног прекршаја у поступку њиховог стицања или кориштења, ако постоји опасност да ће стицањем дозвола, овлашћења, концесија или субвенција поновно починити прекршај. Правном лицу због учињеног прекршаја у пословању са корисницима државног или локалног буџета, суд може изрећи заштитну меру забране потпуног или делимичног пословања са њима у трајању од три месеца до једне године, ако постоји опасност да ће поново починити прекршај. Чл. 55, чл. 55а, ст. 1 и чл. 55 б, ст. 1. *Prekršajnog zakona, Narodne novine*, бр. 107/07, 39/13, 157/13 и 110/15.

<sup>1009</sup> Чл. 56 Закона о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.

важећу путну исправу или визу уколико је потребна, односно одбије да га без одлагања о свом трошку одвезе или ако превоз није одмах могућ, сноси трошкове боравка и принудног удаљења странца, уз новчану казну у износу од 100.000,00 до 500.000,00 динара изрећи ће се и заштитна мера забрана обављања делатности међународног превоза путника у ваздушном, друмском, водном или железничком саобраћају. За прекршај правном лицу или предузетнику услед чијег пропуста у организацији туристичког или пословног путовања је дошло до незаконитог боравка странца на територији Републике Србије, изрећи ће се заштитна мера забране организовања међународних туристичких или пословних путовања. Поред новчане казне у износу од 20.000,00 до 100.000,00 динара за поновљени прекршај - непријављивање боравка странаца у року од 24 часа од часа пружања услуге смештаја, правном лицу односно предузетнику изрећи ће се и заштитна мера забране обављања делатности пружања услуга смештаја странцима.<sup>1010</sup>

Сметњу - забрану рада на радном месту код послодавца као привремену, заштитну, репресивну, односно корективну меру, инспектор рада може да изрекне у поступку контроле безбедности и здравља на раду.<sup>1011</sup> Инспектор рада у поступку вршења инспекцијског надзора, између осталог, предузима радње којима се контролишу безбедност и здравље на раду (хигијена и услови рада, производња, стављање у промет, коришћење и одржавање средства за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду, опасне материје и др.). Дужност инспектора рада је да послодавцу, наложи предузимање мера и радњи за отклањање узрока који су изазвали повреде, довели до настанка опасности по безбедност и здравље на раду, односно које могу спречити настанак повреде и умањити или отклонити опасности по безбедност или здравље на раду. Инспектор рада је дужан решењем<sup>1012</sup> да забрани рад на радном месту код послодавца за време трајања околности које доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог, а посебно када утврди: да су

---

<sup>1010</sup> Чл. 81 и 82, ст. 3 Закона о странцима, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.

<sup>1011</sup> Б. Лубарда (2012), 303 и 760.

<sup>1012</sup> Послодавац може да изјави жалбу министру надлежном за рад у року од осам дана од дана достављања решења, с тим да иста не одлаже извршење решења којим је наређена забрана рада. Против коначног решења министра надлежног за рад може се покренути управни спор. Чл. 67, ст. 2 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 и 91/2015.

безбедност и здравље запосленог непосредно угрожени; да је у употреби средство за рад на коме нису примењене мере за безбедност и здравље на раду; да се не користе прописана средства и опрема за личну заштиту на раду; да запослени који не испуњава услове ради на радном месту са повећаним ризиком или се није подвргао лекарском прегледу у прописаном року; да запослени није оспособљен за безбедан рад на радном месту на ком ради, односно да послодавац није спровео мере или извршио радње које му је наложио инспектор рада у циљу отклањања узрока који доводе до угрожавања безбедности и здравља запосленог.<sup>1013</sup>

У ранијем домаћем радном праву било је прописано да је инспектор рада дужан да послодавцу забрани обављање делатности до отклањања неправилности, уколико са запосленим није закључио уговор о раду, уговор о обављању привремених и повремених послова или уговор о делу, односно ако није поднео пријаву на обавезно социјално осигурање. Решење о забрани обављања делатности, инспектор рада је био овлашћен да донесе и у случају ако послодавац није исплатио зараду, односно минималну зараду, а на свом рачуну је располагао средствима за исплату, односно ако није исплатио зараду у новцу (осим у случају обављања послова кућног помоћног особља).<sup>1014</sup> Закон о раду из 2005. године предвиђао је да уколико се извршењем прекршаја нанесе материјална штета запосленом или другом физичком или правном лицу, послодавцу се поред новчане казне може изрећи и заштитна мера – забрана вршења делатности.<sup>1015</sup> Изменама и допунама из 2014. године, предвиђена је само

---

<sup>1013</sup> Чл. 63, ст. 1 и чл. 66, ст. 1 и 2 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 и 91/2015.

<sup>1014</sup> Чл. 159 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001 - испр.

<sup>1015</sup> Забрана вршења делатности поред новчане казне у описаном случају, могла је да буде изречена послодавцу ако: прекрши забрану дискриминације; са лицем које ради не закључи уговор о раду, уговор о обављању привремених и повремених послова, уговор о делу, уговор о заступању или посредовању, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању, односно уговор о допунском раду; запосленом не достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање; не исплати зараду, односно минималну зараду; не исплати зараду у новцу, осим у случају радног односа за обављање послова кућног помоћног особља; не донесе програм решавања вишка запослених; запосленом нелегитимно откаже уговор о раду; до дана престанка радног односа запосленом не изврши исплату свих доспелих зарада, накнада зарада и других примања; не поступи по решењу инспектора рада о одлагању извршења решења о отказу уговора о раду када је очигледно повређено право запосленог који је повео радни спор, односно ако спречава инспектора рада у вршењу инспекцијског надзора, односно на други начин онемогућава вршење инспекцијског надзора. Чл. 273 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013.



новчана казна за послодавца који учини прекршај повредом одредби Закона о раду.<sup>1016</sup>

Позитивни прописи Македоније предвиђају привремену забрану обављања послова послодавца, у случају поновљеног рада лица са којима није заснован радни однос у складу са законом и непријављивања на обавезно социјално осигурање. Уколико инспектор рада при вршењу надзора утврди да код послодавца раде лица са којима није заснован радни однос у складу са законом и нису пријављена на обавезно социјално осигурање, решењем наређује послодавцу у року од осам дана да заснује радни однос на неодређено време и у наредна три месеца да не сме да смањи укупан број запослених. Инспектор рада послодавцу даје и предлог за поравнање издавањем прекршајног платног налога, а уколико послодавац исти одбије, инспектор подноси захтев за покретање прекршајног поступка. Уколико послодавац понови напред наведено поступање у року од годину дана, инспектор рада решењем забрањује обављање послова у радне просторије послодавца у трајању од 30 дана и подноси захтев за покретање прекршајног поступка. Послодавац за време трајања забране обављања делатности не сме да смањи број запослених и у обавези је да запосленима исплаћује накнаду зараде, најмање 70% од исплаћене зараде запосленог за претходни месец са доприносима.<sup>1017</sup>

---

<sup>1016</sup> Чл. 109 Закона о изменама и допунама Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 75/14.

<sup>1017</sup> Чл. 259 Закона о радним односима, *Службен весник на РМ*, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 и 129/15.

Део пети

СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА ПОЈЕДИНИХ КАТЕГОРИЈА  
ЗАПОСЛЕНИХ

Сметње за заснивање радног односа различитих категорија запослених дефинисане су посебним законима, с циљем заштите одређеног интереса, а сагласно природи посла сваког занимања. Одређивањем сметњи за заснивање радног односа различитих категорија запослених штите се не само значајни друштвени циљеви, већ и права грађана и других запослених код послодавца. Имајући у виду, да сметње онемогућавају заснивање радног односа лицима која испуњавају услове за обављање одређених послова, од посебног значаја је разматрање њиховог регулисања у посебном режиму радних односа. Неподобност за заснивање радног односа у посебном режиму услед постојања сметњи, поседује одређене специфичности у односу на општи режим.

1. СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА ДРЖАВНИХ  
СЛУЖБЕНИКА

У упоредном праву термини државни и јавни службеник, користе се као синоними, међутим, могу да имају и различито значење, а за диференцијацију користи се органско (формално) и функционално (садржајно) мерило. Појам службеник у формалном смислу, одређује се органским мерилем које подразумева повезаност јавног, тј. државног службеника са правним лицем јавног права – јавном службом, односно државном управом, не водећи рачуна о природи послова који се обављају. У материјалном смислу, појам службеника одређује се садржајним мерилем, које разматра природу послова који се обављају и врши класификацију сагласно њиховом значају.<sup>1018</sup> Мешовити начин одређивања појма јавног службеника повезује организацијска својства органа у ком службеник ради и природу службе

---

<sup>1018</sup> Б. Лубарда (2012), 75-78.

коју обавља.<sup>1019</sup> Разликују се јавни службеници који су у радном односу (државни службеници, службеници у локалним самоуправама), као и намештеници од јавних функционера који имају посебан јавноправни стаус. Балтић је сматрао да су професионални јавни службеници (чиновници), лица која су вољно и у релативном смислу на сталан начин инкорпорисана за стална службена места или звања у јавним службама, а која примају утврђену плату. Из наведеног произилази да су битни елементи појма професионални јавни службеник: јавна служба, добровољни пријем, инкорпорација у сталне кадрове и плата.<sup>1020</sup>

У позитивном праву Републике Србије запослени у државним органима су: државни службеници - лица чије се радно место састоји од послова из делокруга органа државне управе, судова, јавних тужилаштва, Републичког јавног правобранилаштва, служби Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда и служби органа чије чланове бира Народна скупштина или с њима повезаних општих правних, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова<sup>1021</sup> и намештеници - лица чије се радно место састоји од пратећих помоћно-техничких послова у државном органу. У зависности од сложености послова, овлашћења и одговорности радна места државних службеника деле се на положаје и на извршилачка радна места (подела радних места се не примењује на полицијске, царинске и пореске службенике и на државне службенике који раде на безбедносним и обавештајним пословима и у заводима за извршење кривичних санкција).<sup>1022</sup> Права и дужности државних службеника регулишу се Законом о државним службеницима или посебним законом, а за све што није уређено примењују се општи прописи о раду и посебан колективни уговор за државне органе. Уколико Законом о државним службеницима или

---

<sup>1019</sup> I. Vorković (1999), 42.

<sup>1020</sup> А. Балтић (1939), 34.

<sup>1021</sup> Државни службеници нису народни посланици, председник Републике, судије Уставног суда, чланови Владе, судије, јавни тужиоци, заменици јавних тужилаца и друга лица која на функцију бира Народна скупштина или поставља Влада и лица која према посебним прописима имају положај функционера. Чл. 2, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>1022</sup> Бранко Лубарда, „Државни службеници на положају и Високи службенички савет“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 55.

посебним законом није друкчије одређено, на права и дужности намештеника примењују се општи прописи о раду и посебан колективни уговор за државне органе.<sup>1023</sup>

Нормирање сметњи за заснивање радног односа државних службеника генерисано је посебним статусом државе као послодавца, која је истовремено законодавац који једнострано и ауторитативно уређује правне односе свих лица на које се протеже државна сувереност и уговорна страна у радноправном односу.<sup>1024</sup> Систем ангажовања државних службеника треба да се заснива на начелима ефикасности, транспарентности и објективним критеријумима као што су резултати рада, правичност и стручност.<sup>1025</sup> Државни службеници су есенцијалан фактор успешног рада државних органа, због чега је неопходно да то буду квалификована лица са израженијим моралним и персоналим квалитетима. Стандарди одабира адекватног кадра за обављање службеничких послова подразумевају и прихватање Европских принципа за државну управу, а који су конститутиван елемент европског административног простора. Стандарди добре управе које је 1999. године утврдила SIGMA обухватају: поузданост и предвидљивост (правна сигурност); отвореност и транспарентност; одговорност и ефикасност, као и делотворност.<sup>1026</sup>

Законодавац при процени чињеница које дефинише као сметње за заснивање радног односа државних службеника, руководи се циљем да се у државну службу не прима лице које није достојно да обавља такву службу, односно да се избегне пријем који би могао да штети начелима на којима се заснива обављање државне службе.<sup>1027</sup> Закон о државним службеницима изричито регулише ранији престанак радног односа у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и осуђиваност на

---

<sup>1023</sup> Чл. 2-4 и чл. 32 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>1024</sup> Мијал Стојановић, „Нови трендови у регулативи радноправног статуса јавних службеника“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 154.

<sup>1025</sup> Чл. 7, ст. 1, тач. а) Конвенције Уједињених нација против корупције, *Сл. лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 12/05.

<sup>1026</sup> „European Principles for Public Administration“, SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) Papers number 27, OECD Publishing, 1999., <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5kml60zwd7h.pdf?expires=1439628768&id=id&accname=guest&checksum=522AB63DC6F0773ECB06774294B924FA>, 21. новембар 2015., 8.

<sup>1027</sup> I. Borković (1999), 86.

казну затвора од најмање шест месеци, као сметње за заснивање радног односа државних службеника.<sup>1028</sup> Поред ових изричито прописаних сметњи, посредним закључивањем утврђује се да је сметња за заснивање службеничког односа и забрана вршења позива, делатности и дужности. Лице коме је изречена забрана, за време њеног трајања не може да заснује радни однос као државни службеник за обављање послова на које се забрана односи. У теорији су присутни ставови да се као сметња за заснивање радног односа државних службеника може појавити сродство до одређеног степена (крвно сродство, тазбинско сродство и евентуално „духовно“ сродство). Домаће позитивно законодавство не предвиђа сродство као сметњу за заснивање службеничког односа, међутим присталице схватања да се сметње могу прописивати колективним уговором или другим општим актом, сматрају да у службеничком праву сродство као сметња може да буде нормирана овим актима. Разлози за нормирање сродства као сметње за заснивање службеничког односа, могу да буду начелне природе или да се везују за конкретне процене утицаја на резултате рада. Уколико постоје неповољне процене утицаја на рад, резултате рада или организацију посла, сродство може да буде сметња за заснивање службеничког односа.<sup>1029</sup>

Статус – државни службеник инкомпатибилан је са обављањем додатног рада супротно одредбама Закона о државним службеницима. Исто тако, државни службеник не сме да оснује привредно друштво, јавну службу, нити да се бави предузетништвом, а не сме ни да буде директор, заменик или помоћник директора правног лица, с тим да може да буде члан управног, надзорног одбора или другог органа управљања правног лица, само уколико га именује Влада или други државни орган.<sup>1030</sup>

---

<sup>1028</sup> Чл. 45, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>1029</sup> Ж. Кулић (2009), 123.

<sup>1030</sup> На државне службенике на положају примењује се регулатива којом се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција и одредбе Закона о државним службеницима о додатном раду, забрани оснивања привредног друштва, јавне службе и бављења предузетништвом. Чл. 26-31 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

Прописивање сметњи за заснивање радног односа државних службеника везује се за потребу одабира адекватног кадра, који ће имати капацитет да врши овлашћења из делатности државног органа. Радноправни однос службеника је специфичан због посебности послодавца и обављања рада у име и за рачун државе, вршењем службене дужности у одређеном државном органу.<sup>1031</sup> Прописивање сметњи за заснивање радног односа државних службеника има за циљ да обезбеди функционисање квалитетног службеничког апарата, утемељеног на јасно прописана правила чињења и нечињења државних службеника, уз поштовање њихових права приликом одлучивања о одговорности и утврђивања и одмеравања дисциплинске казне, што би надаље довело до постојања поверења грађана у рад државних службеника и целокупног система државних органа.<sup>1032</sup>

У праву Бугарске поред осуђиваности на казну затвора за дело учињено са предумишљајем и изречене забране обављања одређених послова, сметња за заснивање радног односа државног службеника је и сродство, међутим, само у односу на радна места где би се остварио хијерархијски однос руководства и контроле са супружником или ванбрачним партнером или са сродником у правој линији до било ког степена сродства, а у побочној линији и тазбинском сродству до и укључујући четврти степен.<sup>1033</sup>

Сметње за заснивање радног односа државног службеника у Босни и Херцеговини су: остварено право на личну пензију по било ком основу; вођење кривичног поступка; отпуштање из државне службе као резултат дисциплинске мере на било ком нивоу власти у Босни и Херцеговини, одбијање полагања заклетве, самовољно напуштање државне службе или давање неистинитих и нетачних података приликом пријема у државну службу у року од три године пре дана

---

<sup>1031</sup> Боривоје Шундерић, „Природа акта којим се успоставља службенички однос“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 44.

<sup>1032</sup> Александра Поповић, „Дисциплинска одговорност државних службеника у праву Републике Србије“ у: Војислав Ђурђић, Мирослав Лазић (ур.), *Зборник радова студената докторских студија*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2014, 308.

<sup>1033</sup> Чл. 7, ст. 1 Закона о државним службеницима (Закон за државниј служител, *Државен вестник*, бр. 67/99, 1/00, 25 /01, 99/01, 110/01, 45/02, 95/03, 70/04, 19/05, 24/06, 30/06, 102/06, 59/07, 64/07, 43/08, 94/08, 108/08, 35/09, 42/09, 74/09 103/09, 15/2010, 46/10, 58/10, 77/10, Решение № 12 на Конституционниј съд на РБ, *Државен вестник*, бр. 91/10, 97/10,1/11, 18/11, 100/11, 15/12, 20/12, 38/12, 82/12, 15/13, 68/13, 14/15 и 24/15).

објављивања упражњеног радног места и служење казне изречене од стране Међународног суда за бившу Југославију у Хагу и подигнута оптужница од стране овог Суда, уколико се лице није повиновало налогу да се појави пред Судом.<sup>1034</sup> Изречена казна забрана обављања професије, делатности или дужности, правноснажном судском пресудом је сметња за заснивање радног односа административног службеника у праву Македоније.<sup>1035</sup>

За разлику од домаћег позитивног права где услови и сметње нису у Закону о државним службеницима одвојени, у праву Хрватске посебним чланом се дефинишу услови за заснивање радног односа државних службеника, а уређен је посебан члан под насловом „запреке за пријам у државну службу“. У државну службу у праву Хрватске не могу да буду примљена лица против којих се води кривични поступак или су осуђена за дефинисана кривична дела. Ранији престанак државне службе због тешке повреде службене дужности у периоду од четири године од престанка, представља сметњу за заснивање радног односа државних службеника у праву Хрватске. Исто тако, престанак државне службе из разлога што лице није показало задовољавајуће резултате на пробном раду, представља сметњу за заснивање радног односа у државној служби у периоду од четири године од престанка исте.<sup>1036</sup>

---

<sup>1034</sup> Чл. 22, ст. 1 Закона о државној служби у институцијама Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10 и 40/12) и чл. IX. ст. 1. Устава Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 25/09.

<sup>1035</sup> Административни службеници у праву Македоније су: државни или други вид службеника утврђених посебним законом, који су засновали радни однос за обављање административних послова у органима државне и локалне власти и другим државним органима основаних у складу са Уставом и законом и јавни службеници запослени у институцијама које обављају делатности из области образовања, науке, здравства, културе, рада, социјалне и заштите детета, спорта, као и у другим делатностима од јавног интереса утврђеног законом, а који су организовани као агенције, фондови, јавне установе и јавна предузећа основана од стране Републике Македоније или од стране општина, Града Скопља или општина Града Скопља. Чл. 3 и чл. 31, ст. 1, тач. 5 Закона о административним службеницима, *Службен весник на РМ*, бр. 27/14, 199/14, 48/15 и 154/15.

<sup>1036</sup> Željko Potočnjak, *Radni odnosi državnih službenika*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar za javnu upravu i javne finansije, Zagreb 2013, 31-32.

### 1.1. Престанак радног односа због теже повреде радне дужности као сметња за заснивање радног односа са државним службеником

Ранији престанак радног односа у државном органу због теже повреде дужности из радног односа је сметња за заснивање радног односа државног службеника у домаћем позитивном праву, која подразумева кумулативно остварење следећих чињеница: да је лицу раније престао радни однос; да је до престанка дошло због теже повреде дужности из радног односа и да је радни однос престао у државном органу. Репресија повреда дужности из радног односа обезбеђује несметано функционисање професионалне заједнице.<sup>1037</sup> Дисциплинске повреде, поред чињењем, могу да настану и пропустом, уздржавањем од чињења, услед професионалног немара, непристојности, хијерархијске непослушности итд.<sup>1038</sup> Дисциплинска одговорност има за циљ санкционисање незадовољавајућег рада државних службеника и њиховог поступања супротно правима, обавезама и стандардима доброг понашања.<sup>1039</sup>

Државном службенику радни однос у државном органу може да престане због неизвршавања или несавесног, неблагоприятног или немарног извршавања послова или налога претпостављеног, а које се поступање квалификује као тежа повреда дужности из радног односа. Наиме, дужност државног службеника је да извршава усмене налоге претпостављеног, осим уколико сматра да је налог супротан прописима, правилима струке или да се његовим извршењем може да проузроковати штета, о чему обавештава претпостављено лице. Међутим, државни службеник је дужан да изврши налог, који претпостављени понови у писменом облику и о томе писмено обавештава руководиоца. Државни службеник је дужан да одбије извршење усменог или писменог налога, ако би представљао кажњиво дело о чему у писменом облику обавештава руководиоца, односно орган који надзире рад државног органа, ако је налог издао руководиоца.<sup>1040</sup> Незаконит рад или пропуштање радњи за које је

<sup>1037</sup> Guillaume Henri Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, *Droit du travail*, Dalloz, Paris 1982, 637.

<sup>1038</sup> Francis Delpérée, *L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1969, 72.

<sup>1039</sup> З. Вукашиновић – Радојичић (2010), 47.

<sup>1040</sup> Радоје Брковић, „Основне карактеристике Закона о државним службеницима са компаративним освртом“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 45.



државни службеник овлашћен ради спречавања незаконитости или штете, представља тежу повреду дужности из радног односа. Државни службеници у обавези су да поверене послове обављају у складу са Уставом Републике Србије и осталом регулативом, стручно и непристрасно. С обзиром, да је државни службеник одговоран за законитост, стручност и делотворност свог рада, одговоран је за штету коју на раду или у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује државном органу, осим ако је штету проузроковао извршењем налога претпостављеног, кога је обавестио да извршење налога може да проузрокује штету. И поред тога што Република Србија одговара за штету коју државни службеник на раду или у вези с радом проузрокује трећем лицу незаконитим или неправилним радом (са правом да захтева надокнаду плаћеног износа у року од шест месеци од државног службеника, који је поступао намерно или из крајње непажње), оштећеник има право да захтева накнаду штете и непосредно од државног службеника, ако је штета проузрокована намерно. С обзиром, да је државни службеник дужан да поступа непристрасно и политички неутрално и да не сме на раду да изражава и заступа своја политичка уверења, повреда овог начела представља тежу повреду дужности из радног односа.<sup>1041</sup> Државни службеник дужан је да чува државну, војну, службену и пословну тајну, те се њихово одавање третира као тежа повреда дужности из радног односа, као и злоупотреба писменог обавештавања непосредно претпостављеног или руководиоца о сумњи у постојање корупције у државном органу у којем ради.<sup>1042</sup> Тежу повреду дужности из радног односа представља и примање поклона супротно закону у вези са пословима које државни службеник обавља, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада у државном органу ради утицања на остваривање сопствених или права повезаних лица. Везано за додатни рад, државни службеник може, ван радног времена да ради за другог послодавца уз писмену сагласност руководиоца, само под условом да додатни рад посебним законом или другим прописом није забрањен, не ствара

---

<sup>1041</sup> Милан Влатковић, „Начела деловања државних службеника“, *Радно и социјално право* 1/2007, 138.

<sup>1042</sup> Чл. 5, чл. 6, ст. 1, чл. 18, чл. 23, чл. 23а, чл. 121, чл. 123 и чл. 124 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

могућност сукоба интереса или не утиче на непристрасност рада државног службеника. Без сагласности руководиоца, државни службеник може да обавља додатни научноистраживачки рад, може да објављује ауторска дела и да ради у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, с тим да овај рад руководиоца може да забрани, ако се њиме онемогућава или отежава рад државног службеника, штети угледу државног органа, ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада државног службеника. Обављање додатног рада мимо напред наведеним условима представља тежу повреду дужности из радног односа, која за последицу може да има престанак радног односа државног службеника. Тежа повреда је и преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или члана управног одбора, надзорног одбора или другог органа управљања правног лица (осим уколико је државног службеника именовала Влада или други државни орган), као и оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом. Исто тако, непреношењем управљачких права у привредном субјекту на друго лице, односно недостављањем података руководиоцу о лицу на које су пренета или доказа о преносу, државни службеник чини тежу повреду дужности из радног односа, као и непријављивањем интереса који државни службеник или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком државног органа у чијем доношењу учествује.<sup>1043</sup> Као тежа повреда дужности из радног односа државног службеника дефинисани су и: незаконито располагање средствима; злоупотреба права из радног односа; повреда права других државних службеника и намештеника; недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима; ометање странака у остваривању права и интереса пред државним органом; долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена; неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана и понављање лакших повреда дужности<sup>1044</sup> утврђених коначним решењем којим је

---

<sup>1043</sup> Радован Безбрадица, „Дисциплинска одговорност државних службеника“, *Радно и социјално право* 1/2007, 162-168.

<sup>1044</sup> Државни службеник дисциплински може да буде одговоран за следеће лакше повреде дужности из радног односа: учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији

изречена дисциплинска казна. Државном службенику коме је након спроведеног дисциплинског поступка изречена дисциплинска казна престанак радног односа, исти престаје даном коначности решења којим је дисциплинска казна изречена.<sup>1045</sup> Изречена дисциплинска казна престанак радног односа у државном органу због теже повреде дужности из радног односа, представља правну препреку, да лице које испуњава услове, заснује радни однос у државном органу. За постојање предметне сметње ирелевантно је у ком државном органу је лицу радни однос престао. Разматрањем различитих основа који представљају тежу повреду дужности из радног односа може да се констатује да су у питању поступања државних службеника, којима се угрожава имовина, извршење поверених послова, углед службе, права осталих запослених и грађана. Основ за прописивање предметне сметње проналази се у спречавању заснивања радног односа лица која су својим поступањем тешко повредили етику, правила и начела рада у државним органима. Предметна сметња је прописана због постојања опасности од понављања већ санкционисаног понашања, које може да угрози вршење државне службе.

Престанак радног односа је најтежа санкција, која може да се изрекне државном службенику за теже повреде дужности из радног односа. Сагласно околностима конкретне теже повреде дужности из радног односа, државном службенику може да се: изрекне новчана казна од 20% до 30% плате за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до шест месеци; одреди непосредно нижи платни разред; забрани напредовање од четири године или премести на радно место у непосредно ниже звање уз задржавање платног разреда чији је редни број истоветан редном броју платног разреда у коме се налази радно место с кога је премештен. Прописивањем прогресивних дисциплинских мера,

---

одлазак с рада; несавесно чување службених списа или података; неоправдан изостанак с рада један радни дан; неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога; повреда кодекса понашања државних службеника, која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених Законом о државним службеницима или посебним законом. Чл. 108 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>1045</sup> Чл. 109 и чл. 111 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

постиже се индивидуализација у кажњавању<sup>1046</sup> уз уважавање свих околности случаја, јер је дисциплински орган при избору и одмеравању дисциплинске казне у обавези да узме у обзир степен одговорности државног службеника, тежину последица повреде дужности и субјективне и објективне околности под којима је извршена повреда. Раније изречена дисциплинска казна разматра се само уколико није обрисана из Централне кадровске евиденције. Дисциплинска казна брише се из Централне кадровске евиденције, ако државном службенику не буде изречена нова дисциплинска казна за лакшу повреду дужности у наредне две године или у наредне четири године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.<sup>1047</sup>

Поступање службеника у складу са дисциплинским стандардима је од посебног значаја и из разлога што службеник треба као сопствена мерила за поступање и понашање да прихвати службеничку етику као однос према грађанима, друштву као целини, према државном органу и као однос према раду. Службеник вршећи поверену службу решава о правима и обавезама физичких и правних лица, самим тим према грађанима се мора односити пажљиво и с уважавањем, негујући однос равноправности, једнакости и међусобне сарадње, а без фаворизовања. Службеник треба да буде лојалан средини и друштву у ком ради, јер је однос према државном органу дводимензионалан и обухвата циљеве, задатке и начин обављања послова, као и колегијални однос према сарадницима. Службеник треба да се стави у сврху реализације циљева своје радне средине и да послове обавља са највећом могућом пажњом, штитећи јавни односно друштвени интерес. Државни службеник као овлашћени представник државе, етичким вршењем поверених послова остварује јавни интерес, који даје смерницу административним одлукама.<sup>1048</sup>

Последице које настају као резултат изрицања дисциплинских казни<sup>1049</sup> државним службеницима односе се само на заснивање радног односа у посебном

---

<sup>1046</sup> Бранко Лубарда, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001, 245.

<sup>1047</sup> Б. Лубарда (2007а), 631.

<sup>1048</sup> Невенко Врањеш, „Службеничка етика (теоријски и правно)“, *Годишњак факултета правних наука - Анеирон*, Vol. 2 бр. 2/2012, 210 и 211.

<sup>1049</sup> Закон о државним службеницима из 1946. године предвиђао је да државни службеник не може да буде лице коме је ранија служба престала са трајним дисциплинским отпуштањем или отпуштањем са

режиму радних односа, а не и код других приватних послодаваца.<sup>1050</sup> У складу са потребом да се избор казне врши на пропорционалан и правичан начин, дисциплински орган при изрицању треба да има у виду, да престанак радног односа за државног службеника не значи само окончање већ заснованог запослења, већ и сметњу за заснивање новог радног односа у државном органу. Из напред наведених разлога дисциплински орган решење о престанку радног односа треба да утемељи на ваљаним, оправданим разлозима уз поштовање права државног службеника, приликом одлучивања о одговорности (есенцијални предуслов за постојање стабилног службеничког система).

У праву Хрватске присутна је градација при кажњавању најтежом санкцијом, дефинисањем да државном службенику који у року од годину дана од извршности решења о утврђивању одговорности за тешку повреду службене дужности, почини нову тешку повреду, престаје служба по сили закона и то даном извршности решења, којим је утврђена одговорност за нову тешку повреду службене дужности. Опредељеност да државни службеници треба да поступају законито и антикоруптивно у хрватском праву, евидентна је и из прописивања обавезног престанка државне службе, ако буде утврђена одговорност за тешку повреду службене дужности која има обележја корупције.<sup>1051</sup> У хрватском праву уколико је државном службенику престала државна служба (због пензионисања) након покретања поступка због тешке повреде службене дужности и уколико се сагласно околностима случаја утврди одговорност, изрећи ће се забрана пријема у државну службу за период од једне до четири године, с тим да уколико се утврди да је почињена тешка повреда службене дужности која има обележја корупције или отуђења државне имовине изрећи ће се забрана пријема у државну службу у периоду од четири године. Изменама хрватског Закона о државним службеницима из 2011. године, укинута је казна условни престанак државне службе, која се изрицала као

---

забраном враћања у службу у трајању од једне до три године. Чл. 50, ст. 1, тач. 5 и 7 и чл. 67, ст. 1, тач. 4 Закона о државним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 62/46 и 44/48.

<sup>1050</sup> N. Tintić (1955), 128.

<sup>1051</sup> Чл. 48, чл. 49, чл. 107а и чл. 110 Закона о државним службеницима, *Narodne novine*, бр. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13 и 01/15.

казна престанка државне службе уз пробни период од једне године, с тим да се не би извршавала под условом да службеник у том року не изврши нову тешку повреду службене дужности.<sup>1052</sup> Домаће службеничко право требало би да прошири обим заштите права државних службеника, прописивањем градације при изрицању дисциплинске санкције престанка радног односа због теже повреде дужности и то предвиђањем условне казне. Потреба за иновирањем позитивног законског решења произилази из чињенице да разматрана дисциплинска казна нема за последицу само окончање заснованог радног односа у државном органу, већ представља и сметњу за заснивање новог.

## 1.2. Осуђиваност на казну затвора као сметња за заснивање радног односа са државним службеником

Осуђиваност<sup>1053</sup> на казну затвора од најмање шест месеци је широко постављена сметња за заснивање радног односа државних службеника у праву Републике Србије. Наиме, корпус кривичних дела за које може да се изрекне затворска казна у прописаном трајању дужем од шест месеци, креће се од кривична дела против брака и породице до дела против интелектуалне својине, животне средине итд. Противправна поступања, која су надаље основ за постојање сметње, нису повезана нити су од посебног значаја за послове које државни службеник обавља у државном органу, на пример: није од посебног значаја за обављање рачуноводствених послова сметња – осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци за угрожавање јавног саобраћаја. Као неопходност намеће се потреба за ревизијом осуђиваности као

---

<sup>1052</sup> Damir Juras, „Disciplinske kazne za državne službenike“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol. 50 br. 1/2013, 147 - 149.

<sup>1053</sup> У ранијем службеничком праву за време владавине Михаила Обреновића у државну службу нису могла да буду постављена лица која су уживала грађанску самосталност или би могла да је уживају по закону, али су стављена под туторство или старатељство, због изгубљене грађанске части, јер су се одала јавном блуду, пијанчењу, картању и слично или су осуђена на казну. Параграф 4, ст. 1 Закона о чиновницима грађанског реда и о постављању у стање покоја с пензијом свију чиновника уопште, 1864. год., *Информативни билтен* 10/2013, Република Србија Управа за заједничке послове републичких органа, 34.

сметње за заснивање радног односа државних службеника, везивањем за конкретна кривична дела, а у корелацији са пословима за које се сметња прописује.

Осуђиваност као сметња за заснивање радног односа у посебном режиму радних односа земаља у окружењу, појављује се у модификованом облику. Сагласно праву Црне Горе, радни однос у државном органу не може да заснује лице код којег је присутна осуђиваност као сметња за кривично дело, које га чини недостојним за рад у државном органу (сметња је и покренут кривични поступак за кривично дело за које се гоњење предузима по службеној дужности).<sup>1054</sup> Сметња за пријем у државну службу Хрватске је вођење кривичног поступка или осуђиваност за кривична дела против: живота и тела; слободе и права човека и грађанина; Републике Хрватске; вредности заштићених међународним правом; полне слободе и полног морала; брака, породице и омладине; имовине; сигурности платног промета и пословања; правосуђа; веродостојности исправа; јавног реда или службене дужности, осим ако је наступила рехабилитација.<sup>1055</sup>

У праву Словеније јавни службеник је лице које је засновало радни однос у јавном сектору (државни органи и управе локалне самоуправе; јавне агенције, јавни фондови, јавне установе, јавне економске институције и друга лица јавног права, која су корисници државног или буџета локалне заједнице), с тим да нису део јавног сектора јавна предузећа и привредна друштва у којима већински удео или контролни утицај има држава или локална заједница. Јавни службеници нису лица која имају статус функционера у државним и органима локалних заједница.<sup>1056</sup> Сметње за заснивање радног односа јавних службеника у праву Словеније су правноснажна осуда за кривично дело са предумишљајем које се гони по службеној дужности, односно на казну затвора у трајању дужем од шест месеци, као и покренута

---

<sup>1054</sup> Чл. 32, ст. 1, тач. 5 Закона о државним службеницима и намјештеницима, *Сл. лист ЦГ*, бр. 39/2011, 50/2011 - испр., 66/2012 и 34/2014.

<sup>1055</sup> Чл. 49, ст. 1, тач. а) *Zakona o državnim službenicima*, *Narodne novine*, br. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13 i 01/15.

<sup>1056</sup> Слободан Дујић, „Правни положај јавних службеника у Републици Словенији“, *Модерна управа* 2/2009, 21 и 22.

правноснажна оптужница за кривично дело са предумишљајем, које се гони по службеној дужности.<sup>1057</sup>

Из разматраних законских решења произилази да се осуђиваност често прописује као сметња за заснивање радног односа државних службеника, с тим да се различите земље везују за одређену врсту кривичних дела или трајања казне, а у складу са индивидуалним перцепцијама модалитета остваривања циља - одабир квалитетног кадра са професионалним капацитетом да обавља послове из делатности државне службе.

### 1.3. Сметње за заснивање радног односа полицијских службеника

Делатност полиције је од суштинског значаја за јавну безбедност, јер се њени основни задаци везују за: одржавање јавног реда; вршење истрага кривичних дела; контролу саобраћаја; обезбеђење помоћи у хитним ситуацијама; идентификацију безбедносних и сигурносних проблема, као и за саветовање јавних власти, јавног тужилаштва и других органа о томе како смањити безбедносне и сигурносне проблеме.<sup>1058</sup> Полицијска делатност обухвата: одржавање јавног реда и мира; превенцију и репресију криминала (укупна активност полиције у борби против правно недопуштеног понашања); социјално-услужни рад; давање грађанима различитих упутстава, информација и пружање услуга; отклањање последица природних катастрофа и елементарних непогода; контролу и регулисање саобраћаја; обављање пограничних и послова у вези са странцима, као и вршење осталих полицијских задатака управно-правне природе (издавање путних исправа, личних карата, регистрација моторних возила, издавање возачких дозвола и сл.).<sup>1059</sup>

---

<sup>1057</sup> Чл. 88, ст. 2 Закона о државним службеницима (*Zakon o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečišćeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF*).

<sup>1058</sup> Милан Клисарић, Валдете Османи, „Холандски модел образовања и обуке полиције“, *Безбедност* Vol. 53 бр. 2/2011, 256.

<sup>1059</sup> Драган Васиљевић, „Функције полиције и њена овлашћења да предузме управне радње“, *Наука, безбедност, полиција* Vol. 16 бр. 2/2011, 31.



Полиција предузима мере ради остваривања јавне безбедности,<sup>1060</sup> као стању заштићености јавног поретка (укупност јавних интереса гарантованих и заштићених правним системом), грађана и њихове имовине.<sup>1061</sup> Улога полиције у локалној заједници као сервиса грађана и блиска сарадња са становништвом, захтевају од полицијских службеника специфичне карактеристике, вештине и знања.<sup>1062</sup> Комплексност и континуирана промена природе криминалитета намеће потребу за вишим нивоом квалитета регрутације и ангажовања полицијских службеника, а у циљу изградње модерне и ефикасне полиције. Сврха комплексног процеса селекције полицијских службеника<sup>1063</sup> је одабир најквалификованијих кандидата, компетентних за законито, етичко и хумано обављање професионалног полицијског посла.<sup>1064</sup> Особеност процеса селекције полицијских службеника произилази из природе њиховог посла, који подразумева заштиту људских права уз рестриктивну примену полицијске моћи и рационалног коришћења ресурса и опреме.<sup>1065</sup> Полиција не сме да делује у правцу кршења прописа и нарушавања људских права, већ мора да поступа *lege artis*, као јавна служба и за добробит заједнице, посебно имајући у виду да у оквиру својих послова, поступака и процедура има ефективну могућност да поједина људска права и грађанске слободе суспендује (припадници полиције имају овлашћења да употребе средства принуде, ватрено оружје, а имају и овлашћења кривично-процесног карактера као што су: претрес стана, одузимање предмета,

---

<sup>1060</sup> Чл. 47 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1061</sup> У савременој домаћој оперативној и научној терминологији преовладава синтагма национална безбедност, која означава свеобухватну друштвену и државну безбедност од свих врста угрожавања (војног и невојног, унутрашњег и спољног), као и њихову партиципацију у међународној и глобалној безбедности. Саша Мијалковић, „Обавештајно-безбедносне службе и национална безбедност“, *Безбедност* Vol. 53 бр. 1/11, 83 и 84.

<sup>1062</sup> Стеван Стојановић, Воја Лаковић, „Обука и едукација полицијских службеника у Републици Србији“ у: Милан Живковић и др. (ур.), *Зборник радова, IV Међународни научни скуп Мултикултуралност и савремено друштво*, Висока школа Правне и пословне академске студије др Лазар Вркатић, Нови Сад 2013, 638.

<sup>1063</sup> Полицијски службеници су лица која обављају полицијске послове у статусу овлашћених службених лица и примењују полицијска овлашћења (овлашћена службена лица) и лица на посебним дужностима, која обављају друге унутрашње послове у непосредној вези са полицијским пословима (лица на посебним дужностима). Чл. 10, ст. 2 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1064</sup> Милан Жарковић, Даг Коларевић, Звонимир Ивановић, „Спречавање и сузбијање криминалитета и професионализација полиције“, *Ревизија за криминологију и кривично право* Vol. 49 бр. 2-3/11, 376.

<sup>1065</sup> Жељко Никач, Бобан Симић, „Полицијска обука у Републици Србији“, *Наука, безбедност, полиција* Vol. 17 бр. 3/2012, 47 и 48.

хапшење, притварање и др.).<sup>1066</sup> Легитимитет за прописивање сметњи за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова Републике Србије се проналази у природи полицијских послова, надлежности за пружање подршке владавини права у демократском друштву и одговорности за остваривање безбедности. Уколико Законом о полицији, прописима донетим на основу овог закона и посебним колективним уговором за полицијске службенике није другачије прописано, на права и дужности, рад и радне односе полицијских службеника, примењују се прописи о државним службеницима и посебан колективни уговор закључен у складу са тим прописима, Закон о раду и закон којим се уређује општи управни поступак.<sup>1067</sup>

Сагласно Закону о полицији из 2005. године биле су предвиђене следеће сметње за пријем у радни однос у Министарству унутрашњих послова: вођење кривичног поступка за кривична дела која се гоне по службеној дужности; осуђиваност због кривичног дела за које се гони по службеној дужности, односно осуђиваност на казну затвора у трајању дужем од три месеца; постојање безбедносне сметње;<sup>1068</sup> ранији престанак радног односа у државном органу због тешке повреде службене дужности утврђен правноснажном одлуком надлежног органа, односно ранији престанак радног односа у правном лицу са јавним овлашћењима због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, а за поједина радна места полицијских службеника утврђена Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству унутрашњих послова, као сметња може да се утврди и поседовање држављанства друге државе.<sup>1069</sup> Законом о полицији из 2016. године правноснажна осуђиваност за прекршај са елементом насиља прописана је као нова сметња, а ревидована је осуђиваност, тако да радни однос не може да заснује лице

---

<sup>1066</sup> Жељко Никач, „Полиција у заштити људских права и грађанских слобода“, *Теме* Vol. 37 бр. 4/2013, 1677.

<sup>1067</sup> Чл. 250 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1068</sup> Вођење кривичног поступка, осуђиваност за кривично дело које се гони по службеној дужности, осуђиваност на безусловну казну затвора у трајању дужем од три месеца и постојање безбедносних сметњи, онемогућавају заснивање радног односа у Управи за извршење кривичних санкција. Чл. 253, ст. 4 Закона о извршењу кривичних санкција, *Службени гласник РС*, бр. 55/2014.

<sup>1069</sup> Чл. 110 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 63/2009 - одлука УС, 92/2011 и 64/2015.

које је осуђивано на казну затвора у трајању дужем од шест месеци.<sup>1070</sup> Сметње за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова су строжије постављене у односу на сметње за заснивање радног односа у другим државним органима, што је у складу са тежином и значајем послова који се обављају и функцијом заштите јавног интереса и безбедности.<sup>1071</sup>

Сметњу за заснивање радног односа ради вршења одређених послова може да представља вођење истраге или кривичног поступка, само ако је то изричито предвиђено законом.<sup>1072</sup> Вођење кривичног поступка за кривична дела која се гоне по службеној дужности, сагласно Закону о полицији, представља сметњу за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова.<sup>1073</sup> Уважавајући природу полицијских послова, потребно је да се укаже на уставну гаранцију да се свако сматра невиним за кривично дело, док се правноснажном судском одлуком не утврди његова кривица.<sup>1074</sup> Самим тим, вођење кривичног поступка није легитимна сметња за заснивање радног односа због неизвесног епилога и могућности да лице не буде осуђено. Онемогућавање остваривања права на рад не може да се оправда постојањем сумње да је учињено кривично дело, а без донете правноснажне одлуке суда, уз неоправдано широко дефинисани опсег који се односи на сва кривична дела која се гоне по службеној дужности.

Осуђиваност као сметња за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова има двојну природу, јер обухвата осуду због било које кривично дело за које се гони по службеној дужности и осуду на казну затвора у трајању дужем од шест месеци.<sup>1075</sup> У Закону о полицији осуђиваност као сметња је

---

<sup>1070</sup> Чл. 138, ст. 1, тач. 6 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1071</sup> Зорица Вукашиновић Радојичић, „Правни положај полицијских службеника и професионализација полиције“, *Наука, безбедност, полиција* Vol. 11 бр. 3/2006, 107.

<sup>1072</sup> Б. Шундерић (1983), 113.

<sup>1073</sup> Сагласно Основном закону о унутрашњим пословима из 1964. године (чл. 70, ст. 3 и чл. 71 *Службени лист СФРЈ*, бр. 46/1964) у органима унутрашњих послова није могло да се прими лице против ког се водио кривични поступак.

<sup>1074</sup> Чл. 34, ст. 3 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>1075</sup> Основни закон о унутрашњим пословима из 1964. године (чл. 70, ст. 3 и чл. 71 *Службени лист СФРЈ*, бр. 46/1964) предвиђао је да у органима унутрашњих послова није могло да се прими лице, које је било осуђено за кривична дела против: народа и државе, човечности и међународног права; службене дужности (извршеног са умишљајем) или осуђено за кривично дело извршено из користољубља. Због неподобности за обављање службе унутрашњих послова, није могло да буде

широко постављена, те изазива сумњу оправданост њеног дејства. Потребно је да се смањи дефинисани корпус кривичних дела, који су правни основ за постојање сметње и да се продужи трајање осуде на казну затвора.

Сметња за пријем у радни однос у Министарству унутрашњих послова је и ранији престанак радног односа у државном органу због тешке повреде службене дужности утврђен правноснажном одлуком надлежног органа, односно у правном лицу са јавним овлашћењима због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине. Престанак радног односа у државном органу због тешке повреде службене дужности утврђен правноснажном одлуком надлежног органа, анализиран је у делу рада који се односи на сметње за заснивање радног односа државних службеника. Међутим, предметна сметња има шире дејство за пријем у радни однос у Министарству унутрашњих послова у односу на државне службенике, јер подразумева да ће бити онемогућено запошљавање кандидата коме је раније радни однос престао у правном лицу са јавним овлашћењима због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине. Специфичност ранијег престанка радног односа као сметње за запошљавање у Министарству у односу на остале државне службенике, везује се за израженију потребу владања кандидата у складу са прописаним дисциплинским правилима, с обзиром, да се од њих очекује адекватно обављање радних обавеза, односно безбедан и професионалан рад на спречавању и отклањању последица нарушавања јавног реда и мира.

Поседовање држављанства друге државе поред држављанства Републике Србије није сметња за заснивање радног односа за сва радна места полицијских службеника, већ само за поједина радна места утврђена Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места.

Системом каријерног развоја полицијских службеника, Законом о полицији из 2016. године напуштене су сметње за стицање звања полицијског службеника,<sup>1076</sup> односно другог запосленог у Министарству унутрашњих послова и то: за последње две године пре стицања звања - безусловна казна затвора за кривично дело, односно

---

примљено ни лице осуђено за друго кривично дело или кажњено за прекршај, учињен из материјалних разлога или тежи прекршај против јавног реда и мира.

<sup>1076</sup> Чл. 165 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

изречена дисциплинска мера због тешке повреде службене дужности и покренут кривични поступак за кривично дело за које се гони по службеној дужности или дисциплински поступак због тешке повреде службене дужности. Сматрало се да нису постојале сметње: безусловна казна затвора за кривично дело за последње две године пре стицања звања, односно дисциплинска мера због тешке повреде службене дужности, уколико је у поновљеном поступку или по захтеву за заштиту законитости поступак био обустављен или је била донета ослобађајућа пресуда, односно одбијена оптужба, али не због ненадлежности суда. Вођење кривичног поступка за кривично дело за које се гони по службеној дужности или дисциплинског поступка због тешке повреде службене дужности нису представљале сметње за стицање звања у случају обуставе поступка, доношења ослобађајуће пресуде или одбијања оптужбе, али не због ненадлежности суда.<sup>1077</sup>

Поред разматрања сметњи за заснивање радног односа, потребно је да се укаже да и Закон о полицији из 2016. године недовољно прецизно одређује неспојиве послове и делатности са полицијским пословима. Међутим, за разлику од претходног Закона о полицији, који је оскудно одређивао да полицијски службеници и други запослени у полицији не могу да обављају послове или самосталну и сваку другу делатност који су неспојиви са пословима које врше, упућујући на подзаконско прецизно уређење неспојивих послова и делатности, као и услова за обављање послова ван редовног радног времена, нови Закон додаје и вршење функције или активности које су неспојиве са службеним дужностима, односно које могу изазвати сукоб интереса или утицати на непристрасност у раду. Исто тако, у Закону о полицији из 2016. године додато је и ограничење да запослени у Министарству унутрашњих послова не могу обављати послове којима комерцијализују знања и вештине стечене у Министарству.<sup>1078</sup>

---

<sup>1077</sup> Чл. 118 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 63/2009 - одлука УС, 92/2011 и 64/2015.

<sup>1078</sup> Чл. 133 и 168 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

### 1.3.1. Безбедносна сметња за заснивање радног односа полицејских службеника

Сметњу за заснивање радног односа кандидата у Министарству унутрашњих послова представља постојање безбедносне сметње, јер лице и поред тога што испуњава услове за пријем исти му неће бити омогућен услед негативног исхода безбедносне провере. Под безбедносном провером подразумева се прикупљање података и утврђивање истинитости информација о одређеном лицу, објекту, појави, догађају и сл. Назив поступка указује на његову садржину, која се састоји од прикупљање података и утврђивање истинитости информација о одређеном лицу у циљу остваривања безбедности као стању опште заштићености личних, имовинских, политичких, социјалних и других права грађана од противправног ограничавања њиховог уживања.<sup>1079</sup> Безбедносном провером врши се процена безбедносног ризика, нарочито од приступа и коришћења тајних података.<sup>1080</sup> Поступак безбедносне провере обухвата скуп мера и активности, којима се прикупљају подаци о кандидату који жели да заснује радни однос у Министарству и утврђује постојање, односно непостојање безбедносне сметње. У оквиру безбедносне провере прикупљају се подаци и врши се процена безбедносног ризика и постојања сметњи у погледу поузданости за приступ и коришћење тајних података.<sup>1081</sup>

Закон о полицији у свом основном тексту пре измена и допуна, предвиђао је да полиција може да прикупља податке о лицу, које жели да заснује радни однос у Министарству, ради извршавања задатака у полицији уз писану сагласност тог лица, међутим и да прикупља податке на основу којих утврђује постојање безбедносне сметње за обављање послова у полицији. Изричито је било наведено да безбедносна провера обухвата анализу података утврђених прописима о условима за добијање оружног листа, као и тачности и веродостојности података које сам кандидат даје у

---

<sup>1079</sup> Данило Стевандић, „Безбедносна провера у вези са поднетим захтевом за издавање одобрења за набављање ватреног оружја“, *Безбедност* Vol. 51 бр. 3/2009, 233.

<sup>1080</sup> Чл. 56, ст. 1 Закона о тајности података, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.

<sup>1081</sup> Љубомир Стајић, *Основи система безбедности: са основама истраживања безбедносних појава*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, пето измењено и допуњено издање, Нови Сад 2013, 356 и 357.

поступку заснивања радног односа.<sup>1082</sup> Закон о полицији из 2016. године отклонио је бројне недостатке претходног прописа, који није прецизније појмовно одређивао безбедносну сметњу, начин вршења безбедносне провере, околности и чињенице које доводе до позитиван или негативан резултат. Наиме, Закон о полицији из 2005. године није одређивао циљ спровођења безбедносне провере, нити мере и процедуре које иста обухвата (на пример: разговор са лицем које се проверава, увид у службене евиденције које воде надлежни органи и др.). Исто тако, нису била одређена лица која су била овлашћена да врше проверу и с друге стране, субјекти који су били предмет безбедносне провере (да ли су поред кандидата субјект провере била и трећа лица и која су то лица која су могла да буду обухваћена провером). Законом из 2005. године нису били одређени различити нивои поступања, сразмерно природи послова за које кандидат аплицира, те сагласно томе није било одређено попуњавање и потписивање различитих идентификационих упитника. Исто тако, нису били дефинисани рокови за окончање безбедносне провере, као и начин и рокови за чување резултата добијених приликом њеног спровођења. Важан сегмент вршења безбедносних провера, везује се и за нормирање права лица на обавештавање о обради података, уз пуно поштовање и других права (на увид, копирање) гарантованих Законом о заштити података о личности.<sup>1083</sup> Прецизирање природе и садржине вршења безбедносних провера лица која желе да заснују радни однос у Министарству унутрашњих послова, наметнуло се као неопходност у циљу онемогућавања кршења људских права и слобода кандидата, а посебно права на приватност, односно права на заштиту података о личности, што би у крајњој инстанци обезбедило и потпуно поштовање права на рад.

Закон о полицији из 2016. године као и претходни пропис, дефинише безбедносну проверу као скуп мера и радњи, којима се утврђује постојање или непостојање безбедносне сметње. Нови Закон о полицији прецизније појмовно одређује безбедносну сметњу као чињеницу, која онемогућава не само пријем у радни однос, већ и рад у Министарству (полицијском службенику радни однос

---

<sup>1082</sup> Чл. 111 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005.

<sup>1083</sup> Чл. 19-28 Закона о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012.

престаје даном утврђења постојања безбедносне сметње), пријем на стручно образовање, оспособљавање и усавршавање за потребе полиције, односно друго право када је прописано посебним законом.

Законом о полицији из 2016. године одређен је и круг лица, која могу да врше безбедносне провере и субјекти исте. Полицијски службеник има право да врши безбедносне провере (уколико другим прописом није другачије одређено) кандидата за пријем у радни однос у Министарству унутрашњих послова, за пријем у радни однос у другим државним органима (на захтев тог органа) и кандидата за пријем у детективску службу и службу приватног обезбеђења. Исто тако, полицијски службеник има право да врши безбедносне провере: кандидата за обуку у Центру за основну полицијску обуку, упис студената на високошколску установу за потребе полицијског образовања; запослених у Министарству; кандидата за држање и ношење оружја; лица којима се одобрава приступ одређеним објектима, односно местима под посебном безбедносном заштитом и у другим случајевима утврђеним посебним законом. Безбедносна провера по захтеву државног органа или другог лица, може да се врши само под условом да су законом овлашћени да обрађују врсту података коју захтевају.<sup>1084</sup>

Новина у Закону о полицији из 2016. године су прописани нивои безбедносне провере, сагласно обиму података који су предмет анализе. Субјекти првог нивоа безбедносне провере су кандидати за пријем у радни однос и сви запослени у Министарству унутрашњих послова, кандидати за обуку у Центру за основну полицијску обуку, за упис студената на високошколску установу за потребе полицијског образовања, за пријем у радни однос у другим државним органима на захтев тог органа, кандидати за држање и ношење оружја и лица којима се одобрава приступ одређеним објектима, односно местима под посебном безбедносном заштитом. У оквиру првог нивоа безбедносне провере обрађују се подаци из службених евиденција Министарства унутрашњих послова и врши се прикупљање података непосредним оперативно-теренским радом. За сва запослена лица у

---

<sup>1084</sup> Чл. 102, чл. 172, ст. 1, тач. 2 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.



Министарству унутрашњих послова, врши се поступак безбедносне провере првог нивоа на период од пет година.

Други ниво безбедносне провере обухвата обраду података из службених евиденција Министарства унутрашњих послова, прикупљање података непосредним оперативно-теренским радом и потпуну проверу података из евиденција других државних органа, органа државне управе, покрајинске аутономије, јединица локалне самоуправе и имаоца јавних овлашћења. Други ниво безбедносне провере врши се за руководиоце средњег нивоа и то периодично на три године.

За лица на положају, постављена лица, односно руководиоце високог и стратешког нивоа у Министарству унутрашњих послова, врши се трећи ниво безбедносне провере на период од две године. Трећи ниво безбедносне провере је најкомплекснији и подразумева обраду и прикупљање података како је дефинисано за први и други ниво безбедносне провере, као и података из евиденција других служби безбедности.

Други и трећи ниво безбедносне провере врши Сектор унутрашње контроле, који контролише законитост рада полицијских службеника, као и других запослених у Министарству, а нарочито у погледу поштовања и заштите људских и мањинских права и слобода при извршавању службених задатака, примене полицијских овлашћења и вршења додељених послова.

Безбедоносна провера која није само сметња за заснивање радног односа, већ и разлог за окончање истог, може да се врши и на краћи период у односу на напред наведени, ако се за тим укаже потреба, као и у другим законом прописаним случајевима.<sup>1085</sup>

Предуслов за вршење безбедносне провере је попуњен и потписан Упитник о идентификационим подацима од стране лица над којима се врши безбедносна провера, а који носи ознаку тајности „интерно“.<sup>1086</sup> Попуњавањем и потписивањем

---

<sup>1085</sup> Чл. 141 и чл. 255 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1086</sup> Упитник за безбедносну проверу кандидата за заснивање радног односа садржи податке из Основног безбедносног упитника за физичка лица (Образац ОБУ-1) који је прописан чланом 58 Закона о тајности податка, *Службени гласник РС*, бр. 104/09 и чланом 2 Уредбе о обрасцима безбедносних упитника, *Службени гласник РС*, бр. 30/10 и то: име и презиме и претходна имена и презимена; јединствен матични број грађана; датум и место рођења; држављанство, претходна држављанства и

Упитника, сматра се да је лице које се проверава, дало писмену сагласност за вршење безбедносне провере. Сматра се да је лице одустало од поступка заснивања радног односа, пријема на обуку за обављање послова полицијских службеника, уписа на високошколску установу за потребе полицијског образовања или права по другом пропису, уколико одбије да попуни и потпише Упитник о идентификационим подацима.

За кандидате за пријем у радни однос у Министарству унутрашњих послова и на стручно образовање, оспособљавање и усавршавање за потребе полиције, захтев за покретање поступка безбедносне провере подноси организациона јединица Министарства надлежна за људске ресурсе. Други органи или правна лица подносе захтев за вршење безбедносне провере, када су иницијатори исте.

У контексту дејства безбедносне сметње на очување радног односа, уколико постоје основи сумње да је иста настала код запосленог, непосредни руководилац, односно руководилац организационе јединице у коју је запослени упућен или полицијски службеници Сектора унутрашње контроле и Службе за безбедност и заштиту података, подносе захтев за покретање поступка безбедносне провере. Надлежној полицијској управи по месту пријављеног пребивалишта лица које се проверава, доставља се на поступање захтев за покретање поступка безбедносне провере са пратећим упитником.

---

двојна држављанства; пребивалиште, боравиште и претходна пребивалишта; брачни статус и породично стање; подаци о лицима која живе у заједничком домаћинству са лицем које се проверава (њихова имена и презимена, претходна имена и презимена, датуми рођења и однос са лицем које се проверава); име и презиме, датум рођења и адреса пребивалишта сродника до другог степена сродства у правој и првог степена сродства у побочној линији, усвојиоца, старатеља, очуха, маћехе, односно хранитеља; стручна спрема и занимање; подаци о претходним запослењима; подаци у вези са извршењем војне обавезе; подаци о кривичном и прекршајном кажњавању и кривичним и прекршајним поступцима који су у току; медицински подаци у вези са болестима зависности (алкохол, опојне дроге и др.), односно душевним болестима; контакти са страним полицијским организацијама, страним службама безбедности и обавештајним службама; дисциплински поступци и изречене дисциплинске мере; подаци о чланству или учешћу у активностима организација чије су активности или циљеви забрањени; подаци о одговорности за повреду прописа који се односе на тајност података; подаци о праву својине или другом стварном праву на непокретности и о праву својине на другим стварима уписаним у јавни регистар; податак о годишњем порезу на укупан приход грађана за претходну годину, као и претходне безбедносне провере. Чл. 5 Правилника о поступку безбедносне провере и садржини упитника, *Службени гласник РС*, бр. 97/2015.

Прописано је обавезно полиграфско испитивање у поступку вршења безбедносне провере за одређена радна места у Министарству унутрашњих послова, утврђена правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места. Увођењем обавезног полиграфског испитивања за одређена радна места, нарушено је право на једнаку доступност свих радних места, с обзиром да поједине категорије лица не могу да буду подвргнути полиграфском испитивању (примера ради, не може да се подвргне полиграфском испитивању лице које има озбиљна срчана обољења или респираторне сметње, трудница и породиља).<sup>1087</sup>

Поступак безбедносне провере врши се према месту пребивалишта, боравишта, запослења, школовања и другим местима на којима се креће лице које се проверава, непосредним разговором са лицем које се проверава и другим лицима по процени овлашћеног полицијског службеника. У поступку вршења безбедносне провере прикупљају се и проверавају: подаци из Упитника о идентификационим подацима; подаци из казнене и других евиденција које воде надлежни органи; подаци о оптужним предлозима, покренутим кривичним и прекршајним поступцима које воде надлежни органи; подаци на основу међународне полицијске сарадње из евиденција које се воде у иностранству, као и информације о навикама, склоностима и понашању. Законом о полицији је предвиђено да се у поступку вршења безбедносне провере прикупљају и проверавају и остали подаци од значаја за рад у Министарству унутрашњих послова, без прецизно да се одреди њихов обим и природа. Прописане податке овлашћени полицијски службеник дужан је да прикупи или провери из више извора.

Безбедносном провером обухваћена су и лица са којима лице које се проверава живи у заједничком домаћинству. Безбедносна провера чланова домаћинства провераваног лица врши се на основу њихове писане сагласности, међутим није прецизирано који су подаци, поред података из Упитника предмет провере.<sup>1088</sup> Значајно је и законско ограничење трајања поступка провере, који се окончава у року од 30 дана од дана пријема захтева за проверу. Полицијски службеник приликом

---

<sup>1087</sup> Чл. 57, ст. 4 и чл. 142 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1088</sup> Чл. 143 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

вршења безбедосне провере примењује сва остала нормирана овлашћења матичним законом и другим прописима. Подаци и евиденције који су прикупљени у циљу вршења безбедосне провере, представљају податак са степеном тајности и о извршеној безбедосној провери полицијски службеник сачињава извештај који оверава непосредни руководилац. Након окончаног поступка безбедосних провера, оцену о постојању безбедосне сметње предлаже организациона јединица која је извршила проверу, а коначну оцену доноси организациона јединица Дирекције полиције у чијем делокругу су предметни послови. Прикупљени подаци, након спроведене безбедосне провере не могу се користити у друге сврхе. Безбедосна провера се понавља, уколико кандидат који је изабран да заснује радни однос не ступи на рад у року од једне године од дана обављене безбедосне провере.<sup>1089</sup>

Важећи текст Закона о полицији изричито не наводи које су то животне околности или карактеристике кандидата чије постојање може да има за епилог утврђивање постојања безбедосне сметње, већ је остављено дискреционо право овлашћених лица да по свом нахођењу утврђују компатибилност кандидата за обављање послова из делатности Министарства унутрашњих послова. Непостојање таксативно побројаних животних околности или карактеристике кандидата које су разлог за постојање безбедосне сметње, која је по својој природи сметња за заснивање радног односа у Министарству, доводи до правне несигурности и оставља простор за дискриминацију и неједнако поступање према кандидатима.

Настанак безбедосне сметње код полицијског службеника или другог запосленог у Министарству унутрашњих послова има за последицу престанак радног односа по сили закона, даном утврђења постојања сметње, уколико не може да буде премештен на друго радно место.<sup>1090</sup>

Предметну материју разматрао је и Европски суд за људска права, који је утврдио да је несразмерно ограничено право подносиоца представке на приступ суду, јер није достављен никакав доказ на основу ког је подносилац представке оцењен као неподобан за запошљавање из безбедосних разлога, нити су у поступку судског

<sup>1089</sup> Чл. 140 и чл. 144 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.

<sup>1090</sup> Чл. 167, ст. 1, тач. 1 Закона о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005, 63/2009 - одлука УС, 92/2011 и 64/2015.

преиспитивања издатог сертификата разматране чињенице које су узроковале његово издавање, чиме је повређен члан 6, став 1 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.<sup>1091</sup>

Постојање безбедносне сметње онемогућава заснивање радног односа на радно место са посебним дужностима и овлашћењима у Министарству унутрашњих послова Македоније, поред прописане сметње - правноснажном пресудом изречена казна забрана обављања професије, делатности или дужности.<sup>1092</sup> Министарство унутрашњих послова Македоније врши безбедносну проверу другог степена<sup>1093</sup> кандидата за запослење, на основу њихове писане сагласности, а у циљу утврђивања постојања безбедносног ризика. Подаци које кандидат попуњава у безбедносном упитнику су саставни део садржине безбедносне провере.<sup>1094</sup> Безбедносном провером

---

<sup>1091</sup> Подносилац представке у јуну 1991. године аплицирао је за радно место административног помоћника у *Northern Ireland Civil Service*, положио је писани тест и 15. септембра 1992. године био је препоручен за именовање, међутим 21. октобра 1992. године био је обавештен да није примљен без навођења разлога. Девлин (*Devlin*) је сматрао да је одлука да не буде изабран повезана са његовим религиозним веровањима (јер је католик и члан удружења *Irish National Foresters*) и да није донета из безбедносних разлога. Бројни чланови породице подносиоца пријаве су државни службеници и Девлин ни било који други члан његове породице, није никада био укључен у било којој форми криминалне активности. Девлин је имао непријатан сусрет са полицијом, међутим против њега није вођен поступак, а једном се жалио на полицијски третман. Подносилац представке поднео је жалбу *Fair Employment Tribunal*, а 21. септембра 1993. године *Secretary of State for Northern Ireland* издао је сертификат у ком је било наведено да је одбијање запошљавања подносиоца представке учињено у циљу „очувања националне безбедности и заштите јавне сигурности“ (безбедносни упитник подносиоца представке био је прослеђен *Royal Ulster Constabulary*, који је прикупао безбедносне информације везано за подносиоца представке, с тим да је службено лице које је вршило проверу препоручило да је Девлин неподобан за запошљавање у *Northern Ireland Civil Service*). Напори подносиоца представке за судско преиспитивање сертификата били су безуспешни. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Devlin v. The United Kingdom*, од 30. јануара 2002., представка бр. 29545/95.

<sup>1092</sup> Идентичне сметње предвиђене су за заснивање радног односа у полицији Македоније (Законом о полицији, који је *lex specialis* у односу на Закон о унутрашњим пословима). Чл. 95, ст. 1, тач. 4 и 7 Закона о полицији, *Службен весник на РМ*, бр. 114/06, 148/08, 6/09, 145/12, 41/14 и 33/15.

<sup>1093</sup> Безбедносном провером другог степена утврђује се идентитет лица на основу приложене документације, биографије и оперативном провером података, а проверава се и узраст од минимум 18 година, држављанство Македоније, пословна способност на основу уверења надлежног органа, безбедносни ризик утврђен од стране надлежног органа и здравствено стање на основу мишљења овлашћене лекарске комисије. Чл. 47 Закона о класификованим информацијама, *Службен весник на РМ*, бр. 9/04, 113/07, 145/10, 80/12 и 41/14.

<sup>1094</sup> Упитник за безбедносну проверу захтева попуњавање следећих података: име и презиме кандидата и његових родитеља; занимање; датум и место рођења; адреса; контакт телефон; држављанство Македоније и евентуално друге државе; матични број; број личне карте, датум и место издавања, орган који је издао и рок важења; степен образовања и назив и седиште највише завршене образовне установе; назив и седиште тренутног и свих претходних послодаваца у последњих 5 година; податке о матичној медицинској установи и матичног лекара; податке о зависностима од алкохола, дрога и

Министарство унутрашњих послова Македоније добија податке непосредно од кандидата и других лица, врши увид у постојеће евиденције које води полиција, а прибавља податке и од државних органа, јавних предузећа, установа и других правних лица.<sup>1095</sup>

Чланство у политичкој странци и ранији престанак службе у државном органу или органу локалне и подручне (регионалне) самоуправе, односно престанак радног односа у правном лицу са јавним овлашћењима због тешке повреде службене дужности извршеном одлуком надлежног органа, у периоду од 4 године од престанка службе, односно радног односа су сметње за пријем у полицију Хрватске. Правноснажна осуђиваност за кривично дело почињено из користољубља или нечасних побуда или казна за прекршајно дело против јавног реда и мира са обележјем насиља или за друго прекршајно дело које кандидата чини недостојним за обављање полицијске службе су сметње за пријем у полицију Хрватске. Осуђиваност као сметња за запослење у полицији је сегмент концепта личне достојности кандидата за обављање полицијске службе, који обухвата и раније понашање, навике или склоности. У праву Хрватске постојање осуђиваности као сметње за обављање полицијске службе проверава надлежна полицијска јединица,<sup>1096</sup> а начин обављања провере уређен је подзаконским актом, који се примењује на лице које се прима или премешта у полицијску службу, које је кандидат за образовање за обављање полицијских послова или за припадника резервног састава полиције.<sup>1097</sup> Надлежна

---

других психотропних супстанци; подаци о одслуженом војном року (војна пошта и чин) за војна лица – војна пошта и чин, а за полицијске службенике – полицијска јединица и звање; податке о контактима са обавештајним службама; брачно стање, име и презиме брачног партнера, датум и место његовог рођења, матични број и држављанство Македоније и друге државе и податке о деци који су старија од 18 година - име и презиме, датум и место рођења, матични број и држављанство Македоније и друге државе. Чл. 3 Правилника о форми и садржини безбедносног упитника за вршење безбедносне провере лица које заснива радни однос у Министарству унутрашњих послова, *Службен весник на РМ*, бр. 3/15.

<sup>1095</sup> Чл. 66, ст. 1, тач. 6 и 7 и чл. 68-70 Закона о унутрашњим пословима, *Службен весник на РМ*, бр. 42/14, 116/14 и 33/15.

<sup>1096</sup> Чл. 47 и 48 Закона о полицији Хрватске, *Narodne novine*, бр. 34/11, 130/12, 89/14, 151/14 и 33/15.

<sup>1097</sup> У праву Хрватске темељна безбедносна провера спроводи се примера ради и за лица која се именују или су именована за руководеће државне службенике на захтев руководиоца тела, која се примају на рад или раде у органима безбедносно-обавештајног система, специјализираним органима за сузбијање организираног криминала и корупције или раде на пословима телесног и техничког

организациона једница Министарства унутрашњих послова за управљање људским потенцијалима, односно за резервни састав полиције, писаним захтевом покреће поступак провере, који доставља надлежној полицијској управи која га прослеђује полицијској станици у месту пријављеног пребивалишта или боравишта лица које се проверава. Проверу врши начелник полицијске станице или полицијски службеник ког он овласти, у року од 15 дана од дана када је полицијска станица примила захтев за проверу. Проверавано лице пре почетка поступка провере попуњава и потписује упитник, чиме се сматра да је дало сагласност за вршење провере. Провером се утврђује истинитост података наведених у упитнику, а прикупљају се и: идентификациони и подаци о лицима с којима проверавана особа живи у заједничком домаћинству; подаци о кривичним поступцима који се воде и подаци из казних евиденција; подаци о оптужним предлозима и прекршајним налозима и подаци из прекршајних евиденција; информације и обавештења о радним особинама, животним навикама и други безбедносно значајни подаци. Провера се врши применом следећих метода: непосредним разговором са провераваном особом и другим лицима по процени надлежног полицијског службеника који врши проверу; остваривањем увида у јавне изворе, службене евиденције и збирке података надлежних државних и јавних тела; увидом у евиденције и пословну документацију коју су субјекти дужни да воде и непосредним опажањем. Прикупљање података треба да се реализује из више извора, који морају бити појединачно назначени у предмету провере, међутим не и у извештају о обављеној провери. Извештај о окончаној провери и попуњени и потписани упитник, достављају се организационој јединици полицијске управе, надлежној за управљање људским ресурсима. Након упознавања са извештајем о обављеној провери, оцену непостојања сметњи и личне достојности за свако лице даје Поверенство, које чине председник (начелник полицијске управе) и два члана (руководећи полицијски службеник криминалистичке полиције и руководећи полицијски службеник полиције). Поверенство доставља надлежној организационој

---

осигурања штићених особа и објеката итд. Чл. 13 Закона о сигурносним провјерама, *Narodne novine*, бр. 85/08 і 86/12.

јединици: извештај о извршеној провери, упитник и оцену (не) постојања сметњи, односно личне достојности провераваног лица.<sup>1098</sup>

Недостојност за обављање полицијских послова у регулативи Црне Горе поред понашање, навике или склоности које указују на непоузданост за обављање релевантних послова, подразумева и постојање: осуђиваности као сметње правноснажном пресудом за кривично дело из користољубља или нечасних побуда; осуђиваности због кривичног дела угрожавања јавног саобраћаја на путевима учињеног под дејством алкохола, дроге или других психоактивних материја; кажњаваности за прекршај против јавног реда и мира са елементима насиља или други прекршај који га чини недостојним за обављање унутрашњих послова.<sup>1099</sup> Провери лица које заснива радни однос у звању полицијског службеника, претходи давање писане сагласности кандидата и овлашћења Управи полиције за вршење провере. Проверу врши полицијски службеник по месту пребивалишта, односно боравишта кандидата и иста подразумева прикупљање података о кандидату по службеној дужности и проверу података које кандидат попуњава у упитнику. Овлашћени полицијски службеник сачињава писани извештај о извршеној провери, који са попуњеним упитником доставља Комисији за утврђивање достојности лица које заснива радни однос у звању полицијског службеника у року од 30 дана од дана пријема попуњеног упитника. Комисију за утврђивање достојности лица које заснива радни однос у звању полицијског службеника, образује директор Управе полиције (на период од две године). Комисија је петочлана и у њеном саставу су три службеника Управе полиције, један службеник организационе јединице Министарства унутрашњих послова надлежне за унутрашњу контролу Управе полиције и један службеник организационе јединице Министарства надлежне за безбедносно заштитне послове и надзор. Писани извештај о свом раду, упитник и

---

<sup>1098</sup> Чл. 1-11 *Pravilnika o načinu obavljanja provjere osobne dostojnosti za obavljanje policijske službe, Narodne novine*, br. 98/12.

<sup>1099</sup> Чл. 85, ст. 1 и 2 Закона о унутрашњим пословима, *Сл. лист ЦГ*, бр. 44/2012, 36/2013 и 1/2015.



мишљење о достојности, Комисија доставља организационој јединици Министарства надлежној за кадровске послове.<sup>1100</sup>

Анализа презентованих сметњи доводи до закључка да је вршење безбедносне провере у домаћем позитивном праву регулисано сегментарно у различитим прописима, а у одређеним случајевима и без гаранције да свако има право да буде обавештен о прикупљеним подацима о својој личности. Наиме, Министарство унутрашњих послова Републике Србије, Безбедносно-информативна агенција и Војно-безбедносна агенција врше безбедносне провере лица која врше функцију, односно обављају послове и задатке ради откривања, кривичног гоњења и суђења за кривична дела у државним органима и посебним организационим јединицама, сагласно Закону о организацији и надлежности државних органа у сузбијању организованог криминала, корупције и других посебно тешких кривичних дела. Међутим, напред наведени Закон предвиђа да се безбедносне провере могу обавити без знања тих лица пре ступања на рад, односно функцију, током вршења функције, односно обављања послова, као и годину дана по престанку вршења функције, односно обављања послова. Подаци прикупљени у поступку вршења безбедносне провере лица која врше функцију, односно обављају послове и задатке ради откривања, кривичног гоњења и суђења за кривична дела у државним органима и посебним организационим јединицама су тајни.<sup>1101</sup> Свеобухватно регулисање вршења безбедносних провера намеће се као неопходност, имајући у виду да постојање безбедносне сметње утврђују различити надлежни органи<sup>1102</sup> и да иста има за последицу немогућност заснивања радног односа на одређеним радним местима.

---

<sup>1100</sup> Чл. 3-5 и чл. 7-9 Правилника о утврђивању достојности лица за обављање полицијских послова, *Службени лист ЦГ*, бр. 29/13.

<sup>1101</sup> Чл. 16, ст. 3 и 5 Закона о организацији и надлежности државних органа у сузбијању организованог криминала, корупције и других посебно тешких кривичних дела, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 27/2003, 39/2003, 67/2003, 29/2004, 58/2004 - др. закон, 45/2005, 61/2005, 72/2009, 72/2011 - др. закон, 101/2011 - др. закон и 32/2013.

<sup>1102</sup> Безбедносно-информативна агенција Републике Србије врши безбедносну проверу за приступ тајним подацима и документима степена тајности „државна тајна“ и „строго поверљиво“ и за „поверљиво“ и „интерно“ за лица којима је приступ тајним подацима и документима потребан, ради обављања функција или радних дужности у Безбедносно-информативној агенцији. Министарство унутрашњих послова врши безбедносну проверу за приступ тајним подацима и документима степена тајности „поверљиво“ и „интерно“ и поред Безбедносно-информативне агенције и „строго поверљиво“ за лица, којима је приступ тајним подацима и документима тог степена тајности потребан ради

#### 1.4. Сметње за пријем лица у професионалну војну службу

Задатак Војске Србије је одбрана земље од спољног оружаног угрожавања и извршење других мисија и задатака у складу са Уставом, позитивним прописима и међународног права које регулише употребу силе. Војска Србије као оружана снага, организује се на стратегијском, оперативном и тактичком нивоу у команде, јединице и установе. Војска Србије по структури дели се на видове (копнена војска и Ратно ваздухопловство и против-ваздухопловна одбрана), родове и службе, које се даље деле на врсте и специјалности. Војска Србије састоји се од сталног (професионални припадници Војске Србије и војници на служењу војног рока) и резервног састава (резервни официри, резервни подофицири и војници у резерви), који надаље подразумева активну и пасивну резерву. Војна и цивилна лица на служби у Војсци Србије, сматрају се припадницима Војске Србије. Вршење војних и других дужности у сталном и резервном саставу Војске Србије, на радним местима у Министарству одбране и другим државним органима и правним лицима на која се на неодређено или одређено време упућују на службу, односно на рад професионална војна лица, сматра се службом у Војсци Србије. Исто тако, службом у Војсци Србије, сматра се и вршење дужности цивилних лица распоређених на радна места у војним јединицама и војним установама у којима се не обављају послови из надлежности Министарства одбране, а које су за њега организационо и функционално везане. Службом у Војсци Србије сматра се и вршење дужности професионалних припадника Војске Србије у мултинационалним операцијама и другим активностима у иностранству. Службом у Војсци Србије у погледу утврђених права и обавеза сматра се и школовање држављана Републике Србије за војне дужности у војношколским установама и друго стручно оспособљавање за официре и подофицире. Професионална војна лица,

---

обављања функција или радних дужности у Министарству. Војнобезбедносна агенција врши безбедносну проверу за приступ тајним подацима и документима свих степена тајности за лица којима је приступ потребан, ради обављања функција или радних дужности у Министарству одбране и Војсци Србије. Чл. 42, ст. 1 и чл. 54 Закона о тајности података, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.

војници на служењу војног рока и лица у резервном саставу, док се налазе на војној дужности у Војсци Србије су војна лица. У контексту остваривања утврђених права и обавеза, војним лицима сматрају се и држављани Републике Србије који су ученици и кадети војношколских установа, који се школују за војне дужности и лица на другом стручном оспособљавању за официре и подофицире. Професионални припадници Војске Србије имају службенички однос у Војсци Србије.<sup>1103</sup> Професионални припадници Војске Србије су професионална војна и цивилна лица на служби у Војсци Србије, који су у радном односу. Професионална војна лица су: официр (лице које је стекло високо образовање и које је оспособљено за обављање војних дужности, које је у радном односу на неодређено или на одређено време); подофицир (лице најмање средњег образовања, оспособљено за обављање војних дужности, у радном односу на одређено или неодређено време) и професионални војник (лице које има најмање основно образовање, које је одслужило војни рок под оружјем или је војно обучено на други начин и које је ради обављања војних дужности у радном односу на одређено време).<sup>1104</sup> Цивилна лица на служби у Војсци Србије су: војни службеници чије се радно место састоји од послова из надлежности Војске Србије или с њима повезаних општих правних, информатичких, материјално - финансијских, рачуноводствених и административних послова и војни намештеници који обављају пратеће помоћно-техничке послове. На права и дужности професионалних војних лица и војних службеника, односно војних намештеника, који нису уређени Законом о Војсци Србије, посебним законом или другим

---

<sup>1103</sup> М. Влатковић, Р. Брковић, Б. Урдаревић (2013), 245.

<sup>1104</sup> Професионални војник, подофицир у радном односу на одређено или неодређено време и официр у радном односу на одређено или неодређено време примају се у професионалну војну службу интерним, јавним конкурсом или без конкурса. У професионалну војну службу непосредним пријемом без конкурса (уколико су испуњени захтевани услови) могу се примити: војник након одслужења војног рока у својству професионалног војника; војник у резерви из евиденције регионалних центара Министарства одбране у својству професионалног војника; професионални војник након завршеног основног курса за подофицире у својству подофицира; након одслужења војног рока слушаца класе резервних официра – у својству официра и припадник активне резерве у својству професионалног војника, подофицира на одређено време и официра на одређено време. Непосредно може да буде примљен у професионалну војну службу на одређено време у другу команду, јединицу и установу професионални војник, подофицир на одређено време и официр на одређено време чије се формацијско место укида у случају организацијских промена. Чл. 2, чл. 8 и чл. 23 Уредбе о пријему у професионалну војну службу, *Службени гласник РС*, бр. 35/2015.

прописом, примењују се прописи о државним службеницима, односно о намештеницима, општи прописи о раду и посебан колективни уговор за државне органе.<sup>1105</sup>

Радни однос у Министарству одбране може да заснује лице које испуњава опште услове за заснивање радног односа у државним органима и посебне услове прописане за професионална војна лица, уколико нису присутне сметње.<sup>1106</sup> Сметње за пријем професионалног војног лица су: ранији престанак радног односа у државном органу због теже повреде дужности из радног односа, осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци и постојање безбедносне сметње за пријем у професионалну војну службу.

За разлику од осуђиваности на казну затвора од најмање шест месеци, која је прописана као сметња за заснивање радног односа, за унапређење у виши чин официра односно подофицира, утврђена је сметња - безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца за кривично дело, која се везује за период од последње две године пре унапређења. У виши чин официр, односно подофицир неће бити унапређен, уколико је присутна и сметња - покренут кривични поступак за кривично дело за које се гони по службеној дужности, када је донето решење о спровођењу истраге или је подигнут оптужни предлог или оптужница без спровођења истраге. Покретање поступка пред војним дисциплинским судом, чини сметњу за унапређење, када је ступио на снагу оптужни предлог војнодисциплинског тужиоца. Вођење кривичног поступка за кривично дело за које се гони по службеној дужности, односно поступка пред војним дисциплинским судом, неће бити сметња за унапређење у виши чин официра, односно подофицира, ако у поновљеном поступку или по захтеву за заштиту законитости, поступак буде обустављен, ако буде донета ослобађајућа пресуда, ако оптужба буде одбијена или одбачена или ако буде изречена блажа казна од безусловне казне затвора у трајању од најмање три месеца. Уколико поступак буде обустављен, буде донета ослобађајућа пресуда или ако

---

<sup>1105</sup> Чл. 2, ст. 1, чл. 3, ст. 1, чл. 4, ст. 1 и чл. 5-10 Закона о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/07, 88/09, 101/10 - др. закон, 10/15 и 88/15 – одлука УС.

<sup>1106</sup> Чл. 110, ст. 1 Закона о одбрани, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 - др. закон, 104/2009 - др. закон и 10/2015.

оптужба буде одбијена, сматраће се да не постоје сметње за унапређење у виши чин официра односно подофицира.<sup>1107</sup>

Осуђиваност као сметња за заснивање радног односа професионалног војног лица у измењеном облику има за последицу губитак чина. Наиме, осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци, прописана је као сметња за заснивање радног односа професионалног војног лица, а осуда на безусловну казну затвора у трајању дужем од једне године има за последицу губитак чина професионалног војног лица и лица у резервном саставу и то даном правноснажности пресуде. Уколико изгуби чин, официру, подофициру и професионалном војнику престаје служба у Војсци Србије. Сматраће се да чин није био изгубљен, уколико у поновљеном поступку или по захтеву за заштиту законитости, поступак буде обустављен или буде донесена ослобађајућа пресуда, ако оптужба буде одбијена или одбачена или ако буде изречена блажа казна од безусловне казне затвора у трајању дужем од једне године. Исто тако, уколико решењем о ванредном ублажењу, казна буде смањена у односу на безусловну казну затвора у трајању дужем од једне године, лицу које је изгубило чин, исти ће бити враћен на његов захтев (који се подноси у року од три месеца од дана достављања одлуке о ванредном ублажавању казне). У професионалну војну службу може да буде примљено лице коме је чин вратио председник Републике, због показане храбрости или друге ратне заслуге за време ратног стања и лице коме је чин враћен доношењем решења о ванредном ублажењу казне.

Професионални припадник Војске Србије (професионална војна лица и цивилна лица на служби у Војсци Србије) може самостално да обавља професионалну делатност или да ради уз накнаду или награду ван јединице, односно установе, само по одобрењу начелника Генералштаба или старешине кога он овласти у Војсци Србије, односно министра одбране или руководиоца организационе јединице кога он овласти у Министарству одбране. Уколико се радом за који се одобрење захтева, утиче на непристрасност рада или се онемогућава или отежава рад професионалног

---

<sup>1107</sup> Чл. 39 и чл. 55 Закона о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015 и 88/15 – одлука УС.

припадника Војске Србије, односно штети угледу Војске Србије, неће се издати одобрење за његово обављање.<sup>1108</sup>

#### **1.4.1. Безбедносна сметња за пријем лица у професионалну војну службу**

Национална безбедност је стање несметаног остваривања, уживања и заштите националних државних и друштвених вредности и интереса, а подразумева и одсуство страха од њиховог угрожавања.<sup>1109</sup> Значајан елемент очувања националне безбедности, поред делатности Војске Србије је и поступање обавештајних и безбедносних служби. Војнобезбедносна агенција контраобавештајно штити Министарство одбране, што подразумева и вршење безбедносне провере лица која се примају на рад, постављају или распоређују на места рада и послове који се контраобавештајно штите, а по захтеву руководиоца објекта безбедносне заштите.<sup>1110</sup> Безбедносна провера у циљу утврђивања постојања безбедносних сметњи за пријем у професионалну војну службу, врши се у складу са прописима којима је уређено вршење безбедносне провере у Министарству одбране Републике Србије.<sup>1111</sup>

Овлашћена службена лица Војнобезбедносне агенције врше безбедносне провере за: пријем лица на рад у Министарству одбране и Војсци Србије; школовање у војним школама и војне стипендисте у земљи; војнике – регруте за попуну посебних јединица за активну резерву; курс за резервне офицере; рад, школовање и усавршавање у иностранству; ангажовање за потребе међународне сарадње; лица која имају приступ и користе тајне податке, као и за друга лица када је провера законски предвиђена (безбедносној провери подлежу и регрути, који се упућују у посебне

---

<sup>1108</sup> Чл. 52, чл. 110, ст. 1, тач. 5, чл. 185, ст. 1, тач. 3 и чл. 186 - 188 Закона о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/07, 88/09, 101/10 - др. закон, 10/15 и 88/15 – одлука УС.

<sup>1109</sup> Саша Мијалковић, „Национална безбедност – од Вестфалског концепта до постхладноратовског“, *Војно дело* 2/2009, 69.

<sup>1110</sup> Чл. 7, ст. 1, тач. 4 и чл. 14, ст. 1, тач. 1 Уредбе о одређивању послова безбедносне заштите одређених лица и објеката, *Службени гласник РС*, бр. 72/10 и 64/13.

<sup>1111</sup> Чл. 39 Закона о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/07, 88/09, 101/10 - др. закон, 10/15 и 88/15 – одлука УС.

јединице Војске Србије и кандидати за резервне официре<sup>1112</sup>). Овлашћена службена лица Војнобезбедносне агенције безбедносне провере врше само у прописаним случајевима у дефинисаном обиму, при чему чињенице утврђују тачно, савесно и одговорно не нарушавајући интегритет и достојанство лица које се проверава. Овлашћена службена лица Војнобезбедносне агенције подлежу одговорности у случају злоупотребе поступка или резултата безбедносне провере, чиме се угрожава безбедност Министарства одбране или Војске Србије, другог државног органа или органа стране државе или се нанесе морална и друга штета провераваном и другом лицу.

Модалитети вршења безбедносних провера подразумевају увид у евиденције Војнобезбедносне агенције и размену података и увид у евиденције Војне полиције, Безбедносно-информативне агенције, органа унутрашњих послова, правосудних и других државних органа, организација и служби, органа аутономних покрајина, јединица локалних самоуправа и правних лица, организационих јединица Министарства одбране и Војске Србије. У току безбедносних провера овлашћено службено лице Војнобезбедносне агенције може да обави разговор са лицем за које се провера врши и другим лицима, који могу допринети провери, а које је лице навело у упитнику за безбедносну проверу. Лице за које се врши безбедносна провера, попуњава и потписује одговарајући упитник и сагласност за вршење исте.

Разликује се основна, потпуна и посебна безбедносна провера. Основна безбедносна провера обухвата проверу у евиденцијама Војнобезбедносне агенције, Војне полиције, Безбедносно-информативне агенције, органа унутрашњих послова, организационих јединица Министарства одбране и Војске Србије, правосудних и других државних органа за лице које се проверава и пунолетне чланове заједничког домаћинства. Са лицем које се проверава и другим лицима које је навело у упитнику, а који могу допринети провери, овлашћено службено лице Војнобезбедносне агенције обавља разговор, уколико је то потребно ради разјашњења података из евиденција. Потпуна безбедносна провера поред основне, обухвата и проверу

---

<sup>1112</sup> Чл. 17, ст. 2 Закона о војној, радној и материјалној обавези, *Службени гласник РС*, бр. 88/2009 и 95/2010.

података о лицу које је предмет разматрања и члановима заједничког домаћинства из упитника за потпуну безбедносну проверу,<sup>1113</sup> као и разговор са лицем које се проверава и другим лицима који могу допринети провери, а које је лице навело у упитнику. Посебна безбедносна провера обухвата прикупљање података, који су предмет потпуне безбедносне провере и проверу података за лице из упитника за посебну безбедносну проверу за период од последњих десет година.

За попуно посебних јединица врши се основна безбедносна провера регрута – војника и пунолетних лица са којима живи у заједничком домаћинству у евиденцијама органа унутрашњих послова и органа Министарства одбране који регрута – војника упућује на одслужење војног рока, а по потреби, ради разјашњења података из евиденција обавља се и разговор. За лица која се ангажују у активној резерви врши се основна безбедносна провера, која обухвата проверу лица у евиденцијама Војнобезбедносне агенције, Војне полиције, територијалних органа регионалних центара Министарства одбране, органа унутрашњих послова и проверу у предузећу или установи у којој је лице било или јесте запослено, а разговор се обавља само по потреби. Основна безбедносна провера, која обухвата проверу лица у евиденцијама Војнобезбедносне агенције, Војне полиције и органа унутрашњих послова и разговор овлашћеног службеног лица Војнобезбедносне агенције са лицем које се проверава, врши се за запослене у Министарству одбране и припаднике Војске Србије, који се упућују на школовање и усавршавање у иностранство или се ангажују за потребе међународне сарадње у складу са преузетим уговореним обавезама Републике Србије.

Лица која су се пријавила на курс за резервне официре и кандидати за пријем у својству професионалног војника, безбедносно се проверавају обављањем потпуне безбедносне провере, која обухвата проверу лица и пунолетних чланова његовог

---

<sup>1113</sup> Оперативни продор у организације, групе и институције; тајно прибављање и откуп докумената и предмета; тајни увид у евиденције података и тајно праћење и надзор лица на отвореном простору и јавним местима уз коришћење техничких средстава су посебни поступци и мере тајног прикупљања података из надлежности Војнобезбедносне агенције за које није потребан налог суда, а који се предузимају на основу писаног и образложеног налога директора Војнобезбедносне агенције или овлашћеног службеног лица Војнобезбедносне агенције којег он овласти. Чл. 12, ст. 1, тач. 1-4 и чл. 13, ст. 1 Закона о Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 88/2009, 55/2012 - одлука УС и 17/2013.



домаћинства у евиденцијама Безбедносно-информативне агенције, органа унутрашњих послова и територијалних органа регионалних центара Министарства одбране. Исто тако, врши се и провера података из упитника за потпуну безбедносну проверу, применом посебних поступака и мера тајног прикупљања података из надлежности Војнобезбедносне агенције за које није потребан судски налог и евентуално разговор са лицем које се проверава и другим лицима које је навело у упитнику.

Пријему подофицира, официра и цивилног лица на службу у Министарству одбране и Војсци Србије, као и лица у војне школе и војних стипендиста у земљи, претходи потпуна безбедносна провера у оквиру које се врши провера кандидата и пунолетних чланова његовог домаћинства у евиденцијама Безбедносно-информативне агенције, органа унутрашњих послова и територијалних органа регионалних центара Министарства одбране. Врши се и провера података из упитника за потпуну безбедносну проверу, применом посебних поступака и мера тајног прикупљања података из надлежности Војнобезбедносне агенције за које није потребан судски налог, разговор са лицем (уз изузетак лица за пријем у војне школе и војне стипендисте у земљи) и уколико могу допринети провери и са другим лицима које је кандидат навео у упитнику.

За пријем лица у Гарду, Војну полицију, Управу за обавештајно – извиђачке послове (J-2), Генералштабу Војске Србије, извиђачке и специјалне јединице, органе и јединице електронског извиђања и противелектронских дејстава, као и за пријем администратора информационих система и рачунарских мрежа, врши се потпуна безбедносна провера која обухвата: проверу лица и пунолетних лица са којима живе у заједничком домаћинству у евиденцијама Војнобезбедносне агенције, Војне полиције, Безбедносно-информативне агенције и органа унутрашњих послова, а врши се и провера података из упитника за потпуну безбедносну проверу, применом посебних поступака и мера тајног прикупљања података из надлежности Војнобезбедносне агенције за које није потребан налог суда. Опционо, може да се врши и разговор са кандидатом и другим лицима које је навео у упитнику, а који могу допринети провери.

За пријем лица на рад у Војнобезбедносној и Војнообавештајној агенцији, органима који се баве пословима криптозаштите, као и за пријем припадника Министарства одбране и Војске Србије за рад у војним изасланствима и при међународним организацијама, врши се посебна безбедносна провера, која поред провере података у оквиру напред наведене потпуне безбедносне провере, обухвата и проверу података за лице из упитника за посебну безбедносну проверу за период од последњих десет година.

По основу промене статуса у служби, за запослене у Министарству одбране Републике Србије и припаднике Војске Србије, професионалне војнике са којима се обнавља уговор и запослене у Министарству одбране и припаднике Војске Србије, који се распоређују на послове руковалаца покретних ствари, врши се основна безбедносна провера, која обухвата проверу у евиденцијама Војнобезбедносне агенције, Војне полиције и органа унутрашњих послова. За одређена радна места не попуњава се упитник за безбедносну проверу, већ надлежни руководиоца у Министарству одбране, односно надлежни овлашћени старешина у Војсци Србије, доставља релевантној организационој јединици Војнобезбедносне агенције основне идентификационе податке за лице и разлог вршења безбедносне провере. Упитник за безбедносну проверу не попуњавају лица ван Министарства одбране и Војске Србије, која се ангажују на привременом обављању послова у војним објектима, већ се за њих врши основна безбедносна провера, која обухвата проверу лица у евиденцијама органа унутрашњих послова. За запослене у Министарству одбране и припаднике Војске Србије који привремено обављају послове у војним објектима, који се штите посебним мерама Војнобезбедносне агенције, врши се основна безбедносна провера, која обухвата разматрање евиденција Војнобезбедносне агенције и Војне полиције.<sup>1114</sup>

Након утврђивања да лице испуњава услове за рад у службама које су предмет разматрања, надлежни руководиоца у Министарству одбране, односно овлашћени старешина у Војсци Србије, покреће поступак за утврђивање непостојања сметње,

---

<sup>1114</sup> Чл. 1-21 Правилника о безбедносним проверама лица које врши Војнобезбедносна агенција, *Службени војни лист*, бр. 18/10 и 23/12.

достављањем захтева за безбедносну проверу територијално надлежној организационој јединици Војнобезбедносне агенције, који у прилогу садржи и попуњен и потписан одговарајући упитник (адекватан нивоу безбедносне провере) и сагласност лица. Безбедносна провера може да буде позитивна, која не представља сметњу и негативна, која је сметња за рад на напред наведеним пословима (директор Војнобезбедносне агенције доноси коначну одлуку о негативно оцењеној безбедносној провери). Безбедносна провера је негативна када се провером у евиденцијама утврди да се против лица (у обзир се узимају и подаци за лица са којима кандидат живи у заједничком домаћинству) води кривични поступак за кривична дела за која се гони по службеној дужности за која је предвиђена безусловна казна затвора или је осуђивано за таква кривична дела на безусловну казну затвора<sup>1115</sup> и то за кривична дела против: живота и тела; слободе и права човека и грађанина; полне слободе; имовине; привреде; здравља људи; опште сигурности људи и имовине; безбедности рачунарских података; уставног уређења и безбедности Републике Србије; државних органа; јавног реда и мира; правног саобраћаја; службене дужности; човечности и других добара заштићених међународним правом; Војске Србије и безбедности јавног саобраћаја (само за кандидате који аплицирају за послове возача). Негативна је безбедносна провера и када се провером у евиденцијама утврди да се против лица води кривични поступак или је осуђивано за

---

<sup>1115</sup> Сагласно ранијим прописима основна безбедносна провера била је негативна када би се утврдило да се против кандидата, односно чланова његове уже породице (родитељи, браћа сестре, деца и брачни и ванбрачни партнер) и чланова уже породице брачног и ванбрачног партнера (родитељи, браћа и сестре) води кривични поступак за кривично дело за које се гони по службеној дужности, односно ако су осуђивана за таква кривична дела или су регистровани као уживаоци опојних средстава. Делимична и потпуна безбедносна провера, сагласно претходно важећим прописима биле су негативне, ако је била негативна основна провера или утврђено да су кандидат и напред наведени чланови породице: припремали, покушали, прикривали или починили неовлашћено прикупљање тајних војних и других података; предузимали радње или акте тероризма, саботаже или побуне; били у вези или одржавали везу са лицима која неовлашћено прикупљају тајне војне и друге податке, терористима, саботерима, криминалцима или лицима за које се основано сумња да припадају таквим срединама; били или су припадници организација које насиљем, субверзијом или другим незаконитим деловањем угрожавају или настоје да угрозе безбедност државе; починили, учествовали или помагали у чињењу тешких кривичних дела против живота и тела и против имовине; били или су умешани у кривична дела против достојанства личности и морала; користили наркотичка средства или су склони прекомерном конзумирању алкохола, односно ако су се насилнички понашали и изазивали теже сукобе у својој радној и животној средини. Чл. 11, чл. 38 и чл. 39 Правилника о безбедносним проверама лица у Министарству одбране и Војсци Србије и Црне Горе, *Службени војни лист*, бр. 22/04.

кривична дела за која се гони по службеној дужности на безусловну казну затвора у трајању од шест месеци и више за кривична дела против: брака и породице; интелектуалне својине; животне средине; изборних права; права по основу рада; части и угледа; безбедности јавног саобраћаја и против правосуђа, као и у случају ако се током провере прикупе и други подаци о лицу у вези са овим кривичним делима, за које се процени да представљају безбедносни ризик или доводе у сумњу његову поузданост и поверљивост. Безбедносна провера је негативна и када се утврди да је лице припремало, извршило или извршава неко од напред наведених кривичних дела, а није покренут кривични поступак, што се утврђује применом посебних поступака и мера тајног прикупљања података из надлежности Војнобезбедносне агенције за које није потребан налог суда, односно разменом података са органима надлежним за истраживање и документовање предметних кривичних дела. Када се провером у евиденцијама утврди да је лице осуђивано за кривична дела из Закона о јавном реду и миру<sup>1116</sup> на безусловну казну затвора или за прекршаје на условну казну затвора два или више пута, епилог безбедносне провере је негативан, као и у случају када се током безбедносне провере на основу прикупљених и других података о лицу у вези са овим кривичним делима и прекршајима, процени да представљају безбедносни ризик или изазивају сумњу у његову поверљивост и поузданост. Негативан је и резултат безбедносне провере, уколико се за време њеног трајања прикупе подаци да је лице презадужено услед финансијских задужења или преузетих гаранција, због чега је подложно утицајима и притисцима који представљају безбедносни ризик. Исто тако, безбедносно није прихватљиво ни лице које је било припадник паравојних формација, било у служби у страним војскама, као и лице које је остварило безбедносно ризичне контакте са лицима која су угрожавала или угрожавају безбедност Републике Србије, Министарства одбране и Војске Србије. Безбедносна провера биће негативна и уколико се на основу прикупљених података о лицима са којима кандидат живи у заједничком домаћинству, недвосмислено може закључити да је лице за које се врши безбедносна провера под њиховим директним утицајем или да те чињенице представљају безбедносни ризик или доводе у сумњу његову

---

<sup>1116</sup> Чл. 7-23 Закона о јавном реду и миру, *Службени гласник РС*, бр. 6/16.

поверљивост и поузданост. Поступак безбедносне провере се прекида и провера се оцењује као негативна, уколико се утврди да је лице које се проверава у упитнику за безбедносну проверу навело неистините и непотпуне податке о себи или лицима са којима живи у заједничком домаћинству или је у разговору са овлашћеним службеним лицем Војнобезбедносне агенције прећутало или прикрило битне чињенице.<sup>1117</sup>

Извештавање о резултатима безбедносне провере подразумева достављање документа од стране овлашћеног службеног лица Војнобезбедносне агенције, организационој једници која је проверу захтевала, а извештај о негативним безбедносним проверама доставља се и Дирекцији Војнобезбедносне агенције (осим за регрута – војника за попуну посебних јединица). Надлежна организациона јединица Војнобезбедносне агенције о резултатима извршене провере обавештава писменим путем надлежног руководиоца у Министарству одбране, односно овлашћеног старешину у Војсци Србије, који су поднели захтев за вршење безбедносне провере. Обавештење о резултату безбедносне провере доставља се подносиоцу захтева за њено вршење у року до 30 дана за основну безбедносну проверу, до 60 дана за потпуну и до 90 дана за посебну безбедносну проверу од дана када је организациона јединица Војнобезбедносне агенције примила захтев, уз могућност продужења наведених рокова највише још једном, ако за то постоје оправдани разлози. Сматра се да је безбедносна провера позитивна, уколико се не заврши у дефинисаним роковима.<sup>1118</sup>

У регулативи Републике Хрватске изричито су одвојени општи услови од сметње за пријем у Оружаним снагама. Сметње за пријем у службу у Оружане снаге Хрватске су престанак државне службе због тешке повреде службене дужности, покренут кривични поступак по службеној дужности и правноснажна осуда за кривична дела против: човечности и људског достојанства; живота и тела; личних слобода; полне слободе; полног злостављања и искориштавања детета; брака,

---

<sup>1117</sup> Чл. 26, чл. 27 и чл. 32 – 37 Правилника о безбедносним проверама лица које врши Војнобезбедносна агенција, *Службени војни лист*, бр. 18/10 и 23/12.

<sup>1118</sup> Чл. 40, чл. 41 и чл. 44 Правилника о безбедносним проверама лица које врши Војнобезбедносна агенција, *Службени војни лист*, бр. 18/10 и 23/12.

породице и деце; здравља људи; опште сигурности; имовине; фалсификовања; службене дужности; правосуђа; јавног реда; Републике Хрватске, стране државе или међународне организације; Оружаних снага, осим ако је по посебном закону наступила рехабилитација. Задовољење безбедносних критеријума за војну службу у праву Хрватске одређено је као услов, иако по својој природи представља сметњу за пријем у Оружане снаге.<sup>1119</sup>

Темељну безбедносну проверу III степена кандидата за пријем у службу у Оружане снаге Хрватске, врши Војна безбедносно-обавештајна агенција. Неће бити примљени у службу у Оружане снаге Хрватске, кандидати који не испуњавају прописане безбедносне критеријуме за пријем. Сматра се да кандидат не испуњава безбедносне критеријуме за пријем у службу у Оружане снаге, уколико се у поступку спровођења безбедносне провере утврди постојање безбедносних сметњи и ако је неистинито навео податке у упитнику за безбедносну проверу, а који су од значаја за доношење оцене о постојању безбедносних сметњи. Безбедносне сметње су и чињенице, које су основ за сумњу у поверљивост или поузданост кандидата: давање непотпуних података у Упитнику за безбедносну проверу; извршење или покушај завера; помагање или подстицање друге особе на покушај или извршење било каквог дела шпијунаже, тероризма, саботаже, издаје или побуне; сарадња или контакти са терористима или лицима за које се оправдано сумња да сарађују са представницима или припадницима организација других држава, укључујући безбедносно-обавештајне службе, које би могле да угрозе безбедност Републике Хрватске; чланство у организацијама које насилним, субверзивним или другим незаконитим средствима покушавају свргнути или изменити демократски политички систем, присталице тих организација или повезаност са припадницима таквих организација; чињење или покушај чињења, подстицање или помагање у извршењу кривичних дела дефинисаних као сметње за пријем Законом о служби у Оружаним снагама Републике Хрватске<sup>1120</sup> и Законом о државним службеницима;<sup>1121</sup> проблеми везани за

---

<sup>1119</sup> Чл. 3, чл. 4, чл. 34 и чл. 35 Zakona o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 73/13 i 75/15.

<sup>1120</sup> Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 73/13 i 75/15.

конзумирање алкохола, злоупотребу дрога и постојање проблема везаних за коцкање и слично; укљученост у било који облик насилног понашања, укључујући и сексуално, које би могло повећати подложност уценама или притиску, као и друге чињенице због којих може да се сумња у поверљивост или поузданост кандидата.<sup>1122</sup>

Неиспуњење безбедносних критеријума, осуђиваност у модификованом облику и настанак других прописаних сметњи за пријем у Оружаним снагама Хрватске су и ралог за престанак службе професионалном војном лицу по сили закона. Наиме, професионалном војном лицу служба престаје по сили закона: када се утврди да не задовољава безбедносне критеријуме (даном утврђења), због осуде на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци или за кривично дело које је сметња за пријем (даном сазнања), односно када се утврди да је у време пријема у службу постојала осуђиваност као сметња (даном сазнања).

Служба у Оружанима снагама Хрватске онемогућава професионалном војном лицу, службенику и намештенику да врши самосталну привредну или професионалну делатност, да обавља послове или пружа услуге правном лицу, нити да буде члан управног, односно надзорног одбора привредног друштва. Посебним одобрењем министра обране, може да се омогући професионалном војном лицу, службенику и намештенику, рад или чланство у управном или надзорном одбору друштва, које је од посебног интереса за Републику Хрватску, ако то није у супротности са интересима службе. Служба у Оружанима снагама Хрватске, није сметња за обављање научног, стручног, уметничког и другог ауторског рада који није повезан са службом и њеним вршењем.<sup>1123</sup>

Војска Србије је есенцијални чинитељ система безбедности и селекција њених припадника мора да омогући одабир способног и компетентног кадра, да брани земљу од оружаног угрожавања споља и да извршава друге мисије и задатке. Специфичност војне професије подразумева и изражену лојалност професионалних

---

<sup>1121</sup> *Zakon o državnim službenicima, Narodne novine*, br. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13 i 01/15.

<sup>1122</sup> Чл. 1 и чл. 47-49 *Pravilnika o utvrđivanju zdravstvenih, psihičkih, tjelesnih i sigurnosnih uvjeta za prijam u službu u Oružane snage Republike Hrvatske, Narodne novine*, br. 13/14.

<sup>1123</sup> Чл. 14 и чл. 205, ст. 1 *Zakona o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, Narodne novine*, br. 73/13 i 75/15.

војних лица Војсци, односно држави, с тим да установљене етичке вредности имају и шири друштвени значај. Имајући у виду специфичност делатности Војске Србије и Министарства одбране, потребно је таксативно побројати сметње за пријем на рад у релевантним законима и прецизирати поступак провере њиховог постојања.

#### 1.5. Сметње за заснивање радног односа у безбедносним и обавештајним органима

На права, дужности и одговорности по основу радног односа припадника Безбедносно-информативне агенције Републике Србије примењују се прописи, који важе за запослене у Министарству унутрашњих послова.<sup>1124</sup> Сметње за пријем у радни однос у Безбедносно-информативној агенцији су: поседовање држављанства друге државе; постојање безбедносне сметње; вођење кривичног поступка за кривична дела која се гоне по службеној дужности; осуђиваност због кривичног дела за које се гони по службеној дужности, осуђиваност на казну затвора у трајању дужем од шест месеци, односно правноснажна осуђиваност за прекршај са елементом насиља; ранији престанак радног односа у државном органу због тешке повреде службене дужности утврђен правноснажном одлуком надлежног органа, односно ранији престанак радног односа у правном лицу са јавним овлашћењима због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине. Прописане сметње за заснивање радног односа припадника Безбедносно-информативне агенције Републике Србије оправдање проналазе у природи њене делатности, која се састоји од послова који се односе на: заштиту безбедности Републике Србије, откривање и онемогућавање радњи усмерених на подривање или рушење уставног поретка; истраживање, прикупљање, обраду и процену безбедносно-обавештајних података и сазнања од значаја за безбедност Републике Србије, као и информисање надлежних

---

<sup>1124</sup> Чл. 20, ст. 1 Закона о Безбедносно-информативној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 111/2009, 65/2014 - одлука УС и 66/2014.



државних органа о прикупљеним подацима.<sup>1125</sup> Безбедносно-информативна агенција води евиденције лица, организација, документације и других података из своје надлежности, који се користе у извршењу службених задатака, само по писменом одобрењу. Информације и документа од значаја за заштиту уставног поретка, безбедносних, политичких и других интереса Републике Србије, Безбедносно-информативна агенција благовремено и континуирано доставља надлежним државним органима.<sup>1126</sup> Безбедносно-информативна агенција (као и Министарство унутрашњих послова, Војнобезбедносна агенција, Војна полиција и јединице Војске Србије) непосредно обавља послове безбедносне заштите одређених лица и објеката у земљи и иностранству. Послови безбедносне заштите поред превентивно-безбедносних, мера превентивно-техничке, физичке заштите и превентивно-медицинске заштите, обухватају и мере контраобавештајне заштите. У оквиру мера контраобавештајне заштите Безбедносно-информативна агенција врши безбедносне провере лица која се примају на рад, постављају или распоређују на места рада и послове који се контраобавештајно штите, а по захтеву руководиоца објекта безбедносне заштите.<sup>1127</sup>

Закон и други прописи којима се уређује Војска Србије, примењују се на пријем у радни однос професионалних припадника Војске Србије на служби у Војнобезбедносној и Војнообавештајној агенцији, док се на државне службенике и намештенике примењује закон којим се уређује одбрана Републике Србије и прописи о државним службеницима и намештеницима, осим ако друкчије није одређено, те су сметње за ове категорије лица образложене у деловима рада где су елаборирана решења из поменутих прописа.<sup>1128</sup>

---

<sup>1125</sup> Љубомир Стајић, *Контрола полиције и служби безбедности*, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2012, 116.

<sup>1126</sup> Чл. 1, чл. 5 и чл. 7 Уредбе о начину евидентирања, обраде, чувања, коришћења, заштите и достављања другим надлежним државним органима информација и документа о пословима из надлежности Безбедносно-информативне агенције, *Службени гласник РС*, бр. 68/2002.

<sup>1127</sup> Чл. 1, чл. 6 и чл. 7 Уредбе о одређивању послова безбедносне заштите одређених лица и објеката, *Службени гласник РС*, бр. 72/10 и 64/13.

<sup>1128</sup> Чл. 41 Закона о Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 88/2009, 55/2012 - одлука УС и 17/2013.

Као сметње за заснивање радног односа у Обавештајној агенцији Македоније (посебан орган државне управе надлежан за прикупљање података и информација од значаја за безбедност и одбрану Македоније и привредне, политичке и друге интересе државе) биле су предвиђене изречена мера безбедности забрана обављања професије, делатности или дужности правноснажном пресудом, само за време трајања мере, вођење кривичног поступка и осуђиваност за кривично дело против: уставног уређења и безбедности Македоније; права и слобода човека и грађанина; привреде; оружане снаге Македоније; службене дужности; тешка дела против живота и тела; имовине или кривична дела извршена из користољубља и нечасних побуда.<sup>1129</sup> Међутим, Уставни суд Македоније укинуо је осуђиваност и вођење кривичног поступка за напред наведена дела, као сметње за заснивање радног односа у Агенцији. Уставни суд је заузео став да су предметне сметње, као правне последице, противуставно ограничење права на рад грађана, те да доводе до неједнаког поступања при запошљавању и обављању јавних функција. Полазећи од тога да је свако лице невино, док се не докаже његова кривица правноснажном судском одлуком и да се нико не може огласити кривим за дело које, пре него што је учињено, законом или другим прописом није било предвиђено као кажњиво, нити му се може изрећи казна која за то дело није била предвиђена, Уставни суд је оценио да се казнено – правни однос исцрпљује на релацији кривично дело и судски изречена казна, те нису допуштене даље последице. Наведеним сметњама ограничавају се гарантована права грађана, као последица осуде или вођења кривичног поступка, што није у складу са уставним гаранцијама.<sup>1130</sup>

За пријем на рад у безбедносно – обавештајним агенцијама Хрватске (Безбедносно – обавештајна агенција и Војна безбедносно обавештајна агенција) прописане су исте сметње као и за пријем у државну службу, а које су образложене у делу рада који се односи на државне службенике. Код лица која се примају на рад у безбедносно – обавештајним агенцијама Хрватске не сме да буде присутна безбедносна сметња, чије се постојање утврђује у поступку безбедносне провере.

<sup>1129</sup> Чл. 1, чл. 2, ст. 1 и чл. 18, ст. 1 Закона о Обавештајној агенцији, *Службен весник на РМ*, бр. 19/95.

<sup>1130</sup> Одлука Уставног суда Македоније, У.бр. 211/2001 од 21. новембра 2001., *Службен весник на РМ*, бр. 96/01.

Недостатак пристанка кандидата за вршење безбедносне провере, онемогућава заснивање службеничког односа. Уколико одређено лице не буде примљено на рад у безбедносно – обавештајним агенцијама из разлога што не испуњава услове или зато што су присутне сметње, безбедносно – обавештајне агенције нису дужне да образложе разлоге због којих није примљено.<sup>1131</sup>

## 2. СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У ОРГАНИМА ТЕРИТОРИЈАЛНЕ АУТОНОМИЈЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Осуђиваност кандидата за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело, које га чини неподобним за обављање послова у државном органу<sup>1132</sup> идентификује се као сметња за заснивање радног односа у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе, услед сходне примене одредби Закона о радним односима у државним органима.<sup>1133</sup> Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ревидује обим осуђиваности као сметње за заснивање радног односа, предвиђајући правноснажну осуђиваност на безусловну казну затвора од најмање шест месеци.<sup>1134</sup> Правноснажна

---

<sup>1131</sup> Чл. 69 Закона о сигурносно-обавјештајном sustavu Republike Hrvatske, *Narodne novine*, бр. 79/06 и 105/06. Исто тако, Законом о Агенцији за националну безбједност у праву Црне Горе, предвиђено је да Агенција није дужна да обавештава кандидате о постојању безбедносног ризика, као сметње за заснивање радног односа. Чл. 27а, ст. 4 Закона о Агенцији за националну безбједност, *Службени лист РЦГ*, бр. 28/05, *Службени лист ЦГ*, бр. 86/09 и 20/11.

<sup>1132</sup> Чл. 6, ст. 1, тач. 5 Закона о радним односима у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон, 49/99 - др. закон, 34/2001 - др. закон, 39/2002, 49/2005 - одлука УСРС, 79/2005 - др. закон, 81/2005 - испр. др. закона, 83/2005 - испр. др. закона и 23/2013 - одлука УС.

<sup>1133</sup> Чл. 189 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>1134</sup> Општински, односно градски службеник у Републици Српској је лице које у општинској или градској управи обавља послове из самосталних надлежности и пренесених послова државне управе на јединице локалне самоуправе. Општински, односно градски службеник обавља послове нормативно-правног карактера, извршава законе и друге прописе, води управни поступак, врши инспекцијски и комунално-инспекцијски надзор, обавља рачуноводствено-финансијске послове, административне и друге стручне послове из надлежности јединице локалне самоуправе. Чл. 111, ст. 1 Закона о локалној самоуправи, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 101/2004, 42/2005, 118/2005 и 98/2013. Својство општинског, односно градског службеника у Републици Српској може да стекне лице које није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кривично дело које га чини неподобним за обављање послова у општинској управи јединице локалне

осууда на безусловну казну затвора од најмање шест месеци до престанка радног односа службеника по сили закона – даном правноснажности пресуде (службеник се разрешава са положаја, уколико му престане радни однос, услед наступања напред наведене сметње). Поред осуђиваности Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, као сметњу за запослење предвиђа и ранији престанак радног односа у државном органу, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе, због теже повреде дужности из радног односа.<sup>1135</sup>

Није потребна сагласност послодавца за додатни научно-истраживачки рад службеника, објављивање ауторских дела и рад у културно-уметничким, хуманитарним, спортским и сличним удружењима, међутим послодавац исти може да забрани, ако се њиме онемогућава или отежава рад службеника, штети угледу послодавца, ствара могућност сукоба интереса или утиче на непристрасност рада службеника. Службеник не сме да буде оснивач привредног друштва, предузећа, јавне службе, нити да се бави предузетништвом (на пренос управљачких права у привредном субјекту на друго лице примењују се прописи, којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција). Исто тако, службеник не може бити директор, заменик или помоћник директора привредног друштва и предузећа, а члан управног одбора, надзорног одбора или другог органа управљања привредног друштва и предузећа може бити једино ако га бира, именује или поставља Влада, други државни орган, орган аутономне покрајине, орган јединице локалне самоуправе, односно градске општине, надлежан за именовање, постављење

---

самоуправе, односно које није отпуштено из органа управе, као резултат дисциплинске мере на било ком нивоу власти у Босни и Херцеговини три године пре објављивања конкурса. Жељко Мирјанић, „Радни односи службеника у јединици локалне самоуправе“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 91.

<sup>1135</sup> Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе сходно се примењује на запослене (функционери који на основу законом или покрајинским прописом утврђене обавезе или овлашћења, заснивају радни однос ради вршења дужности, службеници и намештеници) у органима градских општина, службама и организацијама (стручне службе и посебне организације за обављање послова управе) које према посебном закону оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине. Предметни пропис не примењује се на запослене у привредним друштвима, предузећима, установама, јавним агенцијама, фондовима и фондацијама, које према посебном пропису оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине. Чл. 1, чл. 3, чл 52, ст. 2, чл. 80 и чл. 163, ст. 1, тач. 2 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

или избор. Правила о спречавању сукоба интереса, сходно се примењују и на намештенике у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе. На службенике на положају примењују се закони и други прописи, којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција, али и одредбе Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе о додатном раду и забрани оснивања привредног друштва, предузећа, јавне службе и бављењу предузетништвом.<sup>1136</sup>

Законом о локалној самоуправи утврђена су ограничења, везано за обављање одређених послова у органима локалне самоуправе. Одборник скупштине општине и аналогно скупштине града (највиши орган општине, који врши основне функције локалне власти), не може бити запослени у општинској управи и лице које именује, односно поставља скупштина општине. Уколико запослени у општинској управи буде изабран за одборника скупштине општине, мирују његова права и обавезе по основу рада за време трајања одборничког мандата.<sup>1137</sup> На сталном раду у општини не може бити заменик председника скупштине општине, нити му се актом органа јединице локалне самоуправе може уредити радноправни статус (актима органа јединица локалне самоуправе може се уредити само радноправни статус лица за која је Законом о локалној самоуправи одређено да се налазе на сталном раду у општини).<sup>1138</sup> Даном потврђивања одборничког мандата, престаје функција лицима који су именовани, односно постављени од скупштине јединице локалне самоуправе. Општинско веће и аналогно градско веће, чине: председник општине, заменик

---

<sup>1136</sup> Службеник је запослено лице, које професионално обавља стручне послове из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или са њима повезане опште правне послове, информатичке, материјалнофинансијске, рачуноводствене и административне послове. Радна места службеника се деле на положаје и извршилачка радна места (поред руководиоца унутрашње организационе јединице, извршилачка радна места разврставају се сагласно следећим звањима: самостални саветник, саветник, млађи саветник, сарадник, млађи сарадник, виши референт, референт и млађи референт, а у органима аутономне покрајине и града Београда, утврђује се и звање виши саветник). Намештеник је запослено лице које врши пратеће, помоћно-техничке послове. Чл. 3, ст. 3, чл. 40 – 47, ст. 1 и чл. 59 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

<sup>1137</sup> Марко Станковић, *Локална самоуправа у Србији – прошлост, садашњост, будућност*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2015, 126.

<sup>1138</sup> Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-439/2014 од 21. маја 2015., *Службени гласник РС*, бр. 60/2015.

председника општине, као и чланови општинског већа (које предлаже кандидат за председника општине). Општинско веће бира скупштина општине на период од четири године, тајним гласањем, већином од укупног броја одборника. Чланови општинског већа (могу бити на сталном раду у општини) не могу истовремено бити и одборници. Нespoјивост чланства у општинском већу и одборничког мандата има за последицу, да одборнику који буде изабран за члана општинског већа престаје одборнички мандат.<sup>1139</sup>

У праву Хрватске сметње за заснивање радног односа службеника и намештеника у управним одељењима и службама јединица локалне и подручне (регионалне) самоуправе у законском тексту су регулисане у одвојеним члановима (кривична дела као сметње за пријем и остале сметње) у односу на услове. У службу у јединицама локалне и подручне (регионалне) самоуправе не могу да буду примљена лица код којих су присутне сметње - вођење кривичног поступка или правноснажна осуда за кривично дело против: живота и тела; слободе и права човека и грађанина; Републике Хрватске; вредности заштићених међународним правом; полне слободе и полног морала; брака, породице и омладине; имовине; сигурности правног промета и пословања; правосуђа; веродостојности исправа; јавног реда или службене дужности. Уколико је код кандидата наступила рехабилитација, не примењују се напред наведене сметње за пријем у службу. Као сметња за пријем прописан је и ранији престанак службе у управном телу локалне јединице због тешке повреде службене дужности, односно из разлога што лице није задовољило на пробном раду у периоду од четири године од престанка службе.<sup>1140</sup>

Поред потребе за ревизијом садржине важећих сметњи за заснивање радног односа у службама територијалне аутономије и локалне самоуправе, потребно је да исте буду и представљене у законском тексту као одвојена целина од услова, а због различите правне природе.

---

<sup>1139</sup> Чл. 28, чл. 30, чл. 45 и чл. 66 Закона о локалној самоуправи, *Службени гласник РС*, бр. 129/07 и 83/2014 - др. закон.

<sup>1140</sup> Чл. 15 и чл. 16 Закона о службеницима и намјештеницима у локалној и подручној (регионалној) самоуправи, *Народне новине*, бр. 86/08 и 61/11.

## 2.1. Сметње за заснивање радног односа комуналних полицајаца

Комунална полиција врши комунално-полицијске и друге послове ради обезбеђивања обављања комуналне делатности, заштите животне средине, људи и добара из надлежности града и штити и одржава ред у коришћењу земљишта, простора, локалних путева, улица и других јавних објеката, а обезбеђује и обављање законом одређених послова из надлежности града. Послови комуналне полиције подразумевају одржавање комуналног реда везано за: снабдевање водом; одвођење отпадних и атмосферских вода; превоз и депоновање комуналног и другог отпада; саобраћајне ознаке и сигнализације; паркирање; превоз путника у градском и приградском саобраћају; ауто-такси превоз; постављање привремених пословних објеката; противпожарну заштиту; заштиту од буке у животној средини; контролу радног времена субјеката надзора; одржавање комуналних објеката, пијаца, гробаља, паркова, зелених и других јавних површина, јавне расвете, стамбених и других објеката, као и другог законом уређеног реда који је од значаја за комуналну делатност. Комунална полиција врши контролу над применом закона и других прописа и општих аката из области комуналне и других делатности из надлежности града. Исто тако, комунална полиција врши надзор у јавном градском, приградском и другом локалном саобраћају, штити животну средину, културна добра, локалне путеве, улице и друге јавне објекте од значаја за град, а пружа и подршку у спровођењу регулативе, којом се обезбеђује несметано одвијање живота у граду, очување градских добара и извршавање других задатака из надлежности града.

Комунални полицајац у обављању послова комуналне полиције, има следећа овлашћења: упозорење; усмено наређење; провера идентитета; довођење; прегледање лица и предмета; привремено одузимање предмета; видео надзор и употреба средстава принуде, физичке снаге, службене палице и средстава за везивање. Комунални полицајац када је за то овлашћен, може да изрекне мандатну казну, да поднесе пријаву надлежном органу за учињено кривично дело, захтев за вођење прекршајног поступка и да обавести други надлежни орган, ради предуземања мера из

своје надлежности. Сагласно Закону о комуналној полицији, као сметње за заснивање радног односа комуналних полицајаца предвиђене су: осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци и ранији престанак радног односа у државном или другом органу због теже повреде дужности из радног односа, а не смеју да буду присутне ни сметње које важе за запослене у органима града.<sup>1141</sup> Имајући у виду, садржину послова комуналне полиције и обим њихових овлашћења, може да се закључи да се предмет одржавања реда, вршења контроле и надзора везује за надлежности града и да су у том смислу и сметње за заснивање радног односа мање рестриктивне у односу на сметње за запошљавање у Министарству унутрашњих послова Републике Србије.<sup>1142</sup>

### 3. СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ЛИЦЕНЦНИХ ЗАНИМАЊА У СВОЈСТВУ ЗАПОСЛЕНОГ

Лиценца сагласно својој правној природи је јавна исправа, којом се доказује стручна оспособљеност лица за обављање одређених занимања.<sup>1143</sup> Разматрање сметњи за обављање лиценцих занимања у својству запосленог, подразумева анализу регулисаних сметњи, које су карактеристичне за обављање појединих репрезентативних лиценцих занимања у својству запосленог (на пример: послови у социјалној заштити, приватно обезбеђење, детективска делатност и лобирање), као и занимања за чије обављање треба да се утврде сметње.

У домаћем позитивном праву нису прописане сметње за издавање лиценце стручном раднику за обављање стручних послова у социјалној заштити (основних и специјализованих стручних послова социјалне заштите, супервизијских и правних

---

<sup>1141</sup> Чл. 1, чл. 9, чл. 16, чл. 31 и 32 Закона о комуналној полицији, *Службени гласник РС*, бр. 51/2009.

<sup>1142</sup> Љубомир Ивановић, *Сметње за заснивање радног односа*, Мастер рад, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012, 59.

<sup>1143</sup> Сања Сремчев Илић, *Кодекси професионалног и етичког понашања као извор радног права*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2015, 132.



послова у социјалној заштити)<sup>1144</sup> од стране Коморе социјалне заштите.<sup>1145</sup> Целиходно би било прописивање релевантних сметњи за издавање лиценце стручном раднику за обављање стручних послова у социјалној заштити. Примера ради, у праву Хрватске као сметња за заснивање радног односа у делатности социјалне заштите прописана је правноснажна осуђиваност за неко од кривичних дела против: човечности и људског достојанства; живота и тела; људских права и основних слобода; радних односа и социјалног осигурања; личне слободе; части и угледа; полне слободе; полног злостављања и искориштавање детета; брака, породице и деце; здравља људи; имовине; привреде; фалсификовања; службене дужности; јавног реда и кривичних дела против Републике Хрватске из Кривичног закона из 2011. године.<sup>1146</sup> Сагласно Кривичном закону из 1997. године,<sup>1147</sup> сметња за заснивање радног односа у делатности социјалне заштите је правноснажна осуђиваност за следећа кривична дела против: живота и тела; слободе и права човека и грађанина; Републике Хрватске; вредности заштићених међународним правом; полне слободе и полног морала; части и угледа; брака, породице и омладине; имовине; здравља људи; сигурности платног промета и пословања; веродостојности исправа и кривичних дела против јавног реда и службене дужности. Запошљавање у делатности социјалне заштите у праву Хрватске подразумева непостојање и следећих сметњи: изречена правноснажна прекршајна санкција за насиље у породици и вођење поступка пред надлежним судом за кривично дело полног злостављања и искориштавање детета. Осуђиваност не представља сметњу за заснивање радног односа у делатности социјалне заштите у праву Хрватске, уколико је код кандидата за запослење наступила рехабилитација.<sup>1148</sup> Потреба да се у домаћем позитивном праву регулишу сметње за издавање лиценце стручном раднику за обављање стручних послова у социјалној заштити, оправдава се природом услуга социјалне

---

<sup>1144</sup> Чл. 3 Правилника о лиценцирању стручних радника у социјалној заштити, *Службени гласник РС*, бр. 42/2013.

<sup>1145</sup> Чл. 185 Закона о социјалној заштити, *Службени гласник РС*, бр. 24/2011.

<sup>1146</sup> *Kazneni zakon, Narodne novine*, br. 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15.

<sup>1147</sup> *Kazneni zakon, Narodne novine*, br. 110/97, 27/98, 50/00 – Odluka US, 129/00, 51/01, 111/03, 190/03 – Odluka US, 105/04, 84/05, 71/06, 110/07, 152/08 i 57/11.

<sup>1148</sup> Чл. 213 Закона о социјалној skrbi, *Narodne novine*, br. 157/13, 152/14 i 99/15.

заштите и радом са: лицима која не могу да достигну или одрже квалитет живота или немају довољно средстава за подмирење основних животних потреба; малолетним и пунолетним лицима до навршених 26 година живота којима је угрожено здравље, безбедност и развој, услед породичних и других животних околности; лицима од навршених 26 до 65 година и старијих, када је ризицима услед старости, инвалидитета, болести, породичних и других животних околности угрожено њихово благостање, безбедност и продуктиван живот у друштву.<sup>1149</sup>

У приватном сектору сметње за заснивање радног односа прописују се у циљу заштите легитимних интереса послодавца, уколико постоји тесна веза између природе делатности послодавца и регулисане сметње.<sup>1150</sup> Позитивни прописи који регулишу сметње за обављање лиценцих занимања у својству запосленог у домаћем праву у области приватног обезбеђења и детективске делатности, било би целисходно да се ревидују увођењем релевантних сметњи. У домаћем праву за издавање лиценце од стране Министарства унутрашњих послова за вршење детективских<sup>1151</sup> и послова приватног обезбеђења<sup>1152</sup> у својству запосленог, прописана је само безбедносна сметња (безбедносну проверу у складу са Законом о оружју и муницији<sup>1153</sup> врши Министарство унутрашњих послова). Измена постојеће регулативе би подразумевала прецизирање елемената безбедносне сметње и начина вршења безбедносне провере, како је образложено у делу рада који анализира сметње за заснивање радног односа у Министарству унутрашњих послова. Илустрације ради, у праву Хрватске поред безбедносне сметње, која онемогућава издавање лиценце за обављање послова приватних детектива, прописане су и следеће сметње: вођење кривичног поступка или правноснажна осуђиваност за кривично дело за које се гони по службеној дужности, осим за кривично дело изазивања саобраћајне несреће из нехата, која за последицу има телесну повреду или материјалну штету, односно за истоветно дело у земљи чији је држављанин или у којој има пребивалиште.<sup>1154</sup> Поред

---

<sup>1149</sup> Чл. 41 Закона о социјалној заштити, *Службени гласник РС*, бр. 24/2011.

<sup>1150</sup> Б. Лубарда (2012), 304.

<sup>1151</sup> Чл. 6, ст. 1, тач. 3 Закона о детективној делатности, *Службени гласник РС*, бр. 104/13.

<sup>1152</sup> Чл. 12, ст. 1, тач. 4 Закона о приватном обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 104/13 и 42/15.

<sup>1153</sup> Закон о оружју и муницији, *Службени гласник РС*, бр. 20/15.

<sup>1154</sup> Чл. 4, ст. 1, тач. 5 и 6 Закона о *privatnim detektivima*, *Narodne novine*, br. 24/09.

наведених сметњи за обављање послова приватних детектива у праву Хрватске, за рад приватног обезбеђења прописана је и сметња - правноснажна осуда за прекршајно дело са елементима насиља, односно за истоветно дело у земљи чији је држављанин или у којој има пребивалиште у последње три године пре подношења захтева за добијање одобрења за обављање предметних послова.<sup>1155</sup> *Ratio* за прецизирање релевантних сметњи за издавање лиценце за вршење послова приватног обезбеђења и детективске делатности у домаћем праву, проналази се у садржини ових послова и обиму њихових овлашћења. Наиме, детектив је овлашћен да прикупља и обрађује податке о другим лицима<sup>1156</sup> и да употреби ватрено оружје и физичку снагу приликом вршења послова (само у циљу заштите сопственог живота и телесног интегритета, ако на други начин не може да одбије истовремени непосредни противправни напад).<sup>1157</sup> Лиценцирано вршење послова приватног обезбеђења обухвата: процену ризика у заштити лица, имовине и пословања; вршење послова физичко-техничке заштите лица и имовине и одржавања реда на спортским приредбама, јавним скуповима и другим местима окупљања грађана (вршење послова одговорног лица за заштиту, основних послова службеника обезбеђења – без оружја и вршење специјалистичких послова службеника обезбеђења – са оружјем) и вршење послова техничке заштите (вршење послова планирања система техничке заштите, пројектовања и надзора над извођењем система техничке заштите, вршење послова монтаже, пуштања у рад, одржавања система техничке заштите и обуке корисника). Послови физичке заштите објеката могу се вршити са оружјем, ради заштите обавезно обезбеђених објеката, банака и других финансијских организација које послују са новцем и драгоценостима (пошта, штедионица и мењачница), објеката у којима се складишти оружје, експлозивни, радиоактивни, запаљиви и отровни материјал или чува и складишти роба. За време вршења послова

---

<sup>1155</sup> Чл. 20, ст. 1, тач. 5-7 Закона о приватној заштити, *Narodne novine*, бр. 68/03, 31/10 и 139/10.

<sup>1156</sup> У чл. 17, ст. 1 Закона о детективској делатности, *Службени гласник РС*, бр. 104/13, предвиђено је да детектив може прикупљати и обрађивати податке о другим лицима у складу са Законом о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012 и Законом о слободном приступу информацијама од јавног значаја, *Службени гласник РС*, бр. 120/2004, 54/2007, 104/2009 и 36/2010.

<sup>1157</sup> Чл. 16, ст. 1 Закона о детективској делатности, *Службени гласник РС*, бр. 104/13.

физичке заштите, службеник обезбеђења је између осталог овлашћен и да употреби средства принуде: физичку снагу, средства за везивање, посебно дресиране псе, а и ватрено оружје (само у случају нужне одбране и крајње нужде).<sup>1158</sup>

У области лобирања у праву Црне Горе прописане су сметње у циљу остваривања интереса наручиоца лобирања, утицајем на органе законодавне и извршне власти на државном или локалном нивоу, органе државне управе, независна или регулаторна тела, јавне установе, јавна предузећа и друга правна лица која врше јавна овлашћења, делатности од јавног интереса или су у већинском државном власништву у поступку доношења прописа и других општих аката. Вођење кривичног поступка или осуђиваност за кривично дело које се гони по службеној дужности и изречена заштитна мера забране обављања делатности у области за коју лобира, су сметње за издавање одобрења за обављање делатности лобирања од стране Агенције за спречавање корупције Црне Горе. Наведено чињенично стање, поред тога што представља сметњу за издавање одобрења за обављање делатности лобирања је и разлог за престанак важења истог. Забрањено је обављање делатности лобирања: јавном функционеру и са њим повезаном лицу (и најмање две године од дана престанка функције); члану управног, односно надзорног одбора привредног друштва или правног лица у којем држава или јединица локалне самоуправе има удео у власничким правима; члану органа и функционеру политичке партије; члану органа управљања државног фонда и фондације или њиховом заступнику.<sup>1159</sup>

У праву Македоније лобист може да буде физичко лице које је уписано у Регистар (генерални секретар Скупштине Македоније води Регистар лобиста и издаје потврду о регистрацији, пререгистрацији или брисању) или је у радном односу у правном лицу с којим је закључен уговор о лобирању. Послове лобирања није могло да обавља лице које је кажњено, односно коме је изречена прекршајна санкција забрана обављања професије или делатности у области за коју треба да лобира. Уставни суд Македоније укинуо је напред наведену сметњу, услед става да иста не може да важи неограничено време, тако да правна последица правноснажне судске

<sup>1158</sup> Чл. 11, чл. 23, чл. 46 и чл. 55, ст. 1 Закона о приватном обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 104/13 и 42/15.

<sup>1159</sup> Чл. 2, чл. 3, чл. 14, чл. 15 и чл. 19 Закона о лобирању Црне Горе, *Сл. лист ЦГ*, бр. 52/2014.

одлуке постоји и ван одлуке, чиме се неосновано ограничавају уставна права грађана на рад, слободан избор рада и доступност свих радних места под једнаким условима.<sup>1160</sup> Послове лобирања за време трајања мандата не могу да обављају изабрана и именована лица, која професионално врше функције у законодавној, извршној и локалној власти, а након окончања функције, годину дана од истека права на плату у складу са законом. Исто тако, одговорно лице у јавном предузећу или јавној установи основаних од законодавне, извршне или локалне власти и одговорно лице у организацији са јавним овлашћењима, не могу да обављају послове лобирања за време трајања њиховог мандата и пре истека периода од шест месеци након окончања мандата. Ограничење за обављање послова лобисте прописано је и за запослене у органима законодавне, извршне и локалне власти за време трајања и пре истека периода од шест месеци од дана престанка радног односа.<sup>1161</sup>

И поред тога што сметње за заснивање радног односа ограничавају запошљавање лица која исуњавају услове за обављање одређених послова, у специфичним делатностима постоји легитимо оправдање за њихово регулисање. У прилог оправданости прописивања сметњи за обављање делатности лобирања је и аргумент да није дозвољено да се лобирањем проузрокују штетне последице по јавном интересу, како је изричито и регулисано Законом о лобирању Црне Горе.<sup>1162</sup> Регулисањем ове делатности у Србији дошли би до изражаја позитивни ефекти формалног лобирања и обезбедила би се заштита јавног интереса од недопуштене трговине утицајем, с тим да би се онемогућиле коруптивне праксе и њихове штетне последице по друштво и појединца.<sup>1163</sup> У домаћем позитивном праву ради избегавања дерегулације, а у циљу обезбеђивања императивне заштите од штетних последица по јавним интересу услед недозвољених модалитета вршења лобирања, потребно је регулисати предметну материју, између осталог и прописивањем сметњи за заснивање радног односа лобиста.

---

<sup>1160</sup> Одлука Уставног суда Македоније У. бр. 232/2008 од 13. јануара 2010. године, *Службен весник на РМ*, бр. 10/10.

<sup>1161</sup> Чл. 7-9 Закона о лобирању Македоније, *Службен весник на РМ*, бр. 106/08 и 135/11.

<sup>1162</sup> Чл. 8 Закона о лобирању Црне Горе, *Сл. лист ЦГ*, бр. 52/2014.

<sup>1163</sup> Небојша Ранђеловић, Предраг Јеленковић, „Правна регулатива, историјски и политички аспекти лобирања – Србија и државе у окружењу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 66/14, 204.

### 3.1. Сметње за обављање послова здравствених радника са својством запосленог

Здравствена делатност обезбеђује здравствену заштиту грађана спровођењем безбедних, сигурних и ефикасних мера и активности у складу са начелима професионалне етике, ради очувања и унапређења здравља људи. Основни циљ здравствене заштите као организоване и свеобухватне делатности, остварује се спровођењем активности за очување и унапређење здравља грађана, спречавање, сузбијање и рано откривање болести, повреда и других поремећаја здравља, као и благовременим и ефикасним лечењем и рехабилитацијом. Чланство у комори (Лекарска комора Србије, Стоматолошка комора Србије, Фармацеутска комора Србије, Комора биохемичара Србије и Комора медицинских сестара и здравствених техничара Србије) обавезно за је здравствене раднике, који као професију обављају здравствену делатност.<sup>1164</sup>

Обавезно је чланство у комори за све докторе медицине, докторе стоматологије, дипломиране фармацеуте, дипломиране фармацеуте медицинске биохемије, дипломиране фармацеуте специјалисте медицинске биохемије и докторе медицине специјалисте клиничке биохемије, медицинске сестре и здравствене техничаре, који као професију у Републици Србији обављају послове здравствене делатности у здравственим установама, другим облицима здравствене службе, установама социјалне заштите, заводима за извршење заводских санкција, државним органима, на факултетима, односно у школама здравствене струке, амбулантама медицине рада које образују послодавци и у другим установама у којима се обавља здравствена делатност. Здравствени радник може самостално пружати здравствену заштиту без непосредног надзора другог здравственог радника у здравственој установи, приватној пракси или код другог послодавца, уколико је обавио приправнички стаж и положио стручни испит, ако је уписан у именик коморе и уколико је добио, односно обновио

---

<sup>1164</sup> Чл. 2, чл. 5 и чл. 167, ст. 1 Закона о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 72/2009 - др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 - др. закон, 93/2014, 96/2015 и 106/2015.

одобрење за самостални рад. Јавну исправу - лиценцу здравственим радницима издаје, обнавља или одузима комора, решењем које доноси директор.<sup>1165</sup>

На период од седам година комора здравственом раднику издаје лиценцу, уколико није присутна осуђиваност као сметња са следећом садржином: да правноснажном судском одлуком није осуђен за кривично дело које га чини недостојним за обављање здравствене делатности, односно да правноснажном судском одлуком није осуђен на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи.<sup>1166</sup> Дејство осуђиваности као сметње у конкретном случају је непрецизно одређено, остављајући могућност дискреционог тумачења, која су то кривична дела која здравственог радника чине недостојним за обављање здравствене делатности, те је неопходно да се изменама закона таксативно одреде.

Осуђиваност није само сметња за издавање лиценце, већ и основ за одузимање, привремено или трајно. Комора здравственом раднику, на период од шест месеци до пет година од дана пријема решења одузима лиценцу, ако је правноснажном судском одлуком осуђен за кривично дело које га чини недостојним за обављање професије здравственог радника. Здравственом раднику лиценца се привремено одузима и уколико му је изречена мера привремена забрана самосталног рада од стране надлежног органа коморе,<sup>1167</sup> због теже повреде професионалне дужности и угледа члана коморе. Привремено се одузима лиценца здравственом раднику и уколико у обављању здравствене делатности начини стручну грешку, која подразумева несавесно лечење, односно занемаривање професионалних дужности у пружању здравствене заштите, односно непридржавање или непознавање утврђених правила и професионалних вештина у пружању здравствене заштите, које доводе до

---

<sup>1165</sup> Чл. 2, чл. 4 и чл. 9 Закона о коморама здравствених радника, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005 и 99/2010.

<sup>1166</sup> Доказ о непостојању осуђиваности као сметње за издавање лиценце здравственом раднику, комора прибавља по службеној дужности од надлежног органа. Чл. 5, ст. 3 Правилника о ближим условима за издавање, обнављање или одузимање лиценце члановима комора здравствених радника, *Службени гласник РС*, бр. 119/2007, 23/2009 и 40/2010.

<sup>1167</sup> У праву Хрватске дисциплинска мера одузимање одобрења за самосталан рад се може изрећи лекару условно са пробним роком од шест месеци до две године, услед оцене да се у конкретном случају може постићи сврха кажњавања и без извршења дисциплинске мере, чиме се испитује спремност лекара да не врши дисциплинске повреде. Damir Juras, „Disciplinska odgovornost liječnika“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol. 51 br. 3/2014, 639.

нарушавања, погоршања, повреде, губитка или оштећења здравља или делова тела пацијента. Уколико је правноснажном судском одлуком осуђен на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи, комора здравственом раднику трајно одузима лиценцу.<sup>1168</sup> Здравствени радник који не добије, односно не обнови лиценцу не може да обавља здравствену делатност у здравственој установи, приватној пракси, установи социјалне заштите, заводу за извршавање заводских санкција, на факултету здравствене струке и у другом правном лицу, које обавља одређене послове из здравствене делатности.<sup>1169</sup>

Прописивање сметњи за добијање лиценци и рад здравствених радника је једна од мера за остваривање квалитетне и делотворне здравствене заштите, у складу са

---

<sup>1168</sup> У контексту кажњавања само на основу закона и права на делотворни правни лек, Европски суд за људска права разматрао је дејство трајне забране обављања медицинске професије. Пресудом од 17. децембра 1999. године, подносилац представке осуђен је за три дела сексуалног злостављања током вршења медицинске дужности на казну затвора у трајању од пет година, укључујући годину дана у затвору затвореног типа, а остатак на условној слободи. Сагласно тада важећем члану 37 Кривичног законика Андоре, подносиоцу представке је изречена додатна казна – трајна забрана обављања медицинске професије. 29. октобра 2003. године, подносилац био је обухваћен општом мером помиловања, тако да је први члан помиловања смањивао казну затвора за осам месеци за дела почињена пре 19. септембра 2003. године. Кумулација ове мере, са другим мерама смањења казне, које су се примењивале на подносица представке, била је довољна да не служи затворску казну. Новим Кривичним закоником Андоре (усвојен 21. фебруара 2005. године) било је забрањено да трајање додатне казне превазилази трајање главне казне, а била је предвиђена и могућност судског преиспитивања за лица осуђена правноснажном пресудом на лишење или ограничење слободе, чије извршење је у току у време ступања на снагу новог Кривичног законика. Након ревизије, одбијена је жалба подносиоца представке са образложењем да се могућност судског преиспитивања односи само на лишење или ограничење слободе, а не и на забрану обављања професије. Уставни суд Андоре констатовао је да забрана обављања професије није део затворских казни и поред тога што изузеће из струке може да има негативан утицај на живот осуђеног. Европском суду за људска права подносилац представке се обратио због непримењивања од стране судова Андоре, повољнијег принципа ретроактивности Кривичног законика. Суд је заузео став да члан 7 став 1 Конвенције гарантује не само принцип не-ретроактивности строжих кривичних закона, већ и имплицитно, принцип ретроактивности повољнијег кривичног закона, те да постаје основни принцип кривичног права, примена кривичног закона који намеће блажу казну, чак и после извршења кривичног дела. Суд сматра да се трајна забрана обављања медицинске струке може сматрати казном у смислу члана 7 Конвенције и да су судови Андоре, нарушавајући принцип владавине права, настављајући даљу примену казне изнад предвиђања Кривичног законика повредили право подносиоца представке о примени законски предвиђене казне (новим Кривичним закоником из 2005. године било је предвиђено да забрана обављања професије не може да траје дуже од двадесет година). Поред повреде члана 7 (кажњавање само на основу закона), Европски суд за људска права утврдио је повреду и члана 13 (право на делотворни правни лек), а у вези са чланом 7 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Gouarré Patte v. Andorre* од 12. јануара 2016., представка бр. 33427/10.

<sup>1169</sup> Чл. 168, чл. 191, ст. 2 и 194 - 198 Закона о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 72/2009 - др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 - др. закон, 93/2014, 96/2015 и 106/2015.



потребама пацијента и његовог здравственог стања. Сметње за обављање послова у предметној делатности, имају за циљ да обезбеде поштовање стручних стандарда, спречавајући нежељене штетне догађаје, чија би последица могла да буде нарушавање здравља пацијента.

### 3.2. Обављање послова јавних набавки и сметње за заснивање радног односа

Комплексност спровођења поступака јавних набавки<sup>1170</sup> и реализација истих након закључења уговора, произилази из основних начела који одређују да је наручилац у обавези да поступа ефикасно и економично и да у поступку јавне набавке прибави добра, услуге или радове одговарајућег квалитета, имајући у виду сврху, намену и процењену вредност. Исто тако, наручилац је дужан да обезбеди да се поступак јавне набавке спроводи и додела уговора врши у роковима и на законски прописан начин, са што мање трошкова. Наручилац је дужан да у поступку јавне набавке омогући што већу конкуренцију, без ограничења било ког понуђача да учествује у поступку јавне набавке неоправданом употребом преговарачког поступка или коришћењем дискриминаторских услова, техничких спецификација и критеријума. Поред дужности да обезбеди јавност и транспарентност, као и поштовање начела заштите животне средине и енергетске ефикасности, наручилац је дужан да у свим фазама поступка јавне набавке обезбеди једнак положај свим понуђачима, а не може да одређује услове који би значили националну, територијалну, предметну или личну дискриминацију међу понуђачима, нити дискриминацију која би произлазила из класификације делатности коју обавља понуђач.<sup>1171</sup> Да би поступак јавне набавке био адекватно спроведен и остварена заштита јавног интереса (спречавање корупције, уштеда средстава), јавне безбедности (на пример: адекватно спровођење и реализација набавки из области

---

<sup>1170</sup> Јавне набавке обухватају широк круг јавноправних субјеката који набављају добра, услуге и радове из јавних средстава. Љубиша Дабић, Боса Ненадић, Владимир Ђурић, Весна Живковић, *Јавне набавке у упоредном законодавству*, Институт за упоредно право, Београд 2003, 7.

<sup>1171</sup> Чл. 9 – 13 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

безбедности и одбране) и јавног здравља (на пример: куповина адекватних вакцина или лекова за становништво) неопходно је изједначење прописа, који регулишу рад на пословима спровођења и контроле поступака јавних набавки.

У циљу заштите интегритета поступка, лице које је учествовало у планирању јавне набавке, припреми конкурсне документације или појединих њених делова и са њим повезано лице<sup>1172</sup> не може наступати као понуђач или као подизвођач понуђача, нити може сарађивати са понуђачима или подизвођачима приликом припремања понуде. Поступање супротно наведеном има за последицу одбијање понуде од стране наручиоца, уз дужност обавештавања надлежних државних органа.<sup>1173</sup> Постојање сукоба интереса,<sup>1174</sup> као ограничење за обављање послова јавних набавки произилази из ратификованих међународних инструмената, који идентификују неопходност регулисања питања везано за запослене који су надлежни за набавке, између осталог и прописивање обавезе потписивања изјава о непостојању интереса код одређених јавних набавки.<sup>1175</sup>

Поступак јавне набавке спроводи комисија,<sup>1176</sup> која се образује решењем наручиоца. Након доношења решења о формирању комисије за спровођење

---

<sup>1172</sup> Повезана лица су: супружници; ванбрачни партнери; крвни сродници у правој линији; крвни сродници у побочној линији закључно са трећим степеном сродства; сродници по тазбини до другог степена сродства; усвојилац и усвојеник; лица између којих је извршен пренос управљачких права и лица која су повезана у смислу пореза на добит правних лица. Чл. 3, ст. 1, тач. 11 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/12 и 14/15.

<sup>1173</sup> Чл. 23 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

<sup>1174</sup> Концепт сукоба интереса у јавним набавкама Европске уније обухвата ситуације када запослени код наручиоца или пружаоца услуга набавке који делује у име наручиоца, који су укључени у спровођењу поступка набавке или могу да утичу на исход тог поступка, имају директно или индиректно, финансијски, економски или било који други лични интерес, који би се могао сматрати штетним за њихову непристраност и независност. Чл. 24, ст. 2 Директиве 2014/24 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о јавној набавци и о стављању ван снаге Директиве 2004/18, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0024&from=EN>, 11. мај 2016., 109 и чл. 42, ст. 2 Директиве 2014/25 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о набавкама субјеката који делују у сектору водопривреде, енергетике, саобраћаја и поштанских услуга и стављању ван снаге Директиве 2004/17, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0025&from=EN>, 11. мај 2016., 297.

<sup>1175</sup> Чл. 9, ст. 1, тач. д) Конвенције Уједињених нација против корупције, *Сл. лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 12/05.

<sup>1176</sup> Право Македоније предвиђа да су лица која спроводе поступак јавне набавке у обавези да поступају у складу са Кодексом понашања, да би се обезбедио њихов интегритет и спречио сукоб интереса. Маре Богоева Мицовска, Александар Аргировски, Рита Глигоријевска, Катерина Ђоргиева,

конкретног поступка јавне набавке, чланови потписују изјаву којом потврђују да у предметној јавној набавци нису у сукобу интереса. Комисија има најмање три члана (имају одговарајуће стручно образовање из области из које је предмет јавне набавке) од којих је један службеник за јавне набавке<sup>1177</sup> (обавезно ако је процењена вредност набавке већа од 15.000.000,00 динара<sup>1178</sup>) или лице са стеченим образовањем на правном факултету, на студијама другог степена (дипломске академске студије – мастер, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године. Комисија за јавну набавку је дужна да спроведе поступак јавне набавке и одговорна је за законитост спровођења, при чему: припрема конкурсну документацију, огласе о јавним набавкама, измене или допуне конкурсне документације, додатне информације или објашњења у вези са припремањем понуда или пријава; отвара, прегледа, оцењује и рангира понуде или пријаве; води преговарачки поступак; сачињава писмени извештај о стручној оцени понуда; припрема предлог одлуке о додели уговора, о закључењу оквирног споразума, обустави поступка јавне набавке, као и предлог одлуке о признавању квалификације; одлучује поводом поднетог захтева за заштиту права, а предузима и друге радње у поступку.<sup>1179</sup>

---

Габриела Папеш, Александар Блажески, Александар Данаилов, Мила Трајковић, *Прирачник за јавни набавки*, Биро за јавни набавки, Скопје 2013, 60.

<sup>1177</sup> Послодавац који има статус наручиоца, а чија је укупна вредност планираних јавних набавки на годишњем нивоу већа од 25.000.000,00 динара мора да има најмање једног службеника за јавне набавке. Службеници за јавне набавке оспособљавају се и полажу стручни испит у складу са програмом који је утврђен од стране Управе за јавне набавке, самим тим послови службеника за јавне набавке спадају у лиценцна занимања. Управа за јавне набавке је надлежна институција за вођење регистра службеника за јавне набавке. У акту којим уређује систематизацију радних места послодавац - наручилац је у обавези да одреди радно место за обављање послова јавних набавки. Послодавац - наручилац је дужан да лицу које обавља послове јавних набавки омогући да у року од три месеца од дана заснивања радног односа, односно од дана када се стекну услови, положи стручни испит за службеника за јавне набавке. Новчаном казном од 100.000,00 до 1.000.000,00 динара казниће се за прекршај послодавац-наручилац, а одговорно лице новчаном казном од 30.000,00 до 80.000,00 динара, ако је у обавези да запошљава, а нема запосленог службеника за јавне набавке или ако не омогући лицу запосленом на пословима јавних набавки да стекне звање - службеник за јавне набавке. Чл. 134, чл. 136. ст. 1, тач. 15 и чл. 169, ст. 1, тач. 11 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

<sup>1178</sup> У праву Македоније службеник за јавне набавке мора да буде члан комисије за јавну набавку чија је процењена вредност у денарској противвредности већа од 130.000,00 евра за добра и услуге, а 4.000.000,00 евра за радове. Чл. 29 а, ст. 3, тач. 5 Закона о јавним набавкама, *Службен весник на РМ*, бр. 136/07, 130/08, 97/10, 53/11, 185/11, 15/13, 148/13,28/14, 43/14, 130/14, 180/14 и 78/15.

<sup>1179</sup> Чл. 54 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

Имајући у виду, да су наручиоци државни органи, као и органи аутономне покрајине и локалне самоуправе, односно правна лица основана у циљу задовољавања потреба у општем интересу, која немају индустријски или трговински карактер, уколико се више од 50% финансирају из средстава наручиоца, надзор над њиховим радом врши наручилац и више од половине чланова органа надзора или органа управљања именује наручилац,<sup>1180</sup> произилази да се на лица која обављају послове јавних набавки примењује општи и посебан режим радних односа, што надаље значи диверзитет у регулисању осуђиваности, као сметње за обављање истих послова. Наиме, као сметња за заснивање радног односа државног службеника, који треба да обавља послове јавних набавки прописана је осуђиваност<sup>1181</sup> на казну затвора од најмање шест месеци,<sup>1182</sup> што није случај за на пример, лица која обављају послове јавних набавки у јавним предузећима на које се примењује општи режим радних односа. Потребно је да се изменама постојећих прописа изврши ревизија сметњи које се односе на обављање послова јавних набавки, чија природа не зависи од институције у којој се врше, а у циљу јачања кадровског капацитета наручиоца, професионализацијом лица инволвираних у спровођењу поступака јавних набавки, што би допринело бољем квалитету предмета набавке, повећању конкуренције, смањењу нерегуларних и коруптивних радњи, као и очувању интегритета.

За представника наручиоца,<sup>1183</sup> који је на било који начин учествовао у поступцима јавних набавки или са њим повезана лица, предвиђена је

---

<sup>1180</sup> Чл. 2 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

<sup>1181</sup> Чл. 45, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.

<sup>1182</sup> Осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело, које га чине неподобним за обављање послова у државном органу је предвиђена као сметња за заснивање радног односа у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе услед сходне примене чл. 6, ст. 1, тач. 5 Закона о радним односима у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/2001, 39/2002, 49/2005 - одлука УСРС, 79/2005, 81/2005, 83/2005 и 23/2013 - одлука УС. Дејство предметне сметње обухвата правноснажну осуђиваност на безусловну казну затвора од најмање шест месеци, применом Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (01. децембар 2016. године). Чл. 80, ст. 1, тач. 4 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

<sup>1183</sup> Представник наручиоца је: члан управног или надзорног одбора; руководилац коме су поверени послови јавних набавки; одговорно лице наручиоца и лице запослено на пословима јавних набавки. Чл. 3, ст. 1, тач. 10 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

антикоруптивна<sup>1184</sup> сметња, која се односи на радно ангажовање, уколико је укупна вредност уговора додељених одређеном добављачу у последњих годину дана пре престанка функције или радног односа представника наручиоца, већа од 5% укупне вредности свих уговора, које је наручилац закључио у том периоду.<sup>1185</sup> У напред наведеном случају представник наручиоца, који је на било који начин учествовао у поступцима јавних набавки или са њим повезана лица, не могу у року од две године након престанка функције или радног односа представника код наручиоца закључити уговор о раду, уговор о делу или на неки други начин бити ангажовани код тог добављача или код лица повезаних са добављачем. У случају непоштовања предметне сметње, наручилац је у обавези да обавести Агенцију за борбу против корупције и надлежно тужилаштво.<sup>1186</sup> Забрана радног ангажовања код добављача је неоправдано прешироко одређена. Поред представника наручиоца, који је на било који начин учествовао у поступцима јавних набавки, у напред наведеним околностима, ни њихови супружници, ванбрачни партнери, крвни сродници у правој линији, крвни сродници у побочној линији закључно са трећим степеном сродства, сродници по тазбини до другог степена сродства, усвојилац и усвојеник, лица између којих је извршен пренос управљачких права и лица која су повезана у смислу закона којим се уређује порез на добит правних лица, не могу у року од две године након престанка функције или радног односа представника наручиоца, закључити уговор о раду, уговор о делу или на неки други начин бити ангажовани не само код тог

---

<sup>1184</sup> Надежда Митровић – Житко, Марко Шпилер, *Јавне набавке у Републици Србији*, Институт за економију и право, Београд 2014, 141.

<sup>1185</sup> Радно ангажовање услед присутне предметне сметње, класификује се као прекршај (застарелост гоњења наступа протеком три године од дана када је прекршај учињен) за који је прописана новчана казна од 50.000,00 до 150.000,00 динара за лице које се радно ангажује, за понуђача, односно подносиоца пријаве од 100.000,00 до 1.000.000,00 динара, а за одговорно лице понуђача, односно подносиоца пријаве прописана је новчана казна од 30.000,00 до 80.000,00 динара. За наведени прекршај када се као понуђач, односно подносилац пријаве појављује предузетник, новчана казна износи од 30.000,00 до 200.000,00 динара, а када је у питању за физичко лице од 30.000,00 до 80.000,00 динара. Чл. 170 и чл. 171 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

<sup>1186</sup> Чл. 25, ст. 1, тач. 1 Закона о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.

добављача, већ и код лица повезаних са добављачем.<sup>1187</sup> Изменама Закона о јавним набавкама обим напред наведене сметње треба да се смањи, тако да иста обухвата само представника наручиоца, који је на било који начин учествовао у поступцима јавних набавки, а не и његова и повезана лица добављача.

У праву САД службеник који значајно учествује у јавној набавци веће вредности Федералне агенције, који контактира или је контактиран од стране понуђача везано за запошљавање, у обавези је да одмах обавести свог надређеног писаним путем, одбије могућност запослења или затражи изузеће од учешћа у конкретној набавци. Федерална агенција може да овласти лице да настави учешће у јавној набавци, уколико потенцијални послодавац више нема статус понуђача или ако су сви разговори с њим, везано за потенцијално нефедеративно запошљавање завршени без договора. За бившег службеника Федералне агенције, присутна је између осталог, сметња за заснивање радног односа код понуђача и то у својству запосленог, директора или консултанта, годину дана након избора за најповољнијег понуђача или закључења уговора, ако је био члан комисије за јавну набавку, председник тима за финасијску или техничку евалуацију, програмски директор или његов заменик и уколико је вредност уговора већа од 10.000.000,00 долара. Напред наведена сметња се не примењује на бившег службеника Федералне агенције, ако се као послодавац појављује филијала понуђача, која не производи исте или сличне производе, односно пружа различите услуге у односу на ентитет понуђача с којим је уговор закључен.<sup>1188</sup>

---

<sup>1187</sup> Бојан Терзић, Ђорђе Белензада, Далиборка Срећков, Милица Малетић, Саша Варинац и Бранислав Цветковић, *Коментар Закона о јавним набавкама*, Public activ и ЈП Службени гласник, Београд 2013, 105 и 106.

<sup>1188</sup> Title 41 - public contracts, Subtitle I - Federal procurement policy, Division B - Office of Federal procurement policy, Chapter 21 - Restrictions on obtaining and disclosing certain information, §2103. Actions required of procurement officers when contacted regarding non-Federal employment and § 2104 - Prohibition on former official's acceptance of compensation from contractor, *United States Code*, 2011 Edition, <http://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title41/subtitle1&edition=prelim>, 28. новембар 2015.

#### 4. СМЕТЊЕ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У ДЕЛАТНОСТИ ВАСПИТАЊА И ОБРАЗОВАЊА

Квалитет образовања поред обезбеђења адекватних просторних услова, савременог наставног програма, уџбеника и слично, повећава се и одабиром квалификованог наставничког кадра. Наставничка професија сумира потребу да је обављају лица, која поседују способност не само за преношење знања и вештина у академском процесу, већ и правилно да утичу на васпитање и развој деце и омладине. Из наведених разлога поред услова за заснивање радног односа, који обезбеђују компетентност, за заснивање радног односа наставника, васпитача и стручног сарадника у установи, која обавља делатност образовања и васпитања у домаћем позитивном праву прописана је осуђиваност као сметња.

Осуђиваност као сметња подразумева постојање правноснажне пресуде за било које кривично дело, а за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца. Постојаће сметња за запошљавање и уколико је лице осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрнављење, примање или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом. Осуђиваност за напред наведена кривична дела, представља сметњу за заснивање радног односа у установи, која обавља делатност образовања и васпитања без обзира на изречену кривичну санкцију. У установи образовања и васпитања, радни однос не може да заснује ни лице, коме је у складу са законом утврђено дискриминаторно понашање. Доказ о постојању осуђиваности као сметње, прибавља установа. Осуђиваност у конкретном случају је пример сметње, чије је дејство такво да се не протеже само на заснивање радног односа, већ и на његово трајање. Наиме, постојаће осуђиваности доказује се не само приликом заснивања радног односа, већ се проверава и у току трајања истог. Уколико се утврди да је код запосленог настала осуђиваност, ова сметња има за последицу престанак радног односа.

Послове наставника, васпитача и стручног сарадника може да обавља лице које поседује јавну исправу – лиценцу за рад (уз изузетак који се односи на одређене категорије запослених, као што су приправници, лица која су засновала радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог, најдуже две године од дана заснивања радног односа и др.).<sup>1189</sup> Престаје радни однос по сили закона у образовно-васпитној установи, приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а који у преклузивном року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, с тим да су без утицаја околности које су довеле до тога да се испит за лиценцу не положи у законски одређеном року.<sup>1190</sup>

Лице коме је лиценца суспендована или одузета нема право да ради у установи. Лиценца наставнику, васпитачу и стручном сараднику, суспендује се на период од шест месеци, услед престанка радног односа због изречене мере за извршену тежу повреду радне обавезе и то: извршење кривичног дела на раду или у вези са радом; неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених; подстрекавање на употребу алкохолних пића, наркотичког средства или психоактивне супстанце код деце и ученика, или њихово омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе; ношење оружја у установи или кругу установе; неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи, брисање, додавање, прецртавање или изостављање података и уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе. Суспензија лиценце почиње да тече почев од наредног дана од дана престанка радног односа и за време њеног трајања наставник, васпитач и стручни сарадник, нема право да ради у установи образовања и васпитања. Установа одмах доставља надлежном министарству податке о суспензији лиценце наставника, васпитача и стручног сарадника, а најкасније у року од три дана од суспензије. Решењем министра (коначно је у управном поступку) суспендује се и лиценца наставнику, васпитачу и стручном сараднику, уколико је од

---

<sup>1189</sup> Чл. 120, чл. 122, чл. 123, ст. 9, чл. 126, ст. 2, чл. 127, ст. 3 и чл. 128, ст. 3 Закона о основама система образовања и васпитања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - аутентично тумачење и 68/2015.

<sup>1190</sup> Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2/2015 од 09. априла 2015., <http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-22015-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B0>, 22. децембар 2015.



стране просветног саветника два пута негативно оцењен и уколико се утврди да се неоправдано није стручно усавршавао. За време трајања суспензије лиценце наставник и васпитач присуствује настави, односно активностима других наставника и васпитача, а стручни сарадник раду стручног сарадника у другој установи по налогу директора. Суспензија лиценце наставнику, васпитачу и стручном сараднику, која је изречена из разлога што је два пута негативно оцењен од стране просветног саветника може да се укине, уколико најкасније у року од шест месеци од достављања решења надлежног министра, поново положи испит за лиценцу, у супротно долази до престанка радног односа. Наставнику, васпитачу и стручном сараднику, коме је суспендована лиценца из разлога што је просветни саветник утврдио да се није стручно усавршавао, а да за то не постоје оправдани разлози, суспензија се укида када достави доказе о одговарајућем стручном усавршавању.

Сметњу за рад у установи која обавља делатност образовања и васпитања је и одузета лиценца наставнику, васпитачу и стручном сараднику из разлога што лице нема право на рад у установи, нити на њено поновно издавање. Наставнику, васпитачу и стручном сараднику лиценца се одузима због осуђиваности правноснажном пресудом за кривично дело: насиље у породици; одузимање малолетног лица; запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрнављење; примање или давање мита; против полне слободе, правног саобраћаја и човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију. Лиценца се одузима и услед престанка радног односа због повреде забране дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и забране страначког организовања и деловања у установи и коришћења њеног простора у те сврхе (лиценца се сматра одузетом наредног дана од дана престанка радног односа), као и стицањем услова за нову суспензију лиценце, која је раније већ била суспендована. Установа враћа одузету лиценцу Министарству просвете, науке и технолошког развоја и доставља коначно решење о отказу уговора о раду наставника, васпитача и

стручног сарадника, с тим да је решење министра о одузимању лиценце коначно у управном поступку.<sup>1191</sup>

Осуђиваност са идентичном садржином као за заснивање радног односа наставника, васпитача и стручних сарадника предвиђена је као сметња за предлагање, односно именовање члана органа управљања и директора установе.<sup>1192</sup> Чланство у органу управљања друге установе и обављање послова директора друге установе, онемогућавају да лице буде предложено или именовано за члана органа управљања установе образовања и васпитања.<sup>1193</sup>

Осуђиваност се прописује као сметња за заснивање радног односа, односно обављање едукативних послова у установама образовања и васпитања и у страном праву. Примера ради, у праву Црне Горе не може да обавља образовно-васпитни рад у областима: предшколског; основног образовања и васпитања; средњег општег образовања; стручног образовања, васпитања и образовања лица са посебним потребама и образовања одраслих, наставник који је правноснажном пресудом осуђен за кривично дело против полне слободе. Образовно-васпитни рад не може да обавља ни наставник, коме је престао радни однос из разлога што је: организовао ученике, односно запослене у политичке или религијске сврхе; навео на обљубу или противприродни блуд ученика, односно запосленог у установи; понижавао, вређао или телесно кажњавао ученика и изазивао националну и верску нетрпељивост.<sup>1194</sup>

---

<sup>1191</sup> Чл. 127 и чл. 128 Закона о основама система образовања и васпитања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - аутентично тумачење и 68/2015.

<sup>1192</sup> Заштитник грађана мишљења је да ће се унапредити право деце на заштиту од сваког облика насиља, изменама Закона о основама система образовања и васпитања и прописивањем сметње за заснивање радног односа у установи образовања и васпитања и избор руководиоца установе - друга кривична дела чије је битно обележје употреба силе, претње или принуде, ако су извршена према малолетним лицима, без обзира на изречену санкцију и изречене мере заштите од насиља у односу на дете, у поступку заштите од насиља у породици у складу са одредбама Породичног закона. Мишљење Заштитника грађана Републике Србије, дел.бр. 22641 од 05.08.2014. год., <http://www.ombudsman.rs/index.php/lang-sr/2011-12-11-11-34-45/3422-2014-08-07-11-09-02>, 28. новембар 2015.

<sup>1193</sup> Чл. 54 и чл. 59, ст. 2 Закона о основама система образовања и васпитања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - аутентично тумачење и 68/2015.

<sup>1194</sup> Чл. 1, чл. 100 и чл. 111 Општег закона о образовању и васпитању, *Сл. лист РЦГ*, бр. 64/2002, 31/2005 и 49/2007 и *Сл. лист ЦГ*, бр. 4/2008 - др. закон, 21/2009 - др. закон, 45/2010, 40/2011 - др. закон, 45/2011, 36/2013 - одлука УС, 39/2013 и 44/2013 - испр.

У праву Хрватске прописана је правноснажна осуђиваност, као сметња за заснивање радног односа у дечјем вртићу и школској установи различите садржине и дејства. Радни однос у дечјем вртићу не може да заснује лице, које је правноснажно осуђено на казну затвора (није од значаја да ли је изречена условна или безусловна казна) за неко од кривичних дела почињених с намером против: живота и тела; Републике Хрватске; правосуђа; јавног реда; имовине; службене дужности; човечности и људског достојанства; личне и полне слободе; полног злостављања и искориштавања детета; брака, породице и деце; здравља људи; опште сигурности; кривотворења и било које друго кривично дело почињено на штету детета или кориштењем детета или малолетне особе, осим уколико је наступила законска рехабилитација. Осуђиваност као сметња за заснивање радног односа у дечјем вртићу у праву Хрватске се не везује само за правноснажну осуду на казну затвора за неко од наведених кривичних дела, већ обухвата и правноснажну осуду за неко од прекршајних дела за насилничко понашање (осим уколико је лице рехабилитовано). Сагласно позитивним прописима Хрватске у дечјем вртићу радни однос не може да заснује ни лице, против које се води кривични поступак за неко од наведених кривичних дела или прекршајни поступак за неко од прекршајних дела за насилничко понашање. Осуђиваност поред тога што је сметња за заснивање радног односа производи и последице, уколико настане за време његовог трајања. Уколико запослени у дечјем вртићу буде правноснажно осуђен за неко од наведених кривичних или прекршајних дела, дечји вртић као послодавац без обавезе поштовања отказног рока (прописаног или уговореног) отказаће уговор о раду изванредним отказом, у року од 15 дана од дана сазнања за правноснажну осуду, а након истека овог рока, редовним отказом уз захтев да запослени одмах престане да ради током отказног рока. Уколико дечји вртић као послодавац сазна да је против лица у радном односу у дечјем вртићу покренут и води се кривични или прекршајни поступак за неко од наведених кривичних или прекршајних дела за насилничко понашање, удаљиће запосленог од обављања послова до обуставе кривичног, односно прекршајног поступка, а најдуже до правноснажности судске пресуде, уз право на накнаду зараде у висини две трећине просечне месечне зараде, коју је запослени

остварио у последња три месеца пре удаљења од обављања послова. Запосленом ће се вратити обустављени део зараде од првог дана удаљења, уколико је правноснажним решењем обустављен покренути кривични, односно прекршајни поступак или је правноснажном пресудом запослени ослобођен одговорности. Лица која су правноснажно осуђена или против којих је покренут поступак за наведена кривична или прекршајна дела, не могу да обављају ни послове спољних сарадника у дечјем вртићу. Поред описаних за заснивање радног односа у дечјем вртићу прописане су и следеће сметње: изречена забрана рада или престанак радног односа због незаконитог и/или непрофесионалног поступања на штету права и интереса деце и изречена мера за заштиту добробити детета.<sup>1195</sup>

У праву Хрватске прописана је правноснажна осуђиваност, као сметња за заснивање радног односа у школској установи за неко од кривичних дела прописаних Кривичним законом из 1997. године<sup>1196</sup> против: живота и тела; слободe и права човека и грађанина: Републике Хрватске; вредности заштићених међународним правом; полне слободe и полног морала; брака, породице и омладине; имовине; сигурности правног промета и пословања; правосуђа; веродостојности исправа; јавног реда и против службене дужности. Радни однос у школској установи не може да заснује лице, које је правноснажно осуђено за неко од кривичних дела прописаних Кривичним законом из 2011. године<sup>1197</sup> против: живота и тела; Републике Хрватске; правосуђа; јавног реда; имовине; службене дужности; човечности и људског достојанства; личне и полне слободe; полног злостављања и искориштавања детета; брака, породице и деце; здравља људи; опште сигурности и против кривотворења. Осуђиваност у конкретном случају није само сметња за заснивање, већ има за последицу и престанак радног односа. Школска установа отказаће уговор о раду (изванредним отказом) запосленом, уколико буде правноснажно осуђен за неко од наведених кривичних дела и то без обавезе поштовања прописаног или уговореног

---

<sup>1195</sup> Чл. 25 Закона о предшколском одгоју и образовању, *Narodne novine*, br. 10/97, 107/07 i 94/13.

<sup>1196</sup> Kazneni zakon, *Narodne novine*, br. 110/97, 27/98 – ispravak, 50/00 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 129/00, 51/01, 111/03, 190/03 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 105/04, 84/05 – ispravak, 71/06, 110/07, 152/08 i 57/11.

<sup>1197</sup> Kazneni zakon, *Narodne novine*, br. 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15.

отказног рока и то 15 дана од дана сазнања за правноснажну осуду, а након истека овог рока, редовним отказом уговора о раду уз захтев да престане да ради за време трајања отказног рока. Поред осуђиваности у праву Хрватске, као сметња за заснивање радног односа у школској установи, прописано је и вођење кривичног поступка за неко од наведених кривичних дела. Уколико школска установа, као послодавац сазна да је против лице, које је у радном односу у школској установи покренут и води се кривични поступак за неко од напред наведених кривичних дела у погледу удаљења с рада и остваривања права на накнаду зараде, поступа се на исти начин, како је описано за запослене у дечјем вртићу који се налазе у истој процесној ситуацији.<sup>1198</sup>

Заштита деце и омладине је примарни циљ прописивања сметњи за заснивање радног односа наставног особља у установама образовања и васпитања. С обзиром, да се образовни, односно васпитни процес не одвија само у оквиру формалног образовања, него се његов контекст шири и на лица, која пружају услуге чувања и бриге о деци, оправдано је прописивање сметњи за на пример, заснивање радног односа дадиље (у Хрватском праву послови дадиље могу да се обављају предузетнички или заснивањем радног односа код предузетника). Дадиља која чува и брине о деци до 14 година не може да буде лице код којег су присутне сметње правноснажна осуда или вођење кривичног поступка за кривична дела из Кривичног закона из 1997. године<sup>1199</sup> против: живота и тела; слободе и права човека и грађанина; вредности заштићених међународним правом; полне слободе и полног морала; части и угледа; брака; породице и омладине; имовине и здравља људи и кривична дела из Кривичног закона из 2011. године<sup>1200</sup> против: живота и тела; личне слободе; части и угледа; полне слободе и полног злостављања и искориштавања детета; брака, породице и деце; здравља људи и имовине. Изречена безбедносна или заштитна мера забране обављања делатности правноснажном судском пресудом, решењем о

---

<sup>1198</sup> Чл. 106 Закона о одгоју и образовању у основној и средњој школи, *Narodne novine*, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13 и 152/14.

<sup>1199</sup> Kazneni zakon, *Narodne novine*, br. 110/97, 27/98 – ispravak, 50/00 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 129/00, 51/01, 111/03, 190/03 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 105/04, 84/05 – ispravak, 71/06, 110/07, 152/08 и 57/11.

<sup>1200</sup> Kazneni zakon, *Narodne novine*, br. 125/11, 144/12, 56/15 и 61/15.

прекршају или одлуком надлежног тела је сметња за заснивање радног односа дадиље за време трајања мере, с тим да карактер сметње има и изречена мера за заштиту права и добробити детета. Изречена прекршајна санкција за насиље у породици и донето правноснажно решење надлежног Породичног центра о брисању из именика дадиља су исто тако, сметње за заснивање радног односа за обављање овог посла.<sup>1201</sup>

Осуђиваност правноснажном пресудом за кривично дело против полне слободе, фалсификовања јавне исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи, прописана је као сметња за стицање звања наставник, односно сарадник високошколске установе. Уколико лице има стечено звање и код њега наступи осуђиваност са описаном садржином, високошколска установа доноси одлуку о забрани обављања послова наставника, односно сарадника и ова сметња доводи до престанка радног односа.

Осуђиваност је прописана и као сметња за избор ректора универзитета, декана факултета, председника академије струковних студија и директора високе школе и високе школе струковних студија и то правноснажном пресудом за кривично дело против полне слободе, фалсификовања јавне исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи, односно правноснажном пресудом на казну затвора за друго кривично дело. Имајући у виду, да се ректор универзитета, декан факултета, председник академије струковних студија и директор високе школе и високе школе струковних студија бира из реда наставника високошколске установе, који су у радном односу на неодређено време са пуним радним временом, може да се примети да је за њихов избор осуђиваност, као сметња прописана у ширем обиму у односу на сметње за стицање звања наставника. У природи вршења пословођења високошколском установом проналази се оправдање за прописивање, да лице које је прекршило кодекс професионалне етике или код којег је присутна осуђиваност са напред

---

<sup>1201</sup> Чл. 6, ст. 1 и 3, чл. 8 и чл. 34 Закона о дадиљама, *Narodne novine*, br. 37/13.

наведеном садржином, не може да буде изабрано за орган пословођења високошколске установе.<sup>1202</sup>

У праву Македоније регулисано је сродство, као сметња за избор у наставно-научно звање високообразовне установе. Не може да буде изабрано у наставно-научно звање у истој јединици високообразовне установе лице, које је одбранило докторску дисертацију на факултету где има засновани радни однос у наставно-научно, наставно, односно сарадничко звање, лице које је сродник по крви у правој линији до било ког степена, а у побочној линији до четвртог степена. Није присутно сродство као сметња за лице, које је завршило магистарске или докторске студије на једном од првих 500 универзитета рангираних на последњој објављеној листи Института за високо образовање Шангајског *Jiao Tong* универзитета, *US News and Report* и *Times Higher Education Supplement - World University Ranking*.<sup>1203</sup>

Сметње за заснивање радног односа дефинишу се из разлога што је делатност образовања и васпитања комплексна, одговорна и друштвено посебно значајна, јер су наставници, васпитачи и стручни сарадници важан фактор у развоју деце и омладине. Пружање услуга образовања треба да буде поверено компетентним и ефикасним кадровима, који поседују адекватна знања и вештине за обављање наставног процеса. Анализа презентованих решења указује да се осуђиваност, као сметња за заснивање радног односа лица, која обављају образовну и васпитну делатност у различитим правним системима, регулише сагласно визији законодавца о довољном нивоу заштите корисника едукативног процеса. Садржај осуђиваности као сметње, везује се и за адекватан ниво и врсту образовне и васпитне делатности.

---

<sup>1202</sup> Чл. 54 и чл. 62 Закона о високом образовању, *Службени гласник РС*, бр. 76/05, 100/07 - аутентично тумачење, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14, 45/15 - аутентично тумачење и 68/15.

<sup>1203</sup> Чл. 125, ст. 6 и 7 Закона о високом образовању, *Службен весник на РМ*, бр. 35/08, 103/08, бр. 162/08, 26/09, 83/09, 99/09, 115/10, 17/11, 51/11, 123/12, 15/13, 24/13, бр. 57/13-одлука УС, 41/14, 116/14, 130/14, 10/15, 20/15, 98/15 и 145/15.

Део шести

ПОЈАМ СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА И ПРИРОДА СМЕТЊИ ЗА ЊИХОВО  
ОБАВЉАЊЕ

Слободне професије<sup>1204</sup> су независне и самосталне професионалне делатности, које се обављају трајно у виду занимања, на аутономној основи, што подразумева одређени степен слободе у пословању и одлучивању, уз контролни механизам друштвене заједнице, професионалних удружења и корисника услуга.<sup>1205</sup> Традиционално поимање вршиоца слободне професије подразумева samozапослено лице, које да би радило у свом занимању, мора да испуњава специфичне услове, да се придржава прописа и професионалних кодекса и да положи испите, који су услов за упис у прописане јавне регистре. Вршилац слободне професије може самостално да обавља своје професионалне активности, у сарадњи са другим стручњацима или уз радно ангажовање других радника.<sup>1206</sup> У праву Европске уније сматра се да лица која пружају интелектуалне услуге лично, одговорно и независно у интересу клијената и јавности, на темељу одговарајућих стручних квалификација, врше регулисане слободне професије. Обављање слободних професија може бити подложно правним ограничењима, утврђених од стране надлежних стручних тела у интересу заштите и унапређења професионализма, квалитета услуге и поверљивог односа са клијентима, а у складу са националним правом држава чланица.<sup>1207</sup>

Слободне професије одређују се законом и обављају трајно у виду занимања. Аутономија и дефинисани ниво слободе у пословању и поступању (од стране професионалних удружења, друштва), разграничава слободне професије од осталих

---

<sup>1204</sup> Саватје (Jean Savatier) је слободне професије одређивао сагласно следећим критеријумима: интелектуална делатност, независна и непрофитна; непостојање субординације од стране власти; предност интереса клијената над властитим интересом. Jean Savatier, *La profession libérale: étude juridique et pratique*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1947, 48.

<sup>1205</sup> Љубиша Дабић, „Појмовно одређивање и својства слободних професија“, *Правни живот* 12/2008, 479.

<sup>1206</sup> Roberto Pedersini, Diego Coletto, *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010, 15.

<sup>1207</sup> Тач. 43 преамбуле Директиве 2005/36 Европског парламента и Савета од 7. септембра 2005. о признавању стручних квалификација, *Official Journal of the European Union*, L 255, 30. септембар 2005., 27.



занимања. Аутономност носиоца слободне професије подразумева самосталну процену и одлучивање о модалитетима примене професионалних знања и техника у решавању конкретног предмета разматрања. Носиоци слободних професија исту обављају самостално, сагласно законима, стандардима струке, етичким кодексима, а независно од утицаја и мешања извршне или политичке власти, односно било каквог другог фактора. Ефективно и ефикасно обављање слободне професије је израз стручне независности и самосталности, која се обезбеђује, између осталог и перманентном едукациојом и адекватним одабиром сарадника.<sup>1208</sup>

Слободне професије се могу обављати у правноорганизационим облицима за индивидуално и колективно предузетништво, не само преко друштава лица, већ и преко друштава капитала.<sup>1209</sup> Професионална деонтологија остаје карактеристика слободних професија и поред приближавања привредним, односно трговачким делатностима. Вршиоци слободних професија су у обавези да оправдају поверење клијената, јер непоштовање професионалне етике, повлачи дисциплинске санкције.<sup>1210</sup> Институт мултипрофесионалног холдинга слободних професија приближава различите професије и остварује повезивање по основу капитала, заједничким инвестирањем, ради координисаног пружања услуга од стране вршиоца комплементарних професија.<sup>1211</sup>

Професионалним удружењима, државе поверавају јавна овлашћења да би контролним механизмом обезбедиле квалитетно обављање слободних професија. Органи професионалних удружења деонтологијом обезбеђују очување високог етичког стандарда, професионалности и квалитета у пружању услуга слободних професија, а дисциплинским санкцијама кажњавају носиоце код којих је утврђена дисциплинска одговорност. У области слободних професија на основу закона, а у

---

<sup>1208</sup> Драгана Кнежић-Поповић, Љубиша Дабић, *Слободне професије, правни аспекти*, Институт за упоредно право, Београд 2009а, 42-44.

<sup>1209</sup> Драгана Кнежић-Поповић, „Историја слободних професија – од *artes liberales* до савременог доба“, *Страни правни живот* 2/2008, 27.

<sup>1210</sup> Драгана Кнежић-Поповић, „Увођење друштава капитала у свет слободних професија“, *Правни живот* 10/1997, 995.

<sup>1211</sup> Драгана Кнежић-Поповић, „Мултипрофесионални холдинг – нови облик повезивања слободних професија у француском праву“, *Правни записи* 1/2015, 5.

складу са Уставом,<sup>1212</sup> поверавају се јавноправна овлашћења професионалним коморама, која подразумевају извршење управних задатака (издавање лиценци, вођење именика и других евиденција, доношење општих аката, остваривање надзора и др.). Професионалне коморе на основу поверених јавних овлашћења одлучују у конкретним случајевима о правима и обавезама својих чланова, а доносе и етичке кодексе, који се примењују на све чланове. Професионалне коморе приликом вршења јавноправних овлашћења, дужне су да поступају сагласно начелу законитости. Професионалне коморе немају слободу да поверено јавно овлашћење примењују на дискреционој или арбитражној основи (на пример: не могу да утврђују додатне услове или сметње за издавање лиценце за вршење слободне професије).<sup>1213</sup>

## 1. ПРИРОДА СМЕТЊИ ЗА ОБАВЉАЊЕ СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА

Природа сметњи за обављање слободних професија је узрокована њиховом правном природом, садржином различитих делатности, које се обављају у овом организационом облику и обимом пренетих јавних овлашћења. Осуђиваност са различитим обимом и дејством је честа сметња за обављање слободних професија. Професионална одговорност носилаца слободне професије (грађанска, дисциплинска и кривична одговорност) настаје приликом пружања професионалних услуга корисницима, повредом законских или уговорних обавеза. У слободним професијама, с обзиром, да се обављају самостално и независно, као дисциплинска санкција може да се изрекне привремена или трајна забрана обављања делатности. Трајање привременог одузимања лиценце, односно привремене забране обављања делатности је у корелацији са тежином учињене повреде, последицама и релевантним околностима. Одузимање лиценце је најтежа дисциплинска санкција за носиоце слободних професија, јер има карактер сметње, а изриче се за најтеже дисциплинске

---

<sup>1212</sup> Чл. 137 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>1213</sup> Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић (2009а), 78.

грешке, када би омогућавање обављања делатности носиоцу, могло да уништи интегритет слободне професије, њене моралне и материјалне интересе.<sup>1214</sup>

Посебност слободних професија састоји се и у изворима права, јер се на њихово пословање примењује и аутономна регулатива, коју доносе надлежни органи професионалних удружења. Циљеви прописивања сметњи за обављање слободних професија повезани су са начином обављања истих. Поред полагања заклетве пред надлежним државним органом или професионалном комором, обављање слободних професија подразумева и поступање у складу са законом, професионалним стандардима и етичким кодексима. Исто тако, носиоци слободних професија су лица која имају посебне квалификације, теоријско знање и практично искуство (јавни бележници, адвокати, ревизори и др.), која су лојална свом позиву и уверењу да исти служи високим друштвеним вредностима. Специфично својство слободне професије је оданост носиоца позиву, јер није примаран лукративни циљ, већ су то идеалистички психички и духовни чиниоци, као и вредности вишег етичког ранга. Природа делатности носилаца слободних професија је услужна, доминантно индивидуална и неодвојива од њихове личности. Правни основ за пружање услуга носилаца слободних професија је уговор, који је у начелу неименован, двостран, теретан и комутативан, приватноправне природе. Пружање услуга од стране носилаца слободних професија подразумева стандардизовани поступак и успостављање посебног правног односа са клијентом, где носилац разматра суштину проблема, руководећи се интересима клијента и друштвене заједнице, што надаље подразумева проналажење решења за проблем који је предмет услуге. Носиоци слободних професија услуге пружају са пажњом доброг стручњака, уз надокнаду, с тим да је стицање добити ограничено тарифама (које не смеју да отежавају или онемогућавају грађанима остваривање одређених уставних права). Слободне професије су елемент заштите друштвеног система, односно правног, економског и политичког система,<sup>1215</sup> те се прописивањем сметњи, омогућавања вршење делатности у овом организационом облику само од стране лица, која имају капацитет

---

<sup>1214</sup> Драгана Кнежић-Поповић, „Дисциплинска одговорност у слободним професијама“, *Страни правни живот* 2/2009, 215, 228 и 229.

<sup>1215</sup> Љ. Дабић (2008), 479-489.

за обављање конкретне професије у складу са прописаним стандардима. Надзор над обављањем делатности слободних професија и применом тарифа од стране државних органа, односно професионалих удружења, омогућава остваривање јавноправних обележја слободних професија.

## 2. СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОЈЕДИНИХ СЛОБОДНИХ ПРОФЕСИЈА

Слободне професије обављају се у складу са заједничким професионално-етичким и струковним, функционалним и организационим начелима. Функционална начела вршења слободних професија су начело: независности и самосталности, поверења клијената, објективног и непристрасног поступања, поучавања и саветовања клијената, одговорности, обавезног осигурања од професионалне одговорности и др. У организациона начела убрајају се: начело законитости, слободног занимања као искључиво и трајно, начело обавезног удруживања у професионална удружења и начело вршења државног и надзора од стране професионалних удружења над радом носилаца слободних професија.<sup>1216</sup>

Сметње за обављање појединих слободних професија, онемогућавају добијање лиценци, именовање, односно упис у одговарајуће регистре (у зависности од организације правног система), а самим тим и обављање одређене делатности и поред тога што кандидати испуњавају прописане услове. Дејство појединих сметњи не подразумева само ограничење за отпочињање обављања слободних професија, већ уколико настану за време њиховог вршења, доводе до престанка права на обављање делатности. У одређивању сметњи за обављање репрезентативних слободних професија проналазе се и заједнички именитељи, као што је на пример, осуђиваност. С друге стране, обављање одређене професије може да представља сметњу за вршење других инкомпатибилних послова и делатности.

---

<sup>1216</sup> Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић (2009а), 53.

## 2.1. Сметње за бављење адвокатуром

Разврставање адвокатуре у слободне професије и њен јавни значај проналази утемељење у одредници да је служба пружања правне помоћи (самостално, у заједничкој адвокатској канцеларији или као члан адвокатског ортачког друштва) физичким и правним лицима. Самосталност и независност адвокатуре<sup>1217</sup> остварује се обављањем делатности, правом странке на слободан избор адвоката, организовањем у Адвокатску комору Србије, адвокатске коморе у њеном саставу, доношењем општих аката, одлучивањем о пријему у адвокатуру и о престанку права на бављење адвокатуром.<sup>1218</sup> Аргумент у прилог ставу да је адвокатура слободна професија је и околност да право на награду и накнаду трошкова за свој рад, адвокати остварују у складу са тарифом, коју доноси Адвокатска комора Србије. Кодекс професионалне етике адвоката<sup>1219</sup> исто тако, прецизира да је у оквиру јавног поретка, адвокатура слободна професија и занимање.<sup>1220</sup> Поред тога што је слободна професија, адвокатура је и услужна делатност стручног заступања и саветовања грађана,<sup>1221</sup> ограничена задацима и циљевима професије.<sup>1222</sup>

---

<sup>1217</sup> Да је адвокатура слободна професија, која је независна без обзира на начин обављања, изричито је прецизирано у праву Француске. Адвокат своје дужности обавља са достојанством, савесношћу, интегритетом и хуманошћу, у складу са условима заклетве. Адвокат у обављању делатности, између осталих, поштује и принципе части, лојалности, умерености и љубазности, показујући у погледу својих клијената компетентност, посвећеност, марљивост и разборитост. Чл. 2 и 3 Декрета број 2005-790 од 12. јула 2005. о правилима етике професије адвоката (Décret n°2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat), <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006052004&dateTexte=20160227>, 10. фебруар 2016.

<sup>1218</sup> Чл. 2 и 44 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.

<sup>1219</sup> На адвокате који обављају делатност под стручним називом из матичне земље у праву Европске уније (независно од кодекса коме подлежу у матичној држави) примењују се иста правила адвокатског кодекса, као и за адвокате који обављају делатност под релевантним стручним називом државе пријема и то везано за све делатности које обављају на подручју те државе. Адвокати који обављају делатност под стручним називом из матичне земље имају право да буду заступљени у стручним удружењима државе пријема, као и право гласа при избору њихових органа управљања. Чл. 6, ст. 1 и 2 Директиве 98/5 Европског парламента и Савета од 16. фебруара 1998. о олакшању сталног обављања адвокатске делатности у држави чланици различитој од оне у којој је стечена квалификација, *Official Journal of the European Communities* L 77, 14. март 1998., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0005&from=EN>, 11. мај 2016., 39.

<sup>1220</sup> Тач. 6 преамбуле Кодекса професионалне етике адвоката, *Службени гласник РС*, бр. 27/2012.

<sup>1221</sup> Сигурност корисника услуга адвоката и савесност у обављању адвокатске делатности, обезбеђује се и обавезним осигурањем од професионалне одговорности, које се примера ради у Руској Федерацији односи на кршење утврђених услова пружања правне помоћи клијенту. Чл. 19 Закона о

Сметње за бављење адвокатуром подразумевају правне чињенице или околности, које онемогућавају лицу упис у именик адвоката и поред тога што испуњава прописане услове. Као самосталне и независне професионалне организације адвоката са својством правног лица, Адвокатска комора Србије и адвокатске коморе у њеном саставу, надлежне су за обављање послова од општег интереса и вршење јавних овлашћења, примера ради за: вођење именика и одлучивање о захтевима за упис у именик адвоката, именик заједничких адвокатских канцеларија, уписник А и уписник Б именика адвоката,<sup>1223</sup> именик адвокатских приправника и именик адвокатских приправника волонтера; одлучивање о захтевима за упис, брисање и поништај уписа у именик адвокатских ортачких друштава; одлучивање о захтевима за промену седишта друштва и вођење именика адвокатских ортачких друштава; одлучивање о захтевима за привремени престанак права и наставак обављања адвокатуре; одлучивање о привременој забрани бављења адвокатуром; одређивање привременог заменика и преузиматеља адвокатске канцеларије; одлучивање о покретању и вођењу

---

адвокатској делатности и адвокатуре у Руској Федерацији (Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации, N 63-ФЗ од 31. маја 2002.), [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_36945/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_36945/), 01. фебруар 2016. Осигурање адвоката у Француској покрива професионалну одговорност сваког адвоката због немара и грешке почињене у обављању делатности. Чл. 27, ст. 1 Закона број 71-1130 од 31. децембра 1971. о реформисању одређених судских и правних професија (Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques), <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068396>, 10. фебруар 2016. У домаћем позитивном праву прописана је дужност адвоката да закључи уговор о обавезном осигурању од професионалне одговорности код организације регистроване за ову врсту осигурања, а уговор о колективном осигурању од професионалне одговорности може да закључи комора за све адвокате уписане у њен именик. Чл. 37, ст. 1 и 2 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.

<sup>1222</sup> Ђорђе Сибиновић, *Професија адвокат*, Службени гласник, Београд 2012, 169.

<sup>1223</sup> Уставни суд Републике Србије утврдио је да су противуставне одредбе чл. 1 и 2 Одлуке о утврђивању висине трошкова уписа у именик адвоката, именик заједничких адвокатских канцеларија и именик адвокатских ортачких друштава број: 789-3/2012 од 18. маја 2012. године, донете од стране Управног одбора Адвокатске коморе Србије. Уставни суд је утврдио да се крши начело забране дискриминације оспореним одредбама, којима се одређује да висина трошкова уписа у именик адвоката износи 5.000 евра у динарској противвредности, а за кандидате из реда адвокатских приправника и адвокатских приправника волонтера, који су у том статусу провели целокупан приправнички стаж износи 10% од трошкова тог уписа. Уставни суд је констатовао да са становишта доступности сваког радног места под једнаким условима и забране дискриминације по основу имовног стања, нема уставноправно утемељење прописани износ трошкова уписа, с обзиром да непримерена висина чини та радна места недоступним због висине трошкова, који су енормно одређени и на тај начин постаје ограничавајући услов за лица, која испуњавају све друге услове за упис у именик адвоката. Одлука Уставног суда Србије ИУо-684/2012 од 20. фебруара 2014., *Службени гласник РС*, бр. 54/2014.

дисциплинског поступка против адвоката или адвокатског приправника, о њиховој дисциплинској одговорности и о изрицању дисциплинских мера; доношење кодекса и тарифе и др.

Прописане сметње за бављење адвокатуром су у корелацији са садржином пружања правне помоћи физичким и правним лицима, која се састоји од: давања правних савета и мишљења; састављања тужби, захтева, предлога, молби, правних лекова, представки и других поднесака, уговора, завештања, поравнања, изјава, општих и појединачних аката и других исправа; заступања и одбране физичких и правних лица; посредовања ради закључења правног посла или мирног решавања спорова и спорних односа и обављања других послова правне помоћи на основу којих се остварују права или штите слободе и други интереси.<sup>1224</sup>

Сметње за бављење адвокатуром, односно доношење одлуке о упису у именик адвоката и полагање адвокатске заклетве су: постојање радног односа; постојање друге регистроване самосталне делатности или статуса статутарног заступника, директора или председника управног одбора у правном лицу, члана или председника извршног одбора банке, заступника државног капитала, стечајног управника, прокуристе и лица које уговором о раду има утврђену забрану конкуренције; осуђиваност за кривично дело, које би кандидата чинило недостојним поверења за бављење адвокатуром (оптужница за кривично дело, које би кандидата чинило недостојним поверења за бављење адвокатуром може да има карактер привремене сметње); раније одбијен захтев за упис у именик адвоката (уколико није протекло најмање три године од доношења коначне одлуке о одбијању захтева за упис), као и изречена дисциплинска мера брисања из именика адвоката (привремена или трајна сметња).<sup>1225</sup>

---

<sup>1224</sup> У праву Европске уније делатности везане за заступање странке у поступку пред судом или пред управним телима, обављају се у свакој држави чланици домаћину, под утврђеним условима за адвокате у тој држави, уз изузетак услова којима се захтева боравак или упис у стручну организацију у тој држави. Чл. 4, ст. 1 Директиве Савета 77/249 од 22. марта 1977. о олакшању ефективног остваривања слободе пружања адвокатских услуга, *Official Journal of the European Communities*, L 078, 26. март 1977., <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0249:EN:HTML>, 11. мај 2016., 17.

<sup>1225</sup> Чл. 3, чл. 5, чл. 6, чл. 63 и чл. 65 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.

Постојање другог истовременог радног односа је сметња за бављење адвокатуром из разлога што се иста врши трајно у виду занимања, те се и од овог носиоца слободне професије очекује посвећеност. Радни однос није само сметња за упис у именик адвоката, већ неспојивост послова подразумева, да адвокат осим у адвокатском ортачком друштву, нема право да заснива радни однос.

Постојање друге регистроване самосталне делатности или статуса статутарног заступника, директора или председника управног одбора у правном лицу, члана или председника извршног одбора банке, заступника државног капитала, стечајног управника, прокуристе и лица које уговором о раду има утврђену забрану конкуренције су сметње за бављење адвокатуром за које се проналази оправдање у отклањању могућности злоупотребе.<sup>1226</sup>

Осуђиваност за кривично дело које би кандидата чинило недостојним за бављење адвокатуром је неодређено прописана сметња, без прецизирања, шта недостојност подразумева и која су то кривична дела за чију осуду би кандидат постао недостојан поверења. Исто тако, уколико је против кандидата ступила на снагу оптужница за кривично дело, које би га чинило недостојним поверења за бављење адвокатуром, адвокатска комора може да одложи доношење одлуке о захтеву за упис у именик адвоката до правноснажног окончања кривичног поступка. Генерално усмерење да није достојан поверења за бављење адвокатуром кандидат из чијег се живота и рада, у складу са општеприхваћеним моралним нормама и кодексом, може претпоставити да се адвокатуром неће бавити савесно и чувати њен углед, није довољно да се утврди садржина прописане сметње. Дискреционо право адвокатске коморе да по слободној оцени утврђује достојност за бављење адвокатуром и корупс кривичних дела за чију осуђиваност кандидат постаје недостојан поверења, оставља широк простор за дискриминацију и злоупотребе. Оцена достојности кандидата за упис у адвокатски именик треба да буде конкретизована у поступку пред органима коморе, који су надлежни за одобрење уписа, с обзиром да у конкретном случају није у питању права правна последица осуде, јер недостаје аутоматизам у њеном

---

<sup>1226</sup> Чл. 5 и чл. 21, ст. 3 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.



наступању.<sup>1227</sup> С обзиром, да се решавање по слободној оцени, на основу, у границама и у складу са циљем прописаних овлашћења, не сматра неправилном применом прописа, против одлуке адвокатске коморе засноване на таквој оцени не може се водити управни спор пуне јурисдикције, што надаље практично значи да судска власт неће бити у могућности да разматра одбијање уписа кандидата у именик од стране надлежне адвокатске коморе због оцене да није достојан за адвокатуру, или да га ранија осуђиваност чини недостојним поверења.<sup>1228</sup> Доказе о постојању осуђиваности као сметње за бављење адвокатуром, прибавља Адвокатска комора по службеној дужности.

Одбијен захтев за упис у именик адвоката било које од адвокатских комора у саставу Адвокатске коморе Србије је сметња за упис у именик адвоката, уколико није протекло најмање три године од доношења коначне одлуке о одбијању захтева. Адвокату привремено ће се забранити бављење адвокатуром (надлежна адвокатска комора решењем о одређивању привремене забране бављења адвокатуром одлучује о трајању забране и одређује привременог заменика), ако је против њега одређен притвор или је покренут поступак за поништај уписа у именик адвоката. Привремена забрана за обављање ове професије изриче се, ако је против лица покренут кривични или дисциплински поступак за дело које га чини недостојним за бављење адвокатуром или ако својим поступцима отежава или онемогућава вођење покренутог дисциплинског поступка, односно ако се након подигнуте оптужнице, против истог адвоката подигне једна или више нових оптужница за тежу повреду дужности. Против решења о привременој забрани бављења адвокатуром може да се поднесе жалба, која не задржава његово извршење.

Дисциплинска мера брисање из именика адвоката може се изрећи за теже повреде дужности адвоката и угледа адвокатуре прописаних законом, Статутом Адвокатске коморе Србије и Кодексом професионалне етике адвоката и може да траје од шест месеци до трајног губитка права на бављење адвокатуром. Брисање из именика адвоката на одређени временски период је привремена сметња за бављење

---

<sup>1227</sup> Ћ. Марјановић (1973), 80.

<sup>1228</sup> Слободан Бељански, „Нови Закон о адвокатури“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине* Vol 71 бр. 5/2011, 272.

адвокатуром, јер по протеку времена за које је мера брисања изречена, лице може поднети захтев за поновни упис у именик адвоката, с друге стране мера трајног губитка права на бављење адвокатуром је трајна сметња за упис у именик адвоката.

Уколико кандидат испуњава услове и код њега нису присутне сметње адвокатска комора доноси одлуку о упису у именик адвоката, а у даљем року од 30 дана кандидат полаже адвокатску заклетву, када комора доноси решење о упису у именик и издаје адвокатску легитимацију, која служи као доказ својства адвоката. Уколико се после уписа у именик адвоката сазна да нису били испуњени услови за упис, односно да су биле присутне сметње, адвокатска комора која је донела одлуку о упису или по праву надзора Адвокатска комора Србије, поништиће одлуку и решење о упису.

Инкопатибилни са обављањем адвокатске делатности<sup>1229</sup> су послови који су неспојиви са угледом и независношћу адвокатуре (послови посредовања у промету роба и услуга, стечајног управника, ликвидационог управника, судског вештака, судије, јавног тужиоца, јавног правобраниоца, јавног бележника, приватног извршитеља, или послови у чијем обављању може доћи до сукоба интереса). Адвокат нема право да заснива радни однос (осим у адвокатском ортачком друштву), не може да има другу регистровану самосталну делатност или да буде статутарни заступник, директор или председник управног одбора у правном лицу (осим у спортским, културним и непрофитним организацијама под условом да обављање те функције не доводи до сукоба интереса), члан или председник извршног одбора банке, заступник државног капитала, прокуриста или лице које има утврђену забрану конкуренције. У случају избора, именовања или постављења на јавну функцију, која захтева заснивање радног односа у органу Републике Србије, аутономне покрајине или

---

<sup>1229</sup> Адвокат у праву Руске Федерације нема право да се бави плаћеним активностима у виду директног (личног) учешћа у промету робе, извођењу радова или пружању услуга, међутим може да обавља научно-истраживачку, наставну, експертску, консултанску и уметничку делатност, да буде медијатор и арбитар, као и да учествује у добротворним пројектима институција грађанског друштва за пружање бесплатне правне помоћи. Чл. 9, ст. 3 Кодекса професионалне етике адвоката (Кодекс профессиональной этики адвоката донет Первым Всероссийским съездом адвокатов 31. јануара 2003.), [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44841/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44841/), 01. фебруар 2016.

јединице локалне самоуправе, адвокату привремено престаје право на бављење адвокатуром.<sup>1230</sup>

У праву Хрватске сметње за упис у именик адвоката су: заснован радни однос или обављање послова неспојивих са адвокатуром; покренута истрага, односно вођење кривичног поступка због кривичног дела које се гони по службеној дужности; осуђиваност за кривично дело против Републике Хрватске, службене дужности, кривично дело извршено из користољубља или за друго кривично дело извршено из нечасних побуда или које кандидата чини морално недостојним за обављање адвокатуре; одбијен захтев за упис у именик адвоката због ранијег понашања или делатности које изазивају сумњу да ће савесно обављати адвокатуру (уколико није протекло најмање три године од доношења коначне одлуке о одбијању захтева за упис), као и изречена дисциплинска мера брисања из именика адвоката (привремена или трајна сметња).

У именик адвоката не може да се упише кандидат, који је осуђиван за кривично дело против Републике Хрватске, службене дужности, кривично дело извршено из користољубља или за друго кривично дело извршено из нечасних побуда или које кандидата чини морално недостојним за обављање адвокатуре. Предметна сметња онемогућава право на упис кандидата у именик адвоката десет година после издржане, опроштене или застареле казне, а ако је лице осуђено на новчану казну, пет година од дана правноснажности пресуде, с тим да лице коме је изречена условна осуда нема право на упис за време за које му је правноснажном одлуком одређен пробни рок. Сматра се да није достојно за обављање адвокатуре ни лице чије раније понашање или делатност не гарантују да ће савесно обављати адвокатуру.

Адвокату за теже повреде дужности и угледа адвокатуре могу се изрећи и мере: губитак права на обављање адвокатуре од шест месеци до пет година, односно у трајању од пет до десет година (извршење мере се може условити на период од шест месеци до две године) и трајни губитак права на обављање адвокатуре. Изричито је дефинисано да не сме да буде поново уписан у именик, адвокат коме је престало

---

<sup>1230</sup> Чл. 6 – 10, чл. 12, чл. 21, чл. 40, ст. 1, чл. 42, чл. 43 и чл. 77 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС. и чл. 192 и чл. 243 Статута Адвокатске коморе Србије, *Службени гласник РС*, бр. 85/2011, 78/2012 и 86/2013.

право на обављање адвокатуре: ако му је изречена мера безбедности забране обављања адвокатуре (пре него што ова мера буде издржана или обустављена); уколико је осуђен на дисциплинску казну губитак права на обављање адвокатуре, пре него што ова казна буде издржана и уколико се одрекао вршења адвокатуре, односно без оправданог разлога није радио дуже од шест месеци. Лице не може да буде уписано у именик пре него што истекне период од шест месеци од дана доношења решења о престанку права на обављање адвокатуре, а у осталим случајевима може да захтева поновни упис у именик кад престану разлози због којих је престало обављање адвокатуре. Адвокат коме је изречена мера трајна забрана обављања адвокатуре, ни у праву Хрватске, не може бити поново уписан у именик адвоката.<sup>1231</sup>

У праву Македоније било је прописано да у именик адвоката лице које испуњава услове може да се упише, уколико нису присутне следеће сметње: заснован радни однос или обављање послова неспојивих са адвокатуром; правноснажна осуда на казну забрану обављања делатности, професије или дужности (предметна сметња присутна је само за време трајања казне) и осуђиваност правноснажном судском пресудом за кривично дело против државе са ефективном казном затвора у трајању дуже од шест месеци (за време трајања правних последица осуде), као сегмент концепта недостојности. Кандидат је могао након истека периода од две године од правноснажности одлуке о одбијању захтева за упис у именик адвоката из разлога недостојности, да поднесе нови захтев за упис.<sup>1232</sup> Уставни суд Македоније укинуо је напред наведену одредбу из разлога што је доводила до ограничење права грађана, као последица осуде за кривично дело, која настаје по сили закона. Осуђиваност правноснажном судском пресудом за кривично дело против државе ефективном казном затвора у трајању дужем од шест месеци у конкретном случају била је сметња за обављање адвокатске професије, по сили закона, а не последица конкретне казне, односно забране, коју је суд изрекао правноснажном судском одлуком. Уставни принципи казнено-правног односа гарантују да казна може да се изрекне само

---

<sup>1231</sup> Чл. 46, чл. 49, чл. 58 и чл. 72 Закона о одвјетништву, *Narodne novine*, br. 09/94, 117/08, 50/09, 75/09 i 18/11.

<sup>1232</sup> Чл. 7 и чл. 8 Закона о изменама и допунама Закона о адвокатури, *Службен весник на РМ*, бр. 60/2006.

правноснажном судском одлуком и да нико се не може огласити кривим за дело које, пре него што је учињено, законом или другим прописом није било предвиђено као кажњиво, нити му се може изрећи казна која за то дело није била предвиђена. Уставни суд Македоније полазећи од наведних уставних одредби, констатовао је да се казнено-правни однос исцрпљује на релацији кривично дело и судски изречена казна извршиоцу и да су даље последице његовог извршења и осуде које се састоје у ограничењу права грађана недопуштене, осим ако то није изричито утврђено Уставом. Предметном законском одредбом утврђује се недостојност за обављање адвокатске делатности због осуде за кривично дело против државе, док трају правне последице осуде, а тиме се ограничава право на обављање адвокатске професије, које ограничење није последица, која произилази од извршења кривичне санкције, већ представља допунску последицу, која се намеће грађанима због осуђиваности и настаје по сили закона. Уставни суд Македоније заузео је и став да је прешироко и недовољно дефинисано дискреционо право Коморе, да одређује да није достојно за обављање адвокатске делатности, лице чије претходно понашање или делатност, не гарантују да ће савесно да обавља адвокатску делатност. Полазећи од уставних гаранција поштовања и заштите приватности сваког грађанина, личног и породичног живота, достојанства, угледа и владавине права, морају да се одреде објективни факти и сметње, везано за остваривање одређеног права, као што је и право на обављање адвокатске професије. Предметна сметња не садржи објективизирана мерила о томе ко није достојан за обављање адвокатске професије, односно које претходно понашање или делатност доводе до неподобност кандидата, чиме се оставља простор за арбитрерност, која доводи у питање остваривање начела владавине права.<sup>1233</sup> Осуђиваност као разлог за престанак права на обављање адвокатске делатности у праву Македоније имао је комплекснију садржину од сметње за упис у именик адвоката и подразумевао је правноснажну осуду за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци, који сегмент је укинуо Уставни суд Македоније. Разлози Суда везују се за ограничење права лица,

---

<sup>1233</sup> Одлука Уставног суда Македоније У.бр.31/2007 од 09. јануара 2008., *Службен весник на РМ*, бр. 8/2008.

које обавља адвокатску делатност да настави да је врши и у ситуацијама, када кривично дело за које је то лице осуђено, није ни у каквој вези са обављањем ове делатности. Исто тако, недовољно прецизне и јасне формулације не обезбеђују правну сигурност грађана, што је један од основних принципа владавине права.<sup>1234</sup>

Домаћа позитивна регулатива, која уређује сметње за упис у именик адвоката, чини се да би требало да се измени у смеру повећања правне сигурности кандидата и смањења дискреционе власти адвокатске коморе, прецизнијим одређењем садржине достојности за бављење адвокатуром и дефинисањем корпуса кривичних дела за чију правноснажну осуђиваност кандидат постаје недостојан поверења, посебно имајући у виду и да адвокату престаје право на бављење адвокатуром у случају осуде за кривично дело, које га чини недостојним за ову професију и то од дана правноснажности пресуде надлежног суда.<sup>1235</sup>

## 2.2. Сметње за именовање јавног бележника

Јавнобележничко право је скуп материјалноправних и процесноправних прописа, којима се уређује јавнобележничка делатност и поступак, а јавни бележник је независни професионални субјект, који поступајући по иницијативи странака пружа помоћ при састављању правних послова, обезбеђујући потребну јавнобележничку форму.<sup>1236</sup> Институт јавног бележништва у страном праву има три појавна облика. Англосаксонски правни ситем познаје *public notaries*, чија улога је маргинална у поступку састављања и овере аката, с обзиром на *case law* модалитета решавања грађанскоправних спорова. Енглески је ситем дерегулисана организације јавног бележништва, с циљем да се подстиче конкуренција између појединаца и институција у области сачињавања и овере аката. Државно бележништво је други

---

<sup>1234</sup> Чл. 23, ст. 2, тач. 5 Закона о адвокатури, *Службен весник на РМ*, бр. 59/2002, 60/2006 и 29/2007 и Одлука Уставног суда Македоније, У.бр.87/08 од 04. фебруара 2009., *Службен весник на РМ*, бр. 20/09.

<sup>1235</sup> Чл. 83, ст. 1, тач. 6 Закона о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.

<sup>1236</sup> Јожеф Салма, „Конвергенција европског нотаријалног права“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 46, 2/2012, 39 и 40.

облик обављања предметне делатности (јавља се као један од више предвиђених облика бележништва) у ком постоји статусно приближавање са судијама (бележник обавља самостално и независно јавну функцију за накнаду, која је усклађена са накнадама трошкова у правосуђу). Латински бележник је трећи појавни облик овог института, који представља средишње решење између претходно наведена. У латинском моделу, бележништво је јавна служба коју бележници обављају као слободан позив, они су лица јавног поверења, али нису државни службеници (јавну службу обављају самостално и независно, клијенти им се обраћају по слободном избору и услуге наплаћују по утврђеној тарифи).<sup>1237</sup>

У правној теорији присутни су различити ставови везано за правну природу јавног бележништва, у смислу да ли је искључиво или претежно особена јавна служба или је слободна професија, а присутни су и ставови о мешовитој природи, због нераздвојног споја састављања јавне исправе и обавезе саветовања. Аргументи у прилог првом ставу истичу, да је суштински елемент јавне службе јавни интерес, а да се поверавањем јавних овлашћења појединим лицима додељује део прерогатива државне власти. Држава је законом поверила јавним бележницима вршење дела својих суверених овлашћења, који по својој природи припадају управним органима и судовима у ванпарничном поступку. Исто тако, акт о именовану јавног бележника је појединачан управни акт, који изражава суверену власт државе. Аргументи у прилог ставу да је јавно бележништво слободна професија,<sup>1238</sup> полазе од независности (титулар је обавља без субординације, власник је средстава за рад и одговоран за своје пословање) и самосталности (врши се под контролом професионалне организације). Карактеристике слободних професија, поред независности и самосталности, које се појављују код јавних бележника су: природа делатности, слобода избора бележника, непостојање обезбеђене клијентеле, могућност директне

---

<sup>1237</sup> Небојша Шаркић, Миланка Фуртула-Ђорђевић, Милена Трговчевић-Прокић, Драгана Кнежић-Поповић, Љубиша Дабић, *О јавном бележнику – нотару*, Глосаријум, Београд 2004, 93-95.

<sup>1238</sup> У теорији су присутне одреднице јавног бележништва као независне, слободне професије коју након пријаве на конкурс надлежног органа, обављају приватна лица која испуњавају одређене услове прописане од стране државе (између којих и положен стручни испит). Моника Милошевић, „Јавни бележник – законска решења Хрватске, Црне Горе и Републике Српске“ у: Владимир Чоловић (прир.), *Право земаља у региону*, Институт за упоредно право, Београд 2010, 285.

наплате услуга и накнаде трошкова од клијената, лично сношење трошкова функционисања канцеларије и пословног ризика, одговорност странкама за проузроковану штету, односно обавеза учлањења у професионално удружење. С обзиром, да карактеристике јавног бележничтва, као слободне професије коегзистирају са јавноправним елементима, у теорији су присутни ставови о мешовитој приватно – правној природи овог института,<sup>1239</sup> те се јавнобележничка служба означава и као слободна професија са јавним овлашћењима.<sup>1240</sup> Примера ради, у праву Словеније јавно бележничтво је одређено као јавна служба, чија је делатност регулисана законом, а која се обавља као слободна професија.<sup>1241</sup>

Јавно бележничтво засновано је на начелима правне државе и признавања грађанског друштва са наглашеним елементима јавноправне природе, с обзиром да јавнобележничке исправе, које носилац сачињава у име државе, делују у интересу законитости субјеката у праву.<sup>1242</sup> Увођење нотаријата везује се за тенденцију бржег и ефикаснијег остваривања субјективних права и овлашћења, повећање правне сигурности у правном промету (подучавање и саветовање странака о правним последицама послова, које желе да закључе), растерећење судова и делегације надлежности.<sup>1243</sup> Јавни бележник обавља своју делатност у складу са начелима професије и то: јавног поверења; професионалности, независности у остваривању делатности; заштите јавних и приватних интереса; формалности и врсте делатности; законитости; савесности и поштења. Јавно бележничтво је служба од јавног поверења и правни послови за које је предвиђена обавезна форма, сачињени у прописаном поступку, имају дејство јавне исправе и уживају јавно и поверење странака (јавни бележник има задатак да поучи странке, поступајући непристрасно). Начело професионалности је резултат прописаних услова и сметњи за обављање делатности јавног бележника, а начело независности чине компатибилност и

---

<sup>1239</sup> Драгана Кнежић –Поповић, „Правна природа јавног бележничтва“, *Правни записи* 2/2010, 339, 349-355.

<sup>1240</sup> Катарина Иванчевић, „Осигурање јавних бележника од професионалне одговорности“, *Европска ревија за право осигурања* 2/2012, 68.

<sup>1241</sup> Чл. 1, ст. 1 и 2 Закона о нотаријату (Zakon o notariatu - uradno prečišćeno besedilo, *Uradni list RS*, št. 2/2007, 33/07 - ZSReg-B, 45/08 in 91/13).

<sup>1242</sup> Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић (2009а), 79.

<sup>1243</sup> Е. Bikić, М. Povlakić, S. Suljević, М. Plavšić (2013), 13.



инкомпатибилност у погледу обављања других послова. Заштита јавног интереса у обављању делатности јавног бележника, остварује се поштовањем императивне форме. Јавни бележник штити приватни интерес странке, када је законом прописана обавезна форма, као и у случајевима када форма није облигаторна и уговор је закључен консенсуално, тако што накнадно сачињава јавнобележничку форму, ради повећања доказне вредности просте сагласности воља странака. Начело формалности долази до изражаја приликом сачињавања различитих врста јавнобележничких исправа,<sup>1244</sup> а начела законитости, савесности и поштења подразумевају да је јавни бележник дужан да обавља своју делатност одговорно, у складу са прописима и утврђеним правилима деонтологије.<sup>1245</sup>

Специфичне сметње за обављање јавнобележничке делатности предвиђао је Закон о јавним бележницима Краљевине Југославије. Наиме, сметње су представљали недостатак законске способности за стицање јавног звања, услед правноснажне пресуде кривичног суда и осуђиваност за било које кривично дело из користољубља (осим уколико су престале правне последице осуде у погледу способности за стицање јавног звања). Поренута истрага за напред наведена дела била је сметња за обављање јавнобележничке делатности, само до њене правноснажне обуставе. Покренут стечај и ранији престанак звања јавног бележника, адвоката или јавнобележничког приправника (у периоду од три године од дана лишења звања) били су исто тако одређени као сметње, као и: престанак јавне службе дисциплинском пресудом или пензионисање; обављање занимања које је несагласно са угледом, чашћу и независношћу јавног бележника, односно обављање сталне државне или било које друге јавне или приватне сталне службе, изузев службе хонорарног професора, наставника на универзитету или у стручним школама. Јавни

---

<sup>1244</sup> На пример, у праву Француске сваки акт мора да садржи име и место пословања јавног бележника, имена и адресе сведока, место где је акт усвојен, датум сваког потписа, имена и адресе странака и свих потписника акта, као и напомену да су странке прочитале акт или да им је дат на читање. Чл. 6 Декрета број 71-941 од 26. новембра 1971. везано за акте које сачињавају јавни бележници (Décret n°71-941 du 26 novembre 1971 relatif aux actes établis par les notaires), <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;?cidTexte=JORFTEXT000000511476>, 10. фебруар 2016.

<sup>1245</sup> Јожеф Салма, „Нотаријално облигационо право: начела јавно-бележничког права, јавно-бележничка форма и одговорност јавних бележника према праву Републике Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 46 1/2012, 88-92.

бележник није могло да буде ни лице, које је испољавало ставове против тадашње државне форме и начела промене државног поретка.<sup>1246</sup>

Институт јавног бележника у правосудни систем Републике Србије уведен је с циљем да се повећа ефикасност судског апарата, растерећењем од административних и ванпарничних дужности, да се омогући лакши приступ предметним услугама, унапреди вансудска пракса, као и да се обезбеди правна сигурност страна у правним пословима.<sup>1247</sup> Јавног бележника именује решењем министар надлежан за правосуђе, на основу јавног конкурса, по прибављеном мишљењу Јавнобележничке коморе (против коначног решења министра, може да се покрене управни спор).<sup>1248</sup>

С обзиром да, јавни бележник самостално и независно обавља делатност, као искључиво и стално занимање<sup>1249</sup> док му у складу са законом не престане делатност и да је јавно бележништво служба од јавног поверења,<sup>1250</sup> прописане су следеће сметње за именовање: ступање на правну снагу оптужнице, оптужног предлога или осуђиваност за кривично дело против правног саобраћаја, службене дужности, као и за друго кривично дело за које је запређена казна од пет година затвора или тежа казна, а које кандидата чини недостојним за обављање јавнобележничке делатности све док казна не буде брисана и ранији престанак статуса јавног бележника, јавнобележничког помоћника, јавнобележничког сарадника, јавнобележничког приправника, извршитеља или адвоката одлуком надлежног органа, а исто дејство има и престанак судијске или јавнотужилачке функције разрешењем (сметња траје три године од дана престанка статуса, односно функције). Сматра се да није достојно

---

<sup>1246</sup> Чл. 9 Закона о јавним бележницима (нотарима), *Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 220/1930.

<sup>1247</sup> Вук Раичевић, „Увођење институције јавног бележника у правосудни систем Републике Србије са становишта привредног сектора и ЕУ интеграција“, *Европско законодавство* 49-50/14, 69 и 78.

<sup>1248</sup> Милена Трговчевић – Прокић, *Овлашћења јавног бележника и организација бележништва*, Треће измењено и допуњено издање, Службени гласник, Београд 2012, 370.

<sup>1249</sup> У праву Француске сталност обављања јавнобележничке делатности, означава се одредницом „*institué à vie*“. Чл. 2 Закона о садржини организације нотаријата (*Loi contenant organisation du notariat, loi 25 ventôse an XI*, од 16. марта 1803.), <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006070994&dateTexte=20160228>, 10. фебруар 2016.

<sup>1250</sup> Јавно бележништво и морал су уско повезани, с обзиром да је обављање јавнобележничке делатности незамисливо без позивања на правила савесности и да деонтологија нормама уобличава захтеве лојалности, части, прецизности и професионалности. Gilles Rouzet, *Précis de déontologie notariale*, Presses Universitaires de Bordeaux, Bordeaux 2004, 28.

јавног поверења,<sup>1251</sup> лице из чијег понашања се може основано закључити да делатност јавног бележника неће обављати у складу са етичким кодексом који доноси Јавнобележничка комора.<sup>1252</sup> Постојање наведених сметњи онемогућава упис у именик Коморе јавнобележничког приправника (дипломирани правник који се радом оспособљава за полагање јавнобележничког испита и за самостално обављање послова јавног бележника) и јавнобележничког помоћника (дипломирани правник са положеним правосудним и испитом за јавног бележника, који се радом оспособљава за самостално обављање послова јавног бележника). На јавнобележничког приправника и помоћника сходно се примењују и правила, која се односе на неспојивост јавнобележничке делатности са другим пословима.<sup>1253</sup>

Провере индиција из личног живота кандидата, које доводе у питање његову подобност за обављање јавнобележничке професије, не смеју да нарушавају достојанство и углед личности.<sup>1254</sup> Прописивање недостојности јавног поверења за обављање послова јавног бележничтва, оправдава се потребом за законито и непристрасно функционисање јавног бележника и очување угледа професије.<sup>1255</sup>

Делатност јавног бележника је неспојива са обављањем адвокатури, било ког другог плаћеног занимања, функције, као и послова који су несагласни са угледом, независношћу, самосталношћу и јавним поверењем јавног бележничтва. Обављање делатности јавног бележника није сметња за: обављање послова извршиоца завештања, старатеља заоставштине, старатеља пословно неспособног лица или неког другог сличног посла заснованог на одлуци надлежног органа; повремено или допунско обављање научне, наставне, уметничке и сличне делатности; обављање

---

<sup>1251</sup> У праву Словеније недостојност јавног поверења за именовање јавног бележника подразумева да се на основу претходног рада или понашања, разумно може закључити да кандидат неће професионално, угледно и непристрасно обављати јавнобележничку професију или да је осуђиван за кривично дело, због којег се сматра, да је морално недостојан да обавља ову професију (само уколико кривична санкција није обрисана у складу са законом). Чл. 8, ст. 5 Закона о нотаријату (*Zakon o notariatu - uradno prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št. 2/2007, 33/07 - ZSReg-B, 45/08 in 91/13*).

<sup>1252</sup> Чл. 2, ст. 1 и 2, чл. 25-27 и чл. 33, ст. 1 Закона о јавном бележничтву, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 85/2012, 19/2013, 55/2014 - др. закон, 93/2014 - др. закон, 121/2014, 6/2015 и 106/2015.

<sup>1253</sup> Милена Трговчевић – Прокић и Небојша Шаркић, „Запослени у јавнобележничкој канцеларији“, *Избор судске праксе* 9/2013, 18 и 19.

<sup>1254</sup> Драгана Кнежић-Поповић, „Услови за именовање јавног бележника“, *Право и политика* 1/2013, 43.

<sup>1255</sup> Милена Трговчевић – Прокић, „Поступак именовања и разрешења јавног бележника“, *Правни живот* 11/2013, 717.

функције и послова у јавнобележничкој комори, у међународним удружењима јавних бележника и обављање послова медијатора, арбитра или судског преводиоца.<sup>1256</sup>

Дефинисане сметње за обављање јавнобележничке службе су у корелацији са садржином послова, која обухвата: састављање, оверу и издавање јавне исправе о правним пословима, изјавама и чињеницама на којима се заснивају права и оверу приватне исправе; преузимање на чување исправе, новац, хартије од вредности и друге предмете; обављање поверених послова и других радњи.<sup>1257</sup> Исто тако, јавни бележници морају да улажу посебне напоре, да својим професионалним и личним угледом учвршћују поверење јавности, због природе њихове делатности и датих овлашћења, као и околности да се уз помоћ јавног бележника обликују садржине изјава, тако да документи добијају значај јавне исправе, из ког разлога се не може истицати да је јавни бележник само сведок изјаве воље.<sup>1258</sup> Поверење грађана у јавнобележничку професију, поред прописивања сметњи за именовање, обезбеђује се и обавезним осигурањем за штету, коју би јавни бележник могао проузроковати обављањем делатности.<sup>1259</sup>

У праву Републике Српске за јавног бележника не може да буде именовано лице, које је осуђивано на казну затвора за кривично дело против човечности и међународног права, против службене или друге дужности или за друго кривично дело извршено с умишљајем (уколико у време именовања осуда није брисана из казнене евиденције, коју води надлежни орган) и које је смењено с дужности од стране надлежног органа, због злоупотребе службеног положаја или несавесног рада у служби.<sup>1260</sup> У праву Федерације Босне и Херцеговине и Брчко дистрикта, као сметња за именовање јавног бележника појављује се чланство у политичкој партији, која сметња се не појављује у праву Републике Српске. *Ratio* увођења чланства у

---

<sup>1256</sup> Чл. 5 Закона о јавном бележништву, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 85/2012, 19/2013, 55/2014 - др. закон, 93/2014 - др. закон, 121/2014, 6/2015 и 106/2015.

<sup>1257</sup> Милена Трговчевић – Прокић, „Садржај јавнобележничке службе“ у: Драгољуб Тодић и Марко Новаковић (ур.), *Зборник радова са конференције: Савремени међународно-правни поредак и европске интеграције Србије, 10. децембар 2014.*, Београд 2014, 347.

<sup>1258</sup> Весна Ријавец, „Улога нотара у грађанском праву Словеније“, *Анали Правног факултета у Београду* 1/2010, 128.

<sup>1259</sup> К. Иванчевић (2012), 69.

<sup>1260</sup> Чл. 20, ст. 1, тач. 5 и 6 Закона о нотарима, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 86/04, 2/05, 74/05, 91/06, 37/07, 50/10, 78/11, 20/14.

политичкој партији, као сметње за именовање јавног бележника у праву Федерације Босне и Херцеговине и Брчко дистрикта, заснива се на обезбеђењу њихове независности и самим тим, већег поверења грађана. Кумулација обављања јавнобележничке службе и чланства у политичкој партији је прихватљива у Републици Српској, уколико чланство и ангажман у функционисању исте, нису у супротности са основним начелима службе, независности и самосталности у раду и начелима кодекса јавнобележничке етике (јавни бележник не може да користи своју професију у циљу промовисања политичке странке чији је члан).<sup>1261</sup>

У праву Хрватске за јавног бележника не може да буде именовано лице (решењем министра надлежног за послове правосуђа), које се сматра недостојним јавног поверења за обављање јавнобележничког позива. Сматра се да није достојан јавног поверења за обављање јавнобележничког позива, кандидат против ког је покренут кривични поступак, који је осуђен због кривичног дела из користољубља или због кривичног дела које се гони по службеној дужности (за време трајања правних последица осуде) и који је одлуком дисциплинског органа лишен звања судије, државног службеника, јавног бележника, јавнобележничког помоћника или адвоката (у периоду од три године од дана престанка звања). Неће бити оцењен као достојан јавног поверења за обављање јавнобележничког позива у Хрватској и кандидат који је презадужен, налази се под стечајем или је главни акционар или главни носитељ оснивачких права правног лица које је под стечајем, као и кандидат на основу чијег понашања се оправдано може извести закључак да неће савесно и поштено обављати јавнобележничку службу.<sup>1262</sup>

Компаративно разматрање сметњи за обављање јавнобележничке делатности, показује да су исте дефинисане у складу са перцепцијом законодавца о довољном нивоу заштите ове делатности. Критика постојећих законских решења би се односила на недовољну прецизност недостојности јавног поверења, елемената оцене понашања кандидата и основаност закључка да делатност јавног бележника, кандидат неће обављати у складу са етичким правилима.

---

<sup>1261</sup> Е. Bikić, М. Povlakić, S. Suljević, М. Plavšić (2013), 51.

<sup>1262</sup> Чл. 13 Закона о јавном билежништву, *Narodne novine*, br. 78/93, 29/94, 162/98, 16/07 i 75/09.

### 2.3. Сметње за обављање послова ревизора

У области ревизије у праву Србије утврђена су следећа професионална звања: овлашћени ревизор, лиценцирани овлашћени ревизор, самостални ревизор, овлашћени интерни ревизор, ревизор државе чланице Европске уније и ревизор треће земље. Овлашћени ревизор је физичко лице са положеним испитом за стицање овог звања, а који нема важећу лиценцу за обављање ревизије. Физичко лице које је положило испит за стицање звања овлашћени ревизор и има важећу лиценцу за обављање ревизије је лиценцирани овлашћени ревизор. Самостални ревизор је лиценцирани овлашћени ревизор, који поседује важећу дозволу за вршење послова ревизије као предузетник. Ревизор државе чланице Европске уније је физичко лице, које има важећу исправу надлежног органа државе чланице за обављање законске ревизије, а ревизор треће земље, физичко лице са важећом исправом надлежног органа треће земље за обављање законске ревизије, искључујући држављане Републике Србије, који су ту исправу стекли у бившим чланицама СФРЈ, а које нису чланице Европске уније. Овлашћени интерни ревизор је физичко лице са одговарајућим стручним звањем, које поседује сертификат Коморе овлашћених ревизора.<sup>1263</sup>

Специфичност обављања послова ревизора, везује се за комплексну и одговорну садржину ревизије, чији је циљ изражавање компетентног, стручног и независног мишљења о исправности, истиности и тачности пословних књига и рачуноводствених извештаја након извршене систематичне анализе.<sup>1264</sup> Ревизију врше лиценцирани овлашћени ревизори, запослени у друштву за ревизију, односно самостални ревизор под условом да су чланови Коморе овлашћених ревизора. Лиценцу (јавна исправа) за обављање ревизије издаје министарство надлежно за послове финансија, а против решења којим се издаје лиценца (или се захтев за издавање лиценце одбија) не може се изјавити жалба, али се може покренути управни спор. Лиценца се издаје на период од три године и продужава на захтев

<sup>1263</sup> Чл. 2, ст. 1, тач. 7-10 и тач. 26 и чл. 48, ст. 1, тач. 3 Закона о ревизији, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.

<sup>1264</sup> Милован Станишић, *Ревизија*, Универзитет Сингидунум, Београд 2009, 3.

лиценцираног овлашћеног ревизора (подноси се најраније три месеца, пре истека рока важења лиценце), уз доказ да је обавио континуирано професионално усавршавање. Лиценцу на основу које се друштво за ревизију, односно самостални ревизор региструје за обављање ревизије, решењем издаје министарство надлежно за послове финансија. По службеној дужности, надлежно министарство, без одлагања доставља Комори овлашћених ревизора, примерак решења о издавању, односно продужењу лиценце, ради упис у одговарајући регистар.

Чланство у Комори овлашћених ревизора (независна професионална организација са својством правног лица) обавезно је за друштва за ревизију, самосталне ревизоре и лиценциране овлашћене ревизоре запослене у друштву за ревизију, односно код самосталног ревизора. Поред осталих послова које обавља као поверена јавна овлашћења, Комора води и регистре лиценцираних овлашћених ревизора, друштава за ревизију и самосталних ревизора, чланова Коморе и изречених мера, а врши и контролу квалитета рада друштава за ревизију, самосталних ревизора и лиценцираних овлашћених ревизора. Комора доноси и Кодекс професионалне етике ревизора и стара се о угледу чланова Коморе, односно о обављању послова ревизије у складу са Кодексом.<sup>1265</sup>

Као сметња за издавање лиценце за обављање ревизије идентификује се правноснажна осуда за кривична дела, која чине кандидата недостојним за обављање предметних послова<sup>1266</sup> и то против: права по основу рада; привреде; имовине; правосуђа; прања новца; финансирања тероризма; јавног реда и мира; правног саобраћаја и службене дужности.<sup>1267</sup> Сметња за издавање лиценце за обављање

---

<sup>1265</sup> Чл. 45 – 47 Закона о ревизији, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.

<sup>1266</sup> И у праву Европске уније посвећује се пажња достојности за стицање одобрења и обављање ревизије. Наиме, надлежна тела држава чланица, која су одговорна за издавање одобрења овлашћеним ревизорима за обављање законске ревизије, иста смеју да издају искључиво физичким лицима доброг угледа. Чл. 4 Директиве 2006/43 Европског парламента и Савета од 17. маја 2006. о законским ревизијама годишњих финансијских извештаја и консолидованих финансијских извештаја, којом се мењају директиве Савета 78/660 и 83/349 и ставља ван снаге Директива Савета 84/253, *Official Journal of the European Union*, L 157, 9. јун 2006., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0043&from=EN>, 11. мај 2016., 93.

<sup>1267</sup> У праву Македоније изречена мера забрана обављања професије, делатности или дужности и осуђиваност правноснажном пресудом на безусловну казну затвора дуже од шест месеци док трају правне последице осуде, везано за пословање и то за кривична дела: против имовине, јавних финансија, платног промета и привреде; против службене дужности; фалсификовање исправа;

ревизије је и изречена забрана издавања нове лиценце, у случају ако је лицу раније одузета лиценца - до истека периода у коме постоји забрана издавања нове лиценце. Продужетак лиценце условљен је непостојањем сметњи за њено издавање.

Наведене сметње прописане су и за издавање лиценце ревизору државе чланице Европске уније и ревизору треће земље (под условима реципроцитета), који има важећу исправу надлежног органа Европске уније, односно треће земље за обављање законске ревизије, која по садржају одговара лиценци.

Правноснажна осуђиваност за кривична дела против права по основу рада, привреде, имовине, правосуђа, прања новца, финансирања тероризма, јавног реда и мира, правног саобраћаја и службене дужности је сметња за стицање звања овлашћени интерни ревизор и самим тим за обављање послова интерне ревизије.<sup>1268</sup>

Правноснажна осуђиваност као сметња, дефинисана је у корелацији са значајем предметне делатности, у контексту да је ревизија обавезна за редовне годишње финансијске извештаје великих и средњих правних лица,<sup>1269</sup> јавних друштава, као и свих правних лица, односно предузетника чији пословни приход остварен у претходној пословној години прелази 4.400.000,00 евра у динарској противвредности према званичном средњем курсу динара, који утврђује Народна банка Србије, а који важи последњег дана пословне године за коју се саставља финансијски извештај. Ревизија консолидованих финансијских извештаја, обавезна је за матична правна лица, која су у обавези да их сачињавају. Добровољну ревизију могу да врше правна лица и други субјекти, који нису обухваћени напред наведеном законском ревизијом.

Раније одузета лиценца је привремена сметња, из разлога што се решењем о одузимању лиценце или дозволе, утврђује и период у коме се лицу, односно друштву за ревизију коме се одузима лиценца или дозвола не може издати нова, а који не може бити дужи од пет година од дана доношења решења.<sup>1270</sup> Уколико Комора

---

компјутерски фалсификат; коришћење исправе са неистинитом садржином и надриписарство, дефинисани су као сметње за полагање испита за стицање звања ревизор, добијање уверења и надаље упис у Регистар ревизора. Чл. 27, ст. 1, тач. 3 и 4. Закона о ревизији, *Службен весник на РМ*, бр. 158/10, 135/11, 188/13, 43/14, 138/14, 145/15 и 192/15.

<sup>1268</sup> Чл. 5 – 7 и чл. 44 Закона о ревизији, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.

<sup>1269</sup> Чл. 6, ст. 4 и 5 Закона о рачуноводству, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.

<sup>1270</sup> Чл. 7, чл. 13, чл. 14, чл. 21 и чл. 23 Закона о ревизији, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.



овлашћених ревизора у поступку контроле квалитета рада, утврди да друштво за ревизију, односно самостални ревизор не поступа у складу са правилима струке, доставља извештај о обављеној контроли са предлогом мера Одбору за јавни надзор, а на његов предлог министарство надлежно за послове финансија, између осталих мера, може да услови или одузме дозволу за обављање ревизије. Против решења Министарства о изрицању мера, не може се изјавити жалба, али се може покренути управни спор. Министарство надлежно за послове финансија решење о изрицању мере доставља Комори овлашћених ревизора, наредног дана од дана када постане извршно, ради уписа у Регистар изречених мера и Агенцији за привредне регистре. Решењем о условном одузимању дозволе за обављање ревизије, министарство надлежно за послове финансија може да одреди, да дозвола неће бити одузета, ако друштво за ревизију, односно самостални ревизор у периоду који предложи Одбор за јавни надзор (не може бити краћи од шест месеци и дужи од две године), не учини нову повреду регулативе, која уређује материју ревизије. Министарство надлежно за послове финансија ће укинути решење о условном одузимању дозволе за обављање ревизије и одузети дозволу друштву за ревизију, односно самосталном ревизору коме је изречена мера условно одузимање дозволе, ако у одређеном периоду учини нову повреду приликом обављања ревизије.

Дозволу за обављање ревизије министарство надлежно за послове финансија одузима решењем уколико: је издата на основу неистинитих података; друштво за ревизију престане да испуњава услове у погледу учешћа у капиталу и састава органа управљања; самостални ревизор изгуби лиценцу за обављање ревизије; број лиценцираних овлашћених ревизора смањи испод прописаног броја, а у року од три месеца од настанка промене, не повећа број лиценцираних овлашћених ревизора до прописаног броја и не обавести Комору и надлежно министарство; не отклони неправилности, односно не спроведе додатне мере у року који одреди Министарство; састави ревизорски извештај, који се не заснива на стварним чињеницама; надлежни суд одлуком забрани обављање делатности ревизије; оснивач донесе одлуку о престанку обављања делатности ревизије финансијских извештаја, као и у случајевима престанка привредног друштва, односно предузетника.

Условно одузимање лиценце и одузимање лиценце су мере против лиценцираног овлашћеног ревизора за ког Комора у поступку контроле квалитета рада, утврди да не поступа у складу са прописаним правилима вршења ревизије. Условно одузимање лиценце регулисано је на исти начин, као и условно одузимање дозволе за обављање ревизије. Лиценцу овлашћеном ревизору Министарство одузима решењем, ако је добијена навођењем неистинитих података и уколико настане осуђиваност, у обиму како је дефинисана као сметња за издавање лиценце за обављање ревизије. Лиценцираном овлашћеном ревизору лиценца се одузима и уколико поступа супротно ограничењима обављања ревизије код одређених правних лица. Лиценца се одузима и због повреде забране кључног ревизорског партнера, да не може у периоду од најмање две године након престанка радног односа у друштву за ревизију, да буде именован за члана органа управљања код обвезника ревизије, код којег је вршио ревизију и чије је ревизорске извештаје потписао. Исто тако, уколико поступа супротно правилима ревизије и због тога потписани ревизорски извештај садржи недостатке и доводи у заблуду кориснике, не штити поверљиве податке и не поступа *de lege*, лиценцираном овлашћеном ревизору биће одузета лиценца.

Забрањено је да лиценцирани овлашћени ревизор обавља ревизију код правног лица у којем је власник удела или акција, директор, члан органа управљања или надзора, прокурист и пуномоћник. Исто тако, лиценцирани овлашћени ревизор не може да врши ревизију ни правном лицу у којем је његов крвни сродник у правој линији, крвни сродник у побочној линији закључно са трећим степеном сродства и супружник, директор, члан органа управљања, надзора или прокурист. Наступање околности које могу да утичу на независност лиценцираног овлашћеног ревизора и раније пружање услуга правном лицу (припрема и вођење пословних књига, састављање финансијских извештаја, процена вредности капитала, имовине и/или обавеза, заступање у судским поступцима у вези са пореским предметима итд.), онемогућавају обављање ревизије у конкретним случајевима.

Поред обавезе ротације лиценцираног овлашћеног ревизора потписника ревизорског извештаја, односно кључног ревизорског партнера код истог обвезника ревизије, прописана је и забрана именовања кључног ревизорског партнера за члана

органа управљања код обвезника ревизије код којег је вршио ревизију и чије је ревизорске извештаје потписао. У наведеном случају, забрана именована кључног ревизорског партнера траје најмање две године, по престанку радног односа у друштву за ревизију.

Самостални ревизор као предузетник не може да обавља друге делатности, нити може да буде оснивач друштва за ревизију или другог привредног друштва. Самостални ревизор не може да заснује радни однос код другог послодавца, да региструје другу самосталну делатност или да има статус законског заступника, директора, члана или председника надзорног одбора и извршног одбора у правном лицу, односно повезаном правном лицу са правним лицем код кога се обавља ревизија. Самостални ревизор не може да буде: члан или председник управног и извршног одбора банке; заступник државног капитала; стечајни управник; прокурита; лице које уговором о раду има утврђену забрану конкуренције, а не може да обавља ни законску ревизију друштава од јавног интереса и ревизију консолидованих финансијских извештаја.

Друштво за ревизију и самостални ревизор могу поред ревизије, у оквиру своје регистроване делатности да обављају и услуге из области: финансија и рачуноводства; финансијских анализа и контрола; пореског и других врста пословног саветовања; процене вредности капитала, имовине и обавеза; судског вештачења; израде и економске оцене инвестиционих пројеката и друге сродне услуге, осим ако посебним прописом није друкчије уређено.<sup>1271</sup>

Побројане забране и ограничења произилазе из природе ревизије као професионалне делатности, која у европско-континенталном праву има својства слободне професије, односно из статуса самосталног ревизора, који ревизију обавља као индивидуални предузетник.<sup>1272</sup> Класификација законске ревизије, као комерцијалне делатности или слободне професије зависи од питања профита.

---

<sup>1271</sup> Чл. 16, чл. 24, чл. 25, чл. 32-34, чл. 40, чл. 41, чл. 77, чл. 82, чл. 84, чл. 85, чл. 87 и чл. 88 Закона о ревизији, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.

<sup>1272</sup> Љубиша Дабић, „Правни положај самосталног ревизора у вршењу законске ревизије“ у: Петар Станојевић (ур.), *Научни скуп са међународним учешћем „Право и друштвена стварност“*, 24. јун 2014., Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица 2014, 39.

Стицање профита појављује се као циљна функција привредних друштава, док је обављање законске ревизије, као слободне професије у остварењу лукративног циља ограничено тарифама. Друштва за ревизију и самостални ревизори предузетници у европско-континенталном праву теже профитном пословању, али су у поступку уговарања накнаде за ревизију ограничени унапред утврђеном тарифом од стране надлежног органа или професионалног удружења.<sup>1273</sup> У праву Србије одређењем да се накнада за ревизију утврђује уговором и да њен износ не може да зависи и да буде повезан са пружањем додатних услуга правном лицу код којег се врши ревизија, прихваћен је англосаксонски, не европско – континентални приступ регулисања питања одређивања накнаде.<sup>1274</sup>

У теорији су присутни ставови да домаћа регулатива треба ову област да уреди у складу са природом слободне професије, тако што би се дефинисало да цена ревизорских услуга не може да буде већа од тарифе коју доноси ревизорска комора и објављује у службеном гласилу, уз сагласност министарства надлежног за послове финансија.<sup>1275</sup>

---

<sup>1273</sup> Државе чланице Европске уније успостављају примерена правила, којима се обезбеђује да накнаде за обављање законске ревизије нису условљене у било ком облику и не зависе или нису одређене пружањем додатних услуга субјектима над којима се врши ревизија. Чл. 25 Директиве 2006/43 Европског парламента и Савета од 17. маја 2006. о законским ревизијама годишњих финансијских извештаја и консолидованих финансијских извештаја, којом се мењају директиве Савета 78/660 и 83/349 и ставља ван снаге Директива Савета 84/253, *Official Journal of the European Union*, L 157, 9. јун 2006., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0043&from=EN>, 11. мај 2016., 97.

<sup>1274</sup> Љубиша Дабић, „Хармонизација прописа Србије са прописима Европске уније у области ревизије“, *Право и привреда* 7-9/2014, 146 и 150.

<sup>1275</sup> Д. Кнежић-Поповић, Љ. Дабић (2009а), 71 и 72.

#### 2.4. Сметње за обављање послова стечајног управника

Стечајни управник је службено лице, које води послове и заступа стечајног дужника,<sup>1276</sup> а именује га стечајни судија решењем о отварању стечајног поступка, методом случајног одабира рачунарским путем<sup>1277</sup> са листе активних стечајних управника за подручје надлежног суда (на идентичан начин именује се и привремени стечајни управник у претходном стечајном поступку).<sup>1278</sup> Агенција за лиценцирање стечајних управника води именик у који се као активни или неактивни стечајни управници, уписују лица која су стекла лиценцу за обављање послова стечајних управника. У именик активних стечајних управника уписују се лица која су осим лиценце за обављање послова стечајног управника, доставила и доказ о постојању обавезног осигурања од професионалне одговорности за текућу годину и која су се регистровала као предузетници или су чланови друштва лица.<sup>1279</sup>

Лиценцу за обављање послова стечајног управника на период од три године, решењем<sup>1280</sup> издаје Агенција за лиценцирање стечајних управника,<sup>1281</sup> лицу које

---

<sup>1276</sup> У праву Европске уније „*insolvency practitioner*“ је свако лице или тело чија је функција (и на привременој основи) да: врши проверу и прихвата потраживања поднета у поступку у случају несолвентности; представља колективни интерес поверилаца; делимично или у целости управља или ликвидира имовину, која је одузета дужнику или надгледа управљање пословима дужника. Чл. 2, ст. 1, тач. 5 Уредбе 2015/848 Европског парламента и Савета од 20. маја 2015. о поступку у случају несолвентности, *Official Journal of the European Union*, L 141, 5. јун 2015., <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015R0848&from=GA>, 11. мај 2016., 29.

<sup>1277</sup> Чл. 2 Правилника о условима и начину избора стечајних управника методом случајног одабира *Службени гласник РС*, бр. 3/2010.

<sup>1278</sup> Чл. 19 и чл. 20 Закона о стечају, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС и 83/2014.

<sup>1279</sup> „*Арбитражные управляющие*“ су држављани Руске Федерације, који су чланови једне од организација стечајних управника. Сметње за чланство у професионалним организацијама стечајних управника у праву Руске Федерације су: изречена забрана обављања позива, делатности и дужности, правноснажност осуђиваност за дело извршено с намером и искључење из чланства организације стечајних управника у периоду од три године од дана подношења захтева за упис, због повреде (која није елиминисана у прописаном року или је неотклоњивог карактера) Савезног закона о несолвентности (стечају), других федералних закона, других нормативних правних аката Руске Федерације, федералних стандарда, стандарда и правила професионалне делатности. Чл. 20, ст. 1 и 2 Федералног закона о инсолвентности (стечају) Руске Федерације (Федеральный закон о несостоятельности (банкротстве) Российской Федерации, N 127-ФЗ од 26. октобра 2002.), [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_39331/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/). 18. јануар 2016.

<sup>1280</sup> Чл. 2, ст. 1 Правилника о начину издавања и обнављања лиценце за обављање послова стечајног управника, *Службени гласник РС*, бр. 22/2010.

испуњава прописане услове и код којег нису присутне сметње: покренут кривични поступак по службеној дужности, односно правноснажна осуда за кривично дело против привреде, правног саобраћаја, службене дужности, као и за дело за које је запређена казна преко пет година затвора или за дело које га чини недостојним за обављање послова стечајног управника; изречена мера – притвор (сметња само за време трајања притвора); раније одузета лиценца или одбијен захтев за обнављање лиценце због несавесног обављања послова стечајног управника у складу са Законом о стечају, националним стандардима за управљање стечајном масом и Кодексом етике (привремена сметња - у трајању од пет година од дана коначности решења о одузимању лиценце, односно решења о одбијању захтева за обнављање лиценце) и радни однос (сметња за упис у именик активних стечајних управника, осим ако је лице запослено код предузетника, у ортачком или командитном друштву).

Примедбе које су у овом раду истакнуте, везано за покренути кривични поступак као сметње се могу истаћи и за издавање лиценце стечајног управника. Правноснажна осуда за побројана кривична дела је сметња, која је у корелацији са комплексном природом послова стечајних управника и њиховом улогом у заштити имовине стечајног дужника. Међутим, неприхватљиво је дискреционо оцењивање садржине правноснажне осуђиваности за кривична дела, која чине лице недостојним за обављање послова стечајног управника. Исто тако, неприхватљиво је и генерално одређење да осуђиваност за било које дело за које је запређена казна преко пет година затвора (које у пракси можда неће бити ни на који начин повезано са делатношћу стечајног управника) буде сметња за издавање лиценце. У циљу обезбеђења правне сигурности, потребно је прецизно дефинисати етичку садржину недостојности поверења за обављање послова стечајног управника и поред упућивања на Кодекс етике за стечајне управнике.<sup>1281</sup> Смернице да је недостојно поверења за обављање послова стечајног управника, лице за које се претпоставља да неће савесно обављати послове и чувати углед професије, морају додатно да се појасне објективно мерљивим критеријумима.

---

<sup>1281</sup> Чл. 3, ст. 1, тач. 1 Закона о Агенцији за лиценцирање стечајних управника, *Службени гласник РС*, бр. 84/2004, 104/2009 и 89/2015.

<sup>1282</sup> Кодекс етике за стечајне управнике, *Службени гласник РС*, бр. 11/2010.

Раније одузета лиценца (у поступку по пријави заинтересованог лица или по службеној дужности) или одбијен захтев за обнављање лиценце због несавесног обављања послова стечајног управника супротно Закону о стечају, националним стандардима за управљање стечајном масом<sup>1283</sup> и Кодексу етике је привремена сметња за обављање послова стечајног управника и траје пет година од дана коначности решења о одузимању лиценце, односно решења о одбијању захтева за обнављање лиценце. *Ratio* прописивања предметне сметње проналази се у перцепцији да је лице нарушило основна начела поступања која обухватају: професионалну одговорност; самосталност; стручност у раду; поверљивост информација; забрану сукоба интереса, односно начело стручног и савесног обављања послова у складу са високим етичким стандардима.<sup>1284</sup> У напред наведеном случају Агенција за лиценцирање стечајних управника доноси решење о одбијању захтева за обнављање лиценце, односно решење о одузимању лиценце (решења су коначна и против њих се може водити управни спор). На основу донетог решења Агенција брише стечајног управника из именика стечајних управника и без одлагања обавештава судове, који спровode стечајне поступке о променама у статусу лиценцираног стечајног управника. Агенција за лиценцирање стечајних управника по спроведеном дисциплинском поступку у случају утврђене теже повреде дужности у раду (већи пропусти и неправилности, повреде прописа које имају значајан негативни утицај и последице на стечајну масу, повериоце или трећа лица, непоступање по налогу супервизора, ускраћивање сарадње овлашћеним лицима Агенције, онемогућавање Агенције у вршењу стручног надзора<sup>1285</sup>) стечајном управнику може да одузме лиценцу решењем.<sup>1286</sup> Постојање напред побројаних сметњи онемогућава обнављање лиценце стечајним управницима, а препрека је и

---

<sup>1283</sup> Национални стандарди у предметној области утврђени су Правилником о утврђивању националних стандарда за управљање стечајном масом, *Службени гласник РС*, бр. 13/2010.

<sup>1284</sup> Бранко Лубарда, „Кодекс професионалног и етичког понашања као извор (радног) права“ у: Слободан Перовић (ур.), *Актуелна питања савременог законодавства, Зборник радова са Саветовања правника, 8-12. јун 2009. Будва, Савез удружења правника Србије и Републике Српске*, Београд 2009, 444.

<sup>1285</sup> Чл. 3ђ, ст. 3 Закона о Агенцији за лиценцирање стечајних управника, *Службени гласник РС*, бр. 84/2004, 104/2009 и 89/2015.

<sup>1286</sup> Чл. 23-26 Закона о стечају, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС и 83/2014.

несавесно обављање послова стечајног управника (супротно Закону о стечају, националним стандардима за управљање стечајном масом и Кодексу етике).<sup>1287</sup>

За стечајног управника не може бити именовано лице које је у притвору (за време његовог трајања) или против које је покренут кривични поступак по службеној дужности, односно лице које је правноснажно осуђено за кривично дело против привреде, правног саобраћаја, службене дужности, за дело за које је запређена казна преко пет година затвора или које га чини недостојним за обављање послова стечајног управника. За стечајног управника не може бити именовано лице, које је сродник по крви у правој линији без обзира на степен или у побочној линији до четвртог степена сродства, сродник по тазбини до другог степена сродства или брачни друг стечајног судије, односно директора, власника или члана органа управљања стечајног дужника или лица повезаног са стечајним дужником, а ни лице које је солидарни дужник са стечајним дужником или с њим повезаним лицем. Уколико је у последње две године пре отварања стечајног поступка, лице било запослено, радило као саветник у пословима везаним за имовину, било директор, власник, члан органа управљања или надзорног органа стечајног дужника или с њим повезаним лицем, не може да буде именовано за стечајног управника. Забрана именовања обухвата и случај ако је лице дужник или поверилац стечајног дужника или с њим повезаног лица или је код таквог лица било запослено у последњих шест месеци пре отварања стечајног поступка. Ограничење за именовање стечајног

---

<sup>1287</sup> Концепт достојности поверења за обављање послова стечајног управника и у праву Словеније, између осталог, садржи и осуђиваност као сметњу. Управник у поступцима због инсолвентности и принудне ликвидације у праву Словеније, може да буде лице које има дозволу издату од стране министарства надлежног за послове правосуђа, а иста неће бити издата лицу које је недостојно поверења за обављање ових послова. Претпоставља се да лице неће професионално и савесно обављати предметну делатност, уколико је код њега присутна правноснажна осуђиваност, као сметња и то за кривична дела учињена са намером, за која се гони по службеној дужности или за неко од следећих кривичних дела почињених из нехата: убиство из нехата, тешке телесне повреде, угрожавање сигурности на раду, откривање и неовлашћени приступ пословној тајни, прање новца, одавање службене тајне, изазивање опште опасности или одавање државне тајне, а казна није обрисана из казнене евиденције. Чл. 108, ст. 2, тач. 7 и ст. 3 Закона о финансијском пословању, поступцима због инсолвентности и присилног престанка (*Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju - uradno prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št. 13/2014*). У праву Хрватске недостојност поверења за обављање послова стечајног управника, подразумева између осталог и постојање сметње - осуђиваност за кривично дело за које се поступак покреће по службеној дужности. Чл. 79 *Stечајnog zakona, Narodne novine, br. 71/15*.



управника је и сукоб интереса, статус предузетника који се бави делатношћу, која је конкурентска стечајном дужнику или статус запосленог код тог предузетника.<sup>1288</sup>

У савременим условима стечајни управник поприма елементе слободне професије, тако да се у законодавствима земаља у транзицији и може оквалификовати као професија сродна слободној професији. У праву Републике Србије стечајни управник је орган стечајног поступка, чија се делатност може оквалификовати као делатност слободних професија. Стечајни управник се уписује у именик Агенције за лиценцирање стечајних управника, делатност обавља самостално, независно, стручно, непристрасно, у складу са етичким начелима струке, поседује одређена јавноправна овлашћења и професионално је одговоран за последице које произађу из обављање делатности. Међутим, постоје карактеристике које стечајног управника удаљавају од слободне професије, попут доношења националних стандарда за управљање стечајном масом и кодекса етике од стране министра надлежног за послове стечаја на предлог Агенције. Стављањем у надлежност Агенције за лиценцирање стечајних управника доношење поменутих стандарда и кодекса етике, постигло би се приближавање послова стечајног управника слободним професијама.<sup>1289</sup>

## 2.5. Сметње за именовање извршитеља

Дужност државе је да изгради правни систем који ће гарантовати ефикасно извршење судских одлука и других извршних и веродостојних исправа, чиме се штите не само субјективна грађанска права, већ се и потврђује правни поредак у целини.<sup>1290</sup>

---

<sup>1288</sup> Чл. 21 Закона о стечају, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС и 83/2014.

<sup>1289</sup> Љубиша Дабић, „Правни положај стечајног управника“, *Архив за правне и друштвене науке* 3-4/2006, 1327-1329.

<sup>1290</sup> Никола Бодирога, „Извршитељ“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 45 бр. 2/2011, 195 и 199.

Јавног извршитеља именује министар надлежан за правосуђе за подручје вишег суда и подручје привредног суда, ради вршења дефинисаних јавних овлашћења (обавља делатност као предузетник или члан ортачког друштва чији су чланови искључиво јавни извршитељи). Накнаду за рад и накнаду трошкова јавни извршитељ остварује сагласно јавноизвршитељској тарифи, коју прописује министар надлежан за правосуђе. У најважнија овлашћења јавног извршитеља убрајају се: доношење решења о извршењу ради намирења новчаног потраживања насталог из комуналних услуга и сродних делатности (на основу веродостојне исправе); одређивање средства и предмета извршења закључком; непосредно спровођење извршења или обезбеђења; достављање аката, као и прибављање података о извршном дужнику. Министарство надлежно за послове правосуђа води Именик јавних извршитеља и заменика јавних извршитеља и Именик ортачких друштава јавних извршитеља.<sup>1291</sup>

Сметње за именовање јавног извршитеља<sup>1292</sup> и заменика јавног извршитеља су: покренут кривични поступак за кривично дело против правног саобраћаја или службене дужности; осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини недостојним делатности јавног извршитеља и раније разрешење дужности јавног извршитеља или јавног бележника, изречена дисциплинска мера брисања из именика адвоката, разрешење са судијске, функције јавног тужиоца или заменика јавног тужиоца.<sup>1293</sup>

*De lege ferenda* покренут кривични поступак за кривично дело против правног саобраћаја или службене дужности, као сметња требало би да се укине и да се омогући и лицима против којих је исти покренут, да могу да обављају послове извршења, што је у духу презумпције невиности и обезбеђења правне сигурности.<sup>1294</sup>

---

<sup>1291</sup> Чл. 468, чл. 470, чл. 493, чл. 510, ст. 1 и чл. 511, ст. 1 Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/15.

<sup>1292</sup> У ранијим прописима сметње за именовање извршитеља биле су прописане у следећем обиму: покренута истрага за кривично дело, односно осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини недостојним за обављање послова извршитеља. Чл. 313 Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 99/2011 - др. закон, 109/2013 - одлука УС, 55/2014 и 139/2014.

<sup>1293</sup> Чл. 471 и чл. 505, ст. 2 Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/15.

<sup>1294</sup> Чл. 34, ст. 3 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

Осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини недостојним делатности јавног извршитеља је сметња која ограничава право на обављање ове делатности, јер је генералног карактера и у пракси може да онемогући именовање одређеног лица и из разлога који нису повезани са овлашћењима јавног извршитеља. Обим осуђиваности као сметње, није у корелацији са садржином делатности извршитеља. Одређење да се достојност за обављање послова јавног извршитеља утврђује у складу са општеприхваћеним моралним нормама, Етичким кодексом јавних извршитеља и Стандардима професионалног понашања јавних извршитеља је недовољно прецизно. Уопштено дефинисање осуђиваности за кажњиво дело, које кандидата чини недостојним за обављање послова јавног извршитеља као сметње, а без конкретног одређивања његове природе, тежине, врсте и висине изречене казне може да доведе до дискреционе оцене.

Сметње су прописане и за помоћника јавног извршитеља, ког јавни извршитељ може да запосли да у његово име предузима радње, којима се непосредно спроводи извршење или обезбеђење. Помоћник јавног извршитеља не може да буде лице, против кога се води кривични поступак и које је осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци.<sup>1295</sup>

Поред јавне функције, неспојиви са делатношћу јавног извршитеља су и функција у органу управљања или надзора привредног друштва, послови обезбеђења, адвокатуре или јавног бележничтва, као и било које друго неспојиво плаћено занимање или посао. Компатибилна са делатношћу јавног извршитеља је научна, стручна, уметничка и образовна делатност. Јавни извршитељ може да делује у Комори и међународним удружењима извршитеља, као и да посредује у мирном решавању спорова, а и да обавља послове судског преводиоца. У поступку у коме се одлучује о његовим правима и обавезама, јавни извршитељ се изузима, као и у поступку у коме се одлучује о правима и обавезама његовог супружника, ванбрачног партнера, крвног сродника у правој линији, а у побочној линији до четвртог степена сродства, лица са којима је у односу старатеља, усвојитеља, усвојеника или

---

<sup>1295</sup> Чл. 509, ст. 1 и 2 Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/15.

хранитеља и којима је законски заступник. Уколико је са странком био у пословном односу поводом кога се спроводи извршење или је био заступник или одговорно лице у правном лицу, које је странка у поступку, јавни извршитељ се изузима, као и у случају када релевантне чињенице доводе у сумњу његову непристрасност. Јавни извршитељ се искључује у поступку у коме се одлучује о правима и обавезама правног лица чији је оснивач. Дисциплинске мере забрана обављања делатности у трајању од три месеца до једне године, односно трајна забрана обављања делатности, могу да се изрекну извршитељу за учињене дисциплинске повреде. Настанак чињеница које су сметње за именовање јавног извршитеља, доводи и до његовог разрешења. Између осталих разлога и прикривање законске сметње од које зависи именовање јавног извршитеља је разлог за његово разрешење. Јавни извршитељ разрешава се и уколико прихвати јавну функцију или функцију у органу управљања или надзора привредног друштва, отпочне да обавља послове обезбеђења, адвоката или јавног бележника или друго неспојиво плаћено занимање или посао. Разрешава се јавни извршитељ и уколико му буде изречена дисциплинска мера - трајна забрана делатности, односно буде правноснажно осуђен за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кривично дело против правног саобраћаја или службене дужности или за кажњиво дело, које га чини недостојним делатности јавног извршитеља.<sup>1296</sup>

Уставни суд Македоније оценио је да је неуставна осуђиваност као сметња за именовање извршитеља, која је представљала и основ за престанак обављања делатности,<sup>1297</sup> због непрецизности одредби у којима нису била наведена кривична дела, ни изречене санкције. Генерална забрана да лице није осуђивано да би било именовано за извршитеља, односила се на осуду за било које кривично дело, независно од његове природе или тежине и на сваку изречену санкцију независно од њеног карактера и висине. Предметна сметња ограничавала је право лица на

---

<sup>1296</sup> Чл. 487, чл. 495-496 и чл. 528 Закона о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/15.

<sup>1297</sup> У чл. 31, ст. 1, тач. 7 Закона о извршењу, *Службен весник на РМ*, бр. 35/2005 било је превиђено да за извршитеља може да буде именовано лице, које није кривично осуђивано и против кога се не води кривични поступак, а у чл. 62, ст. 1, тач. г) било је превиђено да извршитељу функција престаје, ако буде осуђен за кривично дело.

обављање ове делатности и у ситуацијама када кривично дело за које је лице осуђено није ни у каквој вези са делатношћу извршитеља и на тај начин нарушавала је правну сигурност грађана, као једног од елемената владавине права. Као недостатак у дефинисаној сметњи утврђен је и изостанак квалификације правноснажне осуде, што је представљало директну повреду презумпције невиности (као и сметња да се против лица не води кривични поступак). Сметња дефинисана на напред наведени начин доводила је до тога, да се лице сматрало кривим, пре него што се његова кривица утврди правноснажном судском пресудом. Уставни суд Македоније је заузео став да правне последице осуде не могу да наступају аутоматски по сили закона, већ након правноснажне судске одлуке. Суд је закључио и да осуђиваност као сметња, може да егзистира само за конкретно дефинисана кривична дела за која је извршиоцу изречена правноснажном судском пресудом казна затвора, која може да траје тачно одређени период и не сме да се дефинише као трајна забрана за именовање, јер је то непропорционално циљу ради ког је утврђена, а изазива и прекомерно и неоправдано ограничење права грађана.<sup>1298</sup> Изменама Закона о извршењу прецизирана је предметна сметња и дефинисано је да за извршитеља у Македонији не може да буде именовано (предметна сметња доводи и до престанка обављања делатности) лице које је осуђено правноснажном судском одлуком на безусловну казну затвора од најмање шест месеци, односно лице коме је изречена казна забрана обављања дужности извршитеља.<sup>1299</sup>

---

<sup>1298</sup> Одлука Уставног суда Македоније бр. У.бр.95/2005 од 29. марта 2006., *Службен весник на РМ*, бр. 44/2006.

<sup>1299</sup> Чл. 4 и чл. 8 Закона о изменама и допунама Закона о извршењу, *Службен весник на РМ*, бр. 50/06.

## Део седми

### СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ

#### 1. ПОЈАМ ЈАВНЕ ФУНКЦИЈЕ И КАРАКТЕР СМЕТЊИ ЗА ЊЕНО ОБАВЉАЊЕ

Јавна функција подразумева овлашћења руковођења, одлучивања, односно доношења општих или појединачних аката у органима Републике Србије, аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе, органима јавних предузећа и привредних друштава, установа и других организација, чији је оснивач, односно члан Република Србија, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе и овлашћења других лица која бира Народна скупштина. Функционер је свако изабрано, постављено или именовано лице у напред наведеним органима и друго лице које бира Народна скупштина.<sup>1300</sup> Функционер је изабрано, именовано, односно постављено лице (осим службеника на положају) у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, органима градске општине и у службама и организацијама које они оснивају према посебном пропису.<sup>1301</sup> Носиоци јавних функција нису у радном односу, осим уколико законом није друкчије одређено.<sup>1302</sup> Функционери не би могли да буду у радном односу, с обзиром да органи државе, аутономне покрајине или локалне самоуправе не могу бити послодавци, јер немају правни субјективитет, па се користе правним субјективитетом државе, покрајине или локалне самоуправе, које

---

<sup>1300</sup> Чл. 2, ст. 1, тач. 2 и 3 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1301</sup> Чл. 3, ст. 2 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.

<sup>1302</sup> Статус функционера који обавља јавну функцију и заснива радни однос на одређено време има на пример, директор јавног предузећа. Чланство у органу политичке странке је сметња за именовање директора јавног предузећа, чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе. Самим тим, не постоји сметња за именовање, уколико је кандидату одређено мировање у вршењу функције у органу политичке странке. Сметња за именовање директора јавног предузећа је и осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци. За директора не може да буде именовано лице, коме су поред забране вршења позива, делатности и дужности, изречене и следеће мере безбедности у складу са законом којим се уређују кривична дела: обавезно психијатријско лечење и чување у здравственој установи или лечење на слободи; обавезно лечење наркомана и обавезно лечење алкохоличара. Настанак сметњи пре истека периода на који је директор јавног предузећа именован доводи до разрешење, с тим да осуђиваност подразумева правноснажну осуду на условну или безусловну казну затвора. Директор се суспендује до правноснажног окончања поступка, уколико у току трајања мандата против њега буде потврђена оптужница. Чл. 24, чл. 43 ст. 1, чл. 49 и чл. 51 Закона о јавним предузећима, *Службени гласник РС*, бр. 15/2016.

функционер заступа, представља или управља њиховим пословима, јер би дошло до заснивања радног односа сам са собом. Исто тако, функционер који руководи органом одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених, те би одлучивао свом радноправном статусу, уколико би био у радном односу.<sup>1303</sup> Јавни функционери који нису у радном односу уживају права по основу рада.<sup>1304</sup> С обзиром, на право грађана да учествују у управљању јавним пословима и да ступају у јавне службе и на јавне функције под једнаким условима,<sup>1305</sup> намеће се закључак да сметње за обављање јавне функције морају да буду легитимне и сразмерне циљу који треба да се постигне. Поред сметњи за избор, постављење и именовање лица на јавну функцију, идентификује се као сметња и сама јавна функција за обављање другог посла или делатности. Поред послова или делатности које функционер не може да обавља за време вршења јавне функције дефинисаних у Закону о Агенцији за борбу против корупције и другим законима или прописима могу да буду утврђени и други послови или делатности за чије обављање је јавна функција сметња.<sup>1306</sup>

### 1.1. О сметњама за обављање јавне функције уопште

Уопштено разматрано, сметње у контексту јавне функције имају двоструку природу, јер се разликују сметње за избор, постављење и именовање лица на јавну функцију и послови или делатности за чије обављање је јавна функција сметња. Сметња за избор, постављење и именовање на јавну функцију је правна чињеница, која лицу које испуњава услове правно онемогућава избор, постављење или именовање, односно чије наступање доводи до разрешења. Сметње за обављање

---

<sup>1303</sup> Функционер који заснива радни однос је на пример, гувернер Народне банке Србије кога бира Народна скупштина, а који радни однос у Народној банци заснива на одређено време, односно до истека мандата. Зоран Ивошевић, „Правни положај јавних функционера“, *Правни записи* 1/2012, 99 и 103.

<sup>1304</sup> Б. Лубарда (2012), 80 и 81.

<sup>1305</sup> Чл. 53 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>1306</sup> Чл. 30, ст. 6 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

различитих јавних функција узроковане су конкретним овлашћењима функционера и природом послова које обављају. Јавна функција може да буде сметња за: вршење друге јавне функције; вршење функције у политичкој странци, односно политичком субјекту; обављање другог посла или делатности; оснивање привредног друштва или јавне службе; чланство у удружењу и органима удружења; заснивање радног односа или остваривање пословне сарадње по престанку јавне функције. Специфична је и природа сметњи за обављање јавне функције по основу примене закона о лустрацији.

Правне последице осуђиваности онемогућавају избор, постављење или именовање функционера. Као правна последице осуде, забрањено је стицање јавне функције у року од десет година од дана правноснажности пресуде, функционеру који је осуђен на казну затвора (прописана је казна затвора у трајању од шест месеци до пет година) за кривично дело непријављивање имовине Агенцији<sup>1307</sup> или давање лажних података о имовини (у намери да прикрије податке о имовини). Настанак предметне сметње доводи и до престанка вршења јавне функције, односно радног односа.<sup>1308</sup> У праву Босне и Херцеговине прописана је специфична сметња да ниједно лице, које служи казну изречену од стране Међународног суда за бившу Југославију у Хагу или које је под оптужницом тог Суда, а није се повиновало налогу да се

---

<sup>1307</sup> Функционер (осим одборник, члан управног и надзорног одбора јавног предузећа, установе и друге организације чији је оснивач општина или град, односно Република, аутономна покрајина или град Београд, ако не прима накнаду по основу чланства, па и они изузетно на захтев Агенције) дужан је да у року од 30 дана од дана избора, постављења или именовања према стању на тај дан и у року од 30 дана од дана престанка јавне функције, према стању на дан престанка јавне функције, поднесе Агенцији за борбу против корупције извештај о својој имовини и приходима, односно праву коришћења стана за службене потребе и о имовини и приходима супружника или ванбрачног партнера, као и малолетне деце уколико живе у истом породичном домаћинству. Ванредно, уколико је дошло до битних промена (које се односе на имовину чија вредност прелази износ годишње просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији) у односу на податке из претходно поднетог извештаја, функционер је дужан да поднесе нови извештај Агенцији најкасније до 31. јануара текуће године са стањем на дан 31. децембра претходне године, која обавеза постоји и након престанка функције једном годишње и у наредне две године. Чл. 43-45 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС).

<sup>1308</sup> Чл. 72 и чл. 73 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.



појави пред Судом, не може бити кандидат, нити вршити именовану, изборну или другу јавну функцију на територији Босне и Херцеговине.<sup>1309</sup>

Лицу које је у радном односу,<sup>1310</sup> а је изабрано, постављено или именовано на функцију, чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено. Запослени коме мирују права и обавезе има право, да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад код послодавца.<sup>1311</sup> Тинтић сматра да плаћена функција јавног функционера није компатибилна са радним односом са доктринарног аспекта – због њихове поделе и независности, из техничко-стручних разлога (лице би могло да врши јавну функцију и штити јавни интерес, само уколико није оптерећено другим професионалним теретима, посебно оних који су исто тако од јавног интереса) и из разлога опортунитета код мандатних функција.<sup>1312</sup> Након избора, постављења или именовања лица на јавну функцију, иста може да представља сметњу за обављање одређених послова. Нespoјивост истовременог обављања одређене јавне функције и радног односа у домаћем и у страном праву, традиционално се предвиђала као сметња.<sup>1313</sup>

Општи интерес политички генеришу друштвени субјекти, првенствено политичке странке. Интереси се усмеравају ка парламенту, који их након спровођења прописане процедуре усваја у нормативне форме, чиме настаје јавни интерес који је предмет законског регулисања.<sup>1314</sup> Сукоб интереса је сложени друштвени феномен, који претпоставља постојање различитих, међусобно супростављених интереса, тако да остварење једног интереса који је у сукобу, доводи до неостварења другог

---

<sup>1309</sup> Чл. IX. ст. 1. Устава Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 25/09.

<sup>1310</sup> Закон о удруженом раду, *Службени лист СФРЈ*, бр. 53/76, 57/83 и 85/87 у члану 192 предвиђао је да лице, које је изабрано или именовано на јавну или другу друштвену функцију, чије вршење захтева да привремено престане да обавља послове за које је првобитно засновало радни однос, има право да се, по престанку функције коју је вршило, врати на рад, на послове које је радило или на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радној способности стеченој радом.

<sup>1311</sup> Чл 79, ст. 1, тач. 4 и ст. 2 Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

<sup>1312</sup> N. Tintić (1972), 76 и 77.

<sup>1313</sup> Б. Лубарда (2012), 304.

<sup>1314</sup> Стеван Лилић, *Управно право, Управно процесно право*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Осмо издање, Београд 2014, 212.

супротног интереса. Сукоб интереса значи да се на једној функцији стичу незаконите користи или привилегије, због обављања и друге функције и обрнуто. Сукоб интереса је мотивисан тежњом да се оствари одређена корист материјалне и нематеријалне природе за себе и друга лица и доводи до пристрасности у одлучивању о питањима из делокруга функције.<sup>1315</sup>

У складу са уставном гаранцијом да нико не може да обавља државну или јавну функцију, која је по својој природи у сукобу са његовим другим функцијама, пословима или приватним интересима,<sup>1316</sup> сукоб интереса је одређен као ситуација у којој функционер има приватни интерес (било каква корист или погодност за функционера или повезана лица: супружник или ванбрачни партнер, крвни сродник у правој линији, односно у побочној линији закључно са другим степеном сродства, усвојитељ или усвојеник, као и свако друго правно или физичко лице које се може оправдано сматрати интересно повезаним са функционером) који утиче, може да утиче или изгледа као да утиче на поступање функционера у вршењу јавне функције, односно службене дужности, на начин који угрожава јавни интерес.<sup>1317</sup> Поред неспојивости јавних функција и послова за поједине категорије функционера, постојање сукоба интереса дефинише се посебним законима којима су уређени положај, надлежност и организација одређених државних и других органа, имајући у виду све специфичности тих органа и различите ситуације у којима би могло доћи до повреде начела забране сукоба интереса при обављању послова из њихове надлежности.<sup>1318</sup> Примера ради, Законом о Народној банци Србије предвиђене су

---

<sup>1315</sup> Предраг Димитријевић, „Сукоб интереса“ у: Милан Томић и др. (ур.), *Зборник радова Начела и вриједности правног система – норма и пракса*, Међународни научни скуп, 29. октобра 2011., год. Пале, Правни факултет у источном Сарајеву, Источно Сарајево 2012, 331, 340 и 341.

<sup>1316</sup> Чл. 6, ст. 1 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>1317</sup> Чл. 2, ст. 1, тач. 4 - 6 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1318</sup> Сагласно члану 6, ст. 2 Устава, *Службени гласник РС*, бр. 98/06, постојање сукоба интереса у вршењу јавних функција у Републици Србији може бити одређено само на основу два акта, тј. на основу Устава и закона. Уставни суд, одлуком бр. ПУз-245/2011 од 04. јула 2013., *Службени гласник РС*, бр. 67/13 утврдио је да нису у складу са Уставом, одредбе члана 28, ст. 9, члана 30, ст. 6 и члана 31, ст. 7 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/08, 53/10 и 66/11 – Одлука УС. Неуставне одредбе давале су овлашћење директору Агенције за борбу против корупције, да општим актом за поједине категорије функционера утврди друге јавне функције, односно послове или делатности које функционери могу да обављају без сагласности Агенције. За поједине категорије

сметње за гувернера (ког бира на шест година, с правом поновног избора, Народна скупштина на предлог председника Републике Србије), вицегувернера (бирају се на шест година, с правом на реизбор од стране Народне скупштине, а на предлог гувернера), директора Управе за надзор (бира Народна скупштина на предлог одбора за финансије на период од шест година, с правом поновног избора) и чланове Савета гувернера Народне банке Србије (бира Народна скупштина на предлог одбора за финансије на пет година, с правом поновног избора). Напред наведена лица не могу бити посланици у Народној скупштини, чланови Владе или органа или тела које је образовала Народна скупштина или Влада, односно не могу обављати функцију органа или члана органа аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе или синдикалне организације, а не могу обављати ни функцију у политичкој странци, нити могу обављати било коју другу јавну функцију или јавни посао. Надаље, гувернер, вицегувернер, директор Управе за надзор и чланови Савета гувернера Народне банке Србије не могу бити чланови управног, извршног или надзорног одбора или другог органа финансијске институције, предузећа за ревизију или другог лица над чијим пословањем Народна банка Србије врши надзор или контролу, односно с којим сарађује у обављању својих функција, нити могу бити запослени у тим лицима, односно њихови сарадници. Сметњу за гувернера, вицегувернера, директора Управе за надзор и чланове Савета гувернера представља и повезаност са лицима која обављају напред наведене функције или послове. Сметње које се везују за гувернерску, вицегувернерску, функцију директора Управе за надзор и члана Савета гувернера, онемогућавају власништво над акцијама, уделима или дужничким хартијама од вредности финансијске институције, предузећа за ревизију или другог правног лица над чијим пословањем Народна банка Србије врши контролу, односно надзор или с којим сарађује у обављању својих функција, односно у правним лицима која имају учешће у напред наведеним субјектима. Гувернер, вицегувернер, директор Управе за надзор и чланови Савета гувернера Народне банке Србије не могу да буду лица која су повезана са особама које поседују побројане акције, уделе или дужничке

---

функционера, односно за одређене послове или делатности, директор Агенције могао је општим актом да пропише, да није потребно да се достави обавештење Агенцији о обављању другог посла или делатности у време ступања на јавну функцију.

хартије. За директора Управе за надзор Народне банке Србије прописана је и додатна сметња, да не може бити лице из редова вицегувернера.<sup>1319</sup>

Функционер може да врши само једну јавну функцију,<sup>1320</sup> осим ако је законом и другим прописом обавезан да врши више јавних функција.<sup>1321</sup> Приликом ступања на дужност и током вршења јавне функције (у року од осам дана) функционер има обавезу да писмено о сумњи у постојање или о сукобу интереса који има он или са њим повезано лице, обавести непосредно претпостављеног и Агенцију, која ако се утврди да постоји сукоб интереса предлаже мере за његово отклањање.

Изузетак од правила да функционер може да врши само једну јавну функцију и да је вршење те функције сметња за обављање друге јавне функције (осим ако је законом и другим прописом обавезан да врши више јавних функција), представља могућност вршења друге јавне функције, на основу сагласности Агенције за борбу против корупције. У року од три дана од дана избора, постављења или именовања, функционер је дужан да затражи сагласност Агенције (функционер, уз захтев, доставља и прибављено позитивно мишљење органа који га је изабрао, поставио или именовао на јавну функцију, а функционер који је изабран на јавну функцију непосредно од грађана доставља позитивно мишљење надлежног радног тела органа у коме је функционер), која одлучује у року од 15 дана од дана пријема захтева. Уколико Агенција утврди постојање сметње, услед констатације да је вршење те функције у сукобу са јавном функцијом коју функционер већ врши, неће дати сагласност за вршење друге јавне функције. Ако Агенција не одлучи у задатом року, сматра се да је дала одобрење функционеру за вршење друге јавне функције (осим ако је другим прописом забрањено истовремено вршење те две јавне функције).

---

<sup>1319</sup> Чл. 19-22 Закона о Народној банци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 72/2003, 55/2004, 85/2005 - др. закон, 44/2010, 76/2012, 106/2012, 14/2015 и 40/2015 - одлука УС.

<sup>1320</sup> Примера ради, неспојиве су функције: одборника скупштине општине са чланством у школском одбору исте јединице локалне самоуправе; председника градске општине са вршењем јавне функције одборника у скупштини града; директора школе са обављањем јавне функције члана градског већа; члана управног одбора предшколске установе и члана школског одбора основне школе исте јединице локалне самоуправе итд. Бранко Лубарда, Татјана Бабић (ур.), *Водич кроз праксу Агенције за борбу против корупције*, Агенција за борбу против корупције, Београд 2013, 27-31.

<sup>1321</sup> Чл. 28, ст. 1 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

Сметња - вршење друге функције, која је у сукобу са јавном функцијом, коју функционер већ врши има за последицу престанак касније функције по одлуци органа, или сталног радног тела органа који је функционера изабрао, поставио или именовоао на каснију функцију и то у року од осам дана од дана пријема одлуке Агенције, којом се утврђује постојање наведене сметње. Обављање јавне функције није сметња за функционере изабране непосредно од грађана, који могу да врше више јавних функција на које се бирају непосредно од грађана, без сагласности Агенције, осим у случајевима неспојивости утврђених Уставом.<sup>1322</sup>

Јавна функција која захтева рад са пуним радним временом или стални рад (за време њеног вршења) је сметња за обављање другог посла или делатности (осим за обављање послова за које Агенција да сагласност, за научноистраживачки рад, наставну, културно-уметничку, хуманитарну и спортску делатност). Међутим, вршење јавне функције која захтева рад са пуним радним временом или стални рад је сметња за научноистраживачки рад, наставну, културно-уметничку, хуманитарну и спортску делатност која представља сукоб интереса, односно којом се угрожава непристрасно вршење или углед јавне функције и доводи до престанка обављања тог посла, односно делатности од стране функционера у року који одреди Агенција за борбу против корупције. На захтев функционера, Агенција може да отклони сметњу и да дозволи за време вршења јавне функције, која захтева рад са пуним радним временом или стални рад, обављање другог посла или делатности (одлучује у року од 15 дана од дана пријема захтева, у супротно сматра се да је дала сагласност).

Функционер (осим члан управног или надзорног одбора јавног предузећа и јавних установа из реда запослених) који у тренутку ступања на јавну функцију обавља други посао или делатност у року од 15 дана од дана ступања на јавну функцију, дужан је да обавести Агенцију. Јавна функција је сметња за обављање послова, односно делатности, којима се угрожава непристрасно вршење јавне функције, односно представљају сукоб интереса и доводи до престанка њиховог обављања у року, који одлуком одреди Агенција, а који не може бити дужи од 60

---

<sup>1322</sup> Чл. 2, ст. 1, тач. 3-5, чл. 28 и чл. 32 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

дана (ћутање Агенције у року од 30 дана од дана пријема обавештења, подразумева непостојање сметње функционера да обавља други посао или делатност).

За време вршења јавне функције, која захтева рад са пуним радним временом или стални рад, функционер не може да оснује привредно друштво, односно јавну службу, нити да започне обављање самосталне делатности. Јавна функција која захтева рад са пуним радним временом или стални рад је сметња за обављање функције управљања, надзора или заступања приватног капитала у привредном друштву, приватној установи или другом приватном правном лицу.

Нормирана је обавеза за функционера да у року од 30 дана од избора, постављења или именовања, изврши пренос управљачких права у привредном друштву (осим уколико поседује удео у привредном друштву до 3%). Пренос се врши на правно или физичко лице које функционеру није повезано лице или на оснивача - члана или директора привредног друштва у коме функционер има управљачка права. Лица на која функционер преноси своја управљачка права у привредном друштву, постају повезана лица, која у своје име, а за рачун функционера, до престанка јавне функције управљају привредним субјектом, с тим да функционер има право само да се обавештава о пословању друштва, а не сме да даје обавештења, упутства и налоге, нити сме на други начин да утиче на вршење његових права и обавеза.<sup>1323</sup>

Посебним законима за одређене делатности, дефинисано је конкретно поступање вршиоца одређених функција услед постојања сметње, тако на пример, ако гувернер или вицегувернер, директор Управе за надзор и чланови Савета гувернера Народне банке Србије или с њима повезана лица поседују акције, уделе или дужничке хартије од вредности финансијске институције, правног лица које има учешће у финансијској институцији, предузећа за ревизију или другог правног лица над чијим пословањем Народна банка Србије врши контролу, односно надзор или с којим сарађује у обављању својих функција, дужни су да их отуђе у року од три месеца од дана избора

---

<sup>1323</sup> Чл. 30, чл. 31, чл. 33 и чл. 35 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

на функцију у Народној банци Србије о чему достављају писмену изјаву Народној скупштини.<sup>1324</sup>

За функционере којима је престала јавна функција (осим за оне изабране непосредно од грађана) прописана је сметња – забрана заснивања радног односа, односно остваривања пословне сарадње са правним лицем, предузетником или међународном организацијом која обавља делатности у вези са функцијом коју је функционер вршио.<sup>1325</sup> Предметна сметња, по свом карактеру је привремена и отклоњива. Привремени карактер сметње да функционер коме је престала јавна функција, не може да заснује радни однос, односно пословну сарадњу са правним лицем, предузетником или међународном организацијом која обавља делатности у вези са функцијом коју је функционер вршио, огледа се у чињеници да се прописује за период од две године по престанку функције. Отклоњивост предметне сметње подразумева да функционер уз сагласност Агенције за борбу против корупције (одлучује у року од 15 дана у супротно сматра се да је дала сагласност), може несметано да заснива радни однос или да остварује пословну сарадњу по престанку јавне функције.<sup>1326</sup> Правило да недоношење одлуке од стране Агенције за борбу против корупције у задатом року, означава давање сагласности функционеру за заснивање радног односа или остваривање пословне сарадње, није у складу са превентивним и антикорупцијским концептом Закона о Агенцији за борбу против корупције, те је потребно изменама Закона, ћутање Агенције да се регулише као ускраћивање сагласности.<sup>1327</sup>

По службеној дужности (и на захтев функционера, његовог непосредно претпостављеног и на основу пријаве правног или физичког лица) Агенција за борбу

---

<sup>1324</sup> Чл. 19-22 Закона о Народној банци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 72/2003, 55/2004, 85/2005 - др. закон, 44/2010, 76/2012, 106/2012, 14/2015 и 40/2015 - одлука УС.

<sup>1325</sup> Примера ради, гувернер, вицегувернери, директор Управе за надзор и чланови Савета гувернера Народне банке Србије се после престанка функције, у периоду од шест месеци, а директор Управе за надзор у периоду од годину дана, не могу запослити или на други начин радно ангажовати у финансијским институцијама или другим правним лицима над којима Народна банка Србије врши надзор или с којима сарађује у обављању својих функција. Чл. 29, ст. 1 Закона о Народној банци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 72/2003, 55/2004, 85/2005 - др. закон, 44/2010, 76/2012, 106/2012, 14/2015 и 40/2015 - одлука УС.

<sup>1326</sup> Чл. 38 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1327</sup> Б. Лубарда (2012), 303.

против корупције, покреће и води поступак у коме се одлучује, да ли постоји повреда Закона о Агенцији за борбу против корупције. Агенција о покретању поступка обавештава функционера и даје му могућност да се изјасни. Функционеру због повреде Закона о Агенцији за борбу против корупције могу да се изрекну: мера упозорења и мера јавног објављивања препоруке за разрешење. Функционеру који је изабран на јавну функцију непосредно од грађана, функционеру коме је престала јавна функција и повезаном лицу, може се изрећи мера упозорења и мера јавног објављивања одлуке о повреди предметног закона. Мера јавног објављивања препоруке за разрешење, односно мера јавног објављивања одлуке о повреди предметног закона, изриче се напред наведеним лицима, ако не поступи по изреченој мери упозорења до истека одлуком одређеног рока. Уколико код функционера буде констатована повреда и буде изречена мера јавног објављивања препоруке за разрешење, Агенција подноси иницијативу за разрешење функционера органу који га је изабрао, поставио или именовано, који надаље обавештава Агенцију о предузетим мерама у року од 60 дана од дана објављивања мере. Постојање повреде Закона о Агенцији за борбу против корупције, утврђује се доношењем одлуке од стране директора Агенције, којом се и изриче мера. У року од 15 дана од дана достављања одлуке директора Агенције може се изјавити жалба Одбору, чија је одлука коначна, а против које се може покренути управни спор.<sup>1328</sup> Функционеру за прекршај (поред новчане казне) може се изрећи заштитна мера забране одговорном лицу, да врши одређене послове у трајању до једне године.<sup>1329</sup>

---

<sup>1328</sup> Чл. 50 - 53 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1329</sup> Заштитна мера забране одговорном лицу да врши одређене послове у трајању до једне године може се изрећи за прекршај функционеру уколико: прихвати другу јавну функцију супротно забрани; користи јавне ресурсе и скупове на којима учествује и сусрете које има у својству функционера за промоцију политичких странака или политичких субјеката и не указује саговорницима и јавности да ли износи став органа у ком врши јавну функцију или став политичке странке, односно политичког субјекта; обавља други посао или делатности супротно одредбама Закона о Агенцији за борбу против корупције; приликом ступања на дужност и током вршења јавне функције, у року од осам дана, писмено не обавести непосредно претпостављеног и Агенцију о сумњи у постојање сукоба интереса или о сукобу интереса који има он или са њим повезано лице; поступа супротно правилима о забрани оснивања привредног друштва или јавне службе за време вршења јавне функције; не поступа у складу са правилом да функционер који је члан удружења не може да прима накнаду или поклоне по основу чланства у удружењу, изузев накнаде путних и других трошкова; не изврши пренос управљачких



Сметње за функционере уводе се у циљу заштите од корупције,<sup>1330</sup> која услед повезаности са другим облицима криминала подрива вредности демократије и представља озбиљну претњу за стабилност и безбедност друштва, угрожавајући владавину права. Сузбијање корупције онемогућава незаконито стицање личног богатства, које штетно утиче на демократске институције и привреду. Прописивање јавне функције као сметње има за циљ да обезбеди добро управљање јавним пословима и јавном имовином, као и заштиту интегритета, уз развој културе одбацивања постојања сукоба интереса и корупције.

## 1.2. Сметња за обављање јавне функције по основу примене закона о лустрацији

У модерном значењу, транзицијска лустрација као правна дисквалификација за вршење јавне функције или службе, због кршења људских права у време ауторитарног режима, праћена катарзом код оних који су били жртве или принудни сарадници тог режима, представља првенствено правно превладавање ауторитарне прошлости, које се у основи базира на намери да спречи лица која су у прошлости кршили људска права да то поново чине.<sup>1331</sup>

---

права за време вршења јавне функције; незаконски прими поклон, утиче на повезано лице да прими поклон или не обавести државни или други орган, организацију, јавну службу у којој врши јавну функцију о пријему; пријави имовину након истека рока, односно не уплати имовинску корист стечену по основу незаконитог вршења друге јавне функције, посла или делатност у року од 15 дана од дана пријема одлуке којом је утврђена повреда. Чл. 74, ст. 1 и 2 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1330</sup> У члану 2, ст. 1, тач. 1 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС, корупција се одређује као однос који се заснива злоупотребом службеног, односно друштвеног положаја или утицаја, у јавном или приватном сектору, у циљу стицања личне или користи за другога.

<sup>1331</sup> Зоран Ивошевић, „Лустрација на српски начин“ *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1\\_2/08/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1_2/08/show_download?stdlang=ser_lat), 03. децембар 2015., 62.

### 1.2.1. Појам и правна природа лустрације и историјски развој њеног уређивања

У савременој теорији лустрација као институт *sui generis*, састоји се у привременом онемогућавању приступа јавним функцијама, лицима која су се у претходном систему тешко огрешили о правима својих суграђана, а представља одговорност за кршења људских права која су била кривична дела, али чије је гоњење застарело. Савремена лустрација јавља се у Источној Европи деведесетих година XX века, после пропасти европских реалсоцијалистичких режима, када се поставља питање одговорности вршилаца високих функција, који су злоупотребили моћ или су некажњено противправно поступали док су били у позицији моћи.<sup>1332</sup> Лустрација није кривична већ управна мера,<sup>1333</sup> која на институционалном нивоу дисквалификује из обављања функције власти лица због рада у органима претходног режима, јер се сматра да не могу да имплементирају демократске процесе због кршења људских права и основних слобода. Лустрација због опасности да ће лице које је чинило одређена дела у прошлости, то чинити и убудуће, је најближа забрани обављање професије, јер суд може да забрани обављање одређене професије, делатности или дужности починиоцу кривичног дела, који је у његовом чињењу злоупотребио професију, положај, делатност или дужност, с тим да мора да буде присутна основана сумња, да би његово даље обављање такве делатности представљало опасност. Разлика између лустрације (која није институт кривичног права) и заштитних мера, састоји се у томе што се заштитне мере изричу због чињења кривичних дела и опасности од рецидива, а лустрација погађа лица која су кршила људска права и слободе уз присутну опасност да ће на истоветан начин поступати и у будућности и ометати имплементацију демократских начела. С обзиром, да лустрација доводи до уклањања са јавне функције и забране

---

<sup>1332</sup> Јовица Тркуља, „Уводне напомене“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/02/show\\_download?stdlang=si](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/02/show_download?stdlang=si), 03. децембар 2015., 10.

<sup>1333</sup> Миодраг Радојевић, „Лустрација у Србији – илустрација немоћи демократских промена“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/03/show\\_download?stdlang=ser\\_cyr](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/03/show_download?stdlang=ser_cyr), 03. децембар 2015., 17.

конкурисања на јавне послове само на одређено време, а погођено лице може да се запосли у приватној сфери или на нижим јавним пословима, произилази да право на рад није одузето, већ само ограничено и то на одређено време, након чијег истека лице поново може да конкурише за све јавне послове. Лустрација као *sui generis* институт, по својој природи је ближа дисциплинском него кривичном поступку. Имајући у виду, да лустрација ипак ограничава важно људско право – право на рад, треба да се примењује рестриктивно.<sup>1334</sup>

Транзициона правда односи се на период политичке транзиције у ком друштво мора да се суочи са историјом масовног кршења људских права.<sup>1335</sup> Развој нових демократских система након пада тоталитарних режима, између осталог намеће и питање везано за приступ нових власти према прошлости, тако да транзициона правда пружа могућност исцељења, ради обезбеђивања мирне коегзистенције у будућности уз поштовање индивидуалних и колективних права.<sup>1336</sup>

Разлози због којих судови нису адекватне институције за спровођење лустрације, поред околности да лустрација обухвата и проверу правосудног кадра, везују се и за околности да је лустрација експедитивна мера, која се спроводи у ограниченом временском периоду, а када би ове случајеве решавали судови, део тог периода би прошао у чекању процесуирања. Исто тако, већи број случајева лустрације би довео до блокаде правосудног система. У време тоталитарног режима, правосудни систем често је био покоран извршилац наредби социјалистичког система, укључујући и кршења људских права, па у периоду транзиције не ужива велико поверење демократске власти и јавности.<sup>1337</sup>

У већини земаља у којима су на власти били недемократски политички системи, након успостављања демократских влада, прописана је и лустрациона одговорност применом различитих решења. Разликује се тврда и мека лустрација у зависности од

---

<sup>1334</sup> Andraž Zidar, *Лустрација, уклањање противника демократије с јавних функција*, Београдски центар за људска права, Београд 2001, 47, 52, 53, 56 и 57.

<sup>1335</sup> Noemi Turgis, „What is transitional justice“, *International Journal on rule of law, transitional justice and human rights* 1/2010, 14.

<sup>1336</sup> Марко Кртолица, „Lustration as a mechanism of transitional justice: dilemmas and challenges“, *Iustinianus Primus Law Review* Vol. 5:1/2014, <http://law-review.mk/pdf/08/Marko%20Krtolica.pdf>, 03. децембар 2015.,1.

<sup>1337</sup> A. Zidar (2001), 104 и 105.

тога да ли се одстрањивање појединца са јавне функције врши без обзира на његову вољу (апсолутна лустрација) или се врши притисак јавним саопштавањем података о његовој вези са претходним режимом с циљем да се сам повуче са јавног положаја, односно да се не кандидује за јавне функције (блажи облик лустрације). У старој Грчкој институт остракизам, примењиван је према противницима атинске демократије и њених друштвених вредности, а састојао се од одузимања свих грађанских права и десетогодишњег прогонства изван полиса и сматран је тешком казном, јер изван полиса није постојао друштвени живот, па за античке Грке човек који је живео изван урбаних средина није био људско биће. Мера „грађанска смрт“ - губитак грађанске части била је примењивана и касније у другим друштвеним системима, под различитим називима, тако је у старом Риму био у употреби термин лустрација под којим се подразумевало ритуално очишћење људи, ствари и животиња, посебно при њиховом уласку, односно уношењу у религиозна места.<sup>1338</sup> Изворно значење лустрације (лат. *lustratio*)<sup>1339</sup> у антици и средњем веку је подразумевало чишћење од грехова жртвом, обредним кађењем особе или простора, како би се одагнале „нечисте силе“ или предузимање неког другог поступка, којим се ритуално вршило „чишћење од лоших утицаја“.<sup>1340</sup>

Правна природа лустрације слична је средњовековном институту *attainder*.<sup>1341</sup> *Bill of attainder* – пресуда у законској форми је у *common law* био акт, којим је парламент осуђивао појединца за издају. У Енглеској предметни акт поред подвргавања судском кажњавању, обухватао је и губитак титуле и имовине (који су се враћали Круни), као и немогућност наслеђивања имовине и титуле и преношења на наследнике. Како за усвајање *bill of attainder* није захтевано да индивидуа буде осуђена за издају од стране суда, често је коришћен као политичко оружје против

---

<sup>1338</sup> М. Радојевић (2014), 1 и 2.

<sup>1339</sup> Термин *lustratio* је означавао чишћење покајном жртвом, а реч *lustrum* се користила и за покајну жртву и време од пет година после којег се приступало чишћењу града. Коста Чавошки, Мирјана Стефановски, „Лустрација: злоупотреба религиозних израза у политичком говору“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003,

[http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1\\_2/04/show\\_download?stdlang=si](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1_2/04/show_download?stdlang=si), 03. децембар 2015., 30.

<sup>1340</sup> Ј. Труља (2014), 1.

<sup>1341</sup> К. Чавошки, М. Стефановски (2003), 3.

лица чија вина је била тешко доказива и која су сматрана за непријатеље државе. У Енглеској први *bill of attainder* донет је 1459. године, а Хенри VII (Henry VII) и Хенри VIII (Henry VIII) су користили овај институт као средство политичке забране. Овим институтом за време Тјудор (Tudor) историје било је обухваћено неколико значајних личности, између којих су били: Томас Кромвел (Thomas Cromwell) 1540. године, краљица Кетрин Хауард (Katherine Howard) 1542. године и Томас Хауард (Thomas Howard) 1572. године, последњи је донет 1798. године, а сам институт укинут је 1870. године.<sup>1342</sup> Противљење овом институту изражава Устав САД из 1787. године, изричитом забраном доношења *bill of attainder* од стране Конгреса (члан I, одсек 9, став 3) или држава (члан I, одсек 10, став 1).<sup>1343</sup>

Политичка дисквалификација и губитак извесних грађанских права, појављивали су се као санкције у социјалистичким земљама. У Совјетском Савезу било је забрањено право гласа припадницима старе грађанске класе и вршење одређених јавних функција, а у Југославији за време и непосредно након Другог светског рата, деловали су судови народне части, који су били овлашћени да суде сарадницима окупаторског режима.<sup>1344</sup> Губитак националне части (привремено или доживотно) као редовна казна, лаки или тешки присилни рад (највише до 10 година) и конфискација имовине у корист државе, биле су санкције за злочине и преступе против српске националне части, којима се штетио или је могао да се наштети углед и част српског народа и његова борбена отпорна снага, уколико се та дела нису сматрала велеиздајом и помагањем окупатора у вршењу ратних злочина. Казна губитак националне части, састојала се у искључењу из јавног живота, лишавању права вршења јавних функција, губитку свих грађанских права и свих повластица. Злочин односно преступ представљала је политичка, пропагандна, културна, уметничка, привредна, правна, административна и друга сарадња са окупатором или домаћим издајницима (учешће у издајничким, политичким и војничким

---

<sup>1342</sup> John A. Wagner, Susan Walters Schmid, *Encyclopedia of Tudor England*, Abc-Clio, Santa Barbara 2012, 65 и 66.

<sup>1343</sup> Ioannis G. Dimitrakopoulos, *Individual rights and liberties under the U.S. Constitution: the case law of the U.S. Supreme Court*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden 2007, 270.

<sup>1344</sup> М. Радојевић (2014), 2.

организацијама или помагање таквих; све радње, којима се оправдавала окупација, односно осуђивала народно-ослободилачка борба; стављање свог привредног предузећа у службу окупатора; важнији рад у привредној организацији односно предузећу које користи окупатору; обављање лиферација за рачун окупатора; заступање интереса окупатора пред судовима, односно служење у полицајском и чиновничком апарату на месту нарочито важном за окупатора). Свако одржавање присних и пријатељских односа са припадницима окупаторске војске и власти представљало је злочин односно преступ, као и кривица по положају одговорних лица из државне управе, која се састојала у пропуштању дужних напора да не дође до срамног пораза и капитулације Југославије 1941. године.<sup>1345</sup> Након Другог светског рата у бившим фашистичким и диктаторским режимима вршена је денацификација, која је обухватала и отпуштање компромитованих службеника нацистичког режима из јавне управе.

У актуелним расправама аргументи против лустрације могу се сажети обухватајући следеће ставове: лустрација је облик реваншизма према функционерима и бенефицијарима бившег ауторитарног режима; представља прикривен облик увођења морално-политичке подобности; лустрацијом се крши уставна забрана ретроактивности и начело законитости; у лустрационом поступку терет доказивања пада на оптуженог; лустрацијом се крше основна кривичноправна начела (*nullum crimen nulla poena sine lege*, презумпција невиности); лустрација је маскирано кривично дело, јер је свако кршење људских права противправно; правна природа лустрације је спорна и противречна, а њено место у правном систему је нејасно и неодређено; неприхватљивост лустрације произилази и из њеног привременог карактера; лустрацијом се не кажњавају починиоци најтежих дела, већ само они који врше или претендују на јавне функције; лустрацијом се негирају основни принципи правне државе и врши се компромитовање демократије, а супротна је и са либералном идејом слободе и правног ограничавања државне власти; лустрација се врши у *ad hoc* поступку без ваљаних процесноправних јемстава људске сигурности и

---

<sup>1345</sup> Чл. 1, чл. 2 и чл. 4 Одлуке о Суду за суђење злочина и преступа против српске националне части, *Службени гласник Србије*, бр. 3/45.

слободе; лустрација је непрецизна у погледу временског ограничења *ex tunc* (13. мај 1944. год., или 1976., 1987., 1990. год. итд.) и *ex nunc* (на 5, 10 или 15 година) и круга субјеката на које односи.<sup>1346</sup>

Противници примене лустрације истичу, да је као мера политичког реваншизма, усмерена на политичку дисквалификацију опозиционих лидера, што доводи до нарушавање правне сигурности и ретроактивног важења закона. Критика лустрације креће се и у смеру да се њеним увођењем врши етатизација и политизација права, да допринеси разградњи и разарању демократских институција.<sup>1347</sup> Лустрација би била делотворна само ако не би била *ad hoc*, већ периодична (на пет година као пандан обреду чишћења у Риму), с циљем да реализатори исте буду свесни да је перманентна и да могу да постану њен субјект. Лустрација је неодржива и недопустива, јер као кривични закон ретроактивно кажњава за дела, која у тренутку када су почињена нису била законом утврђена као кривична. Непостојањем унапред утврђеног и одређеног кривичног дела због којег се лустрација врши и унапред запређене и одређене казне, нарушава се начело *nullum crimen nulla poena sine lege*.<sup>1348</sup> Аргументи против лустрације судија говоре у смеру да би њено савремено значење подразумевало удаљење судија из суда (разрешење) или забрану обављања судијске или функције у правосуђу за одређени временски период (суспензија), што је супротно Уставу Републике Србије, који гарантује сталност мандата судија и прецизно одређује случајеве у којима судија може бити разрешен. Лустрацијом се нарушава принцип поделе власти и независност судства.<sup>1349</sup>

С друге стране, присталице лустрације истичу да има превентивну улогу, да онемогући лицима која су кршила људска права, да учествују у изградњи демократског поретка. Исто тако, истичу да лустрација није скривена кривична

---

<sup>1346</sup> Ј. Тркуља (2014), 1.

<sup>1347</sup> М. Радојевић (2014), 3.

<sup>1348</sup> К. Чавошки, М. Стефановски (2003), 1.

<sup>1349</sup> Небојша Шаркић, „Зашто сам против, овако предложене, лустрације судија“ *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1\\_2/05/show\\_download?stdlang=si](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1_2/05/show_download?stdlang=si), 03. децембар 2015., 41.

казна, већ мера правне дисквалификације оних који су кршили људска права.<sup>1350</sup> Оправдање за лустрацију проналази се у одвајању од система који је држави или њеном ауторитету, лидеру, идеји, давао безрезервни приоритет у односу на појединца. У оспоравању приговора ретроактивности, истиче се да лица чија се одговорност испитује не одговарају само за кршења људских права учињена пре доношења закона, већ и због тенденције за обављање функције коју су у истом или аналогном домену и рангу, злоупотребили.<sup>1351</sup> Теоретичари који подржавају лустрацију, сматрају да може да има позитивне последице по демократији. Најочигледнији позитиван ефекат лустрације је ограничавање утицаја конформиста и комуниста у јавној администрацији, поред тога што дозвољава и приступ моралу и професионалним стандардима, омогућавајући државној бирократији да постане кориснија и кооперативнија, уз посвећивање пажње компетенцијама и ефикасности, наспрам интерперсоналним везама, што ће у крајњој линији повећати јавно поверење у институције. Иако лустрација која се примењује на јавни сектор не утиче директно на економску сферу, њено адекватно спровођење промовише компетентност у јавном сектору, чинећи га независнијим у односу на дешавања у приватном сектору. Промоцију плуралистичке политике, као основног предуслова демократије, лустрација обезбеђује ограничавањем приступа партијских лица, која имају прошлост која је предмет лустрационог разматрања, а на овај начин долази и до повећања политичке конкуренције и појаве нових демократских странака. Лустрација у контексту владавине права, омогућава усмерење политичких конфликта у законске процедуре, а у сфери цивилног друштва, показује грађанима да се променио систем у ком живе, што надаље повећава цивилну ефикасност.<sup>1352</sup> Аргумент у прилог лустрацији је и став да свако кршење људских права није кривично дело и да се не врши лустрација за кривична дела као таква (кривично кажњавање је правни пут

---

<sup>1350</sup> М. Радојевић (2014), 4.

<sup>1351</sup> Слободан Бељански, „Парадокс лустрације“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1\\_2/06/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1_2/06/show_download?stdlang=ser_lat), 03. децембар 2015., 54.

<sup>1352</sup> Natalia Letki, „The consequences of lustration for democratization: the experience of East Central Europe“, *Past and present: consequences for democratisation*, Center for democracy and reconciliation in Southeast Europe, Thessaloniki 2004, 6 и 7.



реакције на кривична дела), већ за кршење људских права (не за кршење људских права као кривична дела). С тим да, ако је могућност кривичног гоњења застарела, за кривична дела се лустрира као за кршење људских права, јер застарелост не утиче на квалификацију - кршење људских права. Циљ кривичне санкције је кажњавање починиоца за дело, као и лична и генерална превенција, а лустрацијом се онемогућава лицима која су кршила људска права да направе штету обављајући јавне функције.<sup>1353</sup>

Резолуцијом Парламентарне Скупштине Савета Европе број 1096 о мерама за разградњу наслеђа бивших комунистичких тоталитарних режима, стварање плуралистичке демократије засноване на владавини права и поштовању људских права и различитости, као циљеви процеса транзиције одређени су: децентрализација, демилитаризација, демонополизација и дебиروقратизација. Предметна Резолуција истиче да при уклањању наслеђа бивших тоталитарних режима, морају да се примене процедурална средства демократске државе утемељене на владавини права и поштовању људских права и слобода, као што су право на правично суђење и право на саслушање, који морају да се примене чак и на оне особе које их саме нису примењивале према другима када су биле на власти, јер би примена других средстава указивала на методологију тоталитарног режима. Скупштина Савета Европе предложила је да појединци који су починили злочиначка дела за време комунистичких режима, треба да буду тужени и кажњени по стандардном казненом закону, уз продужење важења застарелости за одређена казнена дела. Забрањено је изгласавање и примена ретроактивних казних закона, међутим допуштено је суђење и кажњавање било којег лица за чин или пропуст, који према националном закону у тренутку почињења није представљао криминалну радњу, а сматрао се криминалном радњом према основним начелима казног права цивилизованих народа. Исто тако, када је особа директно учествовала у кршењу људских права, тврдња да је деловала под наредбама не искључује незаконитост, нити личну одговорност. Скупштина Савета Европе предложила је да се

---

<sup>1353</sup> Владимир Водинелић, „Кратак инвентар и коментари заблуда о лустрацији“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1\\_2/07/download\\_ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1_2/07/download_ser_lat), 03. децембар 2015., 57.

процесуирање појединих злочина одвија уз рехабилитацију свих особа које су осуђене за „кривична дела“, која у цивилизованом друштву не представљају криминалне радње и особа које су биле неправедно осуђене, уз остваривање права на материјалну одштету. Исто тако, особе које нису починиле никакав злочин против људских права, али које су држале високе позиције у бившим тоталитарним комунистичким режимима и подржавале исте, требало би да буду обухваћени административним мерама, као што су закони о лустрацији и декомунизацији, с циљем да се искључе из државних служби, уколико им се не може веровати да ће их извршавати у складу са демократским принципима. Демократски карактер предметних мера обезбеђује се доказивањем појединачне, а не колективне кривице, уз загарантовано право на одбрану и жалбу, као и поштовање презумпције невиности. С обзиром, да је циљ лустрације заштита изграђене демократије, лустрацијски прописи, треба да буду у складу са захтевима правне државе и усмерени на претње темељним људским правима и поступку демократизације. У Резолуцији број 1096 истиче се да запослени који су отпуштени са својих радних места на основу лустрацијских прописа, не смеју у начелу изгубити своја претходно стечена финансијска права, осим у изетним случајевима, када је владајућа елита претходног режима сама себе наградила великим пензијским правима, када се та права могу смањити до висине права лица која не спадају у ову категорију.<sup>1354</sup>

---

<sup>1354</sup> Чл. 2, чл. 4, чл. 7, чл. 8 и чл. 11-14 Резолуције Парламентарне Скупштине Савета Европе број 1096 о мерама за разградњу наслеђа бивших комунистичких тоталитарних режима, усвојена на 23 заседању Парламентарне скупштине Савета Европе 27. јуна 1996. године. <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16507&lang=en>, 11. мај 2016. Парламентарна скупштина Савета Европе позвала је све комунистичке или пост-комунистичке партије да у својим земљама, процене историју комунизма и своју сопствену прошлост, да се дистанцирају од злочина почињених од стране тоталитарних комунистичких режима и да их недвосмислено осуде. Чл. 13 Резолуције Парламентарне Скупштине Савета Европе број 1481 о потреби за међународном осудом злочина тоталитарних комунистичких режима (усвојена 25. јануара 2006. године), <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17403&lang=en>, 11. мај 2016.

## 1.2.2. Правни режим лустрационе одговорности у праву Републике Србије

Народна скупштина Републике Србије 30. маја 2003. године усвојила је Закон о одговорности за кршење људских права.<sup>1355</sup> Лустрациони закон усвојен је по хитном поступку, а од укупно 250 посланика у скупштини је у тренутку гласања било присутно 127, за усвајање гласало је 111 посланика, уздржаних је било 15, а један посланик је гласао против.

Мотиви за предлагање и доношење овог закона везивали су се за превладавање ауторитарне прошлости, наставак започете борбе против организованог криминала и испуњавање једног од услова за улазак у Европску унију. Међутим, Европска унија са неодобравањем је разматрала лустрационе законе у већини земаља, због става да угрожавају права појединаца на удруживање и учествовање у политичком животу, тј. доводе до административне дискриминације одређене особе. Мотиви за доношење закона о лустрацији у Републици Србији, могу да се сумирају у две групе. Мотиви који кореспондирају са концептом транзиционе правде и схватањем лустрације као њене мере, а који се везују за утврђивање истине, обезбеђивање сатисфакције жртвама и кажњавање оних који су злоупотребљавали друштвене положаје које су заузимали у прошлости спадају у прву групу, а другу групу чине декомунизациони мотиви који се везују за обезбеђивање стабилности државе и развоја либералне демократије.<sup>1356</sup> Одговорност за кршење људских права утврђивала се у поступку испитивања кршења људских права после 23. марта 1976. године, предвиђених Међународним пактом о грађанским и политичким правима, права и слободе човека и грађанина предвиђених Уставом Социјалистичке Федеративне Републике Југославије из 1974. године, Уставом Савезне Републике Југославије из 1992. године и Уставом Републике Србије из 1990. године, одређивањем појединачне одговорности и изрицањем мера.

---

<sup>1355</sup> Закон о одговорности за кршење људских права, *Службени гласник РС*, бр. 58/2003 и 61/2003 - испр, ступио је на снагу 19. јуна 2003. године, а био је у примени од 11. септембра 2003. године до 11. јуна 2013. године.

<sup>1356</sup> Милан Цакић, „Лустрација у Европи и Србији: мотивација за доношење закона о лустрацији и њихове друштвене функције“, *Социологија* Vol. 52 бр. 3/2010, 300, 301 и 303.

Кршење људских права као основ одговорности појављивало се у општем и посебном облику - повреда права на приватност или правне једнакости. Предмет лустрационе одговорности у општем облику могла је да представља: радња субјеката<sup>1357</sup> предузета у вршењу дужности или задатка, која је представљала кривично дело или друго кажњиво дело за које се гонило по службеној дужности, а за које је наступила застарелост кривичног или другог казненог гоњења, у чијем је извршењу лице учествовало као извршилац, подстрекач, саучесник, помагач, организатор злочиначког удружења или чије извршење није спречило у складу са својим законским овлашћењем, односно која је имала за циљ да се неко лице лиши права које му по закону припада или да му се отежа остваривање таквог права или да се неком лицу омогући да стекне неко право или корист који му по закону не припадају или је имала за циљ да утиче на државни орган, организацију, предузеће или друго правно лице, да донесе одлуку или предузме радњу којом се грађани доводе у неравноправан положај. Као посебан облик кршења људских права

---

<sup>1357</sup> Подложни одговорности за кршење људских права била су лица која су обављала или су се кандидовала за: посланика Народне и покрајинске скупштине; председника Републике; председника и члана републичке владе и покрајинског извршног већа; градоначелника и председника и заменика председника општине; председника и чланове извршног одбора скупштине јединице локалне самоуправе; секретара Народне и покрајинске скупштине; старешину и руководећег радника у службама Народне и покрајинске скупштине; старешину и руководећег радника у службама председника Републике; заменика и помоћника министра, функционера који руководи републичким, односно покрајинским органима и организацијама и друге старешине органа у републичким, односно покрајинским органима и организацијама и службама, које поставља републичка влада, односно извршно веће покрајине; секретара скупштине општине и града; начелника округа; председника и судију Уставног суда Србије, председника и судију судова опште надлежности и посебних судова, члана Високог савета правосуђа, јавне тужиоце и њихове заменике, старешину органа за прекршаје и судију за прекршаје; директора и члана управног одбора јавног предузећа чији је оснивач Република, покрајина или локална самоуправа; директора и члана управног одбора јавне установе чији је оснивач Република, покрајина или локална самоуправа (председника и члана савета универзитета, ректора универзитета и декана факултета; председника и члана управног одбора или другог одговарајућег органа управљања, директора, заменика директора, главног уредника, заменика главног уредника и уредника рубрике организације која се бави јавним информисањем или издаваштвом; директора, председника и члана управног одбора организације обавезног социјалног осигурања); гувернера и вицегувернера Народне банке; директора банке са већинским државним капиталом; директора и заменика директора пореске управе, помоћника директора - главног инспектора пореске полиције, директора регионалне пореске управе, начелника регионалног одељења пореске полиције, директора филијале пореске полиције; функционера и овлашћеног службеног лица у Безбедносно-информативној агенцији, односно другој одговарајућој служби; директора и руководећег радника у заводској установи за извршење кривичних санкција; шефа дипломатске мисије у иностранству и међународној организацији, односно конзула или начелника генералштаба, односно начелника контраобавештајне службе. Чл. 10 Закона о одговорности за кршење људских права, *Службени гласник РС*, бр. 58/2003 и 61/2003 - испр.

вређањем права на приватност, била је класификована и свака радња субјекта (извршена и по наређењу претпостављеног, чак и када није била противправна према унутрашњим прописима који су важили у време њеног извршења, али је била супротна одредбама Међународног пакта о грађанским и политичким правима), којом се вређало право на приватност другог лица, предузета с циљем да се дође до информација, које се тичу тог лица или су у његовом поседу, ради даљег прослеђивања тих информација Безбедносно-информативној агенцији или ранијој односно другој одговарајућој служби. Посебне облике кршења људских права повредом правне једнакости, представљале су радње субјектата (извршене и по наређењу надлежног лица или органа, или претпостављеног, као и када нису биле супротне унутрашњим прописима који су важили у време њеног извршења, али су биле противне одредбама Међународног пакта о грађанским и политичким правима) којим се у судском или у поступку пред другим државним органом, као и у поступку пред организацијом са јавним овлашћењима или приликом закључења правних послова и других видова правног промета од стране државног органа или организације са јавним овлашћењима, неоправдано повлашћивало једно лице у односу на друго или друга лица, узимањем предмета у рад редоследом којим нису примљени. До повреде правне једнакости долазило је и закључењем правних послова, када се доводило у неравноправан положај или се одбијало пружање јавних услуга, супротно начелу правне једнакости и када довођење у неравноправан положај није представљало кривично дело. Лустрациона одговорност била је предвиђена и за лице, које је у службеном својству поступало у судском поступку или поступку пред државним органом или организацијом која је вршила јавна овлашћења, а које је знало или је морало знати, да се поступак води искључиво ради примене политичких ставова и мерила, који су отворено или прикривено приказивани као правна правила или мерила, а којима је друго лице било предмет лишавања или ограничења одређених права или му се наметала обавеза да нешто чини, не чини или трпи или му се изрицала казнена или друга принудна мера.<sup>1358</sup>

---

<sup>1358</sup> Чл. 2-7 и чл. 9 Закона о одговорности за кршење људских права, *Службени гласник РС*, бр. 58/2003 и 61/2003 - испр.

Било је предвиђено да се пред Комисијом за испитивање одговорности за кршење људских права,<sup>1359</sup> утврђује да ли су у време кршења људских права биле испуњене претпоставке појединачне одговорности у складу са кривичним и другим казним законима. Претходни лустрациони поступак обухватао је увид у списе Безбедносно-информативне агенције или раније, односно друге одговарајуће службе, у судске и списе других државних органа и организација које врше јавна овлашћења.

Веће Комисије за испитивање одговорности за кршење људских права, требало је да у року од 60 дана од дана пријема захтева, изврши проверу, да ли су кандидати за положаје кршили људска права и у даљем року од седам дана, да обавести надлежне органе и кандидата, да ли су утврдили повреду људских права. Кандидату за положај било је дато право, да у року од седам дана од дана пријема обавештења о кршењу људских права, изврши увид у све досијее и документе и да уложи приговор Комисији или саопшти већу Комисије да одустаје од кандидатуре. Уколико би кандидат одустао од кандидатуре, Комисија би о томе обавестила орган, односно организацију надлежну за кандидовање, избор, постављење или пријем лица у службу, а уколико би уложио приговор, Комисија би о њему одлучивала у року од три дана од дана пријема. Било је предвиђено право на жалбу Врховном суду Србије против одлуке Комисије, којом је одбијен, односно одбачен приговор у року од седам дана од дана пријема.

Накнадни поступак лустрације по службеној дужности, Комисија је била овлашћена да покреће и спроводи према лицу које је заузимало положај, применом напред описане процедуре за претходни поступак лустрације, уз могућност да лице затражи у приговору Комисији, усмену расправу ради извођења доказа о кршењу људских права. За лице за које би се одлуком Комисије или Врховног суда утврдило

---

<sup>1359</sup> Комисија за испитивање одговорности за кршење људских права требало је да има девет чланова и то: три члана - судије Врховног суда Србије, три члана - истакнути правни стручњаци, један члан - заменик Републичког јавног тужиоца и два члана - народни посланици који су дипломирани правници, а нису бирани са истих изборних листа. Председник Народне скупштине предлагао је чланове Комисије и то по најмање два кандидата за свако место, а бирала их је Народна скупштина тајним гласањем. Чланство у органу политичке странке (осим за народне посланике) и осуђиваност на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци, као и због кривичног или другог кажњивог дела које га чини недостојним јавног поверења, представљале су сметње за својство члана Комисије. Чл. 23 и чл. 27, ст. 1 Закона о одговорности за кршење људских права, *Службени гласник РС*, бр. 58/2003 и 61/2003 - испр.

да је кршило људска права, а није се повукло са положаја, односно одустало од кандидатуре за положај (одређен у члану 10, тачке од 6 до 21 Закона), у року од 30 дана од дана јавног саопштења Комисије, била би присутна сметња - забрана заузимања положаја (наведених у члану 10 Закона) у периоду од пет година од дана јавног саопштења Комисије. Сметњу би утврђивао по службеној дужности Врховни суд, а одлука заједно са забраном објављивала би се у Службеном гласнику Републике Србије. Лице за које би било утврђено да је кршило људска права не би могло пуноважно да заузима дотадашњи положај, међутим могло би у року од 15 дана од дана објављивања мере, да се врати код послодавца код ког је било у радном односу пре заузимања положаја, а ако му је тај радни однос престао или ако уопште није било у радном односу, стекло би права која припадају запосленом за чијим је радом престала потреба.<sup>1360</sup>

У теорији је присутан и став да сваки од три предвиђена општа облика кршења људских права има недостатке. Наиме, први облик кршења људских права (свака радња обухваћених лица предузета у вршењу дужности или задатака, која представља кривично дело или друго кажњиво дело, уколико је наступила застарелост кривичног и другог казненог гоњења) повређује претпоставку невиности, јер без правноснажне судске одлуке (што се подразумева, јер се постулира наступање застарелости кривичног гоњења) није могуће утврдити да је одређено лице учинило кривично дело. Истиче се да и други и трећи општи облик кршења људских права садрже чињења или нечињења, која представљају кривична дела (против слобода и права човека и грађанина, као што је повреда равноправности грађана, као и кривична дела против службене дужности, као што су злоупотреба службеног положаја и давање или примање мита).<sup>1361</sup>

У теорији су били присутни ставови да лустрација у Србији према одређеним карактеристикама може да се класификује и као „тврда“ и као „мека“. У првој групи била је класификована због широког круга обухваћених лица, одговорности за радње које нису биле противне унутрашњем праву, а јесу Међународном пакту о

<sup>1360</sup> Чл. 11, ст. 1., чл. 12, ст. 3, чл. 15, чл. 16, чл. 18, чл. 20, ст. 1 и чл. 33 Закона о одговорности за кршење људских права, *Службени гласник РС*, бр. 58/2003 и 61/2003 – испр.

<sup>1361</sup> С. Бељански (2003), 46-48.

грађанским и политичким правима и због модалитета примене мера забране заузимања положаја. Лустрација се оцењивала као „мека“ због временског важења Закона, рока трајања сметње и обзирности у регулисању радно-правног статуса лустрираног лица.<sup>1362</sup>

Закон о одговорности за кршење људских права у Републици Србији није примењен ни у једном случају, јер није постојао друштвени консензус о нужности суочавања са прошлошћу, као и због компромитовања идеје лустрације у јавности.<sup>1363</sup> Примену лустрације онемогућило је и недоношење закона о отварању досијеа некадашње Службе државне безбедности<sup>1364</sup> и нефункционисање Комисије за испитивање одговорности за кршење људских права.

### 1.2.3. Упоредно – правни преглед лустрационе одговорности

У праву Бугарске лустрационе одредбе биле су унете у Закон о банкама и кредитном пословању из 1992. године, где је било предвиђено да за период од пет година не могу да буду изабрани на руководећа места у банкама, лица која су у задњих 15 година били изабрани у централним, обласним, окружним, градским и општинским руководећим органима Бугарске комунистичке партије, Димитровског комунистичког омладинског савеза, Отаџбинског фронта, Савеза активних бораца против фашизма и комунизма, Бугарских синдиката и Бугарског пољопривредног савеза или који су били именовани на извршној позицији са пуним радним временом у Централном Комитету Бугарске Комунистичке партије, као и запослени, плаћени

---

<sup>1362</sup> З. Ивошевић (2003), 68.

<sup>1363</sup> Весна Ракић Водинелић, „Неуспешан покушај лустрације у Србији“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1\\_2/09/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/1_2/09/show_download?stdlang=ser_lat), 03. децембар 2015., 71.

<sup>1364</sup> Донета Уредба о стављању на увид одређених досијеа вођених о грађанима Републике Србије у Служби државне безбедности (*Службени гласник РС*, бр. 30/01 и 131/01) оцењена је у целини као неуставна од стране Уставног суда. Одлука Уставног суда Републике Србије IY бр. 149/01 од 19. јуна 2003., *Службени гласник РС*, бр. 69/03.



или неплаћени сарадници Државне безбедности.<sup>1365</sup> Уставни суд Бугарске донео је одлуку да је напред наведено ограничење неуставно због супротности са Уставом Бугарске, који предвиђа да су сви грађани једнаки пред правом, без привилегија или ограничења права, између осталог на основу мишљења и политичке припадности<sup>1366</sup> и због колизије са међународним уговорима које је Бугарска ратификовала.<sup>1367</sup>

Уставни суд Бугарске<sup>1368</sup> прогласио је за неуставну и супротну права на социјалну сигурност одредбу измена и допуна Закона о пензијама, која је предвиђала да се у радни стаж не признаје време у које је лице радило на плаћеној руководећој позицији у органима и партијским организацијама Комунистичке партије Бугарске, Отацбинског фронта, Димитровског комунистичког омладинског савеза и Савеза активних бораца против фашизма и комунизма.<sup>1369</sup> Након ових неуспелих покушаја имплементације лустрационих одредби у законима који су уређивали пензије и банкарски систем у Бугарској, 09. децембра 1992. године донет је лустрациони закон<sup>1370</sup> који је укинут 1995. године.<sup>1371</sup> У Чехословачкој донета су два одвојена

---

<sup>1365</sup> Чл. 9 Закона о банкама и кредитном пословању Бугарске (Закон за банките и кредитното дело, *Државен вестник*, бр. 25/1992, Решение № 8 от 27.07.1992. г. на Конституционни суд на РБ, *Државен вестник*, бр. 62/1992).

<sup>1366</sup> Чл. 6, ст. 2 Устава Бугарске (Конституција на Република Българија, Обн., *Државен вестник*, бр. 56/1991, 85/2003, 18/2005, 27/2006, 78/2006 - Решение № 7 на Конституционни суд и 12/2007).

<sup>1367</sup> Уставни суд посебно је истакао да је предметно ограничење за избор на руководећа места у банкама Бугарске супротно одредбама Конвенције број 111 МОР-а и члана 2, алинеја 2 Међународног пакта о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71, који обавезује државе чланице да предузму кораке за усвајање законских или других мера, којима могу да остваре права призната овим пактом, као и члана 25 који предвиђа да сваки грађанин без дискриминације има право и могућност и без неоснованих ограничења: да учествује у управљању јавним пословима, било непосредно, било преко слободно изабраних представника, да бира и да буде биран на повременим, истинским, општим, једнаким и тајним изборима, који обезбеђују слободно изражавање воље бирача и да буде примљен, под општим једнаким условима, у јавне службе своје земље. Решење бр. 8 Уставног суда Бугарске од 27. јула 1992. год. (Решение № 8 от 27.07.1992. г. на Конституционни суд на Р. Българија по конституционно дело № 7 от 1992. г., *Државен вестник*, бр. 62 от 31.07.1992. г.).

<sup>1368</sup> Решење бр. 11 Уставног суда Бугарске од 29. јула 1992. год. (Решение № 11 от 29 јули 1992. г. на Конституционни суд на Р. Българија, по конституционно дело № 18 от 1992. г., Обн., *Државен вестник*, бр. 64/1992).

<sup>1369</sup> Чл. 6 Закона о изменама и допунама Закона о пензијама (Закон за изменение и допълнение на Закона за пенсите, *Државен вестник*, бр. 52/1992) – којим је додат нови члан 10а.

<sup>1370</sup> Сагласно члану 3 Закона о привременом увођењу неких додатних услова за чланове управе научних организација и Више атестационе Комисије (Закон за временено въвеждане на някои допълнителни изисквания към членовете на ръководствата на научните организации и Висшата атестационна комисија, *Државен вестник*, бр. 104/1992) било је предвиђено да у саставу академских, факултетских, научних савета и руководства у институцијама високог образовања, од нивоа шефа

лустрациона закона „велики“ бр. 451/1991<sup>1372</sup> и „мали“,<sup>1373</sup> који су обухватили широк круг субјеката.<sup>1374</sup> У Чехословачкој уколико је грађанин на основу чињеница у

---

катедре и изнад, у саставу научног савета и руководства научних института и организација од нивоа шефа одељења или релевантне основне структурне јединице и изнад, као и у саставу Више атестационе комисије и специјализованих научних савета, могу учествовати само субјекти који: нису били чланови или кандидати за чланове Политбироа и Секретаријата Централног комитета бивше Комунистичке партије Бугарске; нису били секретари или чланови регионалних, градских, општинских, окружних или обласних комитета Комунистичке партије Бугарске; до 10. новембра 1989. године нису заузимали положаје који су подразумевали директно давање извештаја Политбироу и Секретаријату Централног комитета Комунистичке партије Бугарске и наведени су у поглављима I и II „Номенклатуре кадрова који дају извештаје Централном комитету Комунистичке партије Бугарске“ (№ 1045 од 19. јула 1978. год.) утврђене од стране Политбироа Централног комитета Комунистичке партије Бугарске Протоколом № 280 од 11. јула 1978. године; нису били запослени или добровољни сарадници Државне безбедности или Одељења за безбедност и сигурност; нису били компромитовани учешћем и наступима у „процесу“ обнове; нису били стални наставнички и истраживачки кадар и нису дипломирали и специјализовали на Академији друштвених наука и социјалног управљања и њених подружница, Вишој партијској школи за руководећи кадар Комунистичке партије Бугарске, Институту за историју Комунистичке партије Бугарске, Институту за социјално управљање, или школи КГБ-а и Државне безбедности; нису предавали историју Комунистичке партије Совјетског Савеза, историју Комунистичке партије Бугарске, Марксистичко-Лењинистичку филозофију, научни комунизам или партијско уређење; нису били политички официри, заменици команданта и заузимали позиције у војсци; нису били секретари или чланови партијских комитета Комунистичке партије Бугарске на универзитетима и академијама, нису били секретари партијских организација Комунистичке партије Бугарске на факултетима, научним институтима и другим истраживачким организацијама, а нису били ни кадрови партијских комитета на универзитетима, академијама и другим научним организацијама.

<sup>1371</sup> Закон о престанку важења Закона о привременом увођењу неких додатних услова за чланове управе научних организација и Више атестационе Комисије (Закон за отмяна на Закона за временно въвеждане на някои допълнителни изисквания към членовете на ръководствата на научните организации и Висшата атестационна комисија, *Държавен вестник*, бр. 29/1995).

<sup>1372</sup> У члану 1 Закона о успостављању одређених додатних стандарда који се захтевају за заступање одређених позиција у државним органима и организацијама Чешке и Словачке Федеративне Републике, Чешке Републике и Словачке Републике (Zákon č. 451/1991 ze dne 4. října 1991, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, <http://www.ustrcr.cz/data/pdf/normy/sb451-1991.pdf>, 06. децембар 2015.) било је дефинисано, да се исти односи на јавне функције на које је лице изабрано, именовано или постављено: у органима државне управе на савезном и републичким нивоима; у Чехословачкој армији и Савезном министарству одбране на чинове пуковника и генерала и на функције војних аташеа; у Савезној безбедносно – обавештајној служби у савезној и градској полицији; у кабинету председника Федерације, кабинетима Савезног парламента, Чешког и Словачког националног већа, кабинетима савезне владе и републичких влада, канцеларијама Савезног уставног суда и републичких уставних судова, Савезног врховног суда и републичких врховних судова, Преседништву Чехословачке академије наука, Преседништву Словачке академије наука, Чехословачком, Чешком и Словачком радију, телевизији и Чехословачкој новинској агенцији; на руководеће и управне функције у државним предузећима, државним институцијама, акционарским друштвима где је држава већински власник, спољнотрговинским предузећима, Чехословачкој државној железници, државним фондовима, државним монетарним заводима, Државној банци Чехословачке, односно за судију, поротника, тужиоца, истражног судију у тужилаштву, јавног бележника, државног арбитра, судског и приправника за тужиоце, кандидата за бележнике и арбитра и за обављање лиценцих професија.

потврди Министарства унутрашњих послова или у свечаној изјави (везано за чланство у комунистичким организацијама и студирање на полицијским и партијским школама) потпадао под одредбама лустрационог закона, а одбијао је да потпише свечану изјаву или се констатовало да су наводи у свечаној изјави неистинити, добијао је од послодавца обавештење о престанку радног односа у року од петнаест дана од дана сазнања о овим чињеницама. Након два месеца од престанка радног односа, грађанин је стицао право, да покрене поступак за поништење престанка радног односа пред првостепеним општинским судом у месту сталног пребивалишта.<sup>1375</sup> После распада Чехословачке, у Словачкој лустрационо законодавство важило је све до 1996. године, а у Чешкој важење оба лустрациона закона продужено је 1995. године и 2000. године.<sup>1376</sup>

Неодвојивост демократизације, владавине права и лустрације, евидентна је из праксе Европског суда за људска права. Поред критике проширења лустрације и на

---

<sup>1373</sup> Закон о успостављању одређених додатних стандарда за одређене позиције које се попуњавају постављењем или именовањем чланова полиције Републике Чешке и чланова Затворске службе Републике Чешке (Zákon č. 279/1992 Sb. České národní rady o některých dalších předpokladech pro výkon některých funkcí obsazovaných ustanovením nebo jmenováním příslušníků Policie České republiky a příslušníků Sboru nápravné výchovy České republiky) од 28. априла 1992. године, [www.policie.cz/soubor/z279-1992-pdf.aspx](http://www.policie.cz/soubor/z279-1992-pdf.aspx), 06. децембар 2015.

<sup>1374</sup> Услов за обављање напред наведених функција и послова био је да у периоду од 25. фебруара 1948. године до 17. новембра 1989. године лице није било: припадник Службе националне безбедности у саставу дела Државне безбедности; уписано у архивама Државне безбедности као резидент, агент станар у изнајмљеном или конспиративном стану који је користила Државна безбедност, информатор или идејни сарадник Државне безбедности; свесни сарадник Државне безбедности (који је евидентиран као доушник, кандидат за тајну сарадњу или тајни сарадник са поверљивим контактима, који је био свестан да комуницира са припадником Службе националне безбедности, преносио му путем повељивих веза информације или обављао задатке који су му поверени) – ова категорија је одлуком Уставног суда Чехословачке од 26. новембра 1992. године стављена ван снаге; секретар органа Комунистичке партије Чехословачке или Словачке на окружном или вишем нивоу, члан преседништва тих комитета, члан Централног Комитета Комунистичке партије Чехословачке или Словачке, члан бироа или комитета за руковођење партијским радом у покрајинама Чешке (са изузетком оних који су били на ове функције у време од 01. јануара 1968. године до 01. маја 1969. године тј. у време Прашког пролећа), односно сарадник у апарату наведених органа, као и у одељењу политичке управе Службе националне безбедности; припадник Народне милиције; члан акционог комитета Народног фронта и комисија за проверу после 25. фебруара 1948. године, односно комисија за проверу и нормализацију после 21. августа 1968. године; сарадник, научни сарадник или учесник (дуже од три месеца) семинара на Високој школи Феликса Едмундовича Цержинског за припаднике Државне безбедности, на полицијској високој школи или на партијској вишој школи при Министарству унутрашњих послова у некадашњем СССР. А. Zidar (2001), 113 и 114.

<sup>1375</sup> *Ibid.*, 120.

<sup>1376</sup> 27. септембра 1995. године Законом ч. 254/1995 Sb је измењен Закон ч. 451/1991 Sb., а Законом ч. 256/1995 Sb је измењен Закон ч. 279/1992 Sb, док је 25. октобра 2000. године Законом ч. 422/2000 Sb измењен Закон ч. 451/1991 Sb и Законом ч. 424/2000 Sb је измењен Закон ч. 279/1992 Sb.

приватну сферу, Европски суд за људска права се није изјаснио да је иста неусклађена са стандардима Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.<sup>1377</sup>

Закон о парламентарним изборима Летоније предвиђа да не могу да буду кандидати на изборима, ни да буду изабрана, лица која су активно учествовала после 13. јануара 1991. године у Комунистичкој партији Совјетског Савеза (Комунистичкој партији Летоније), Међународном фронту радника Летонске ССР, Уједињеном Савету радних колектива, Организацији ратних и радних ветерана или Јавном Летонском комитету за спасавање, односно његовим регионалним комитетима. Уз сваку листу доставља се потписана изјава од сваког кандидата, да се на њега не примењује напред наведена сметња, с тим да Централна изборна комисија може да уклони кандидата с листе на основу судске одлуке.<sup>1378</sup> Предметну сметњу уређује и Закон о изборима за градско и општинско веће Летоније,<sup>1379</sup> за разлику од Закона за избор за Европски парламент, који исту не предвиђа.<sup>1380</sup> Европски суд за људска права констатовао је да члан 3 Протокола 1 Конвенције подразумева одржавање слободних избора с тајним гласањем, који обезбеђују слободно изражавање мишљења народа при избору законодавних тела, што је надаље круцијално за стварање и очување демократије вођене владавином права. Међутим, ова права нису апсолутна и подложна су ограничењима услед историјског развоја, политичких околности и културног диверзитета, због чега се појављују различити изборни системи, сагласно различитим демократским визијама. Суд је утврдио да оспорена сметња обезбеђује циљеве компатибилне са принципом владавине права и општим циљевима Конвенције, односно заштиту независности државе, демократског поретка и националне безбедности. Услед неслагања инволвираних страна, да ли предметна

---

<sup>1377</sup> Adam Czarnota, „Transitional justice and rule of law. Observations on Central-Eastern European experiences“, *Studies in logic, grammar and rhetoric* Vol. 19 Iss. 32/2009,150.

<sup>1378</sup> Чл. 5, ст. 6, чл. 11, ст. 3 и чл. 13, ст. 3 Закона о парламентарним изборима Летоније (Saeimas vēlēšanu likums усвојен 25. маја 1995. године), <http://cvk.lv/pub/public/28367.html>, 07. децембар 2015.

<sup>1379</sup> Чл. 9, ст. 5 Закона о изборима за градско и општинско веће Летоније (Pilsētas domes un pagasta padomes vēlēšanu likums усвојен 13. јануара 1994. године), <http://cvk.lv/pub/public/29842.html>, 12. јул 2014.

<sup>1380</sup> Закон за избор за Европски парламент Летоније (Eiropas Parlamenta vēlēšanu likums, усвојен 29. јануара 2004. године), <http://cvk.lv/pub/public/30380.html>, 07. децембар 2015.

сметња има превентивни или казнени карактер, Суд је заузео став да њен циљ није кажњавање лица који су били активни чланови спорних организација, већ заштита интегритета демократских процеса. Суд је утврдио да предметна сметња није арбитерна или несразмерна, имајући у виду историско-политички контекст у Летонији који је довео до њеног усвајања и присутне претње новом демократском поретку, иако таква мера се може једва сматрати прихватљивом у контексту традиционално демократских политичких система. С обзиром, на већу стабилност коју Летонија ужива као чланица Европске уније, Суд је додао да би парламент ову сметњу требао континуирано преиспитивати уз тенденцију укидања и да би пропуст у предузимању активних корака у овој области, могао да доведе до другачијег закључка од стране Суда.<sup>1381</sup> Међутим, Европски суд за људска права утврдио је

---

<sup>1381</sup> Подносиатељка представке 1971. године придружила се Комунистичкој партији Летоније за време студија, чији је остала члан и за време рада као наставник на Универзитету у Риги у периоду од 1972. до 1990. године. Након проглашења независности, Врховни савет Летоније 1991. године прогласио је Комунистичку партију Летоније неуставном, која је 10. септембра исте године распуштена. У фебруару 1993. подносиатељка представке постала је председавајућа у Удружењу за социјалну правду и једнака права у Летонији, које је касније прерасло у политичку партију Једнакост (*Līdztiesība*). 25. јануара 1997. године Удружење за социјалну правду и једнака права у Летонији поднело је Изборној комисији у Риги листу од 10 кандидата за предстојеће локалне изборе 9. марта 1997. године, међу којима се налазила и подносиатељка представке, која је потписала листу и приложила писану изјаву да не спада у лица која су активно учествовала у Комунистичкој партији Совјетског савеза, Комунистичкој партији Летоније и другим релевантним организацијама после 13. јануара 1991. године. Подносиатељка представке је напоменула да је била члан дела Комунистичке партије Летоније и Централног комитета за надзор и ревизију до 10. септембра 1991. године. Исто тако, истакла је да се поменуте сметње не односе на њу, јер су супротне члану 2 и члану 25 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода. Изборна комисија 11. фебруара 1997. године регистровала је поднету листу и на изборима 9. марта 1997. године ова листа је освојила четири мандата у Градском већу Риге, те је и подносиатељка представке постала члан већа. На парламентарним изборима 1998. године подносиатељка представке поступила је на исти начин, потписујући листу и достављајући Централној изборној комисији идентичну писану изјаву, као ону коју је доставила за локалне изборе, уз напомену да су предметне сметње инкомпатибилне са чланом 3 Протокола 1 Конвенције. 29. јула 1998. године Централна изборна комисија суспендовала је регистрацију листе, из разлога што је кандидатура подносиатељке представке садржала сметњу, дефинисану Законом о парламентарним изборима. Да не би угрозила могућност регистрације целе листе, подносиатељка представке је повукла своју кандидатуру. Председник Централне изборне комисије захтевао је од тужилаштва да испита легитимност избора подносиатељке представке у Градском већу Риге. 15. децембра 1999. године након пресуде Регионалног суда у Риги, да је подносиатељка представке имала активно учешће у партијским активностима након критичног датума и одбацивања поднете жалбе од стране Врховног суда, била је дисквалификована од стране изборне комисије и изгубила је позицију члана Градског већа Риге. Централна изборна комисија је удаљила подносиатељку представке и са листе кандидата за парламентарне изборе 2002. године. Међутим, у складу са изборним законом за Европски парламент, подносиатељки представке било је допуштено да се кандидује на изборима и након приступања Летоније Европској унији 01. маја 2004. године постала је члан Европског парламента, после избора који су били одржани 12. јуна 2004. године. Европски суд за људска права пресудио је да није било

повреду члана 14 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода због учињене дискриминације, а везано за члан 8 и права на поштовање приватног и породичног живота, услед широко одређених сметњи за бивше запослене КГБ-а у Литванији за запослење у различитим сферама приватног сектора. Према мишљењу Суда, ограничење могућности лица да пронађе запослење код приватног послодавца због недостатка лојалности према држави, не може да се оправда из перспективе Конвенције, на исти начин као и ограничење за приступ запослењу у државним службама, без обзира на значај приватног послодавца за економске, политичке или безбедносне интересе државе.<sup>1382</sup>

Повреду људских права, конкретно забране дискриминације и права на поштовање приватног и породичног живота, гарантованих члановима 14 и 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, утврдио је Европски суд за људска права, истичући право држава да штите јавну сферу, уз став да статус лустрираног лица није оправдана сметња за запошљавање у приватном сектору. Суд је истакао да је статус „бивши запослени КГБ-а“ који је за последицу имао престанак запослења подносилаца представки, дискриминацијски одређен, јер се не може оправдати недостатком лојалности према држави, с обзиром да није у питању запошљавање у државној служби и имајући у виду закаснелу природу релевантне регулативе и то девет година након стицања независности Литваније.<sup>1383</sup>

---

повреде члана 3 Протокола број 1 Конвенције. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Ždanoka v. Latvia* од 16. марта 2006., представка бр. 58278/00.

<sup>1382</sup> Први подносилац представке од 1975. године до 1986. године био је запослен у Литванском огранку Комитета државне безбедности (КГБ), а након проглашења независности Литваније 1990. године, био је запослен као порески инспектор. Престанак радног односа је уследио након његове квалификације као „бивши запослени КГБ-а“ и поред његових тврдњи да је обављао контраобавештајне и идеолошке послове, а да није учествовао у кршењу индивидуалних права од стране те организације. Други подносилац представке од 11. фебруара 1991. године радио је као тужилац у Републичком јавном тужилаштву Литваније, испитујући првенствено случајеве организованог криминала и корупције. Због рада у Литванском огранку КГБ-а у периоду од 1985. године до 1991. године добио је статус „бивши запослени КГБ-а“ што је имало за последицу престанак обављања послова тужиоца и поред његове тврдње да је радио у КГБ-у као информатор. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Sidabras and Džiautas v. Lithuania* од 27. јула 2004., представке бр. 55480/00 и 59330/00.

<sup>1383</sup> Први подносилац представке од 1975. године до октобра 1991. године био је запослен у Литванском огранку КГБ-а, а касније као адвокат у приватној телекомуникационој компанији. Други подносилац представке радио је у КГБ-у од 1971. године до октобра 1991. године, након чега је радио као адвокат. Након утврђивања постојања сметње због статуса „бивши запослени КГБ-а“ дефинисане

Повреду права на правично суђење из члана 6, став 1 и члана 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, Европски суд за људска права утврдио је везано за недостатак процедуре, у којој би подносилац представке могао да захтева ефективну заштиту права на поштовање приватног живота. Суд је заузео став да се не може увек сматрати јавним интересом забрана увида у поверљиве материјале, који се односе на претходне режиме, јер је циљ лустрационих поступака утврђивање чињеничног стања из времена комунизма. Током лустрационих поступака, лицу против које се спроводи мора да се обезбеде сва процесна права гарантована Конвенцијом, а ускраћивање увида у списе озбиљно смањује његову способност да противречи тврдњама које износе тајне службе.<sup>1384</sup>

Европски суд за људска права заузео је став да у одређеним ситуацијама могу да постоје доказиви разлози који захтевају тајност докумената (који потичу из времена претходног режима), али такве ситуације су изузетак, а не правило. Систем у којем је исход лустрационог поступка зависио од реконструкције претходних операција тајних служби, при чему је већина релевантне документације задржала ознаку тајности, довео је до тога да је субјект лустрације био у неповољнијем положају у односу на другу страну.<sup>1385</sup>

---

Законом о оцењивању Комитета државне безбедности СССР (НКВД, НКГБ, МГБ, КГБ) и садашњих активности бивших запослених ове организације (*Istatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadroinių darbuotojų dabartinės veiklos*, бр. VIII-858, који је био донет 16. јула 1998. године, а ступио је на снагу 1. јануара 1999. године) први подносилац представке је био отпуштен из телекомуникационе компаније, а други подносилац представке био је обрисан из регистра адвокатске коморе. Европски суд за људска права, *Rainys and Gasparavičius v. Lithuania*, представке бр. 70665/01 и 74345/01, пресуда од 07. априла 2005. године.

<sup>1384</sup> Подносилац представке радио је у школском систему државне администрације на месту, које је било обухваћено лустрационим законом из 1991. године. У марту 1992. године Федерално Министарство издало је негативну безбедоносну проверу, јер је подносилац представке био регистрован као сарадник бивше државне безбедности, а таква регистрација у досијеима у периоду од 25. фебруара 1948. године до 17. новембра 1989. године доводила је до престанка обављања одређених послова у јавној администрацији. Подносилац представке дао је оставку, а 1994. године напустио је у потпуности послодавца, јер се осећао примораним да то учини. Информације о томе ко је регистрован као сарадник у досијеима бивше државне безбедности, објављиване су у новинама и на интернету. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Turek v. Slovakia* од 14. фебруара 2006., представка бр. 57986/00.

<sup>1385</sup> Подносилац представке као члан Пољског парламента поступајући у складу са лустрационим законом из 1997. године, који је обавезивао лица која обављају јавне функције у Пољској да открију, да ли су радили или сарађивали са државним безбедносним службама у периоду између 1944. и 1990. године, изјавио је да није сарађивао са тајним службама у релевантном периоду. У покренутом поступку преиспитивања дате изјаве констатовано је да је подносилац представке био својевољан

Уместо општег лустрационог закона Савезна Република Немачка донела је регионалне и локалне законе, којима се с јавних функција и других радних места уклањају некадашњи високи чиновници комунистичког режима и сарадници немачке тајне полиције. У Немачкој се не може говорити о постојању лустрације, већ о дисквалификацији, јер власти могу на положаје у источној Немачкој именовати лица из западне Немачке (где је присутна демократска традиција) услед чега не постоји опасност, да се уклањањем већег броја службеника с јавних послова успоравају демократски процеси, а и постоји мањи утицај источних немаца на политички живот у целини.<sup>1386</sup> Уговор о уједињењу Немачке Демократске Републике са Савезном Републиком Немачком из 1990. године предвиђао је дисквалификацију запослених из јавних служби путем редовног отказа, што је омогућавало уклањање сарадника претходног режима, због недовољне политичке способности (изражене кроз недовољне личне способности), а која је сметња укинута две године након ступања на снагу Уговора.<sup>1387</sup> Уместо отпуштања на основу спорних поступака из прошлости,

---

тајни сарадник безбедносних служби и да је лагао у датој изјави. Изрека пресуде му је била достављена, али образложење је било „тајно“ и могло је у складу са Законом о кривичном поступку једино да се прочита у судском „тајном регистру“. Подносилац представке се жалио, тврдећи да су га вероватно службе безбедности регистровале као тајног сарадника без његовог знања или сагласности, као и да су његови контакти са Грађанском милицијом и агентом тајне службе били искључиво приватне природе и да никада нису прерасли у свесну сарадњу. 2000. године скинута је ознака тајности са списка предметног случаја, а епилог судског процеса била је констатација да је подносилац представке лагао у датој изјави о својој сарадњи са безбедносним службама, што је имало за последицу да буде лишен мандата као члан парламента Пољске и било му је забрањено кандидовање на изборима или обављање било које друге јавне функције следећих десет година. Позивајући се на члан 6 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, подносилац представке се жалио да му је било повређено право на правично суђење у току лустрационог поступка и посебно је истакао да су процедуре биле неуједначене и тајне природе, да су списи били тајни са неправедним поступком увида. Европски суд за људска права је утврдио да је предметни лустрациони поступак спроведен супротно члану 6, став 1 заједно са чланом 6, став 3 Конвенције, имајући у виду да је последица лустрационог поступка била нарушен углед подносиоца представке, губитак мандата у парламенту Пољске и забрана обављања јавне службе у периоду од 10 година – Суд је утврдио како је било важно да се подносиоцу омогући увид у списе, узимање белешки па чак и копирање релевантних докумената. Пресуда Европског суда за људска права у случају *Matyjek v. Poland* од 24. априла 2007., представка бр. 38184/03.

<sup>1386</sup> А. Zidar (2001), 134 и 136.

<sup>1387</sup> У јавној управи до редовног отказа долазило је и у случајевима када запослено лице због недовољних стручних квалификација или личних способности није одговарало захтевима посла, када је престајала потреба за његовим радом или се његово радно место укидало (а није се отварао друго радно место), односно када је због спајања, припајања или суштинске промене структуре радног места престајала потреба за запосленим лицем. Додатак I, глава XIX, предмет А, одељак III, ст. 1, тач. 1, подтач. 4 Уговора о уједињењу Немачке Демократске Републике са Савезном Републиком Немачком



послодавци у Немачкој примењивали су мерило недовољних стручних квалификација или личних способности и користили техничке и економске разлоге, да би отпуштали запослене у јавним службама без коришћења контроверзног института ванредног отказа<sup>1388</sup> који је користио политичка мерила.<sup>1389</sup> Савезни закон о посланицима Немачке садржи дисквалификациону меру која превиђа да се чланови Савезног парламента испитују ради утврђивања да ли су били запослени, незванични сарадници или су примењивали политичке одговорности за Министарство за државну безбедност или Службу за државну безбедност бивше Немачке Демократске Републике. Провера се врши уз сагласност посланика, међутим уколико Одбор за верификацију избора, имунитета и пословника утврди постојање основа за сумњу да су постојале наведене активности или одговорности, провера се може вршити и без сагласности посланика.<sup>1390</sup>

Република Словенија није донела целовит лустрациони закон, међутим лустрациона одредба садржана је у Закону о судској служби који предвиђа да лице које испуњава услове не може да буде судија уколико је судило или одлучивало у истражним и судским поступцима у којима су се пресудом кршила основна људска права и слободе.<sup>1391</sup>

Скупштина Македоније на седници одржаној 20. јуна 2012. године донела је Закон о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ

---

*(Vertrag zwischen der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag)* од 31. августа 1990. године, <http://www.verfassungen.de/de/ddr/einigungsvertrag90-i.htm>, 07. децембар 2015.

<sup>1388</sup> Ванредни отказ као разлог за престанак радног односа примењивао се ако је запослени повредио начела човечности и правне државе, људска права која гарантују Међународни пакт о грађанским и политичким правима и основна начела Универзалне декларације о људским правима или ако је сарађивао са бившим Министарством за државну безбедност или Службом за државну безбедност, због чега није било могуће да одржи радни однос. Додатак I, глава XIX, предмет А, одељак III, ст. 1, тач. 1, подтач. 5 Уговора о уједињењу Немачке Демократске Републике са Савезном Републиком Немачком (*Vertrag zwischen der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag*) од 31. августа 1990. године, <http://www.verfassungen.de/de/ddr/einigungsvertrag90-i.htm>, 07. децембар 2015.

<sup>1389</sup> А. Zidar (2001), 139.

<sup>1390</sup> Део 10, чл. 44с Закона о правном статусу чланова немачког савезног парламента (*Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages Abgeordnetengesetz* од 18. фебруара 1977. године), <http://www.gesetze-im-internet.de/abgg/BJNR102970977.html>, 07. децембар 2015.

<sup>1391</sup> Чл. 8, ст. 2 Закона о судској служби (*Zakon o sodniški službi, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečišćeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPPJS15 in 17/15*).

документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, чијем је ступањем на снагу 17. јула 2012. године престао да важи претходни Закон о утврђивању додатног услова за обављање јавне функције.<sup>1392</sup> Лустрациони закон Македоније обухватао је широк круг субјеката.<sup>1393</sup> Ограничење кандидатуре или

---

<sup>1392</sup> Закон о утврђивању додатног услова за обављање јавне функције, *Службен весник на РМ*, бр. 14/2008, 64/2009 и 24/11.

<sup>1393</sup> Лица обухваћена лустрационим законом била су: председник Македоније; посланици, председник и подпредседник Скупштине Македоније; председник и члан Владе; градоначелник општина и града Скопља, председавач и чланови савета општина и града Скопља; лица која бира и именује Скупштина; судија Уставног, Врховног, апелационих судова, Управног, Вишег управног и основних судова, члан Судског савета; државни тужилац Македоније, државни тужиоци, члан Савета државних тужиоца; заштитник грађана, његови заменици и руководећи државни службеници у овој институцији; функционери који руководе самосталним органима (дирекцијама, агенцијама и комисијама), органима у састав министарства (управа, биро, служба, архив, инспекторат и капетанија), функционери који руководе управним организацијама (институти и заводи) и други руководећи државни службеници које именује Влада; Републички јавни правобранилац, његови заменици и руководећи државни службеници у овој институцији; гувернер, вицегувернер, чланови Савета Народне банке и руководећа лица запослена у Народној банци; генерални секретар, заменици генералног секретара и руководећи државни службеници у Скупштини; генерални секретар и руководећи државни службеници у службама председника Македоније; генерални и државни секретари кои се именују у другим институцијама и органима; секретар општина и секретар града Скопља; руководећа лица са посебним дужностима и овлашћењима, војна и цивилна лица, старешине у Војсци Македоније, Министарства одбране, Министарства унутрашњих послова, у казнено-поправним и васпитно – поправним установама, другим полицијама (судска, шумска и финансијска) и Агенције за разузнавање, овлашћени државни ревизори и лица која обављају послове и радне задатке државне ревизије у Државном заводу за ревизију, као и лица у Агенцији за цивилно ваздухопловство и у акционарском друштву за пружање услуга ваздушног саобраћаја који обављају послове и задатке ваздухопловног и стручног персонала од значаја за безбедност ваздушне пловидбе; члан Македонске академије наука и уметности; одговорно лице у домаћем правном лицу и физичко лице које оснива високообразовну установу, лице изабрано у научно – наставно, научно, наставно, сарадничко и стручно звање у државној и приватној високообразовној установи; директори и чланови управног и надзорног одбора јавног предузећа и директори и чланови управног одбора јавне установе чији је оснивач Република Македонија или локална самоуправа; чланови управног одбора и директори државних фондова; члан савета, управног одбора, извршни директор и запослени новинари у јавном радиодифузно сервису; руководећи државни службеници сагласно Закону о државним службеницима: функционер и руководеће лице у органима и организацијама кои нису обухваћени Законом о државним службеницима; лица и са њима повезана лица која су стекла изнад 5% капитала предузећа са друштвеним капиталом, сагласно Закону о трансформацији предузећа са друштвеним капиталом; нотар, извршитељ, адвокат и медијатор; чланови органа комора који се финансирају на основу закона; шеф дипломатске мисије у иностранству и међународној организацији, односно конзул; носитељи функција у међународним организацијама и институцијама кандидованих од стране Републике Македоније; вршиоци функција и овлашћења и у другим делатностима и службама јавног карактера регистрованих у складу са законом. Лустрационим законом обухваћени су и оснивачи, носиоци руководећих функција у органима и телима и запослени новинари у трговачком радиодифузно друштву и непрофитној радиодифузној установи, који имају дозволу за обављање радиодифузне делатности и оснивачи, носиоци руководећих функција у органима и телима и запослени новинари у друштвима из области штампаних медија; председници, заменици председника, чланови органа и тела политичких странака; поглавари и чланови органа и тела верских заједница и религиозних група, као и оснивачи и чланови органа и тела организација јавног карактера регистрованих у складу са законом.

обављање јавне функције било је присутно код лица обухваћеног лустрационим законом за кога у периоду од доношења Декларације Антифашистичке скупштине народног ослобођења Македоније о основним правима грађанина Демократске Македоније на првом заседању АСНОМ-а 02. августа 1944. године до дана почетка примене Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја,<sup>1394</sup> је Комисија утврдила да је евидентирано у досијеима органа државне безбедности Републике Македоније, цивилних и војних органа државне безбедности СФРЈ, као тајни сарадник, оперативна веза или тајни информатор, приликом оперативног прикупљања информација које су биле предмет обраде, чувања и коришћења од стране органа државне безбедности, као аутоматизоване или ручне колекције података и досијеа, оформљене и вођене за одређена лица, с којима су кршена или ограничавана основна права и слободе грађана из политичких или идеолошких разлога у комунистичком режиму и из политичких, идеолошких и партијских разлога од 17. новембра 1991. године до дана почетка примене Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја. Поступак приступа, откривања и употребе докумената органа државне безбедности водила је Комисија за верификацију чињеница.<sup>1395</sup> Комисија је била сачињена од 11 чланова (председник, заменик председника и девет чланова), које бира за време од пет година и разрешава Скупштина Македоније двотрећинском већином гласова од укупног броја посланика из реда личности са високим личним и професионалним интегритетом.<sup>1396</sup>

У Македонији функција члана Комисије за верификацију чињеница обављала се професионално и била је неспојива са обављањем друге професије, делатности или дужности, с тим да председник, заменик председника и чланови Комисије нису

---

Чл. 3 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

<sup>1394</sup> Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја у Македонији је почео да се примењује 1. септембра 2006. године. Чл. 50 Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, *Службен весник на РМ*, бр. 13/2006, 86/2008, 6/10 и 42/14.

<sup>1395</sup> У складу са чл. 2, ст. 2 Закона о престанку важења Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 143/2015, од 01. септембра 2015. године, Комисија за верификацију чињеница нема мандат за покретање нових поступака.

<sup>1396</sup> Чл. 4, ст. 1, чл. 5, ст. 1 и чл. 6, ст. 1 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86 /2012.

могли да буду чланови органа или тела, које бира или именује Скупштина или Влада Македоније. Својство члана Комисије престајало је пре истека времена за које је изабран усвајањем писмене оставке од стране Скупштине Македоније, ако Скупштина утврди злоупотребу при обављању функције члана Комисије, уколико Комисија утврди да је њен члан био сарадник органа државне безбедности, уколико дође до трајног губитка радне способности за обављање функције члана Комисије, ако буде разрешен због неоправданог одсуства на три узастопне седнице, буде осуђен правноснажном судском пресудом за кривично дело на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци, ако му је изречена казна забрана обављања професије, делатности и дужности и у случају смрти члана Комисије. Испуњењем услова за старосну пензију није престајало својство члана Комисије. За избор члана Комисије као сметња појављивало се чланство у органу политичке странке и осуђиваност правноснажном судском пресудом за кривично дело на безусловну казну затвора у трајању од најмање шест месеци, односно изречена казна забрана обављања професије, делатности и дужности. Исто тако, члан Комисије није могло да буде лице које је у напред наведеном периоду било председник државе, председник и потпредседник Скупштине Македоније, председник и члан Владе, запослени у органима државне безбедности или изабрано лице које је претходно радило или ради у институцијама које су у обавези да сарађују са Комисијом.<sup>1397</sup> Комисија је прикупљала, истраживала, анализирали и оцењивала документа која су садржала информације о напред наведеним активностима, објављивала имена кандидата за носиоце јавних овлашћења, јавних функција и вршиоце јавних делатности или јавних овлашћења чија сарадња је утврђена са органима државне безбедности, омогућавала приступ физичким лицима до информација које су о њима прикупљене (на њихов или захтев њихове родбине по правој линији до другог степена, укључујући и од њих овлашћена лица са достављеним овлашћењем овереног код нотара), издавала документа о сарадњи физичких лица са органима државне безбедности, покретала поступак по иницијативи трећих лица, информисала

---

<sup>1397</sup> Чл. 9, ст. 1 и 2, чл. 11, ст. 1 и 2 и чл. 12 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86 /2012.

надлежне органе о даљем поступању и водила регистар лица<sup>1398</sup> за које је утврђено постојање лустрационе сметње за обављање јавне функције.<sup>1399</sup>

Утврђивање сарадње са органима државне безбедности вршило се за лица, који су били кандидати или носиоци јавних функција или јавних овлашћења и за лица који су били носиоци јавних функција или јавних овлашћења у релевантном периоду. Државна изборна комисија, орган или тело за кандидовање или конкурисање или функционер који руководи органом, који спроводи поступак за избор или именовање на јавну функцију или вршење јавног овлашћења, достављали су листу кандидата Комисији за верификацију чињеница. Код лица које је било или је носилац јавне функције или јавног овлашћења за које Комисија по окончању провере, утврди да је сарађивало са органима државне безбедности у периоду од 2. августа 1944. године до 1. септембра 2006. године, присутна је сметња за обављање јавне функције или јавних овлашћења у периоду примене лустрационог закона. Свако лице има право на приступ подацима и информацијама (лична провера докумената, копирање, разоткривање идентитета тајних сарадника), које су о њему прикупљени с циљем да се утврди сарадња са органима државне безбедности.<sup>1400</sup>

Решење<sup>1401</sup> којим је утврђивала сарадњу са органима државне безбедности, Комисија је доносила у року који није дужи од 15 дана од дана добијања података од органа који су дужни да сарађују са Комисијом. Комисија одмах, а најкасније у року од три дана по окончању поступка провере и извештавања лица које је предмет

---

<sup>1398</sup> Регистар лица за које је Комисија за верификацију чињеница утврдила да је присутна лустрациона сметња за обављање јавне функције објављује се на њеној интернет страници, <http://www.kvf.org.mk/index.php/mk/registar>, 09. децембар 2015.

<sup>1399</sup> Чл. 14, чл. 15, ст. 1 и чл. 39, ст. 1 и 2 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

<sup>1400</sup> Чл. 26 и чл. 34, ст. 1 и ст. 4 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86 /2012.

<sup>1401</sup> Решење којим се утврђује постојање сметње за обављање јавне функције или јавног овлашћења садржало је цело име и презиме лица, јединствени матични број, датум и место рођења, псеудониме које је користило и документа која су била употребљена као доказ о његовој сарадњи са органима државне безбедности, јавну функцију или јавно овлашћење које жели да обавља, обављао је или обавља. Чл. 31, ст. 1 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

провере о постојању доказа о сарадњи са службама државне безбедности, решење је објављивала на својој интернет страници и достављала Скупштини Македоније, Влади, Државној изборној Комисији и органу или телу за конкурисање или кандидовање за носиоца јавне функције или јавног овлашћења.<sup>1402</sup>

Објављивање имена лустрираног лица на интернет страници Комисије у року од три дана од дана доношења одлуке остављало је простор за политичко дискредитовање и етикетирање, јер се објављивање вршило пре потврђивања одлуке од стране релевантног суда. Овакво поступање повређивало је презумпцију невиности и било је супротно са гарантованим правом на поштовање приватног и породичног живота из члана 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода.<sup>1403</sup> Подаци о лицу нису били објављивани (уз изузетак који се везује за лица утврђена у листама за кандидате за носиоце јавних функција сагласно Изборног законика<sup>1404</sup> чија су се имена обавезно објављивала, уколико се утврдило да је постојала сарадња са органима државне безбедности) само уколико је лице умрло, ако је повукло своју кандидатуру или поднело оставку као носилац јавне функције или јавног овлашћења, три дана пре писменог обавештења о резултатима спроведене провере.<sup>1405</sup>

Утврђивање постојања сарадње са органима државне безбедности Комисија је вршила и на основу писменог захтева: трговачког радиодифузног друштва, непрофитне радиодифузне установе који имају дозволу за обављање радиодифузне делатности и штампаног медија у однос на осниваче, носиоце руководећих функција и њихове запослене новинаре; политичке странке у односу на председнике, њихове заменике, чланове органа и тела; верске заједнице и религиозне групе у односу на њихове поглаваре и чланове органа и тела; организације јавног карактера

---

<sup>1402</sup> Чл. 27, ст. 1 и 2, чл. 28 и чл. 29 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

<sup>1403</sup> Марко Кртолица, „The process of lustration in Republic of Macedonia: facing the past or facing political opponents“, *Iustinianus Primus Law Review* Vol. 4:2/2013, <http://law-review.mk/pdf/07/Marko%20Krtolica.pdf>, 09. децембар 2015., 10.

<sup>1404</sup> Изборни законик (пречишћен текст), *Службен весник на РМ*, бр. 32/2014.

<sup>1405</sup> Чл. 33 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

регистроване у складу са законом у односу на њихове осниваче, носиоце руководећих функција и чланове у органима и телима, а уз писану сагласност лица које је предмет лустрације. Резултати провере достављали су се у писаној форми подносиоцу захтева у року од 15 дана од дана подношења захтева, а лице које се проверавало обавештавало се само уколико је постојао доказ о сарадњи са органима државне безбедности. Решење са документима који су били коришћени као доказ за утврђивање сарадње лица са органима државне безбедности, објављивало се на интернет страници Комисије у року од три дана од дана достављања резултата о извршеној провери. Против решења Комисије у року од осам дана од дана пријема, могао је да се поведе приоритетан и хитан поступак пред надлежним судом у супротно решење је постајало коначно, након чега није било прописано право на жалбу. Надлежан суд у року од пет дана покретао је поступак који је био хитан, у ком је одлучивао по захтеву за утврђивање несарадње са органима државне безбедности. Након правноснажности одлуке надлежног суда, којом се потврђује решење Комисије, исто је постајало коначно, након чега није било прописано право на жалбу.<sup>1406</sup>

У земљама у којима су донети лустрациони закони, наметнуо се став да демократске државе морају да отворе досијеа тајних безбедносних служби уз доношење закона о њиховом приступу, што је у складу са Резолуцијом Парламентарне Скупштине Савета Европе број 1096 у којој се саветује, да се лицима која су предмет лустрационе истраге, омогући приступ документима која су у вези њих држале бивше тајне службе.<sup>1407</sup> У Македонији сваки њен држављанин или лице које је у периоду од 1945. до 1991. године имало држављанство бивше СФРЈ, а било је пореклом из Македоније и које је сматрало да су Служба државне безбедности, односно Дирекција за безбедност и контраразузнавање водили досије, могао је да

---

<sup>1406</sup> Чл. 30-32 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

<sup>1407</sup> Чл. 9 Резолуције Парламентарне Скупштине Савета Европе бр. 1096 о мерама за разградњу наслеђа бивших комунистичких тоталитарних режима, усвојена на 23. заседању Парламентарне скупштине Савета Европе 27. јуна 1996. године, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16507&lang=en>, 11. мај 2016.

затражи приступ и увид у личном досијеу (у случају да је лице умрло приступ и увид могли су да затраже његов брачни друг, деца, родитељи или унуци из било ког наследног реда или њихов пуномоћник).<sup>1408</sup> Управа за безбедност и контраразузнавање у оквиру Министарства унутрашњих послова, Војна служба за безбедност и разузнавање у оквиру Министарства одбране, Агенција за разузнавање и Државни архив Македоније су у обавези да Комисији ставе на увид и располагање све релевантне податке, списе и друга документа,<sup>1409</sup> ради утврђивања постојање сарадње са органима државне безбедности.<sup>1410</sup> Управа за безбедност и контраразузнавање Македоније скупљање података, обавештења и информација од грађана врши коришћењем јавних извора, укључујући увид у регистрима, збиркама података, применом посебних мера за тајно прикупљање података, коришћењем тајних сарадника (искључиво на добровољној основи), захтевањем података од других државних органа, јавних предузећа и других правних лица, уз претходну сагласност лица.<sup>1411</sup>

Лустрациони процес је контроверзан и за одређене теоретичаре је неминовно потребан у процесу демократске консолидације, док је за друге процес који је супротан са идејама демократије и често може да буде злоупотребљен од стране доминантних политичких елита. Каснији лустрациони програми (из 2006. године) у Пољској и Румунији имају експанзивни мандат (нису искључиво фокусирани на високе политичке функционере, већ обухватају позиције и на националном, регионалном и локалном нивоу) и усмерени су на стицање јавног поверења. Критеријуми за сарадњу су смањени, а уведени су нови политички циљеви који обухватају транспарентност, борбу против корупције, морално чишћење и

---

<sup>1408</sup> Чл. 3 и 4 Закона о поступању са досијеима лица вођених од стране Службе државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 52/2000, донет 5. јула 2000. године, ступио је на снагу 13. јула 2000. године и важио је до 13. јула 2001. године.

<sup>1409</sup> Коришћење података врши се у складу са Законом о класификованим информацијама, *Службен весник на РМ*, бр. 9/2004, 113/2007, 145/2010, 80/2012, 41/14.

<sup>1410</sup> Чл. 20, ст. 1 Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.

<sup>1411</sup> Чл. 26 – 30 Закона о унутрашњим пословима, *Службен весник на РМ*, бр. 42/2014, 116/14 и 33/15.



комбиновање лустрације са другим реформским методама.<sup>1412</sup> Лустрација доприноси заштити фрагилној демократији од њеног могућег колапса и враћању тоталитарног режима, а преко ње демократске политичке елите обезбеђују лојалност државних службеника демократским институцијама. Међутим, лустрација може да буде оружје за злоупотребу ради остваривања партијских или политичких циљева и у себи крије опасност од повреде основних људских права и слобода, зато је од посебног значаја да се приликом доношења лустрационих закона и подзаконских аката, који прате њихову примену имплементирају гарантовани међународни стандарди људских права. Самим тим, добро регулисана лустрација, која није оруђе за обрачун са политичким опонентима, донета благовремено, која прати стандарде људских права, има позитиван ефекат на демократију и доприноси демократској консолидацији друштва.<sup>1413</sup> У процесу лустрације потребно је успоставити равнотежу између заштите јавног интереса и заштите приватности лица које је предмет лустрације. Да би била окарактерисана као институционална мера очишћења, лустрација треба да омогући демократским властима да уклоне прекшиоце људских права са јавних положаја, да не би ометали демократске процесе, са психолошко – моралним учинком очишћења уз обезбеђивање институционалне имплементације нормативног оквира, који обезбеђује бржи прелаз из бившег социјалистичког система у парламентарну демократију и тржишну привреду. Коришћење правних прописа ради остваривање политичких циљева, спровођење поступака провере који претходе лустрацији, недостатак заштите права лица над којима се лустрација спроводи, увођење начела колективне одговорности, експедитивно и масовно спровођење, утичу на квазилегалну перцепцију лустрације. Временско дејство лустрације везује се за транзициони период, међутим тенденција да се експедитивно примени ова сметња на вршиоце јавних функција и обезбеди бржи прелаз у демократски систем не сме да буде оправдање, да се приликом њене реализације крше или одузимају основна људска права и слободе. Лустрација као усклађена сметња са друштвеним процесима не треба да има масовни карактер услед прешироког одређивања јавних

---

<sup>1412</sup> Cynthia M. Horne, „Late Lustration Programs in Romania and Poland: better late than never“, *Democratization* Vol. 16 Iss. 2/2009, 365.

<sup>1413</sup> М. Кртолица (2014), 11.

функција код којих је прописана, већ се треба фокусирати на најважније јавне функције и на лица која су у бившем социјалистичком режиму стварно кршила људска права. Статусна припадност репресивним организацијама бившег режима, идентификује се као легитимни основ за примену лустрације, уколико постоји тесна веза између чланства у поменутиим организацијама и кршења људских права.<sup>1414</sup>

## 2. СМЕТЊЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ЈАВНИХ ФУНКЦИЈА

Обавеза функционера је да обавља јавну функцију без подређивања јавног интереса приватном, онемогућавајући стварање односа зависности и утицаја на његову непристрасност, поступајући у складу са регулативом која уређује његова права и обавезе. Функционер савесним и одговорним вршењем јавне функције треба да ствара и одржава поверење грађана, без злоупотребе у циљу стицања било какве користи или погодности за себе или повезано лице.<sup>1415</sup> Сметње за обављање различитих јавних функција утврђују се у циљу заштите јавног интереса, сагласно овлашћењима носилаца, садржини и природи послова које обављају.

### 2.1. Сметње за избор судија

Судија ужива имунитет и не може бити позван на одговорност за изражено мишљење или гласање приликом доношења судске одлуке (осим уколико је у питању кривично дело кршења закона од стране судије) и не може бити лишен слободе у поступку покренутом због кривичног дела, учињеног у обављању судијске функције<sup>1416</sup> без одобрења Високог савета судства. Професионални положај судије

---

<sup>1414</sup> А. Zidar (2001), 205-208.

<sup>1415</sup> Чл. 27 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1416</sup> У вршењу судске функције, судови примењују опште правне норме на појединачне случајеве, чиме штите гарантована људска права и слободе и омогућавају остваривање права и функционисање правног поретка. Павле Николић, *Уставно право*, Просвета, Београд 1995, 392.

гарантује се обезбеђењем сталности судијског положаја, принципима напредовања у судијској хијерархији и обезбеђењем дисциплинског режима.<sup>1417</sup> Положај судије детерминише сталност судијске функције, непремостивост судије, имунитет, независност, однос судијске функције са другим службама, пословима и поступцима, вредновање рада и материјална независност судија.<sup>1418</sup> Не могу да буду у радном односу носиоци судијске функције, јер би га успоставили са државом, што је супротно са начелима независности и самосталности.<sup>1419</sup> Судије као изабрана лица остварују право на плату, ограничено радно време, одсуства и одморе, безбедност и здравље на раду, као и права из социјалног осигурања.<sup>1420</sup>

Судијска функција је стална,<sup>1421</sup> а судија је у вршењу судијске функције независан и потчињен само Уставу и закону и забрањен је сваки утицај на судију у вршењу функције. Високи савет судства, бира судије за трајно обављање судијске функције, у истом или другом суду, а одлучује и о избору судија који су на сталној судијској функцији у други или виши суд.<sup>1422</sup> Високи савет судства оглашава избор судија и прибавља податке и мишљења о стручности, оспособљености и достојности кандидата од органа и организација у којима је кандидат радио у правној струци. Обавезно је прибављање мишљења (у које кандидат има право увида пре избора) седнице свих судија, суда из ког потиче кандидат, као и мишљења седнице свих судија непосредно вишег суда за кандидате који долазе из судова, а обавља се и разговор са пријављеним кандидатима. Забрањена је дискриминација по било ком основу, приликом избора и предлагања за избор судије. Високи савет судства

---

<sup>1417</sup> Ратко Марковић, *Уставно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012, 516.

<sup>1418</sup> Горан Илић, *Правосудно организационо право*, Приручник за полагање правосудног испита, Друго измењено издање, Правни факултет Универзитета у Београду и ЈП Службени гласник, Београд 2009, 37.

<sup>1419</sup> З. Ивошевић (2012), 99.

<sup>1420</sup> Б. Лубарда (2012), 83.

<sup>1421</sup> Сталност судијске функције за време Кнежевине и Краљевине Србије, иако не изричито и потпуно, била је гарантована у Сретењском уставу од 1835. године и Уставу од 1838. године. Пуну уставноправну заштиту сталност судијске функције, добила је Уставом од 1888. године, с тим да и Устав од 1901. године, поред тога што прописује потребу доношења одговарајућег закона, прецизира да се устројство судова треба уредити по начелу независности и непокретности судија. Танасије Маринковић, „Јемства судијске независности у уставима Кнежевине и Краљевине Србије“, *Анали Правног факултета у Београду* 2/2010, 149 и 150.

<sup>1422</sup> Владан Петров, „Предлози за реформу Устава у делу који се односи на правосудје – преиспитивање националне стратегије“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 68/2014, 99.

предлаже Народној скупштини једног кандидата за избор на једно судијско место. Судију, који се први пут бира Народна скупштина бира, међу кандидатима које је предложио Високи савет судства (судији који је први пут изабран на судијску функцију мандат траје три године).<sup>1423</sup> Судија који је први пут биран и током трогодишњег мандата оцењен са оценом „изузетно успешно обавља судијску функцију“ обавезно се бира на сталну функцију од стране Високог савета судства. У теорији су присутни ставови, да постоје основани аргументи за промену Устава Републике Србије, у делу који се односи на избор судија. Поред неопходности прецизирања правне природе Високог савета судства, корекције његовог састава, начина избора чланова и изборних надлежности, посебно се истиче потреба за редефинисање уставног одређења поделе власти, на начин да се не доводи у питање прокламована независност судства. Као спорни елемент, идентификује се и постојање различитог режима избора судија и то лица која се први пут и трајно бирају на судијску функцију, тако да се предлаже надлежност Високог савета судства и за избор судија на „пробни период“. Предлаже се и преношење надлежности за избор председника судова и председника Врховног касационог суда са Народне скупштине на Високи савет судства, као и гарантовање заштите права судија у току поступка њиховог избора.<sup>1424</sup>

За судију не може да буде изабрано лице код којег су присутне сметње прописане за рад у државним органима, односно које је недостојно за обављање судијске функције.<sup>1425</sup> У овом делу рада биће анализирана недостојност за обављање судијске функције, с обзиром да су већ образложене сметње за рад у државним органима. Достојност подразумева моралне особине (поштење, савесност, правичност, достојанственост, истрајност и узорност), које судија треба да поседује и понашање у складу са тим особинама (чување угледа судије и суда у служби и изван

---

<sup>1423</sup> Маријана Пајванчић, „О судској власти у уставном систему Србије у контексту међународних стандарда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 45 бр. 3/2011, 16.

<sup>1424</sup> Владан Петров, „Избор судија упоредно и у Републици Србији – предлози за промену Устава“ у: Един Шарчевић, Владан Петров (ур.), *Судије у правном систему*, Фондација Центар за јавно право, Сарајево 2013, 68.

<sup>1425</sup> Чл. 43 и чл. 46-52 Закона о судијама, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 - одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 - одлука УС, 121/2012, 124/2012 - одлука УС, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 - одлука УС и 106/2015.

ње, свест о друштвеној одговорности, одржавање независности и непристрасности, поузданости и достојанства у служби и изван ње и преузимање одговорности за унутрашњу организацију и позитивну слику о судству у јавности). Недостојност која се везује за осуђиваност за кажњиво дело<sup>1426</sup> које судију чини недостојним судијске функције је један од разлога за разрешење.<sup>1427</sup> На основу Закона о судијама, Високи савет судства прецизирао је да углед суда зависи од знања, способности, правичности, ефикасности, одважности и часног живота судије, с тим да свест о друштвеној одговорности судије, произилази из обавезе да обезбеди судску заштиту права и слобода у разумном року. Слобода и способност судије да доноси одлуке, на основу сопствене оцене чињеница и сопствене перцепције закона, без утицаја, ограничења, подстицаја, претњи, притисака и интервенција је израз његове независности, док се непристрасност огледа у једнаком третману супростављених интереса странака и објективном суђењу без идеолошких, политичких и других предубеђења или предрасуда. Високи савет судства у сваком конкретном случају утврђује достојност кандидата против кога се води кривични поступак, а разлог за сумњу у достојност је обављање других послова или служби, који су неспојиви са судијском дужношћу. Високи савет судства податке о кандидатима прибавља из личне и радне биографије и личног листа. Високи савет судства, приликом оцењивања достојности (као и стручности, оспособљености) кандидата за судију и председника суда, прибавља мишљење седнице свих судија и податке од суда из којег потиче кандидат, непосредно вишег суда, Надзорног одбора, Великог персоналног већа у Врховном суду Србије и других органа. За кандидата који не ради у суду подаци и мишљење прибављају се од органа и организација у којима кандидат ради, а за кандидата који потиче из адвокатуре прибављају се од адвокатске коморе у чији именик је адвокат уписан и Адвокатске коморе Србије, а може се прибавити и

---

<sup>1426</sup> Имајући у виду карактер правосудне делатности и моралне захтеве везано за лица која је обављају, присутни су и ставови да постоје друштвене службе, за које због њихове природе и не може да се замисли да их обављају осуђивана лица, примера ради, тешко може да се замисли да јавност може да прихвати бившег осуђеника да обавља судијску дужност. Из наведеног разлога не може да се тврди да је неоснован губитак судијске функције, као последица осуде. Ѓ. Марјановиќ (1973), 77.

<sup>1427</sup> Чл. 45, ст. 4 и чл. 62, ст. 1 Закона о судијама, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 - одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 - одлука УС, 121/2012, 124/2012 - одлука УС, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 - одлука УС и 106/2015.

мишљење седнице свих судија суда за који се кандидат пријавио. За судију за прекршаје који је кандидат за судију прекршајних судова прибављају се подаци од органа и већа за прекршаје, а мишљења од седнице судија у органу и већа за прекршаје.<sup>1428</sup>

Одраз стварне независности судија је и уздржавање од слобода на које би имали право као грађани, због природе њихове дужности.<sup>1429</sup> Наиме, обављање судијске функције је сметња за истовремено вршење других неспојивих функција, служби или послова,<sup>1430</sup> сагласно начелу поделе власти.<sup>1431</sup> Судијски инкомпабилитет је неспојивост судијске функције са другим јавним функцијама и другим делатностима, а обухвата и забрану политичког деловања, с обзиром да је политички ангажман судије супротан захтеву о деполитизацији судске власти.<sup>1432</sup> Уставом је судијама забрањено политичко деловање,<sup>1433</sup> јер може негативно да утиче на слободно судијско уверење,<sup>1434</sup> а не могу да буду ни чланови политичке странке, нити на било који други начин да делују политички.<sup>1435</sup> Устав Републике Србије предвиђа да изузев професуре на правном факултету у Републици Србији, судија Уставног суда не може вршити другу јавну или професионалну функцију нити посао.

---

<sup>1428</sup> Чл. 8, чл. 14, ст. 3 и 4 и чл. 15 Одлуке о утврђивању критеријума и мерила за оцену стручности, оспособљености и достојности за избор судија и председника судова, *Службени гласник РС*, бр. 49/2009.

<sup>1429</sup> Миланка Фуртула – Ђорђевић, „Неки аспекти питања независности судија“, *Правни живот* 12/1997, 41.

<sup>1430</sup> Б. Лубарда (2012), 304.

<sup>1431</sup> Ирена Пејић, „Конституционализација судске независности: упоредно и искуство Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 68/2014, 168.

<sup>1432</sup> Дарко Симовић, Владан Петров, *Уставно право*, Криминалистичко – полицијска академија, Београд 2014, 266.

<sup>1433</sup> Чл. 152, ст. 1 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>1434</sup> Слободан Вучетић, „Претпоставке независности и самосталности судова и судија“, *Правни живот* 12/1997, 12 и 13.

<sup>1435</sup> Ранија или актуелна политичка улога кандидата није сметња за избор судије у праву Немачке, с тим да је чланство у политичкој партији компатибилно са судијском функцијом. Атила Бадо, „Избор судија – непристрасност и политика – компаративна анализа“ *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 48 бр. 1/2014, 289. У праву САД као модалитет избора судија у државним судовима (судије врховног суда сваке државе, судије апелационих и судова опште и ограничене надлежности) појављују се политички избори (политичке странке званично подржавају кандидате за судијску функцију и на самом гласачком листићу се наводи страначка опредељеност кандидата) и неполитички избори (на гласачком листићу се не наводи страначка опредељеност кандидата). Актуелни или ранији политички ангажман у праву САД издваја и кандидате за судије федералних судова. Ана Кнежевић – Бојовић, „Избор судија у Сједињеним Америчким Државама“ у: Јован Ћирић (ур.), *Увод у право САД*, Институт за упоредно право, Београд 2008, 143, 144 и 151.

Инкомпатибилна<sup>1436</sup> са судијском је функција у органима који доносе прописе и органима извршне власти, јавним службама и органима покрајинске аутономије и јединица локалне самоуправе. Надаље, судије се не могу бавити било којим јавним или приватним плаћеним послом, нити пружати правне услуге, ни давати правне савете уз накнаду (једино могу на основу одлуке Високог савета судства, да буду чланови органа управљања институције надлежне за обуку у правосуђу). Нespoјиве са судијском функцијом су и друге службе, послови и поступци, које одређује Високи савет судства у складу са Етичким кодексом, а који су супротни достојанству и независности судије или штете угледу суда. Без посебног одобрења судија може, ван радног времена, да се бави наставном и научном делатношћу, уз накнаду, а у току радног времена, да обавља наставну и научну делатност у институцији надлежној за обуку у правосуђу<sup>1437</sup> или по одобрењу председника суда, да учествује у раду стручних тела и радних група за израду закона и других аката. Обавеза судије је да о свакој служби или послу за чије обављање постоји могућност да је судијска функција сметња, писмено обавести Високи савет судства, који надаље обавештава председника суда и судију о постојању неспојивости. Дисциплинску пријаву подноси председник суда, након сазнања да судија врши службу или посао или чини поступке за које постоји могућност да су неспојиви са његовом функцијом.<sup>1438</sup>

За судију у праву Македоније не може да буде изабрано лице које је са судијом или судијом поротником у истом суду, односно са чланом Судског савета

---

<sup>1436</sup> Гаранције независности судске власти у Француској обезбеђују се између осталог, деловањем и кредибилитетом Вишег савета магистратуре, који је аутономни орган надлежан за учешће у поступку именовања магистрата (судије и јавни тужиоци) и одлучивања о њиховом напредовању и дисциплинским преступима. Кредибилитет чланова Вишег савета магистратуре обезбеђује се и правилима о неспојивости са обављањем адвокатске професије, положајем јавног службеника, министарском и сваком изборном функцијом. Чланови Вишег савета магистратуре могу да захтевају да за време мандата у Савету, буду у потпуности или делимично ослобођени дужности обављања своје судијске или тужилачке функције. Љубинка Ковачевић, „Високи савет магистратуре у Француској“ у: Весна Ракић – Водинелић *et al*, *Правосудни савети*, Институт за упоредно право, Београд 2003, 33 и 39.

<sup>1437</sup> Посебно обучена лица из реда судија могу да буду ментори и предавачи на Правосудној академији. Чл. 19, ст. 1 Закона о Правосудној академији, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009, 32/2014 - одлука УС и 106/2015.

<sup>1438</sup> Чл. 30 и чл. 31 Закона о судијама, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 - одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 - одлука УС, 121/2012, 124/2012 - одлука УС, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 - одлука УС и 106/2015.

Македоније у сродству у правој линији или у побочној линији до трећег степена или је његов брачни друг.<sup>1439</sup> За судију у Македонији не може да буде изабрано лице које не ужива углед, не поседује интегритет или социјалне способности за обављање судијске функције о чему Судски савет Македоније спроводи психолошке и тестове интегритета. Тест интегритета заснива се на постојећим етичким и професионалним кодексима за обављање судијске функције и састоји се од анонимног писменог теста и прикупљање података и информација о етичким и моралним вредностима кандидата добијених на правно релевантан начин од 15 лица изабраних по случајном избору од стране Судског савета Македоније са листе од 50 лица која је кандидат предложио, а која имају најмање четворогодишење средње образовање, познају кандидата најмање три године и која не могу да буду крвни сродници са кандидатом и правој и побочној линији до четвртог степена, усвојитељ и усвојеник и сродници по тазбини до другог степена. Судски савет Македоније за спровођење психолошког и првог дела теста интегритета ангажује стручна лица из независне и акредитоване професионалне институције. Приликом тестирања Судски савет Македоније дужан је да води рачуна о заштити личних података, угледа и достојанства кандидата.<sup>1440</sup>

У праву Словеније било је прописано да за судију не може да буде именовано лице, које је недостојно за обављање судијске функције. Законом је било регулисано да је недостојно за обављање судијске функције, лице за које је на основу претходног рада и понашања утемељено могло да се закључи, да судијску функцију не би обављало професионално, часно, савесно и не би штитило углед, непристрасност и независност судијске функције или је било осуђено за кривично дело које је разлог за разрешење судије (осуђено на казну затвора дуже од шест месеци за кривично дело

---

<sup>1439</sup> Устав Књажества Србије из 1869. године и Устав Краљевине Србије из 1888. године предвиђали су ограничење везано за обављање судијске функције од стране сродника у истом суду. Наиме, нису могли у исто време да буду судије у истом суду крвни сродници у правој усходној или нисходној линији до било ког степена, нити у побочној линији до четвртог степена сродства, а ограничење за тазбинску линију важило је закључно до другог степена сродства. Чл. 112 Устава Књажества Србије из 1869. год., <http://mojustav.rs/wp-content/uploads/2013/04/Namesnicki-ustav-iz-1869.pdf>, и чл. 156 Устава Краљевине Србије из 1888. год., <http://mojustav.rs/wp-content/uploads/2013/04/Radikalski-ustav-iz-1888.pdf>, 29. децембар 2015.

<sup>1440</sup> Чл. 43, ст. 3, чл. 45 и чл. 45а Закона о судовима, *Службен весник на РМ*, бр. 58/2006, 35/2008, 118/08- Одлука УС и 150/2010.



извршено са предумишљајем).<sup>1441</sup> Одвајање недостојности и осуђиваности, односно додавање покретања кривичног поступка као сметње за избор судије у праву Словеније, учињено је изменама и допунама закона из 2015. године. Сметње за избор судија, ревидоване су тако да је напред образложена сметња замењена осуђиваношћу за кривично дело са предумишљајем и додата је покренута правноснажна оптужница или на основу оптужног предлога заказан главни претрес за кривично дело са предумишљајем које се гони по службеној дужности. Уз пријаву за избор, кандидат доставља писмену изјаву, да није осуђиван и да против њега није покренут кривични поступак. Након истека мандата неће бити изабрано за судију лице, које је судило или одлучивало у истражним или судским поступцима у којима су пресудом кршена основна људска права и слободе. У посебно додатом члану дефинисано је да судија мора да буде достојан за обављање судијске функције, с тим да садржина недостојности подразумева, да је недостојно за обављање судијске функције лице за које на основу претходног рада и понашања утемељено може да се закључи да судијску функцију не би обављало професионално, часно, савесно и не би штитило углед, непристрасност и независност судијске функције. Судски савет у поступку одабира узима у обзир писану документацију, а може да обавља и тестове стручности, карактеристике личности, способности и вештине које су неопходне за обављање судијске функције, психолошке тестове и интервјуа са кандидатима (којима може да присуствује и председник суда у ком је упражњена судска позиција) о којима се сачињава записник који садржи постављена питања и одговоре кандидата и чији је прилог транскрипт аудио снимка разговора.<sup>1442</sup> Функција судије је неспојива са функцијама у другим државним органима, органима локалне самоуправе и органима политичких странака,<sup>1443</sup> а судија у праву Словеније не може да обавља ни адвокатске, нотарске и друге привредне и лукративне послове, као и послове који би могли да утичу на обављање судијске функције или да су супротни њеном угледу.

---

<sup>1441</sup> Чл. 8 Закона о судској служби (*Zakon o sodniški službi, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13 in 69/13 – popr.*).

<sup>1442</sup> Чл. 1-7 Закон о изменама и допунама Закона о судској служби (*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodniški službi – ZSS-M, Uradni list RS, št. 17/15*).

<sup>1443</sup> Чл. 133 Устава, *Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06 in 47/13*.

Пословодство и чланство у управним или надзорним одборима у привредним друштвима или правним лицима, која имају лукративни циљ су инкомпатибилни са вршењем судијске функције. Судија може да обавља образовне, менторске, научне, публицистичке, истраживачке и друге сличне послове у правној струци, уколико њихово обављање не омета вршење судијске функције. Судија обавештава председника суда, који надаље обавештава председника непосредно вишег суда о обављању послова за време трајања судијске функције. Уколико председник суда сматра да судија не може да обавља одређени посао због инкомпатибилности са судијском функцијом, предлаже Судском савету да одлучи о неспојивости и обавести судију. Ако Судски савет утврди да је рад неспојив са судијском функцијом, забрањује судији да га прихвати.<sup>1444</sup>

## 2.2. Сметње за именовање јавног тужиоца и заменика јавног тужиоца

Конституисањем јавног тужилаштва одваја се функција гоњења (с обзиром, да јавно тужилаштво гони учиниоце кривичних и других кажњивих дела и предузима мере за заштиту уставности и законитости) од функције суђења, што је у интересу остварења начела објективности.<sup>1445</sup> Улога јавног тужилаштва обухвата и функцију опште заштите законитости, надзором над применом закона и других прописа, која се реализује покретањем не само кривичног, већ и других поступака, попут: прекршајног, управног и управно-судског поступка.<sup>1446</sup>

Функцију јавног тужилаштва врши јавни тужилац (и његов заменик), а највише јавно тужилаштво у Републици Србији је Републичко јавно тужилаштво, с тим да надлежност јавног тужилаштва у оквиру права и дужности Републике Србије врши Републички јавни тужилац.<sup>1447</sup> Самосталност од законодавне и извршне власти, као и

<sup>1444</sup> Чл. 41 – 43 Закона о судској служби (*Zakon o sodniški službi, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečišćeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPPJS15 in 17/15*).

<sup>1445</sup> Р. Марковић (2012), 528.

<sup>1446</sup> С. Лилић (2014), 347 и 348.

<sup>1447</sup> Чл. 156-159 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

од било каквог утицаја (изван јавног тужилаштва) на одређивање послова и одлучивање у предметима је основна одлика положаја јавног тужиоца и његовог заменика. Имунитет, премештај и упућивање, неспојивост јавнотужилачке функције са другим функцијама, пословима или приватним интересима, вредновање рада и материјална независност су исто тако, карактеристике положаја јавног тужиоца и заменика јавног тужиоца, поред самосталности у вршењу функције.<sup>1448</sup>

Јавни тужилац и заменик јавног тужиоца су изабрана лица која нису у радном односу, међутим остварују право на плату, ограничено радно време, одсуства и одморе, безбедност и здравље на раду и права по основу социјалног осигурања.<sup>1449</sup> За јавног тужиоца и заменика јавног тужиоца не може да буде изабрано лице код којег су присутне сметње прописане за рад у државним органима и које је недостојно за обављање функције јавног тужиоца. С обзиром, да су у ранијем излагању образложене сметње за рад у државним органима, преостаје да се образложи садржина недостојности за обављање функције јавног тужиоца. Достојност подразумева постојање моралних особина које јавни тужилац, односно заменик јавног тужиоца треба да поседује (поштење, савесност, правичност, достојанственост, истрајност и узорност) и понашање у складу са тим особинама (чување угледа јавног тужилаштва у служби и изван ње, свест о друштвеној одговорности, одржавање самосталности и непристрасности, поузданости и достојанства у служби и изван ње и преузимање одговорности за унутрашњу организацију и позитивну слику о јавном тужилаштву у јавности). Податке о достојности кандидата, прибавља Државно веће тужилаца од органа и организација у којима је кандидат радио у правној струци.<sup>1450</sup>

---

<sup>1448</sup> Г. Илић (2009), 80.

<sup>1449</sup> Б. Лубарда (2012), 83.

<sup>1450</sup> Чл. 76 – 82 Закона о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 38/2012 - одлука УС, 121/2012, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014 и 106/2015 и чл. 5, ст. 1 Правилника о критеријумима и мерилима за оцену стручности, оспособљености и достојности кандидата у поступку предлагања и избора носилаца јавнотужилачке функције, *Службени гласник РС*, бр. 43/15.

Уставом је забрањено политичко деловање јавних тужиоца и заменика јавних тужиоца,<sup>1451</sup> (не могу бити чланови политичке странке и деловати политички на други начин) а питања неспојивости тужилачке функције са другим функцијама, пословима или приватним интересима уређена су Законом о јавном тужилаштву. Инкомпатибилитет правног положаја јавног тужиоца и заменика јавног тужиоца подразумева, да не могу бити на функцији у органима који доносе прописе, органима извршне власти, јавним службама и органима покрајинске аутономије и јединица локалне самоуправе, обављати јавни или приватни плаћени посао, пружати правне услуге, давати правне савете уз накнаду и обављати друге функције, послове или приватне интересе који су супротни достојанству и самосталности јавног тужилаштва или штете његовом угледу.<sup>1452</sup> На основу одлуке Државног већа тужилаца, јавни тужилац, односно заменик јавног тужиоца, може бити члан органа управљања институције надлежне за обуку у правосуђу. Наставну и научну делатност јавни тужилац и заменик јавног тужиоца може да обавља у току радног времена у прописаним случајевима, а без посебног одобрења и уз накнаду ван радног времена. О другој функцији, послу или приватном интересу за које постоји могућност да су неспојиви са функцијом коју обавља, као и о послу или приватном интересу чланова своје уже породице за које постоји могућност да су неспојиви са његовом функцијом, заменик писмено обавештава јавног тужиоца, који је дужан да о таквој својој функцији, послу или приватном интересу обавести непосредно вишег јавног тужиоца, а Републички јавни тужилац обавештава Државно веће тужилаца, након чега следи одлучивање о неспојивости.<sup>1453</sup>

---

<sup>1451</sup> Чл. 163, ст. 1 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>1452</sup> Д. Симовић, В. Петров (2014), 275.

<sup>1453</sup> Чл. 65 и чл. 66 Закона о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 38/2012 - одлука УС, 121/2012, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014 и 106/2015.

### 2.3. Сметње за избор директора и чланова Одбора Агенције за борбу против корупције

Анализа прописаних сметњи за избор директора и члана Одбора Агенције за борбу против корупције у домаћем позитивном праву, треба да се одвија у контексту дефинисаних надлежности овог државног органа. Агенција покреће поступак и изриче мере због повреде Закона о Агенцији за борбу против корупције, решава о сукобу интереса, прати и обавља послове који се односе на организовање координације рада државних органа у борби против корупције, води регистар функционера и регистар имовине и прихода функционера, пружа стручну помоћ у области борбе против корупције, сарађује са другим државним органима у припреми прописа у области борбе против корупције, даје смернице за израду планова интегритета у јавном и приватном сектору итд.<sup>1454</sup> Разматрање сметњи за избор директора и члана Одбора Агенције за борбу против корупције је од посебног значаја, с обзиром да су за спречавање сукоба интереса и корупције од посебне важности независност и изградња капацитета и ауторитета антикорупцијског тела и његових органа, који уживају углед међу јавним функционерима.<sup>1455</sup>

Одбор и директор су органи Агенције за борбу против корупције. Чланове Одбора Агенције бира Народна скупштина на предлог: Административног одбора Народне скупштине, председника Републике, Владе, Врховног касационог суда, Државне ревизорске институције, Заштитника грађана и Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Социјално-економског савета, Адвокатске коморе Србије и удружења новинара у Републици Србији. Одбор Агенције има девет чланова (чији мандат траје четири године уз право на реизбор највише два пута). За директора и члана Одбора Агенције може да буде изабрано лице које испуњава услове, уколико нису присутне сметње прописане за рад у

---

<sup>1454</sup> Чл. 5 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1455</sup> Бранко Лубарда, „Забрана сукоба интереса и превенција корупције“ у: Горан Илић (прир.), *Корупција основни појмови и механизми за борбу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2007, 205 и 206.

државним органима, односно које није осуђивано за кривично дело које га чини недостојним за вршење функције директора, односно члана Одбора Агенције и уколико није члан политичке странке или политичког субјекта. Прописане сметње су у корелацији са самим статусом Агенције, која је самосталан и независан државни орган и обимом овлашћења директора и Одбора Агенције. Овлашћења директора између осталог обухватају представљање Агенције, руковођење радом, обезбеђивање законитог и ефикасног обављања послова Агенције, доношење одлука и изрицање мера о повреди Закона о Агенцији за борбу против корупције, доношење општих и појединачних аката, одлучивање о правима, обавезама и одговорностима запослених, као и спровођење одлука Одбора Агенције. Сметње за избор члана Одбора Агенције засноване су на овлашћењима Одбора, између осталог, да бира и разрешава директора Агенције, одлучује по жалбама на одлуке директора којима се изричу мере у складу са предметним Законом, усваја годишњи извештај о раду Агенције (који подноси Народној скупштини), врши надзор над радом и имовинским стањем директора, предлаже буџетска средства за рад Агенције, доноси пословник о свом раду, а може, на предлог директора и да оснива саветодавна или радна тела Агенције. Међутим, осуђиваност је опширно и непрецизно одређена сметња за вршење функције директора или члана Одбора Агенције, која *de lege ferenda* треба да се прецизира.

Директор и чланови Одбора Агенције за борбу против корупције подлежу истим обавезама и забранама које се односе на функционере, с тим да чланови Одбора могу да обављају други посао или делатност за време вршења ове функције која захтева рад са пуним радним временом или стални рад. За време обављања функције члана Одбора и директора Агенције могу да настану сметње, које имају за последицу њихово разрешење (директора разрешава Одбор Агенције, а одлуку о разрешењу члана Одбора доноси Народна скупштина на предлог Одбора Агенције). Наиме, уколико члан Одбора или директор Агенције постане члан политичке странке, односно политичког субјекта биће разрешен. Сметње које доводе до разрешења су и

осуђиваност за кривично дело које директора или члана Одбора Агенције чини недостојним за вршење ове функције.<sup>1456</sup>

#### 2.4. Сметње за избор Заштитника грађана

Устав Републике Србије предвиђа да је Заштитник грађана<sup>1457</sup> независан државни орган који штити права грађана и контролише рад органа државне управе, органа надлежног за правну заштиту имовинских права и интереса Републике Србије, као и других органа и организација, предузећа и установа којима су поверена јавна овлашћења, с тим да није овлашћен да контролише рад Народне скупштине, председника Републике, Владе, Уставног суда, судова и јавних тужилаштава. Заштитник грађана за свој рад одговара Народној скупштини. Заштитник грађана ужива имунитет као народни посланик о чему одлучује Народна скупштина.<sup>1458</sup>

Свест о овлашћењима и деловању Заштитника права грађана је важан психолошки чинилац за законит и квалитетан рад субјеката који одлучују о правима грађана, као и охрабрујући подстицај за саме грађане да захтевају заштиту својих права.<sup>1459</sup> Овлашћења Заштитника грађана обухватају контролу законитости и правилности рада органа управе, односно контролу поштовања права грађана, утврђивање повреде учињене актима, радњама или нечињењем органа управе (уколико су у питању повреде републичких закона, других прописа и општих аката). Значајно је и право предлагања закона, односно подношења иницијативе Влади, односно Народној скупштини за измену или допуну закона и других прописа и општих аката, као и давања мишљења у поступку припреме прописа којима се

---

<sup>1456</sup> Чл. 6-26 Закона о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.

<sup>1457</sup> Институција омбудсман настала је 1809. године, установљењем службе шведског Омбудсмана ког је бирао парламент са задатком да надзире спровођење законитости у односу на све службенике и судије. Марко Давинић, „Комплексност процеса ширења институције омбудсмана“ у: Милан Петровић (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу, Тематски број посвећен Славољубу Поповићу LVII*, Универзитет у Нишу Правни факултет, Ниш 2011, 102.

<sup>1458</sup> Чл. 138 Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.

<sup>1459</sup> Мијат Шуковић, „О институцији заштитника права грађана (омбудсману)“, *Архив за правне и друштвене науке* 3-4/1992, 503.

уређују питања која су од значаја за заштиту права грађана. Заштитник грађана је овлашћен да покрене поступак за оцену уставности и законитости закона, других прописа и општих аката пред Уставним судом. Заштитник грађана овлашћен је и да јавно препоручи разрешење функционера, који је одговоран за повреду права грађана, односно да иницира покретање дисциплинског поступка против запосленог у органу управе, који је непосредно одговоран за учињену повреду (уколико из поновљеног понашања функционера или запосленог произилази намера да одбијају сарадњу са Заштитником грађана или ако је повредом грађанину причињена материјална или друга штета већих размера). Заштитник грађана је овлашћен да надлежном органу поднесе захтев, односно пријаву за покретање кривичног, прекршајног или другог одговарајућег поступка, уколико нађе да у радњама функционера или запосленог у органу управе има елемената кривичног или другог кажњивог дела. Свака посланичка група у Народној скупштини има право да предложи одбору надлежног за уставна питања кандидата за Заштитника грађана, а више посланичких група могу да предложе заједничког кандидата. Већином гласова од укупног броја чланова одбора надлежног за уставна питања, утврђује се предлог за избор Заштитника грађана. На предлог одбора надлежног за уставна питања, Заштитника грађана на време од пет година (исто лице може бити бирано највише два пута узастопно) бира Народна скупштина већином гласова свих народних посланика.<sup>1460</sup> Омбудсман поред тога што штити права грађана, истовремено ради и у интересу државе и друштва у целини, подстичући ефикасније и квалитетније функционисање органа чији рад контролише и њихових службеника.<sup>1461</sup> Заштитник грађана је орган који првенствено штити људска права од лошег управљања државних органа, тако што доприноси преображају управе у јавни сервис доступан грађанима. И поред тога што се суштински не може поредити са судским механизмом заштите људских права, деловање заштитника грађана има одређене предности. Судски механизам заштите људских права везује се за строге процесне претпоставке и представља компликовану, спору и скупу заштиту, док се

---

<sup>1460</sup> С. Лилић (2014), 355 и 356.

<sup>1461</sup> Миодраг Јовичић, *Омбудсман чувар законитости и права грађана*, Институт за упоредно право, Београд 1969, 9.



могућношћу обраћања заштитнику грађана обезбеђује бесплатно, лако доступно средство контроле управе, са ширим пољем деловања, с обзиром да исти штити грађане не само од незаконитог, већ и од нецелисходног рада управе.<sup>1462</sup>

За Заштитника грађанина и његовог заменика не може да буде изабрано лице које не поседује високе моралне и стручне квалитете, с тим да није прецизирана садржина овог ограничења.<sup>1463</sup> Заштитник грађана и заменик Заштитника грађана не могу бити чланови политичких странака.<sup>1464</sup> С обзиром, да Заштитник грађана и његови заменици имају положај функционера на њих се у потпуности примењују правила о спречавању сукоба интереса у вршењу јавних функција. Даном ступања на дужност морају престати чланство у политичким организацијама и све јавне, професионалне и друге функције, односно дужности или послови који су неспојиви са функцијом Заштитника грађана, односно заменика Заштитника грађана.<sup>1465</sup> Инкомпатибилно са функцијама Заштитника грађана и његовог заменика је обављање друге јавне функције или професионалне делатности, друге дужности или посла, који би могли да утичу на њихову самосталност и независност.<sup>1466</sup>

Статутом Аутономне покрајине Војводине предвиђено је да Покрајински заштитник грађана – омбудсман, као независан и самосталан орган АП Војводине, штити права грађана и врши надзор над радом покрајинских органа управе, јавних предузећа и установа које врше управна и јавна овлашћења, а чији је оснивач АП Војводина, у вези са њиховим поступањем у извршавању одлука и других правних

---

<sup>1462</sup> Д. Симовић, В. Петров (2014), 118.

<sup>1463</sup> У праву Хрватске за Заштитника грађана не може да буде изабран кандидат код ког су присутне следеће сметње: недостатак угледа особе високих моралних начела, заштитника и промотера људских права и слобода, односно владавине права; чланство у политичкој странци; осуђиваност и вођење кривичног поступка за кривична дела за која се поступак покреће по службеној дужности. Заштитник грађана не може да буде члан политичке странке или да обавља било коју другу јавну или професионалну делатност. Чл. 8 и чл. 11 Закона о ручком правобранителју, *Narodne novine*, бр. 76/12.

<sup>1464</sup> Компарације ради, за Повереника за заштиту равноправности не може да буде изабрано лице које не поседује високе моралне и стручне квалитете, а инкомпатибилна са функцијом Повереника је друга јавна или политичка функција и професионална делатност. Чл. 28 Закона о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009. Европски омбудсман се бира између грађана Европске уније, који имају пуна грађанска и политичка права, сва потребна јемства независности, испуњавају услове и немају сметње прописане за обављање највише судијске дужности у својој земљи, односно имају признату стручност и искуство за обављање поверене функције. Марко Давинић, *Европски омбудсман и лоша управа (maladministration)*, Заштитник грађана, Београд 2013, 168.

<sup>1465</sup> Чл. 5, чл. 6 и чл. 9 Закона о Заштитнику грађана, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005 и 54/2007.

<sup>1466</sup> Д. Симовић, В. Петров (2014), 122.

аката АП Војводине. Овлашћења Покрајинског заштитника грађана обухватају заштиту права грађана посебно од повреда учињених незаконитим, нецелисходним и неефикасним поступањем органа покрајинске управе, јавних предузећа и установа које врше управна и јавна овлашћења, а чији је оснивач АП Војводина, као и органа градске и општинске управе у вршењу послова које им је АП Војводина поверила из своје изворне надлежности. Покрајинског заштитника грађана бира и разрешава Скупштина АП Војводине двотрећинском већином гласова од укупног броја посланика.<sup>1467</sup> Поред поседовања високих моралних и стручних квалитета, за Покрајинског заштитника грађана (и његовог заменика) не може да буде изабрано лице код којег је присутна осуђиваност као сметња и то са следећом садржином: осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело, које га чини неподобним за обављање послова у државном органу. Инкомпатибилност обављања функције Покрајинског заштитника грађана и његовог заменика подразумева забрану обављања друге јавне или професионалне дужности, чланство у политичкој организацији и обављање било ког другог посла који би могао утицати на његову самосталност и независност. Даном ступања на дужност престају све његове инкомпатибилне професионалне и друге функције, послови или дужности које је до тада обављао, као и чланство у политичким организацијама. Покрајински заштитник грађана и његов заменик могу да обављају научно-истраживачки рад, образовну или уметничку делатност, а могу и да објављују ауторска дела.<sup>1468</sup>

Заштитник грађана се може установити у јединици локалне самоуправе (две или више јединице локалне самоуправе могу донети одлуку о установљавању заједничког заштитника грађана) са овлашћењем да контролише поштовање права грађана, утврђује повреде учињене актима, радњама или нечињењем органа управе и јавних служби, уколико је у питању повреда прописа и општих аката јединице локалне самоуправе. Закон о локалној самоуправи упућује на регулисање надлежности и овлашћења, начин поступања, избора и престанка дужности заштитника грађана

<sup>1467</sup> Чл. 56 Статута Аутономне покрајине Војводине, *Службени лист АПВ*, бр. 20/2014.

<sup>1468</sup> Чл. 6, чл. 9 и чл. 10 Покрајинске Скупштинске одлуке о покрајинском заштитнику грађана-омбудсману, *Службени лист АПВ*, бр. 37/2014.

путем статута и другог општег акта, што је довело до различитог регулисања услова и сметњи за избор.<sup>1469</sup> Примера ради, сметње за избор Заштитника грађана града Сомбора и његовог заменика су: недостатак високог моралног интегритета, обављање друге јавне функције, осуђиваност (за било које дело) и покренут кривични поступак.<sup>1470</sup> У Сомбору функција Заштитника грађана и његовог заменика неспојива је са вршењем било које друге јавне функције или професионалне делатности или посла који би могао да утиче на његову самосталност и независност.<sup>1471</sup> За Заштитника грађана за територију града Крагујевца и његовог заменика може бити изабрано лице: које није осуђивано и против кога се не води (нити се водио) кривични поступак за дела које га чине недостојним за обављање функције, које је високог моралног интегритета и које је политички непристрасно. Функција Заштитника грађана за територију града Крагујевца није спојива са обављањем друге јавне функције или професионалне делатности, чланством у политичким партијама и организацијама, синдикатима, управним и надзорним одборима предузећа и установа, као и са обављањем друге делатности и посла, који би могли да утичу на његову самосталност и независност.<sup>1472</sup> За Заштитника грађана града Врања и његовог заменика може бити изабрано лице код којег нису присутне следеће сметње: непоседовање високог моралног интегритета, осуђиваност и покренут кривични поступак. Функције Заштитника грађана града Врања и његовог заменика нису спојиве са обављањем друге јавне функције или професионалне делатности, чланством у политичким партијама и организацијама, синдикатима, управним и надзорним одборима предузећа и установа, као и бављењем другом делатношћу и послом, који би могли да утичу на њихову самосталност и независност, док су компатибилне са научно-истраживачком, образовном или уметничком

---

<sup>1469</sup> Чл. 97 Закона о локалној самоуправи, *Службени гласник РС*, бр. 129/2007 и 83/2014 - др. закон.

<sup>1470</sup> Идентичне сметње су предвиђене и за Заштитника грађана града Шапца. Чл. 7 Одлуке о Заштитнику грађана града Шапца, *Сл. лист града Шапца и општина: Богатић, Владимирци и Коцељева*, бр. 6/2009 и 31/2012.

<sup>1471</sup> Чл. 9 и чл. 10 Одлуке о Заштитнику грађана града Сомбора, *Службени лист града Сомбора*, бр. 1/2015.

<sup>1472</sup> Чл. 8 и чл. 9 Одлуке о Заштитнику грађана, *Сл. лист града Крагујевца*, бр. 35/2008.

делатношћу.<sup>1473</sup> За Заштитника грађана за територију града Зрењанина и његовог заменика може да буде изабрано лице које испуњава прописане услове и код којег нису присутне следеће сметње: осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело која га чине недостојним за обављање функције; непоседовање високих моралних квалитета; политичка пристрасност и обављање функције Председника или заменика Председника Скупштине града, Градоначелника или заменика Градоначелника у периоду од 12 месеци пре избора за Заштитника грађана. Са функцијама Заштитника грађана, односно заменика Заштитника грађана, неспојиво је чланство у политичким странкама и другим политичким организацијама, обављање друге јавне функције или професионалне делатности, као и обављање друге дужности или посла, који би могли да утичу на њихову самосталност и независност, док несметано се могу бавити научноистраживачком, образовном или уметничком делатношћу.<sup>1474</sup>

Имајући у виду, образложене сметње за именовање Заштитника грађана на републичком, покрајинском и локалном нивоу, поред већ образложене примедбе да недостојност за обављање функције мора да буде прецизирана и објективно мерљива, *de lege ferenda* треба да се онемогући различито регулисање сметњи за избор, као што је то случај у позитивном праву.

## 2.5. Сметње за избор Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности

У циљу остваривања права на приступ информацијама од јавног значаја којима располажу органи јавне власти, а ради остварења и заштите интереса јавности да зна, као и остварења слободног демократског поретка и отвореног друштва установљен је Повереник као самосталан државни орган, независан у вршењу своје

---

<sup>1473</sup> Чл. 8 Одлуке о Заштитнику грађана града Врања, *Службени гласник Града Врања*, бр. 5/2012.

<sup>1474</sup> Чл. 9 и чл. 10 Одлуке о Заштитнику грађана града Зрењанина, *Сл. лист града Зрењанина*, бр. 11/2014.

надлежности.<sup>1475</sup> Повереник прати поштовање обавеза органа власти утврђених Законом о слободном приступу информацијама од јавног значаја и извештава јавност и Народну скупштину, а има и овлашћење да: иницира доношење или измене прописа ради спровођења и унапређења права на приступ информацијама од јавног значаја; предлаже органима власти предузимање мера ради унапређења њиховог рада; предузима мере потребне за обуку запослених у државним органима и упознавање са обавезама везано за право на приступ информацијама од јавног значаја; решава по жалби против решења органа власти којима су повређена прописана права; може да покрене поступак за оцену уставности и законитости закона и других општих аката итд.<sup>1476</sup> Законом о заштити података о личности предвиђено је да Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности: надзире спровођење заштите података; одлучује по жалби; води Централни регистар; надзире и дозвољава изношење података из Републике Србије; указује на уочене злоупотребе приликом прикупљања података; даје мишљења у вези са успостављањем нових збирки података или увођења нове информационе технологије у обради података; даје предлоге и препоруке за унапређење заштите података итд.<sup>1477</sup> Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности бира Народна скупштина Републике Србије (за време од седам година и правом на реизбор највише два пута) већином гласова свих народних посланика, на предлог одбора надлежног за информисање.<sup>1478</sup> За Повереника може да буде изабрано лице са признатим угледом и стручношћу у области заштите и унапређења људских права, код којег нису присутне прописане сметње за рад у државним органима. Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности не може да буде лице које обавља функцију или је запослено у другом

---

<sup>1475</sup> С. Лилић (2014), 243.

<sup>1476</sup> Чл. 1 и чл. 35 Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, *Службени гласник РС*, бр. 120/2004, 54/2007, 104/2009 и 36/2010.

<sup>1477</sup> Чл. 44 Закона о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012.

<sup>1478</sup> Д. Симовић, В. Петров (2014), 125.

државном органу или политичкој странци.<sup>1479</sup> Из изложеног може да се закључи да су за избор Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности прописане бројније сметње у односу на сметње за избор Заштитника грађана.

---

<sup>1479</sup> Чл. 30 Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, *Службени гласник РС*, бр. 120/2004, 54/2007, 104/2009 и 36/2010.

## ЗАКЉУЧАК

Проучавање сметњи за заснивање радног односа, стицање звања, рад ван радног односа, обављање слободне (лиценцне) професије, избор, постављење и именовање лица на јавну функцију, показало је да су исте правне чињенице, које лицу које испуњава услове (привремено или трајно) онемогућавају за све или само за одређене послове, односно код одређеног послодавца заснивање радног односа, стицање звања, рад ван радног односа, обављање слободне професије, избор, постављење и именовање на јавну функцију, у циљу заштите легитимног јавног интереса, односно чије наступање може да има за последицу престанак оствареног статуса.

Радноспособно лице иако поседује захтевана својства неопходна за запослење, односно испуњава опште услове који се захтевају за вршење послова на свим радним местима и у свим делатностима и посебне за рад на одређеним пословима или у појединим делатностима, не може да заснује радни однос, услед постојања правне препреке – сметње. Диференцијација између услова и сметњи за заснивање радног односа, састоји се у томе што су услови претпоставке способности за заснивање радног односа, а сметње правне чињенице које онемогућавају субјекту да заснује радни однос иако испуњава услове. Постојање сметњи утврђује се у поступку заснивања радног односа, с обзиром да спречавају одређено лице да заснује правноваљани радни однос, иако испуњава опште и посебне услове за рад на одређеном радном месту.

Сметње за заснивање радног односа су заштитне, односно мере превентивног карактера, које искључују могућност запошљавања и онемогућавају да заснивањем радног односа, субјект започне да обавља послове на којима због постојања ових правних чињеница, постоји опасност да угрози остваривање права других субјеката. Дејство сметњи се не ограничава само на заснивање радног односа, већ исте могу и да онемогуће распоређивање запосленог у току рада на послове чије му је обављање забрањено, а за последицу могу да имају и престанак заснованог радног односа, уколико запослени не може да се распореди на друге послове. Анализа је показала да сметње за заснивање радног односа утичу (лице које не може да заснује радни однос

услед постојања сметњи има смањену могућност да постане члан одређене професионалне заједнице и на тај начин да стекне одређени положај у друштву) и могу да имају значајне последице на остваривање одређених права из социјалног осигурања/сигурности, као што су права по основу осигурања за случај незапослености.

Право на рад је једно од најосновнијих личних права и сви грађани имају право на слободан избор рада, свима су под једнаким условима доступна сва радна места, имају право да учествују у управљању јавним пословима и да под једнаким условима ступају у јавне службе и на јавне функције без дискриминације по било ком основу. Гарантована људска права могу да буду ограничена законом, само изузетно у неопходном обиму, сагласно допуштеном циљу и без задирања у суштину зајемченог права. Из разлога што лицима са одређеним својствима онемогућавају заснивање радног односа или обављање одређених послова, намеће се закључак да сметње за заснивање радног односа својим постојањем производе правне последице које задиру у право на рад и слободу рада. Забрањена је непосредна и посредна дискриминација кандидата за запослење у погледу прописивања сметњи за заснивање радног односа и модалитета доказивања непостојања истих у селекционом поступку. Сметње за заснивање радног односа које су нелегитимне и несразмерне природи посла и условима у којима се обавља, као и циљу који треба да се постигне, ограничавају право на рад обухваћеној категорији лица и представљају израз дискриминаторског третмана, уколико нису стварни и одлучујући услов обављања посла. У поступку прикупљања података о кандидату за запослење у циљу утврђивања непостојања сметњи за заснивање радног односа, може да настане ризик повреде његове приватности, права на достојанство, слободе изражавања, слободе удруживања и других права и основних слобода. Послодавац у контексту доказивања непостојања сметњи за заснивање радног односа од кандидата за запослење, може да захтева само достављање исправа и других доказа, који су од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

Истраживање је показало да се границе легитимних циљева нормирања сметњи везују за заштиту јавног интереса: јавне безбедности, јавног здравља, јавног морала,



спречавања сукоба јавног и приватног интереса, остваривања циљева политике запошљавања, а сагласно овлашћењима држава да у општем друштвеном интересу ограниче вршење појединих права и слобода, када је то прописано законом и неопходно у демократском друштву. Садржина и обим сметњи за заснивање радног односа нормативно се ограничава, у циљу заштите легитимних интереса и гарантованих права трећих лица, а сразмерно специфичностима одређеног посла, професије или делатности. Нормирање сметњи не треба да се врши за послове и у делатностима у којима за то не постоји легитимно оправдање и где адекватном кадровском стратегијом, могу да се постигну задовољавајући исти или слични резултати.

Као резултат истраживања различитих сметњи за заснивање радног односа чини се да је најкориснија класификација на: апсолутне и релативне, привремене или трајне, отклоњиве или неотклоњиве, односно опште које онемогућавају заснивање радног односа одређеном лицу ради обављања свих послова и радних задатака и посебне које онемогућавају заснивање радног односа код одређеног послодавца или обављање одређених послова и радних задатака. Сметње су класификоване на оне које делују по сили закона и на сметње које делују након изрицања одређеном лицу од стране надлежног државног органа (на пример: изречена мера безбедности забране вршења позива, делатности или дужности), надаље на сметње које су присутне независно од воље појединца (нпр. сродство као сметња за заснивање радног односа кућног помоћног особља) и оне које су резултат његових вољних радњи. Сметње су подељене и на оне које ограничавају право на рад и слободу рада појединца и на сметње које немају поменуто дејство (нпр. постојање већ заснованог радног односа). Сагласно модалитету регулисања, утврђено је да сметње могу да буду предвиђене непосредно или се могу утврдити посредно, тумачењем закона.

Разматрање садржине постојања другог радног односа са пуним радним временом, довело је закључка да не може да заснује радни однос са пуним радним временом, лице код којег је присутна предметна сметња из разлога повезаних са заштитом безбедности и здравља на раду и обавезе личног извршавања рада. Сметња је присутна само за запосленог који је у радном односу са пуним радним временом,

који не може да заснује истовремено други радни однос, такође са пуним радним временом, међутим, сметња није прописана за закључење уговора о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена. Исто тако, није присутна сметња, да запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца, оствари пуно радно време, заснивањем радног односа код другог послодавца за остатак радног времена.

Анализа осуђиваности као сметње за заснивање радног односа показала је да правна последица осуде (за одређена кривична дела или на одређене казне) обухвата престанак или губитак одређених права које је лице имало до осуде, односно забрану стицања одређених права у утврђеном временском периоду након правноснажности пресуде. Специфичност предметне сметње састоји се у томе што последице осуде наступају по сили закона, даном правноснажности пресуде. Запосленом, правноснажном судском одлуком се може забранити вршење одређеног позива, делатности или свих или неких дужности и за време њеног трајања иста представља сметњу за заснивање радног односа за обављање релевантних послова, с тим да у овом случају по сили закона, запосленом радни однос престаје даном достављања правноснажне одлуке, независно од његове и воље послодавца, ако не може да му се обезбеди обављање других послова. Забрана вршења позива, делатности и дужности изречена правноснажном судском пресудом није апсолутна сметња за заснивање радног односа, која онемогућава право на рад лицу коме је изречена, већ је временски ограничена сметња за обављање конкретних послова. Правне последице осуде су израз антиномије између друштвеног интереса да сметњама заштити интегритет својих институција од неподобних личности за обављање одређених послова или функција и с друге стране, интереса да у што краћем периоду, ресоцијализује осуђеника, омогућавајући му шири обим права на рад. Правне последице осуде које се састоје у забрани стицања одређених јавних функција, звања, позива, занимања или унапређења у служби, чина војног старешине и добијања одређених дозвола или одобрења одлуком државних органа или органа локалне самоуправе, престају законском или судском рехабилитацијом, којом се осуда брише и отклања постојање сметње за заснивање радног односа, јер се осуђени сматра

неосуђиваним. Ограничења у погледу доступности података из казнене евиденције успостављају равнотежу између интереса кандидата за запослење и послодаваца, с тим да се ником не могу дати подаци о брисаној осуди. Сметње за заснивање радног односа могу да имају и карактер казне (одузимање возачке дозволе) мере безбедности и заштитне мере (забране управљања моторним возилом, удаљење, односно протеривање странца са територије пријема).

Сродство по правилу није сметња за заснивање радног односа, осим уколико законом у одређеним случајевима није предвиђено ограничење за заснивање радног односа одређених сродника, као што је то случај са кућним помоћним особљем у домаћем позитивном праву.

Утицај држављанства на заснивање радног односа зависи од природе послова, у смислу да ли обухватају вршење јавних овлашћења или су у питању послови за чије обављање није од посебног значаја постојање државно-правне, политичке и друге везе између запосленог и државе. Домаће држављанство појављује се као апсолутан услов за заснивање радног односа у случају када само домаћи држављанин може да ступи у радни однос, тако да страно држављанство има карактер сметње за запослење. С обзиром, да је дискриминација у запошљавању и на раду по основу политичког мишљења, убеђења или чланства у политичким организацијама, повреда права на рад и негација демократских принципа слободе и једнакости, чланство у политичким организацијама прописује се као сметња за заснивање радног односа само за одређене послове у појединим државним органима, где је изражена потреба за деполитизацијом и осигурањем независности од политичког утицаја.

Негативни вид слободе синдикалног организовања и деловања подразумева слободу запосленог да не буде члан синдиката, као и право да иступи из синдикалне организације без радноправних последица. Применом *pre-entry closed shop* праксе, услед које послодавац запошљава само чланове одређених синдиката, повређује се негативан вид слободе удруживања.

Обезбеђењем права за случај старости, инвалидности, смрти и телесног оштећења, обавезно пензијско и инвалидско осигурање корисницима омогућава стабилан и сигуран приход у ситуацијама када нису у могућности сопственим радом

да обезбеде egzистenciju. Разматрање сметњи у погледу корисника инвалидске и породичне пензије, указује на постојање материјалног обезбеђења за задовољење животних потреба, с тим да је евидентна еволуција од сметње до кумулације са зарадом у контексту коришћења старосне пензије. Споразумом послодавца и запосленог релативизује се навршење прописаних година живота и стажа осигурања као основ за престанак радног односа, тако да остваривање услова за пензију не представља сметњу за заснивање радног односа. Старосну пензију запослени остварује на основу минулог рада и основана је њена кумулација са зарадом на основу продуженог радног односа код истог послодавца или заснованог новог радног односа, након испуњења услова за пензију.

Клаузула забране конкуренције онемогућава запосленог који радом код послодавца стиче нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера, важне пословне информације и тајне, да ради у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог, без сагласности послодавца код кога је у радном односу. Забрана конкуренције је релативна (ограничава заснивање радног односа само код конкурентског послодавца, на одређеној територији), отклоњива (послодавац својевољно може да стави ван снаге дејство клаузуле, пре истека рока на који је уговорена), условна (утврђује се само уколико послодавац има пословни интерес да заштити знања и информације које је запослени стекао), привремена (не може да траје дуже од законски прописаног максимума) сметња за заснивање радног односа, факултативне природе (утврђивање послова које запослени не може да обавља је могућност, а не обавеза послодавца).

Да сметње нису иманентне само на страни запослених, закључује се из забране обављања делатности послодавца који има својство правног лица и то: забрана обављања одређене регистроване делатности или послова у вези са којима је учињено кривично дело, заштитна мера забрана обављања одређене привредне делатности, као и изречена заштитна мера забрана обављања одређене делатности због учињеног прекршаја, које онемогућавају заснивање радног односа код конкретног послодавца. Заснивање радног односа, односно радно ангажовање онемогућено је и код послодавца, код ког је присутна сметња - забрана обављања

делатности због непредузетих мера заштите здравља и безбедности на раду. Услед процеса реформе администрације, сметња за заснивање радног односа или за радно ангажовање ван радног односа, код послодавца у јавном сектору је постигнут одређен максимални број запослених. Ограничење запошљавања странаца одређивањем квота, врши се у складу са миграционом политиком, стањем и кретањем на тржишту рада.

Разматрањем елаборираних карактеристика сметњи за заснивање радног односа различитих категорија запослених у репрезентативним делатностима, утврђене су сличности прописивања истих у сродним делатностима. Исто тако, евидентна је градација нормирања сметњи, сагласно овлашћењима и одговорностима који се везују за одређено радно место. Наиме, уређење сметњи за заснивање радног односа државних службеника повезано је са посебном природом послова који се обављају и интересима који се штите, тако да се захтева од лица која заснивају радни однос у државним органима да имају персонални капацитет да обављају службеничке послове и задатке. У односу на државне службенике, шири обим сметњи за заснивање радног односа, прописан је за полицијске службенике, из разлога повезаних са делатношћу и овлашћењима полиције. Компаративним разматрањем нормираних сметњи утврђује се примера ради, да је осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци сметња за заснивање радног односа државних службеника, а да радни однос као полицијски службеник не може да заснује кандидат који је поред постојања поменуте сметње, осуђиван због кривичног дела за које се гони по службеној дужности, правноснажно осуђен за прекршај са елементом насиља, односно против ког се води кривични поступак за кривична дела која се гоне по службеној дужности. Радни однос као полицијски службеник не може да заснује кандидат код ког је присутна безбедносна сметња, утврђена у поступку вршења безбедносне провере, у оквиру које се између осталих, прикупљају и информације о његовим навикама, склоностима и понашању. Безбедносна сметња онемогућава и пријем у професионалну војну службу (поред ранијег престанка радног односа у државном органу због теже повреде дужности из радног односа и осуђиваности на казну затвора од најмање шест месеци), а сметња је и за запослење у безбедносним и

обавештајним органима. Негативан исход одговарајуће безбедносне провере је и сметња за издавање лиценце за вршење детективских и послова приватног обезбеђења у својству запосленог.

Сметње за обављање лиценцих занимања у својству запосленог нормирају се не само у циљу заштите легитимних интереса послодавца (прописују се само уколико постоји тесна веза између природе делатности послодавца и регулисане сметње), већ и интереса корисника његових услуга.

Сметње за заснивање радног односа регулишу се и ради кумулативног остваривања пословног интереса приватног послодавца и легалних и легитимних циљева заштите јавног интереса и очувања демократских процеса, као што је то случај приликом прописивања сметњи за обављање послова лобирања. Сметње за обављање лиценцих занимања треба да буду прецизно нормиране, сагласно природи послова који се обављају, без да садрже могућност дискреционог тумачења њиховог дејства, као што је то на пример, случај код кандидата за самостално обављање послова здравственог радника. Поред правноснажне судске осуде на казну затвора због тешког кривичног дела против здравља људи, сметња за издавање лиценце за самосталан рад здравственом раднику је и правноснажна судска осуда за кривично дело које га чини недостојним за обављање здравствене делатности, а да таксативно није наведен корпус ових дела (као што је учињено приликом нормирања сметњи за заснивање радног односа у делатности васпитања и образовања).

Анализа прописаних сметњи за заснивање радног односа различитих категорија запослених, идентификовала је потребу да се код одређених занимања прописане сметње измене – *de lege ferenda* у складу са природом посла и легитимним циљевима који треба да се постигну, а уз уважавање начела сразмерности. Наиме, потребно је ревидовати осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци, као сметњу за заснивање радног односа државних службеника у домаћем позитивном праву, јер у пракси доводи до тога да не може да заснује радни однос у државним органима и лице санкционисано за дело чија природа није релевантна за послове за које конкурише. Потребна успостављања равнотеже између природе послова који се обављају на одређеном радном месту и нормирања сметњи, видљива је и у случају

нових лиценцих занимања у својству запосленог, попут обављања послова службеника за јавне набавке. Прописана је осуђиваност на казну затвора од најмање шест месеци, као сметња за заснивање радног односа државног службеника за обављање послова јавних набавки, односно осуђиваност за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање послова у државном органу - за заснивање радног односа у органима аутономне покрајине и локалне самоуправе, међутим ове сметње нису прописане за обављање истих послова у јавним предузећима на које се примењује општи режим радних односа. С друге стране, целисходно би било прописивање релевантних сметњи (сагласно природи делатности и обиму овлашћења) за издавање лиценце стручном раднику за обављање стручних послова у социјалној заштити.

Дејство сметњи за вршење појединих слободних професија обухвата немогућност обављања одређене делатности, онемогућавањем добијања лиценци, именовања или уписа у одговарајуће регистре и поред тога што кандидати испуњавају прописане услове. Сметње за обављање слободних професија прописују се из разлога што носиоци приликом вршења своје делатности, задиру у уставна и друга права корисника њихових услуга. Значај адекватног одабира вршиоца слободне професије евидентан је и из околности да партиципирају у изградњи и очувању друштвених вредности, као заштитници јавног интереса, који обављају делатност у складу са заједничким професионално-етичким и струковним, функционалним и организационим начелима. Анализа сметњи за обављање слободних (лиценцих) професија показала је да су узроковане њиховом природом (самосталне професионалне делатности, које се на аутономној основи, трајно обављају у виду занимања), садржином различитих делатности и обимом пренетих јавних овлашћења уз заједничке именитеље са различитим дејством, попут осуђиваности. Поједине сметње не само што ограничавају отпочињање обављања слободне професије, већ уколико настану за време њеног вршења имају за последицу одузимање лиценце, односно брисање из одговарајућег регистра. Осуђиваност се појављује као самостална сметња за обављање слободних професија или као део најчешће недовољно прецизираног концепта недостојности јавног поверења за обављање

послова. Обављање одређене слободне професије, као независне, самосталне професионалне делатности, на аутономној основи, трајно у виду занимања, може да представља сметњу за вршење других инкомпатибилних послова и делатности. У слободним професијама сметње за обављање делатности су и сметње за ангажовање особља, као што је то случај у домаћем позитивном праву где су регулисане сметње за именовање јавног бележника прописане и као препреке за упис приправника и помоћника у именик Јавнобележничке коморе.

Сметње у контексту вршења јавне функције имају двоструку природу услед диференцијације сметњи за избор, постављење и именовање лица на јавну функцију од послова или делатности за чије обављање је јавна функција сметња. Наиме, сметња за избор, постављење и именовање на јавну функцију одређује се као правна чињеница, која правно онемогућава избор, постављење или именовање лицу које испуњава услове, односно чије наступање може да доведе до разрешења. С друге стране, јавна функција може да буде сметња за вршење друге јавне функције, обављање функције у политичкој странци или политичком субјекту, другог посла или делатности, за заснивање радног односа или остварење пословне сарадње по престанку јавне функције у ком је погледу од значаја примена начела сразмерности у помирењу различитих легитимних интереса (јавног и приватног). Вршиоци јавних функција, не могу истовремено да врше друге функције и послове у чијем би обављању због изражених интереса, могли објективно доћи у ситуацију да јавну функцију врше на начин, којим би јавни интерес подредили свом или туђем приватном интересу, односно да је врше на начин којим би се довело у питање остваривање општег интереса. У циљу заштите уставног начела забране сукоба интереса при вршењу јавних функција и очувања јавног интереса при њиховом вршењу, изузетак од правила да функционер може да врши само једну јавну функцију, представља ситуација када је законом или другим прописом утврђена дужност функционера да врши и другу јавну функцију, из разлога што је истовремено обављање те две функције успешније и ефикасније, имајући у виду њихову природу и послове који се у оквиру њих обављају. Изузетак од правила да функционер може да врши само једну јавну функцију и да је вршење те функције



сметња за обављање друге јавне функције (осим ако је законом и другим прописом обавезан да врши више јавних функција), представља могућност отклањања сметње на основу сагласности Агенције за борбу против корупције.

Транзицијска лустрација као *sui generis* институт је сметња за остварење слободе рада и правна дисквалификација за вршење јавне функције или службе, због кршења људских права у време ауторитарног режима. Лустрација као првенствено правно превазилажење ауторитарне прошлости, темељи се на интенцији да спречи лица која су у прошлости кршила људска права да то поново чине. Лустрацијом се не одузима, већ ограничава слобода рада, јер обухвата уклањање са јавне функције и забрану конкурисања само на одређено време.

Сметње за заснивање радног односа треба да буду прецизно дефинисане, са јасно одређеним дејством, сразмерне интересу који треба да се заштити и циљу који треба да се постигне. Нелегитимне, непропорционалне сметње представљају повреду начела једнаког третмана у запошљавању и избору занимања. Сметње за чије постојање изостаје *ratio*, ограничавају право на рад обухваћеној категорији лица и представљају израз недопуштеног и неоправданог дискриминаторског третмана. Из наведеног се закључује, да постоји потреба за континуираном анализом и ревизијом дефинисаних сметњи за заснивање радног односа, уз компарацију са интересима који се штите и циљевима, који треба да се остваре у одређеној правној и друштвеној реалности. Међутим, ревизија регулисаних сметњи за заснивање радног односа не треба искључиво да се односи на брисање и смањење њиховог дејства, већ и на прописивање нових у делатностима где нису дефинисане, а сагласно правним, друштвеним, економским, здравственим или другим оправданим интересима. Потребно је да текст који нормативно уређује сметње, прати и теоријску диференцијацију услова од сметњи за заснивање радног односа. Релевантне норме таксативно треба да наводе сметње за заснивање радног односа, а одвојено од услова. Систематичност у нормативној презентацији услова и сметњи за заснивање радног односа, намеће се као неопходност, с обзиром на њихову различиту правну природу, садржину и дејство.

## СПИСАК ЛИТЕРАТУРЕ

### Монографије, уџбеници и радови у зборницима

1. Adam Patrice, *L'individualisation du droit du travail: essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, L.G.D.J., Paris 2005.
2. Alonso Olea Manuel, Rodríguez-Sañudo Fermín, *Labour law in Spain*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010.
3. Anatolevna Gorbachëva Zhanna, *Labour law in Russia*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011.
4. Aubin Gérard, Bouveresse Jacques, *Introduction historique au droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris 1995.
5. Ваџић Франђо, Ђепаровић Звонимир, *Kривично право*, Posebni dio, Pravni fakultet-Centar za stručno usavršavanje i suradnju s удруженим радом, Zagreb 1982.
6. Вајић Стојан, *Delovno pravo, Spoločni del*, Ljubljana 1936.
7. Балтић Александар, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада*, Шесто измењено и допуњено издање, Савремена администрација, Београд 1978.
8. Балтић Александар, *Опита теорија о појму јавног службеника са нарочитим обзиром на Југословенско службеничко законодавство и Кривични законик*, Београдски универзитет, Правни факултет, Београд 1939.
9. Балтић Александар, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд 1961.
10. Беговић Борис, Павић Владимир, *Шта је то конкуренција и како се штити?*, Центар за либерално – демократске студије, Београд 2010.
11. Betten Lammy, *International labour law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – Boston 1993.
12. Beveridge William, *Full employment in a free society: a summary*, The New Statesman and Nation, Reynolds news, London 1944.

13. Bikić Enes, Povlakić Meliha, Suljević Sefedin, Plavšić Marinko, *Notarsko pravo*, Deutsche Gesellschaft für Internatinalre Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Sarajevo 2013.
14. Благојевић Борислав, *Држављанство*, Просвета, Београд 1947.
15. Blanpain Roger, „The end of labour law?“ у: Roger Blanpain, Michele Tiraboschi (eds.), *The global labour market: from globalization to flexicurity*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2008, 3-12.
16. Blanpain Roger, *European labour law*, Kluwer Law International, Eleventh revised edition, Alphen aan den Rijn 2008.
17. Blanpain Roger, *Labour law in Belgium*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010.
18. Богоева Мицовска Маре, Аргировски Александар, Глигоријевска Рита, Ђоргиева Катерина, Папеш Габриела, Блажески Александар, Данаилов Александар, Трајковић Мила, *Прирачник за јавни набавки*, Биро за јавни набавки, Скопје 2013.
19. Vorković Ivo, *Službeničko pravo*, Informator, Zagreb 1999.
20. Брајић Влајко, *Проблеми запошљавања у условима технолошког прогреса - са посебним освртом на делатност Међународне организације рада*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1972.
21. Брајић Влајко, *Радно право: Радни односи, други односи рада и социјално осигурање*, Савремена администрација, Београд 2001.
22. Бребан Ги, *Административно право Француске*, ЈП Службени лист, ЦИД, Београд-Подгорица 2002.
23. Брковић Радоје, „Омладинско (студентско) задругарство и антиконкурентска клаузула“ у: Станко Бејатовић (прир.), *Слободе и права човека и грађанина у концепту новог законодавства Републике Србије*, Књига III, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац 2004, 155-173.
24. Bronstein Arturo, *International and comparative labour law: current challenges*, Palgrave Macmillan and International Labour Organization, London-Geneva 2009.

25. Camerlynck Guillaume Henri, Lyon-Caen Gérard, *Droit du travail*, Dalloz, Paris 1982.
26. Capitant Henri, Cuche Paul, *Cours de législation industrielle*, Deuxième édition, Librairie Dalloz, Paris, 1921.
27. Carens Joseph, *The ethics of immigration*, Oxford University Press, Oxford 2013.
28. Царић Славољуб, „Утицај Европске конвенције о људским правима на међународно право и право Србије“ у: Зоран Радивојевић (ур.), *Уставне и међународноправне гаранције људских права*, Зборник радова са међународне научне конференције одржане 28. маја 2008. године на Правном факултету у Нишу, Ниш 2008, 85-104.
29. Chen Ke, *Labour law in China*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011.
30. Collins Hugh, Ewing Keith, McColgan Aileen, *Labour law*, Cambridge University Press, Cambridge 2012.
31. Collins Hugh, *Employment law*, Oxford University Press, Oxford 2010.
32. Countouris Nicola, *The changing law of the employment relationship: comparative analyses in the European context*, Ashgate Publishing Ltd., Hampshire 2007.
33. Covington Robert, *Employment law in a nutshell*, Third edition, West Academic Publishing, Saint Paul 2009.
34. Craig Paul, *EU Administrative law*, Oxford University Press, Oxford 2012.
35. Чок Вида, *Право на држављанство*, Београдски центар за људска права, Досије, Београд 1999.
36. Дабић Љубиша, „Правни положај самосталног ревизора у вршењу законске ревизије“ у: Петар Станојевић (ур.), *Научни скуп са међународним учешћем „Право и друштвена стварност“*, 24. јун 2014., Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица 2014, 29-49.
37. Дабић Љубиша, Ненадић Боса, Ђурић Владимир, Живковић Весна, *Јавне набавке у упоредном законодавству*, Институт за упоредно право, Београд 2003.

38. Davies Anne, *Perspectives on Labour law*, Cambridge University Press, Cambridge 2004.
39. Давинић Марко, „Комплексност процеса ширења институције омбудсмана“ у: Милан Петровић (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу, Тематски број посвећен Славољубу Поповићу LVII*, Универзитет у Нишу Правни факултет, Ниш 2011, 101-111.
40. Давинић Марко, *Европски омбудсман и лоша управа (maladministration)*, Заштитник грађана, Београд 2013.
41. Deakin Simon, Morris Gillian, *Labour law*, Hart publishing, Fifth edition, Oxford and Portland 2009.
42. Deckert Katrin, „Corporate criminal liability in France“ у: Mark Pieth, Radha Ivory (ed.), *Corporate criminal liability: emergence, convergence, and risk*, Springer Science & Business Media, Springer, Dordrecht, Heidelberg, London New York 2011, 147-176.
43. Delpérée Francis, *L'élaboration du droit disciplinaire de la fonction publique*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1969.
44. Despax Michel, Rojot Jacques, Laborde Jean-Pierre, *Labour law in France*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011.
45. Dimitrakopoulos Ioannis G., *Individual rights and liberties under the U.S. Constitution: the case law of the U.S. Supreme Court*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden 2007.
46. Димитријевић Предраг, „Сукоб интереса“ у: Милан Томић и др. (ур.), *Зборник радова Начела и вриједности правног система – норма и пракса*, Међународни научни скуп, 29. октобра 2011., год. Пале, Правни факултет у источном Сарајеву, Источно Сарајево 2012, 330-342.
47. Durand Paul, *Traité de droit du travail*, Volume 3, Dalloz, Paris 1956.
48. Dworkin Ronald, *Taking rights seriously*, Bloomsbury Publishing Plc, London - New York 2013.
49. Ђорђевић Снежана, „Реформа локалне управе у Србији“ у: Милан Подунавац (ур.), *Устав и демократија у процесу трансформације*, *Зборник радова са*

- међународне научне конференције „Држава и демократија у процесу европеизације Србије“ (Београд, 27-29. мај 2011. године), Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, Удружење за политичке науке Србије, Београд 2011, 323-339.
50. Filipp Mark, *The practical guide to employment law*, Aspen Publishers, Wolters Kluwer Law & Business, Austin-Boston-Chicago-New York 2005.
  51. Forowicz Magdalena, *The reception of international law in the European court of human rights*, Oxford University Press, Oxford 2010.
  52. Foubert Petra „Equality and prohibition of discrimination in employment“ у: Roger Blanpain, Jim Baker (ed.), *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, Kluwer law international, Alphen aan den Rijn 2010, 393-436.
  53. Freedland Mark Robert, Kountouris Nicola, *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford 2011.
  54. Freedland Mark, Craig Paul, Jacqueson Catherine, Kountouris Nicola, *Public Employment Services and European Law*, Oxford University Press, Oxford 2007.
  55. Фримерман Андреј, „Битне новине у Закону о удруженом раду и њихова примена“, *Правни живот* 1/1988, 69-80.
  56. Фримерман Андреј, *Радно право*, Југословенски завод за продуктивност рада, Београд 1986.
  57. Фримерман Андреј, *Систематизација послова и радних задатака*, Привредна штампа, Београд 1981.
  58. Gagnon Robert, Lebel Louis, Verge Pierre, *Droit du travail*, Deuxième édition, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy 1991.
  59. Guerin Lisa, *Employment law: the essential HR desk reference*, Nolo, Berkeley 2011.
  60. Hajdú József, „Guiding principles of the hungarian labour law, with special regards to data protection“ у: Ранко Кеча и др. (ур.), *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Тематски зборник, Књига II,

- Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2014, 363-386.
61. Haman Hilary, Irvine Sally, *Good people, good practice: a practical guide to managing personnel in the new primary care organisations*, Radcliffe Publishing, Abingdon 2001.
62. Harrison Tom, *Employment law*, Fifth edition, Harrison Law Publishing, Durham City 2003.
63. Humbert Franziska, *The challenge of child labour in international law*, Cambridge University Press, Cambridge 2009.
64. Hunter Christopher, Lam Louisa, Lin Ketong, *Employment law in China*, Second edition, CCH Hong Kong Limited, Hong Kong 2008.
65. Илић Александра, „Појам и врсте државних службеника“ у: Милан Петровић и др. (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу, Тематски број посвећен Славољубу Поповићу LVII*, Универзитет у Нишу Правни факултет, Ниш 2011а, 257-267.
66. Илић Александра, „Попуњавање слободних радних места у службеничком систему Републике Србије“ у: Милан Петровић и др. (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу, Тематски број „Савремене тенденције у развоју правног система Републике Србије“ – Зборник радова студената докторских академских студија LX*, Правни факултет у Нишу, Центар за публикације, Ниш 2012а, 171-179.
67. Илић Горан, *Правосудно организационо право*, Приручник за полагање правосудног испита, Друго измењено издање, Правни факултет Универзитета у Београду и ЈП Службени гласник, Београд 2009.
68. Иванова – Петровић Јасмина, „Правни аспекти заштите особа са инвалидитетом“ у: Невена Петрушић (ур.), *Тематски зборник радова, Приступ правосуђу – инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије*, Књига IV, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш 2008, 411-447.

69. Ивановић Љубомир, *Сметње за заснивање радног односа*, Мастер рад, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012.
70. Ивошевић Зоран, *Радно право*, Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник, Београд 2013.
71. Ивошевић Зоран, *Заснивање и престанак радног односа у удруженом раду кроз коментаре и судску праксу*, Правно –економски центар, Београд 1986.
72. Јашаревић Сенад, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2010.
73. Jeammaud Antoine, „La centralité retrouvée du contrat de travail en droit français“ у: Kurczyn Villalobos, Patricia у Puig Hernández, Carlos Alberto (ed.), *Estudios jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano*, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 2003, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/24.pdf>, 415-433.
74. Jèze Gaston, *Le principes généraux du droit administratif*, Berger-Levrault et Cie, Éditeurs, Paris-Nancy 1904.
75. Јовановић Предраг, „Отворена питања тржишта рада у Србији“ у: Ранко Кеча и др. (ур.), *Тематски зборник, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2013, 93-104.
76. Јовановић Предраг, „Социјална правда у радном праву“ у: Ранко Кеча и др. (ур.), *Тематски зборник, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније*, Књига II, Правни факултет у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2014, 103-117.
77. Јовановић Предраг, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2012.
78. Јовановић Предраг, *Заснивање радног односа у условима друштвене својине и самоуправљања*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад 1982.



79. Јовановић Слободан, *Држава, Књига друга, Државна организација, Поратна држава*, Геца Кон а.д., Београд 1936.
80. Јовичић Јелена, „Рад у јавном интересу и одузимање возачке дозволе нове казне у Кривичном законнику Републике Србије“ у: Светислав Табороши (прир.), *Зборник Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ: Прилози пројекту 2007*, Центар за публикације Правног факултета Универзитета у Београду, Београд 2008, 278-284.
81. Јовичић Миодраг, *Омбудсман чувар законитости и права грађана*, Институт за упоредно право, Београд 1969.
82. Kahn – Freund Otto, *Labour and the law*, Stevens, London 1972.
83. Камбовски Владо, *Казнено право*, Општ дел, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје 2006.
84. Картаг - Одри Агнеш, „Слобода удруживања и њено ограничење“ у: Јовица Тркуља (ур.), *Уставно ограничење слободе удруживања*, Уставни суд Републике Србије и Европска комисија за демократију путем права – Венецијанска комисија, Београд 2010, 99-131.
85. Kenner Jeff, *European Union Legislation 2012-2013*, Routledge, Abingdon 2012.
86. Кнежевић – Бојовић Ана, „Избор судија у Сједињеним Америчким Државама“ у: Јован Тирић (ур.), *Увод у право САД*, Институт за упоредно право, Београд 2008, 141-162.
87. Кнежић-Поповић Драгана, Дабић Љубиша, *Слободне професије, правни аспекти*, Институт за упоредно право, Београд 2009а.
88. Константиновић Вилић Слободанка, Николић Ристановић Весна, Костић Миомира, *Криминологија*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Центар за публикације, пето измењено и допуњено издање, Ниш 2012.
89. Kontrimas Andrius, Samsa Mary, *International expatriate employment handbook*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2006.
90. Косановић Рајко, *Синдикални лексикон*, Fredrich Ebert Stiftung, Београд 2010.
91. Косановић Рајко, *Социјално право*, Friedrich Ebert Stiftung, НИП „Радничка штампа“, Београд 2011.

92. Кошутећ Будимир, Ракић Бранко, Милисављевић Бојан, *Увод у право Европских интеграција*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013.
93. Ковачевић Љубинка, „Интернет и приватан живот запослених: границе послодавчевих надзорних, дисциплинских и нормативних овлашћења“ у: Драган Тодоровић, Далибор Петровић, Драган Прља (прир.), *Интернет и друштво*, Српско социолошко друштво – Универзитет у Нишу - Филозофски факултет - Институт за упоредно право, Ниш – Београд 2014, 337–353.
94. Ковачевић Љубинка, „Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем“ у: Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), *Социјална права и европске интеграције: Зборник радова са Саветовања правника, 5-8. октобар 2011, Златибор*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд 2011а, 60-77.
95. Ковачевић Љубинка, „Рад на даљину - правни аспекти“ у: Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), *Социјална права и економска криза, Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 1-3. октобар 2009.*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд 2009, 93-108.
96. Ковачевић Љубинка, „Развој концепције радног односа у француском праву“ у: Оливер Николић, Владан Петров (ур.), *Увод у право Француске*, Институт за упоредно право, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 175-206.
97. Ковачевић Љубинка, „Високи савет магистратуре у Француској“ у: Весна Ракић – Водинелић *et al.*, *Правосудни савети*, Институт за упоредно право, Београд 2003, 31–56.
98. Ковачевић Љубинка, „Запошљавање лица са инвалидитетом“ у: Дренка Вуковић, Михаил Арандаренко (ур.), *Социјалне реформе: садржај и резултати*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд 2011, 195-213.

99. Ковачевић Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013б.
100. Krbek Ivo, *Lica u državnoj službi*, Izdavački Zavod Jugoslavenske Akademije znanosti i umjetnosti, Zagreb 1948.
101. Крстић Ивана, „Међународни стандарди забране дискриминације“ у: Невена Петрушић (ур.), *Судска грађанскоправна заштита од дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд 2012, 49-79.
102. Крстић Ивана, Давинић Марко, *Право на азил: међународни и домаћи стандарди*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013.
103. Кукавица Радмила, *Правне последице кривичне осуде*, Докторка дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1965.
104. Кулић Живко, Милошевић Горан, *Управљање људским и материјалним ресурсима*, Криминалистичко – полицијска академија, Београд 2012.
105. Кулић Живко, *Радно право*, Привредна академија, Београд 2008.
106. Кулић Живко, *Службеничко право*, Мегатренд универзитет, Београд 2009.
107. Лилић Стеван, *Управно право, Управно процесно право*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Осмо издање, Београд 2014.
108. Locke John, *Second treatise of government*, 1690, <http://www.gutenberg.org/files/7370/7370-h/7370-h.htm>.
109. Лопандић Душко (прир.), *Оснивачки уговори Европске уније*, Канцеларија за придруживање Србије и Црне Горе Европској унији, Европски покрет у Србији и Републичко министарство за економске везе са иностранством, Београд 2003.
110. Лубарда Бранко, „Кодекс професионалног и етичког понашања као извор (радног) права“ у: Слободан Перовић (ур.), *Актуелна питања савременог законодавства, Зборник радова са Саветовања правника, 8-12. јун 2009.*

- Будва*, Савез удружења правника Србије и Републике Српске, Београд 2009, 435-451.
111. Лубарда Бранко, „Концепт радника – грађанина у праву Европске уније“ у: Зоран Исаиловић (ур.), *Зборник радова са међународне научне конференције „Правни систем и друштвена криза“*, 22. јун 2011., Друга свеска, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица 2011, 13-29.
112. Лубарда Бранко, „Остваривање и заштита социјалних права“ у: Стеван Лилић (прир.), *Правни капацитет Србије за европске интеграције*, Књига V, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд 2010, 54-76.
113. Лубарда Бранко, „Забрана сукоба интереса и превенција корупције“ у: Горан Илић (прир.), *Корупција основни појмови и механизми за борбу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2007, 199-208.
114. Лубарда Бранко, Бабић Татјана (ур.), *Водич кроз праксу Агенције за борбу против корупције*, Агенција за борбу против корупције, Београд 2013.
115. Лубарда Бранко, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица 2004.
116. Лубарда Бранко, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2012.
117. Лубарда Бранко, *Ревидирана европска социјална повеља, Обавезе држава и улога социјалних партнера после ратификације*, Социјално-економски Савет Републике Србије и Swiss labour assistance, Београд 2009.
118. Лубарда Бранко, *Увод у радно право са елементима социјалног права*, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2013а.
119. Маринковић Танасије, „Домаће антидискриминационо законодавство“ у: Невена Петрушић (ур.), *Судска грађанскоправна заштита од дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности, Правосудна академија, Београд 2012, 113-133.

120. Маринковић Танасије, *Границе слободe политичког удруживања, Упореднотеоријска студија*, Досије студио, Повереник за заштиту равноправности и Правосудна академија, Београд 2014.
121. Марјановић Ђорѓи, *Правната положба на осуденикот по издржаната казна*, Правен факултет на Универзитетот „Кирил и Методиј“, Скопје 1973.
122. Марковић Ратко, *Уставно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012.
123. Mazeaud Antoine, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> édition, Montchrestien, Paris 2006.
124. McCarthy William Edward John, *The closed shop in Britain*, University of California Press, Berkeley – Los Angeles 1964.
125. Милошевић Моника, „Јавни бележник – законска решења Хрватске, Црне Горе и Републике Српске“ у: Владимир Чоловић (прир.), *Право земаља у региону*, Институт за упоредно право, Београд 2010, 285-300.
126. Митровић – Житко Надежда, Шпилер Марко, *Јавне набавке у Републици Србији*, Институт за економију и право, Београд 2014.
127. Митровић Љубинко, *Систем казних санкција у Републици Српској*, Докторска дисертација, Универзитет у Нишу, Правни факултет, Ниш 2012.
128. Nielsen Ruth, *European labour law*, DJØF Publishing, Copenhagen 2000.
129. Николић Александар, *Радни односи у Србији*, НИП Пословна политика, Београд 1990.
130. Николић Павле, *Уставно право*, Просвета, Београд 1995.
131. Орловский Юрий Петрович *et al.*, *Трудовое право России: учебник для бакалавров*, Юрайт, Москва 2014.
132. Паравина Душан, *Радно право*, Службени гласник, Београд 1998.
133. Пауновић Милан, Кривокапић Борис, Крстић Ивана, *Меѓународна људска права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2010.
134. Pedersini Roberto, Coletto Diego, *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010.

135. Perritt Jr. Henry, *Employment law update, 2012 Edition*, Wolters Kluwer Law & Business, New York 2012.
136. Пешић Владимир, *Европска унија и особе са инвалидитетом*, Friedrich Ebert Stiftung, Народна канцеларија Председника Републике, Београд 2006.
137. Петров Владан, „Избор судија упоредно и у Републици Србији – предлози за промену Устава“ у: Един Шарчевић, Владан Петров (ур.), *Судије у правном систему*, Фондација Центар за јавно право, Сарајево 2013, 39-69.
138. Петров Владан, „Предлози за реформу Устава у делу који се односи на правосуђе – преиспитивање националне стратегије“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 68/2014, 97-108.
139. Петровић Милена, „Двојно држављанство и његов значај“ у: Станко Бејатовић (прир.), *Слободе и права човека и грађанина у концепту новог законодавства Републике Србије*, Књига IV, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, Институт за правне и друштвене науке, Крагујевац 2005, 243-256.
140. Роџанић Ante, Jäger Andrija, *Zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, radno vrijeme*, Informator, Zagreb 1983.
141. Поповић Александра, „Дисциплинска одговорност државних службеника у праву Републике Србије“ у: Војислав Ђурђић, Мирослав Лазић (ур.), *Зборник радова студената докторских студија*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2014, 293-311.
142. Поповић Драгољуб, *Постанак европског права људских права, Есеј о судској креативности*, ЈП Службени гласник, Београд 2013.
143. Поповић Теофило, Николић Александар, *Рад и радни односи*, Савремена администрација, Београд 1967.
144. Поповић Теофило, *Радно право*, Службени лист СФРЈ, Београд 1980.
145. Potočnjak Željko, *Radni odnosi državnih službenika*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar za javnu upravu i javne finansije, Zagreb 2013.
146. Radé Christophe, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> édition, Montchrestien - Lextenso editions, Paris 2011.

147. Радуловић Љиљана, „Ново малолетничко кривично законодавство Републике Србије – криминалнополитички аспект“ у: Светислав Табороши (прир.), *Зборник Развој правног система Србије и хармонизација са правом ЕУ: Прилози пројекту 2007*, Центар за публикације Правног факултета Универзитета у Београду, Београд 2008, 249-258.
148. Рајчевић Тома, *Право конкуренције Европске уније*, Канцеларија за придруживање Европској унији, Београд 2006.
149. Ravnić Anton, *Osnove radnog prava, domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilište u Zagrebu, Zagreb 2004.
150. Ravnić Anton, Potočnjak Željko, *Radno i socijalno pravo*, Drugo izdanje, Birotehnika – Zavod za obrazovanje i organizaciju, Zagreb 1990.
151. Ravnić Anton, *Uticaoj određenih osobnih statusa na radni odnos*, Doktorska disertacija, Zagreb 1970.
152. Ray Jean-Emmanuel, *Droit du travail, droit vivant: 2008/2009*, 17<sup>e</sup> edition, Wolters Kluwer France, Paris 2008.
153. Repa Barbara Kate, *Your rights in the workplace*, Nolo, Berkeley 2010.
154. Risak Martin, *Labour law in Austria*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010.
155. Rogers Nicola, Scannell Rick, Walsh John, *Free movement of persons in the enlarged European Union*, Sweet & Maxwell, London 2012.
156. Rouzet Gilles, *Précis de déontologie notariale*, Presses Universitaires de Bordeaux, Bordeaux 2004.
157. Ружичић Милица, *Речник инвалидности*, Дневник-Штампарииа, Центар живети усправно, Новосадско удружење студената са хендикепом (НСУСХ), Нови Сад 2003.
158. Рыженков Анатолий Яковлевич, Мелихов Виктор Михайлович, Шаронов Сергей Александрович, *Трудовое право, Краткий курс лекций*, 2-е издание, переработанное и дополненное, Юрайт, Москва 2015.
159. Sargeant Malcolm, *Age discrimination in employment*, Gower Publishing Limited, Hampshire 2006.

160. Savatier Jean, *La profession libérale: étude juridique et pratique*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1947.
161. Schmid Günther, *Full employment in Europe: managing labour market transitions and risks*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham 2008.
162. Schuster Alfred, *The German commercial code*, Stevens and Sons, London 1911, [http://www.archive.org/stream/germancommercial00germuoft/germancommercial00germuoft\\_djvu.txt](http://www.archive.org/stream/germancommercial00germuoft/germancommercial00germuoft_djvu.txt)
163. Servais Jean-Michel, *International Labour Organization*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2011.
164. Shan Hailing, *The protection of trade secrets in China*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2008.
165. Сибиновић Ђорђе, *Професија адвокат*, Службени гласник, Београд 2012.
166. Симоновић Драгољуб, *Радно право*, Projuris – Организација за правну едукацију и културу права и Projuris д.о.о., Београд 2013.
167. Симоновић Драгољуб, *Радноправна читанка*, Прва књига, ЈП Службени гласник, Београд 2009.
168. Симовић - Нишевић Марина, *Васпитне мјере као средство у сузбијању криминалитета малолетника*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2012.
169. Симовић Дарко, Петров Владан, *Уставно право*, Криминалистичко – полицијска академија, Београд 2014.
170. Срдић Милутин, *Радно право*, Друго издање, Привредна академија, Београд 2006.
171. Сремчев Илић Сања, *Кодекси професионалног и етичког понашања као извор радног права*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2015.
172. Стајић Љубомир, *Контрола полиције и служби безбедности*, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад 2012.



173. Стајић Љубомир, *Основи система безбедности: са основама истраживања безбедносних појава*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, пето измењено и допуњено издање, Нови Сад 2013.
174. Станишић Милован, *Ревизија*, Универзитет Сингидунум, Београд 2009.
175. Станковић Братислав, *Индивидуално радно право*, МБ Графика, Ниш 2007.
176. Станковић Марко, *Локална самоуправа у Србији – прошлост, садашњост, будућност*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2015.
177. Стојановић Драгољуб, Антић Оливер, *Увод у грађанско право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2004.
178. Стојановић Стеван, Лаковић Воја, „Обука и едукација полицијских службеника у Републици Србији“ у: Милан Живковић и др. (ур.), *Зборник радова, IV Међународни научни скуп Мултикултуралност и савремено друштво*, Висока школа Правне и пословне академске студије др Лазар Вркатић, Нови Сад 2013, 630-641.
179. Стојановић Зоран, „Одговорност правног лица за кривична дјела - Развој и стање у свијету“ у: *Одговорност правних лица за кривична дјела; Повраћај добара: излагања учесника Семинара о одговорности правних лица за кривична дјела и праћењу, одузимању и повраћању добара, Колашин, 21-24. октобар 2009.*, Управа за антикорупцијску иницијативу, Подгорица 2010, 13-25.
180. Стојановић Зоран, *Кривично право*, Општи део, Правна књига, Београд 2012.
181. Supiot Alain et al., *Beyond employment: Changes in work and the future of Labour law in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2001.
182. Supiot Alain, *Critique du droit du travail*, Presses universitaires de France, 2<sup>e</sup> édition, Paris 2007.
183. Шаркић Небојша, Фуртула-Ђорђевић Миланка, Трговчевић-Прокић Милена, Кнежић-Поповић Драгана, Дабић Љубиша, *О јавном бележнику – нотару*, Глосаријум, Београд 2004.
184. Шундерић Боривоје, „Флексибилни облици запошљавања“ у: Светислав Табороши (прир.), *Развој правног система Србије и хармонизација са правом*

- ЕУ, Центар за публикације Правног факултета Универзитета у Београду, Београд 2008, 11-26.
185. Шундерић Боривоје, *Радни однос - теорија, норма, пракса*, Култура, Београд 1990.
186. Шундерић Боривоје, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду и ЈП Службени гласник, Београд 2010.
187. Шундерић Боривоје, *Услови за заснивање радног односа радника у удруженом раду*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1981.
188. Шундерић Боривоје, *Услови за заснивање радног односа радника*, Научна књига, Београд 1986.
189. Taylor Stephen, Emir Astra, *Employment law: an introduction*, Fourth edition, Oxford University Press, Oxford 2015.
190. Терзић Бојан, Белензада Ђорђе, Срећков Далиборка, Малетић Милица, Варинац Саша и Цветковић Бранислав, *Коментар Закона о јавним набавкама, Public activ* и ЈП Службени гласник, Београд 2013.
191. Tiedemann Klaus, „Corporate criminal liability as a third track“ у: Dominik Brodowski, Manuel Espinoza de los Monteros de la Parra, Klaus Tiedemann, Joachim Vogel (ed.), *Regulating Corporate Criminal Liability*, Springer, Cham-Heidelberg-New York-Dordrecht-London 2014, 11-18.
192. Tintiћ Nikola, *Osnovi radnog prava*, Školska knjiga, Zagreb 1955.
193. Tintiћ Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga prva: radni odnosi (I), Narodne novine, Zagreb 1969.
194. Tintiћ Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga prva: radni odnosi (II), Narodne novine, Zagreb 1972.
195. Tiraboschi Michele, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times: The Italian Labour Relations in a Global Economy*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne 2014.

196. Томић Зоран, *Опште управно право, организационо, материјално, процесно*, Седмо измењено и побољшано издање, Правни факултет Универзитета у Београду Центар за издаваштво и информисање, Београд 2012.
197. Treu Tiziano, *Labour law in Italy*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2010.
198. Трговчевић – Прокић Милена, „Садржај јавнобележничке службе“ у: Драгољуб Тодић и Марко Новаковић (ур.), *Зборник радова са конференције: Савремени међународно-правни поредак и европске интеграције Србије, 10. децембар 2014.*, Београд 2014, 345-364.
199. Трговчевић – Прокић Милена, *Овлашћења јавног бележника и организација бележништва*, Треће измењено и допуњено издање, Службени гласник, Београд 2012.
200. Урдаревић Бојан, *Утицај глобализације на међународне радноправне стандарде*, Докторска дисертација, Универзитет у Београду Правни факултет, Београд 2011.
201. Van Hiel Isabelle, „The right to form and join trade unions protected by article 11 ECHR“ у: Filip Dorssemont, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann (ed.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, A&C Black, Hart Publishing, Oxford 2013, 287-308.
202. Васиљевић Мирко, *Компанијско право*, Правни факултет, Београд 2009.
203. Vickers Lucy, *Religion and belief discrimination in employment – the EU law*, European Commission, Luxembourg 2007.
204. Влатковић Милан, Брковић Радоје, Урдаревић Бојан, *Службеничко право*, Досије студио, Београд 2013.
205. Водинелић Владимир, *Јавно и приватно право*, Докторска дисертација, Правни факултет, Београд 1986.
206. Вукадиновић Радован, *Увод у институције и право Европске уније*, Интерпринт, Крагујевац 2011.

207. Вукашиновић – Радојичић Зорица, *Европски стандарди правног положаја државних службеника*, Докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2010.
208. Вуковић Игор, *Прекршајно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Досије студио, Београд 2013.
209. Wagner John A., Walters Schmid Susan, *Encyclopedia of Tudor England*, ABC-CLIO, Santa Barbara 2012.
210. Weiss Manfred, Schmidt Marlene, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Fourth revised edition, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2008.
211. Zidar Andraž, *Лустрација, уклањање противника демократије с јавних функција*, Београдски центар за људска права, Београд 2001.
212. Живковић Радомир, *Проблем правне природе уговора о раду у светлости историје и савременог друштвеног и привредног поретка*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 1940.

#### Научни и стручни чланци

1. Albin Einat, Mantouvalou Virginia, „The ILO Convention on domestic workers: from the shadows to the light“, *Industrial Law Journal* Vol. 41 No. 1/2012, 67-78.
2. Amaral Helena P., „Workplace romance and fraternization policies“, Schmidt Labor Research Center Seminar Research Series [http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Amaral\\_Fraternization.pdf](http://www.uri.edu/research/lrc/research/papers/Amaral_Fraternization.pdf), 1-24.
3. Anišić Campbell Maša, „Disability rights and the EU labour market: an analysis of legislation and policy“, *Croatian yearbook of European law and policy* Vol. 6 2010, 231- 264.
4. Anker Richard, Chernyshev Igor, Egger Philippe, Mehran Farhad, Ritter Joseph, „Measuring decent work with statistical indicators“, *International Labour Review*, Vol. 142 No. 2/2003, 147–178.

5. Бадо Атила, „Избор судија – непристрасност и политика – компаративна анализа“ *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 48 бр. 1/2014, 277-315.
6. Бајовић Вања, „Правно лице као окривљени у кривичном поступку“, *Право и привреда* 4–6/2010, 488-503.
7. Балтић Александар, „Сродство (ближе) као сметња за ступање у радни однос“, *Анали Правног факултета у Београду* 1-2/1971, 158–165.
8. Barber Nicholas William, „Prelude to the separation of powers“, *Cambridge Law Journal* Vol. 60 Iss. 1/2001, 59-88.
9. Barbić Jakša, „Osobe koje vode poslove kao odgovorne osobe i određenje predstavnika pravne osobe по Zakonu о odgovornosti правних osoba за kaznena djela“, *Hrvatski ljetopis за kazneno pravo i praksu* Vol. 10 br. 2/2003, 779-842.
10. Varuch Yehuda, Smith Ian, „The legal aspects of teleworking“, *Human Resource Management Journal* Vol. 12 No. 3/2002, 61-75.
11. Барун Иван, „Заштита права на приватност запослених“, *Радно и социјално право* 1/2013, 215-233.
12. Беловски Војо, „Законска забрана на конкурентското дејствување и договорна забрана на конкурентското дејствување“ у: Јован Ананиев (ур.), *Годишен зборник 2011/12*, Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Штип 2012, 69-83.
13. Бељански Слободан, „Нови Закон о адвокатури“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине* Vol 71 бр. 5/2011, 267-280.
14. Бељански Слободан, „Парадокс лустрације“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/06/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/06/show_download?stdlang=ser_lat), 45-55.
15. Безбрадица Радован, „Дисциплинска одговорност државних службеника“, *Радно и социјално право* 1/2007, 151-196.
16. Bilić Andrijana, „Diskriminacija u europskom radnom pravu“, *Zbornik radova Правног fakulteta u Splitu* Vol. 44 br. 3-4/2007, 557-572.

17. Bilić Andrijana, „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* Vol. 30 br. 2/2009, 920-942.
18. Bilić Andrijana, „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol.48 br. 3/2011, 631-647.
19. Bilić Andrijana, „Transformacija radnopravnog odnosa“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 32 br. 2/2011, 755-794.
20. Bishara Norman, Westermann-Behaylo Michelle, „The law and ethics of restrictions on an employee’s post-employment mobility“, *American Business Law Journal*, Vol. 49 Iss.1/2012, 1-61.
21. Бодирога Никола, „Извршитељ“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 45 бр. 2/2011, 193-220.
22. Богићевић Чедомир, „Недозвољена конкуренција у радном праву“, *Право и привреда* 3-6/1995, 650-658.
23. Бојић Филип, „Право на новчану накнаду за случај незапослености – актуелни проблеми и могућа решења“, *Право и привреда* 7-9/2014, 527-545.
24. Bosanac Draško, „Importance of flexible employment in terms of new technologies“, *International journal of law & economics* Vol. 1 No. 1/2011, 14-20.
25. Брајић Влајко, „Једнакост у погледу запослења“, *Правни живот* 11/1995, III том, 533-548.
26. Брковић Радоје, „Основне карактеристике Закона о државним службеницима са компаративним освртом“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 39-52.
27. Брковић Радоје, „Забрана конкуренције послодавцу и достојанство радника на раду“, *Радно и социјално право* 1/2008, 249-266.
28. Цакић Милан, „Лустрација у Европи и Србији: мотивација за доношење закона о лустрацији и њихове друштвене функције“, *Социологија* Vol. 52 бр. 3/2010, 285-306.
29. Cartier Marie Elisabeth, „Kaznenopravna odgovornost pravnih osoba u Francuskom pravu“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 12 br. 2/2005, 279-293.

30. Czarnota Adam, „Transitional justice and rule of law. Observations on Central-Eastern European experiences“, *Studies in logic, grammar and rhetoric* Vol. 19 Iss. 32/2009, 139-152.
31. Чавошки Коста, Стефановски Мирјана, „Лустрација: злоупотреба религиозних израза у политичком говору“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/04/show\\_download?stdlang=si](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/04/show_download?stdlang=si), 30-40.
32. Дабић Љубиша, „Хармонизација прописа Србије са прописима Европске уније у области ревизије“, *Право и привреда* 7-9/2014, 139-162.
33. Дабић Љубиша, „Појмовно одређивање и својства слободних професија“, *Правни живот* 12/2008, 473-490.
34. Дабић Љубиша, „Правни положај стечајног управника“, *Архив за правне и друштвене науке* 3-4/2006, 1301-1329.
35. De Maglie Cristina, „Models of corporate criminal liability in comparative law“, *Washington University Global Studies Law Review* Vol. 4 Iss. 3/2005, 547-566.
36. Di Martino Vittorio, Wirth Linda, „Telework: a new way of working and living“, *International Labour Review*, Vol. 129 No. 5/1990, 529-554.
37. Димитријевић Душко, „Регулисање држављанства на простору бивше СФР Југославије“, *Међународна политика* 2-3/2008, 291-344.
38. Diskant Edward, „Comparative corporate criminal liability: exploring the uniquely American doctrine through comparative criminal procedure“, *The Yale law journal* Vol 118 No. 1/2008, 126-176.
39. Дивљак Драго, „Клазула конкуренције“, *Правни живот* 10/1997, 891-899.
40. Дујић Слободан, „Правни положај јавних службеника у Републици Словенији“, *Модерна управа* 2/2009, 21-43.
41. Ђорђевић Ђорђе, „Нови Закон о прекршајима и новине у општем делу прекршајног права“, *НБП – Журнал за криминалистику и право* 2/2014, 15-27.
42. Ђурђевић Злата, „Kaznena odgovornost i kazneni postupak prema pravnim osobama u Republici Hrvatskoj“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 10 br. 2/2003, 719-770.

43. Фуртула – Ђорђевић Миланка, „Неки аспекти питања независности судија“, *Правни живот* 12/1997, 35-44.
44. Garrison Michael, Wendt John, „The evolving law of employee noncompete agreements: recent trends and an alternative policy approach“, *American Business Law Journal* Vol. 45 Iss. 1/2008, 107-186.
45. Grau Pineda Carmen „Gestion des flux migratoires en temps de crise: le système espagnol de quotas“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 1/2012, 45-56.
46. Груден Лудвиг, Перовић Мирко, „Да ли може бити радног односа између брачних другова?“, *Правни живот* бр. 7-8/1960, 12-23.
47. Horne Cynthia M., „Late Lustration Programs in Romania and Poland: better late than never“, *Democratization* Vol. 16 Iss. 2/2009, 344-376.
48. Илић Александра, „Појам и врсте службеничких система“, *Страни правни живот* 1/2012, 277-290.
49. Илић Александра, „Појам, правна природа и субјекти службеничког односа“, *Теме* 3/2011, 939-958.
50. Илић Горан, „Маргиналије уз Закон о одговорности правних лица за кривична дела“, *Crimen (I)* 2/2010, 246-256.
51. Иванчевић Катарина, „Осигурање јавних бележника од професионалне одговорности“, *Европска ревија за право осигурања* 2/2012, 66-74.
52. Ивошевић Милан, „Престанак радног односа због навршеног радног века“, *Правни живот* 11/1998, том III, 865-870.
53. Ивошевић Зоран, „Лустрација на ‚српски начин‘ “ *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/08/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/08/show_download?stdlang=ser_lat), 61-69.
54. Ивошевић Зоран, „Правни положај јавних функционера“, *Правни записи* 1/2012, 90-107.
55. Ивошевић Зоран, „Уговор о вршењу привремених или повремених послова“, *Правни живот* 11-12/1993, 1923-1940.



56. Јанићијевић Небојша, Богићевић Миликић Биљана, „Државна управа у Србији: од имитације до *status quo*“, *Социологија* Vol. LIII бр. 4/2011, 433-452.
57. Јанковић Сретко, „Правне последице кривичне осуде и рехабилитација“, *Правни живот* 9/2001, 357-370.
58. Јашаревић Сенад, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 46 бр. 4/2012, 173-192.
59. Јашаревић Сенад, „Радни однос – тенденције у пракси и регулативи“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 47 бр. 3/2013, 237-255.
60. Јашаревић Сенад, „Социјално – економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право* 1/2008, 176-198.
61. Јашаревић Сенад, „Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 171-191.
62. Jay Matthew, „Homogeneity, the free movement of persons and integration without membership: mission impossible?“, *Croatian yearbook of European law and policy* Vol 8 2012, 77-115.
63. Јовановић Предраг, „Актуелни аспекти принципа заштите запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 45 бр. 3/2011, 141-161.
64. Јовановић Предраг, „Интересна обележја радног односа“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 47 бр. 4/2013, 21-34.
65. Јовановић Предраг, „Интересни сукоби и социјална стабилност у сфери радних односа“, *Радно и социјално право* 1/2013а, 35-56.
66. Јовановић Предраг, „Концепција заснивања радног односа“, *Правни живот* 11/1995, III том, 565-580.
67. Јовановић Предраг, „Право на професионално удруживање запослених и послодаваца у Србији“, *Радно и социјално право* 1/2009, 1-22.
68. Јовановић Предраг, „Радноправни третман здравствене, радне способности и личног интегритета запослених“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 48 бр. 3/2014, 37-54.

69. Јовановић Предраг, „Стабилност радног односа у условима техничко – технолошких, организационих и других промена у процесу рада“, *Радно и социјално право* 4-7/2000, 26-35.
70. Јовановић Предраг, „Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 9-28.
71. Јовашевић Драган, „Прекршајна одговорност у праву Републике Србије“, *Годишњак Факултета правних наука – Анеџрон* Vol. 3 бр. 3/2013, 47-66.
72. Јовашевић Драган, „Улога мера безбедности у сузбијању криминалитета“, *Зборник Института за криминолошка и социјолошка истраживања* 1-2/2010, 51-70.
73. Јовашевић Драган, Петровић Борислав, „Радноправни статус осуђеног лица у кривичном праву“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 228-245.
74. Јовевски Лазар, „Начело не-дискриминације лица са инвалидитетом – радноправни аспекти“, *Правни живот* 11/2013, 473-482.
75. Juras Damir, „Disciplinska odgovornost liječnika“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol. 51 br. 3/2014, 625- 657.
76. Juras Damir, „Disciplinske kazne za državne službenike“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* Vol. 50 br. 1/2013, 139-158.
77. Каламатиев Тодор, „Социјални права на невработените лица со посебен осврт на правото на паричен надоместок во случај на невработеност – компаративен пристап на европската и македонската легислатива“, *Радно и социјално право* 1/2011, 31-54.
78. Каламатиев Тодор, Ристовски Александар, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *Радно и социјално право* 1/2013, 75-97.
79. Кекиќ Далибор, „Култура безбедности у савременим схватањима безбедности“, *Меѓународни проблеми* Vol. 56 бр. 2-3/2004, 221–248.

80. Кековић Зоран, Милошевић Младен, „Криминалитет корпорација – криминолошки и културолошки аспекти“, *Социолошки преглед* Vol. XLV бр. 1/2011, 19-44.
81. Клисарић Милан, Османи Валдете, „Холандски модел образовања и обуке полиције“, *Безбедност* Vol. 53 бр. 2/2011, 254-273.
82. Кнежевић Саша, „Успостављање права из радног односа и социјалног осигурања лицима неосновано осуђеним или неосновано лишеним слободe“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 173-188.
83. Кнежић –Поповић Драгана, „Правна природа јавног бележничтва“, *Правни записи* 2/2010, 339-363.
84. Кнежић-Поповић Драгана, „Дисциплинска одговорност у слободним професијама“, *Страни правни живот* 2/2009, 215-234.
85. Кнежић-Поповић Драгана, „Историја слободних професија – од *artes liberales* до савременог доба“, *Страни правни живот* 2/2008, 7-28.
86. Кнежић-Поповић Драгана, „Мултипрофесионални холдинг – нови облик повезивања слободних професија у француском праву“, *Правни записи* 1/2015, 5-25.
87. Кнежић-Поповић Драгана, „Услови за именовање јавног бележника“, *Право и политика* 1/2013, 30-50.
88. Кнежић-Поповић Драгана, „Увођење друштава капитала у свет слободних професија“, *Правни живот* 10/1997, 985-996.
89. Колаковић-Бојовић Милица, „Основ одговорности правних лица за кривична дела“, *Страни правни живот* 2/2011, 167-184.
90. Ковачевић - Перић Слободанка, „Допринос пристојног рада“, *Радно и социјално право* 1/2011, 13-30.
91. Ковачевић Љубинка, „Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа“, *Право и привреда* 7-9/2010, 439-458.
92. Ковачевић Љубинка, „Комунитарноправна начела заштите запослених са атипичним радним односом“, *Право и привреда* 5-8/2009, 675-699.

93. Ковачевић Љубинка, „Плаћени рад у домаћинству послодавца“, *Радно и социјално право* 2/2013, 75-102.
94. Ковачевић Љубинка, „Појам узнемиравања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 338-375.
95. Ковачевић Љубинка, „Protection of persons with disabilities from employment discrimination, with a focus on Serbian legislation and practice“, *Pravni vjesnik* Vol. 30 br. 2/2014, 57-76.
96. Ковачевић Љубинка, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме* Vol. 37 бр. 4/2013а, 1583-1599.
97. Ковачевић Љубинка, „Уговор о раду са непуним радним временом: однос начела једнакости и начела сразмерности“, *Радно и социјално право* 1/2008, 224-248.
98. Ковачевић Љубинка, „Забрана старосне дискриминације радника у светлу концепције активног старења и међугенерациске солидарности“, *Радно и социјално право* 1/2012, 87-111.
99. Ковачић-Костић Јелена, „Заштита права државних службеника“ *Социјална мисао* 3/2011, 191-206.
100. Kovalčíková Martina, Barinková Milena, „The protection (?) of personal rights in employment relationships“, *AD Alta: Journal of Interdisciplinary Research*, Vol. 1 No. 2/2011, 55-58.
101. Krause Annabelle, Rinne Ulf, Zimmermann Klaus, „Anonymous job applications in Europe“, *IZA Journal of European Labor Studies* 1:5/2012, <http://www.izajoels.com/content/pdf/2193-9012-1-5.pdf>, 1-20.
102. Кртолица Марко, „Lustration as a mechanism of transitional justice: dilemmas and challenges“, *Iustinianus Primus Law Review* Vol. 5:1/2014, <http://law-review.mk/pdf/08/Marko%20Krtolica.pdf>, 1-13.

103. Кртолица Марко, „The process of lustration in Republic of Macedonia: facing the past or facing political opponents“, *Iustinianus Primus Law Review* Vol. 4:2/2013, <http://law-review.mk/pdf/07/Marko%20Krtolica.pdf>, 1-13.
104. Кулић Живко, Мићић Жељка, „Неуобичајени методи избора кандидата за заснивање радног односа“, *Радно и социјално право* 1/2008, 267-288.
105. Кунић Петар, „Савремене тенденције у реформи јавне управе“, *Модерна управа* 2/2009, 9-20.
106. Kurtović Mišić Anita, Dragičević Prtenjača Marta, Strinić Višnja, „Novosti kod instituta pomilovanja, pravnih posljedica osude, rehabilitacije i davanja podataka iz kaznene evidencije“, *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu* Vol. 19 br. 2/2012, 701-750.
107. Letki Natalia, „The consequences of lustration for democratization: the experience of East Central Europe“, *Past and present: consequences for democratisation*, Center for democracy and reconciliation in Southeast Europe, Thessaloniki 2004, 5-8.
108. Лубарда Бранко, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001, 241-253.
109. Лубарда Бранко, „Државни службеници на положају и Високи службенички савет“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 53-64.
110. Лубарда Бранко, „Правни положај државних службеника“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије* 3/2007а, 622-638.
111. Лубарда Бранко, „Социјална права и достојанство на раду“, *Правни живот* 11/2013, 413-435.
112. Лубарда Бранко, „Усклађеност права и праксе Србије и измењене Европске социјалне повеље“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 63-86.
113. Лубарда Бранко, „Забрана конкуренције у радном праву“, *Правни живот* 5-6/1992, 887-898.
114. Lyon-Caen Gérard, „Les fondements historiques et rationnels du droit du travail“, *Droit Ouvrier*, 1951, (репринт у *Droit Ouvrier*, février 2004), <http://www.cnt->

*tas.org/wp-content/uploads/fondements-historiques-rationnels-droit-travail-géard-lyon-caen.pdf*, 52-56.

115. Маринковић Танасије, „Јемства судијске независности у уставима Кнежевине и Краљевине Србије“, *Анали Правног факултета у Београду* 2/2010, 134-162.
116. Михаиловић Бранко, „Европска унија (ЕУ) и професионална рехабилитација“, *Радно и социјално право* 1/2008, 511-529.
117. Мијалковић Саша, „Национална безбедност – од Вестфалског концепта до постхладноратовског“, *Војно дело* 2/2009, 55-73.
118. Мијалковић Саша, „Обавештајно-безбедносне службе и национална безбедност“, *Безбедност* Vol. 53 бр. 1/11, 74-92.
119. Мијалковић Саша, Благојевић Душан, „Међународноправни основи националне безбедности“, *НБП - Журнал за криминалистику и право* 1/2014, 49-68.
120. Милић Иван, „Поједини проблеми приликом изрицања и извршења мере безбедности забране управљања моторним возилом“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 47 бр. 3/2013, 447-458.
121. Milivojević Antoliš Lana, „O brojnosti prekršaja i prekršajnopравних sankcija u Republici Hrvatskoj“, *Hrvatski ljetopis za kazneno право i praksu* Vol. 19 br. 1/2012, 275-306.
122. Милошевић Младен, „Кривична одговорност правних лица у Англо – Америчком праву“, *Страни правни живот*, 2/2012, 230-251.
123. Мирјанић Жељко, „Радни односи службеника у јединици локалне самоуправе“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 87-99.
124. Мирјанић Жељко, Миликић Санда, „Проблем запошљавања инвалида у Републици Српској“, *Годишњак Правног факултета Универзитета у Бањој Луци* 33/2011, 39-55.
125. Morehead Dworkin Terry, „It's my life - leave me alone: off-the-job employee associational privacy rights“, *American Business Law Journal* Vol. 35 Iss. 1/1997, 47-103.

126. Никач Жељко, „Полиција у заштити људских права и грађанских слобода“, *Теме* Vol. 37 бр. 4/2013, 1669-1688.
127. Никач Жељко, Симић Бобан, „Полицијска обука у Републици Србији“, *Наука, безбедност, полиција* Vol. 17 бр. 3/2012, 47-60.
128. Николић Александар, „Радни односи“, *Правни живот* 1/1988, 39-54.
129. Новичић Жаклина, „Слобода кретања људи у праву Европске уније“, *Међународни проблеми* Vol. 55 бр. 1/2003, 57-88.
130. Новичић Жаклина, „Запошљавање у јавним службама у ЕУ – административна конвергенција држава чланица“, *Европско законодавство* 49-50/14, 377-392.
131. Numhauser-Henning Ann, „The EU ban on age-discrimination and older workers: potentials and pitfalls“, *The international journal of comparative labour law and industrial relations* Vol. 29 Iss. 4/2013, 391–414.
132. Обрадовић Горан, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право* 1/2008, 199-211.
133. Пајванчић Маријана, „О судској власти у уставном систему Србије у контексту међународних стандарда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 45 бр. 3/2011, 7-21.
134. Park Susan, „Employee internet privacy: a proposed act that balances legitimate employer rights and employee privacy“, *American Business Law Journal* Vol. 51 Iss. 4/2014, 779–841.
135. Павловић Љубиша, „Забрана конкуренције према Закону о раду“, *Правни живот* 10/2004, 823-830.
136. Пејић Ирена, „Конституционализација судске независности: упоредно и искуство Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 68/2014, 157-174.
137. Петровић Александар, „Међународни стандарди рада и радноправни систем наше земље“, *Радно и социјално право* 1/2013, 1-34.

138. Поповић Александра, „Дејство забране конкуренције у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 48 бр. 1/2014а, 405-427.
139. Поповић Драгољуб, „Аутономни концепти европског права људских права“, *Анали Правног факултета у Београду* Vol. LVII бр. 4/2009, 121-137.
140. Поповић Драгољуб, „Утицај Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода на српско законодавство и судску праксу“, *Правни записи* 2/2011, 343-357.
141. Поповић Милена, „Положај и прекршајна одговорност правних лица у прекршајном поступку“, *Билтен Врховног касационог суда* 2/2012, 247-266.
142. Рабреновић Александра, „Изазови процеса запошљавања у државној служби у БиХ – правни и социолошки аспект“, *Страни правни живот* 2/2015, 117-130.
143. Радифковић Љиљана, „Старосна пензија“, *Правни живот* 11/1998, том III, 849-864.
144. Радојевић Миодраг, „Лустрација у Србији – илустрација немоћи демократских промена“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/03/show\\_download?stdlang=ser\\_cyr](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/03/show_download?stdlang=ser_cyr), 15-29.
145. Раичевић Вук, „Увођење институције јавног бележника у правосудни систем Републике Србије са становишта привредног сектора и ЕУ интеграција“, *Европско законодавство* 49-50/14, 67-78.
146. Ракић Водинелић Весна, „Неуспешан покушај лустрације у Србији“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/09/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/09/show_download?stdlang=ser_lat), 70-77.
147. Ранђеловић Небојша, Јеленковић Предраг, „Правна регулатива, историјски и политички аспекти лобирања – Србија и државе у окружењу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 66/14, 197-206.



148. Ray Jean-Emmanuel, „La flexibilité du temps de travail“, *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 42 N° 1/1990, 185-201.
149. Redmond Jennifer, Harford Judith, „One man one job: the marriage ban and the employment of women teachers in Irish primary schools“, *Paedagogica Historica: International Journal of the History of Education* Vol. 46 Iss. 5/2010, 639-654.
150. Решетар Дејан, „Помиловање и амнестија“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 48 бр. 1/2014, 429-444.
151. Ријавец Весна, „Улога нотара у грађанском праву Словеније“, *Анали Правног факултета у Београду* 1/2010, 108-129.
152. Rismondo Mihovil, „Invalidnost i invaliditet – definisanje, sličnosti i razlike“, *Mirovinsko osiguranje* 3–4/2003, 72-79.
153. Розић Иво, „Флексибилни облици запошљавања у складу са *acquis communautaire*“, *Радно и социјано право* 2/2013, 39-74.
154. Rozić Ivo, Jašarević Senad, Bilić Andrijana, „Harmonizacija nacionalnog radnog prava s komunitarnim radnim pravom uz poseban osvrt na fleksibilne oblike zapošljavanja (Republika Hrvatska, Bosna i Hercegovina i Srbija)“, *Zbornik radova Aktualnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse* 10/2012, 330-361.
155. Салма Јожеф, „Конвергенција европског нотаријалног права“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 46 2/2012, 37-60.
156. Салма Јожеф, „Нотаријално облигационо право: начела јавно-бележничког права, јавно-бележничка форма и одговорност јавних бележника према праву Републике Србије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol. 46 1/2012, 87-100.
157. Sargeant Malcolm, „For diversity, against discrimination: the contradictory approach to age discrimination in employment“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Vol. 21 No. 4/2005, 629–644.
158. Симовић Миодраг, Јовашевић Драган, „Појам, врсте и сврха казни у Републици Српској“, *Правне теме* 3/2014, 27-45.

159. Smith Peggie, „Organizing the unorganizable: private paid household workers and approaches to employee representation“, *North Carolina Law Review* Vol. 79 1/2000, 45-110.
160. Станимировић Ксенија, Јаблан Бранка, „Особе са инвалидитетом у свету рада“, *Социјална мисао* 3/2009, 151-167.
161. Стевандић Данило, „Безбедносна провера у вези са поднетим захтевом за издавање одобрења за набављање ватреног оружја“, *Безбедност* Vol. 51 бр. 3/2009, 233-240.
162. Стојановић Блаженка, „Рационализација у државној управи Републике Србије“, *Правни живот* 7-8/2009, 53-67.
163. Стојановић Мијал, „Нови трендови у регулативи радноправног статуса јавних службаника“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 153-170.
164. Supiot Alain, „Les nouveaux visages de la subordination“, *Droit social* 2/2000, 131-145.
165. Supiot Alain, „Pourquoi un droit du travail?“, *Droit social* 6/1990, 485-492.
166. Supiot Alain, „The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective“, *International Labour Review*, Vol. 138 No. 1/1999, 31-46.
167. Шаркић Небојша, „Зашто сам против, овако предложене, лустрације судија“ *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/05/show\\_download?stdlang=si](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/05/show_download?stdlang=si), 03. децембар 2015, 41-44.
168. Шаркић Срђан, „Правни положај странаца у средњовековној Србији“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 45 бр. 3/2011, 53-67.
169. Шуковић Мијат, „О институцији заштитника права грађана (омбудсману)“, *Архив за правне и друштвене науке* 3-4/1992, 491-505.
170. Шундерић Боривоје, „Економска и социјална права“, *Радно и социјално право* 7-12/2005, 7-21.
171. Шундерић Боривоје, „Природа акта којим се успоставља службенички однос“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 26-45.

172. Шундерић Боривоје, „Сметње за заснивање радног односа“, *Радничко самоуправљање* 3/1983, 101-114.
173. Шундерић Боривоје, „Уговор о раду на пробу“, *Правни живот* 11-12/1993, 1967-1981.
174. Шундерић Боривоје, „Утицај релативности услова за заснивање радног односа на његов престанак“ *Радно и социјално право* 4-7/2000, 36-47.
175. Тањевић Наташа, Мирић Филип, „Сузбијање дискриминације особа са инвалидитетом у области рада и запошљавања – стање и перспективе“, *Темда* Vol. 16 бр. 1/2013, 133-150.
176. Tomei Manuela, „Discrimination and equality at work: a review of the concept“, *International Labour Review* Vol. 142 No. 4/2003, 401-418.
177. Тошић Ива, Ценић Кристина, „Права странаца на заснивање радног односа у УАЕ“, *Страни правни живот* 1/2013, 334-353.
178. Трговчевић – Прокић Милена и Шаркић Небојша, „Запослени у јавнобележничкој канцеларији“, *Избор судске праксе* 9/2013, 19-25.
179. Трговчевић – Прокић Милена, „Поступак именовања и разрешења јавног бележника“, *Правни живот* 11/2013, 713-729.
180. Тркуља Јовица, „Различити, али равноправни – од објекта заштите до носиоца права особа са инвалидитетом“, *Hereticus* Vol. 8 бр. 3-4/2010, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/VIII\\_3-4/02/show\\_download?stdlang=ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/VIII_3-4/02/show_download?stdlang=ser_lat), 11-30.
181. Тркуља Јовица, „Уводне напомене“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/02/show\\_download?stdlang=si](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/02/show_download?stdlang=si), 9-14.
182. Turgis Noemi, „What is transitional justice“, *International Journal on rule of law, transitional justice and human rights* 1/2010, 14-21.
183. Васиљевић Драган, „Функције полиције и њена овлашћења да предузме управне радње“, *Наука, безбедност, полиција* Vol. 16 бр. 2/2011, 29-39.
184. Vickers Lucy, Manfredi Simonetta, „Age equality and retirement: squaring the circle“, *Industrial Law Journal* Vol 42 Iss.1/2013, 61-74.

185. Влатковић Милан, „Начела деловања државних службеника“, *Радно и социјално право* 1/2007, 132-150.
186. Водинелић Владимир, „Кратак инвентар и коментари заблуда о лустрацији“, *Hereticus* Vol. 1 бр. 2/2003, [http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I\\_2/07/download\\_ser\\_lat](http://www.komunikacija.org.rs/komunikacija/casopisi/Hereticus/I_2/07/download_ser_lat), 56-60.
187. Врањеш Невенко, „Службеничка етика (теоријски и правно)“, *Годишњак факултета правних наука – Анеирон* Vol. 2 бр. 2/2012, 207-217.
188. Врховшек Мирослав, „Правно лице као извршилац кривичног дела према Закону о одговорности правних лица за кривична дела“, *НБП - Журнал за криминалистику и право* 1/2010, 17-42.
189. Врховшек Мирослав, „Услови одговорности правног лица за кривично дело“, *Анали Правног факултета у Београду* Vol. 56 бр. 2/2008, 291-304.
190. Вучетић Слободан, „Претпоставке независности и самосталности судова и судија“, *Правни живот* 12/1997, 5-20.
191. Вукашиновић - Радојичић Зорица, „Правни положај полицијских службеника и професионализација полиције“, *Наука, безбедност, полиција* Vol. 11 бр. 3/2006, 111-119.
192. Вукомановић Мирослав, Млађовић Ивица, „Малолетнички затвор у кривичном законодавству Републике Србије“, *НБП - Журнал за криминалистику и право* 1/2013, 57-73.
193. Wolfers Arnold, „National Security’ as an ambiguous symbol“, *Political Science Quarterly* Vol. 67 No. 4/1952, 481-502.
194. Zlatović Dragan, „Zaštita poslovne tajne i povjerljivih podataka u radnom odnosu prema novom Hrvatskom radnom pravu“, *Glasnik prava* 3/2011, 16-41.
195. Жарковић Милан, Kolarević Dag, Ивановић Звонимир, „Спречавање и сузбијање криминалитета и професионализација полиције“, *Ревизија за криминологију и кривично право* Vol. 49 бр. 2-3/11, 373-387.
196. Живковић Боривоје, „Преображај радног односа“, *Радно и социјално право* 1/2013, 235-259.

197. \*\*\*Communication No. 60/2013, Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Views adopted by the Committee at its sixty-third session, 15 February – 4 March 2016), [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/63/D/60/2013&Lang=en).
198. \*\*\*„European Principles for Public Administration“, SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management) Papers number 27, OECD Publishing, 1999., <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5kml60zwd7h.pdf?expires=1439628768&id=id&accname=guest&checksum=522AB63DC6F0773ECB06774294B924FA>, 1-28.
199. \*\*\*Европски кодекс полицијске етике, Препорука (2001)10 усвојена од стране Комитета министара Савета Европе 19. септембра 2001. и меморандум са објашњењима, Council of Europe Publishing, Strasbourg 2002, <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-500>.
200. \*\*\*„La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille“, Partie I, *Revue internationale du travail* No. 3 - 4, International Labour Organisation, Geneve 1962, 285-306.
201. \*\*\*„La discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur la situation de famille“, Partie II, *Revue internationale du travail*, No. 3 - 4, International Labour Organisation, Geneve 1962, 400-423.

## КОРИШЋЕНИ ПРАВНИ ИЗВОРИ

### I) Извори међународног порекла

#### 1. Организација уједињених нација

1. Универзална декларација о људским правима (Universal Declaration of Human Rights proclaimed by the United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948.), <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.
2. Међународни пакт о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71.

3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 7/71.
4. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 11/1981.
5. Конвенција Уједињених нација о правима детета, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 15/90 и *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 4/96 и 2/97.
6. Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families of 18 December 1990.), <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cmw.pdf>.
7. Конвенција Уједињених нација против транснационалног организованог криминала, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 6/01.
8. Конвенција Уједињених нација против корупције, *Службени лист СЦГ - Међународни уговори*, бр. 12/05.
9. Конвенција о правима особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/09.

## **2. Међународна организација рада**

1. Конвенција број 87 од 09. јула 1948. о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, *Службени лист ФНРЈ - Додатак*, бр. 8/58.
2. Конвенција број 98 од 1. јула 1949. о примени принципа права организовања и колективног преговарања, *Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори и други споразуми*, бр. 11/58.
3. Конвенција број 102 од 28. јуна 1952. о минималној норми социјалног обезбеђења, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/1955.
4. Конвенција број 105 од 25. јуна 1957. о укидању принудног рада, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 13/2002.

5. Конвенција број 111 од 25. јуна 1958. која се односи на забрану дискриминације у погледу запошљавања и избора занимања, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 3/61.
6. Конвенција број 122 од 09. јула 1964. о политици запошљавања, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми*, бр. 34/71.
7. Конвенција број 138 од 26. јуна 1973. о минималним годинама старости за заснивање радног односа, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 14/82.
8. Конвенција број 143 од 24. јуна 1975. о миграцијама у условима злоупотребе и унапређењу једнаких могућности и третмана радника, *Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 12/80.
9. Конвенција број 156 од 23. јуна 1981. о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама), *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 7/87.
10. Конвенција број 159 од 20. јуна 1983. године о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 3/87.
11. Конвенција број 181 од 19. јуна 1997. о приватним агенцијама за запошљавање, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 2/13.
12. Конвенција број 182 од 17. јуна 1999. о најгорим облицима дечијег рада, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 2/03.
13. Конвенција број 189 од 16. јуна 2011. о пристојном раду запослених у домаћинству (Convention No. 189 concerning decent work for domestic workers), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189).
14. Препорука број 162 од 23. јуна 1980. о старијим радницима, (Recommendation concerning Older Workers No. 162), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R162](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162).
15. Препорука број 190 од 17. јуна 1999. о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори*, бр. 2/03.

### 3. Савет Европе

1. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003.
2. Европска конвенција о држављанству од 6. новембра 1997., <http://cesi.fpn.unsa.ba/wp-content/uploads/2012/12/Evropska-konvencija-o-dr%C5%BEavljanstvu.pdf>.
3. Кривичноправна конвенција о корупцији, *Службени лист СРЈ - Међународни уговори* бр. 2/2002 и *Службени лист СЦГ - Међународни уговори* бр. 18/2005.
4. Ревидирана европска социјална повеља, *Службени гласник РС - Међународни уговори*, бр. 42/09.
5. Препорука бр. Р (88) 18 Савета Европе од 20. октобра 1988. о одговорности предузећа која имају статус правног лица за кривична дела учињена у обављању њихове делатности (Recommendation No. R (88) 18 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 20 October 1988 concerning liability of enterprises having legal personality for offences committed in the exercise of their activities),  
<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2862697&SecMode=1&DocId=2260740&Usage=2>.
6. Резолуција Парламентарне Скупштине Савета Европе број 1096 од 27. јуна 1996. године о мерама за разградњу наслеђа бивших комунистичких тоталитарних режима, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16507&lang=en>.
7. Резолуција Парламентарне Скупштине Савета Европе број 1481 од 25. јануара 2006. године о потреби за међународном осудом злочина тоталитарних комунистичких режима, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17403&lang=en>.



### 3.1. Јуриспруденција Европског суда за људска права (ЕСЈП)

1. Пресуда ЕСЈП у случају *Leander v. Sweden*, од 26. марта 1987., представка бр. 9248/81.
2. Пресуда ЕСЈП у случају *Sibson v. The United Kingdom* од 20. априла 1993., представка бр. 14327/88.
3. Пресуда ЕСЈП у случају *Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland* од 30. јуна 1993., представка бр. 16130/90.
4. Пресуда ЕСЈП у случају *Karlheinz Schmidt v. Germany* од 18. јула 1994., представка бр. 13580/88.
5. Пресуда ЕСЈП у случају *Thlimmenos v. Greece* од 6. априла 2000., представка бр. 34369/97.
6. Пресуда ЕСЈП у случају *Devlin v. The United Kingdom*, од 30. јануара 2002., представка бр. 29545/95.
7. Пресуда ЕСЈП у случају *Sidabras and Džiautas v. Lithuania* од 27. јула 2004., представке бр. 55480/00 и 59330/00.
8. Пресуда ЕСЈП у случају *Sørensen and Rasmussen v. Denmark* од 11. јануара 2006., представке бр. 52562/99 и 52620/99.
9. Пресуда ЕСЈП у случају *Turek v. Slovakia* од 14. фебруара 2006., представка бр. 57986/00.
10. Пресуда ЕСЈП у случају *Ždanoka v. Latvia*, од 16. марта 2006., представка бр. 58278/00.
11. Пресуда ЕСЈП у случају *Matyjek v. Poland* од 24. априла 2007., представка бр. 38184/03.
12. Пресуда ЕСЈП у случају *Demir and Baykara v. Turkey* од 12. новембра 2008., представка бр. 34503/97.
13. Пресуда ЕСЈП у случају *Wieczorek v. Poland* од 08. децембра 2009., представка бр. 18176/05.
14. Пресуда ЕСЈП у случају Сејдић и Финци против Босне и Херцеговине од 22. децембра 2009. године, представке бр. 27996/06 и 34836/06.

15. Пресуда ЕСЈП у случају Лакићевић и други подносиоци представки против Црне Горе и Србије од 13. децембра 2011. године, представке бр. 27458/06, 37205/06, 37207/06 и 33604/07.
16. Пресуда ЕСЈП у случају *Tarakhel v. Switzerland* од 04. новембра 2014. године, представка бр. 29217/12.
17. Пресуда ЕСЈП у случају *Emel Boyraz v. Turkey* од 02. децембра 2014. године, представка бр. 61960/08.
18. Пресуда ЕСЈП у случају *Gouarré Patte v. Andorre* од 12. јануара 2016., представка бр. 33427/10.

#### 4. Европска унија

##### 4.1. Прописи

1. Повеља о основним правима Европске уније (Charter of Fundamental Rights of the European Union, *Official Journal of the European Union*, С 326, 26. октобар 2012.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>, 391–407.
2. Уредба бр. 492/2011 Европског парламента и Савета од 5. априла 2011. о слободи кретања радника у Унији (Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, *Official Journal of the European Union*, L 141, 27. мај 2011.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011R0492&from=EN>, 1–12.
3. Уредба 2015/848 Европског парламента и Савета од 20. маја 2015. о поступку у случају несолвентности (Regulation (EU) 2015/848 of the European Parliament and of the Council of 20 May 2015 on insolvency proceedings, *Official Journal of the European Union*, L 141, 5. јун 2015.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015R0848&from=GA>, 19–72.
4. Директива Савета 77/249 од 22. марта 1977. о олакшању ефективног остваривања слободе пружања адвокатских услуга (Council Directive 77/249/EEC of 22 March 1977 to facilitate the effective exercise by lawyers of freedom to provide services, *Official Journal of the European Communities*, L 078, 26. март 1977.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0249:EN:HTML>, 17 – 18.

5. Директива Савета 79/7 од 19. децембра 1978. о прогресивној имплементацији начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима социјалне сигурности (Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, *Official Journal of the European Communities*, L 6, 10. јануар 1979.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>, 24-25.
6. Директива Савета Европске уније 86/653 од 18. децембра 1986. о усклађивању права држава чланица везано за samozапослене комерцијалне агенте (Council Directive 86/653/EEC of 18 December 1986 on the coordination of the laws of the Member States relating to self-employed commercial agents, *Official journal of the European Communities*, L 382/17, 31. децембар 1986.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0653&from=en>, 17–21.
7. Директива Савета 89/391 од 12. јуна 1989. о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду (Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *Official Journal of the European Communities*, L 183, 29. јун 1989.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=EN>, 1–8.
8. Директива Савета 91/383 од 25. јуна 1991. о допунама мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду радника у радном односу на одређено време или привременом радном односу (Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship, *Official Journal of the European Communities*, L 206, 29. јул 1991.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=en>, 19–21.
9. Директива Савета 91/533 од 14. октобра 1991. о обавези послодавца да обавести раднике о условима који се примењују на уговор о раду или радни однос (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform

- employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, *Official Journal of the European Communities*, L 288, 18. октобар 1991.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=FR>, 32-35.
10. Директива Савета 94/33 од 22. јуна 1994. о заштити младих на раду (Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, *Official Journal of the European Communities*, L 216, 20. август 1994.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>, 12–20.
11. Директива 98/5 Европског парламента и Савета од 16. фебруара 1998. о олакшању сталног обављања адвокатске делатности у држави чланици различитој од оне у којој је стечена квалификација (Directive 98/5/EC of the European Parliament and of the Council of 16 February 1998 to facilitate practice of the profession of lawyer on a permanent basis in a Member State other than that in which the qualification was obtained, *Official Journal of the European Communities* L 77, 14. март 1998.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0005&from=EN>, 36–43.
12. Директива Савета 1999/70 од 28. јуна 1999. о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су закључили ETUC, UNICE и CEEP (Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, *Official Journal of the European Communities* L 175, 10. јул 1999.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:fr:PDF>, 43–48.
13. Директива Савета 2000/43 од 29. јуна 2000. о имплементацији начела једнаког поступања према особама без обзира на њихово расно или етничко порекло (Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, *Official Journal of the European Communities*, L 180/22, 19. јул 2000.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:en:PDF>, 22–26.

14. Директива Савета 2000/78 од 27. новембра 2000. о успостављању општег оквира за једнако поступање при запошљавању и обављању занимања (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *Official Journal of the European Communities*, L 303, 2. децембар 2000.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:en:PDF>, 16–22.
15. Директива 2003/88 Европског парламента и Савета од 4. новембра 2003. о одређеним видовима организације радног времена (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, *Official Journal of the European Union*, L 299, 18. новембар 2003.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:en:PDF>, 9–19.
16. Директива 2004/38 Европског парламента и Савета од 29. априла 2004. о праву грађана Уније и чланова њихових породица на слободно кретање и боравак на подручју државе чланице, којом се мења Уредба бр. 1612/68 и стављају ван снаге Директиве 64/221, 68/360, 72/194, 73/148, 75/34, 75/35, 90/364, 90/365 и 93/96 (Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC, *Official Journal of the European Union*, L 158/77, 30. април 2004.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:en:PDF>, 77–123.
17. Директива 2005/36 Европског парламента и Савета од 7. септембра 2005. о признавању стручних квалификација (Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, *Official Journal of the European Union*, L 255, 30. септембар 2005.),

[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF), 22–142.

18. Директива 2006/43 Европског парламента и Савета од 17. маја 2006. о законским ревизијама годишњих финансијских извештаја и консолидованих финансијских извештаја, којом се мењају директиве Савета 78/660 и 83/349 и ставља ван снаге Директива Савета 84/253 (Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC and repealing Council Directive 84/253/EEC, *Official Journal of the European Union*, L 157, 9. јун 2006.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0043&from=EN>, 87–107.
19. Директива 2006/54 Европског парламента и Савета од 5. јула 2006. о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), *Official Journal of the European Union*, L 204, 26. јул 2006.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>, 23–36.
20. Директива 2008/104 Европског парламента и Савета од 19. новембра 2008. о раду преко агенција за привремено запошљавање (Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work, *Official Journal of the European Union*, L 327, 5. децембар 2008.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>, 9–14.
21. Директива 2013/55 Европског парламента и Савета од 20. новембра 2013. о измени Директиве 2005/36 о признавању стручних квалификација и Уредбе бр. 1024/2012 о административној сарадњи путем Информацијског система унутрашњег тржишта „Уредба ИМИ“ (Directive 2013/55/EU of the European

- Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System „the IMI Regulation“, *Official Journal of the European Union*, L 354, 28. децембар 2013.), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:354:0132:0170:en:PDF>, 132–170.
22. Директива 2014/24 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о јавној набавци и о стављању ван снаге Директиве 2004/18 (Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0024&from=EN>, 65–242.
23. Директива 2014/25 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о набавкама субјеката који делују у сектору водопривреде, енергетике, саобраћаја и поштанских услуга и стављању ван снаге Директиве 2004/17 (Directive 2014/25/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on procurement by entities operating in the water, energy, transport and postal services sectors and repealing Directive 2004/17/EC, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0025&from=EN>, 243–374.
24. Директива 2014/36 Европског парламента и Савета од 26. фебруара 2014. о условима за улазак и боравак држављана трећих земаља у сврху запошљавања у статусу сезонских радника (Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers, *Official Journal of the European Union*, L 94, 28. март 2014.), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=EN>, 375–390.

#### 4.2. Пресуде Суда правде Европских заједница (Европске уније)

1. Пресуда у предмету С - 152-73 (*Giovanni Maria Sotgiu v Deutsche Bundespost*) од 12. фебруара 1974., *European Court reports* 1974.
2. Пресуда у предмету С - 67-74 (*Carmelo Angelo Bonsignore v Oberstadtdirektor der Stadt Köln*) од 26. фебруара 1975., *European Court reports* 1975.
3. Пресуда у предмету С – 36-75 (*Roland Rutili v Ministre de l'intérieur*) од 28. октобра 1975., *European Court reports* 1975.
4. Пресуда у предмету С - 130-75 (*Vivien Prais v Council of the European Communities*) од 27. октобра 1976., *European Court Reports* 1976.
5. Пресуда у предмету С - 30/77 (*Régina v Pierre Bouchereau*) од 27. октобра 1977., *European Court reports* 1977.
6. Пресуда у предмету С - 149/79 (*Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*) од 26. маја 1982., *European Court reports* 1982.
7. Пресуда у предмету С - 473/93 (*Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxemburg*) од 02. јула 1996., *European Court reports* 1996.
8. Пресуда у предмету С - 290/94 (*Commission of the European Communities v Hellenic Republic*) од 02. јула 1996., *European Court reports* 1996.
9. Пресуда у предмету С - 281/98 (*Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*) од 06. јуна 2000., *European Court Reports* 2000.
10. Пресуда у предмету С - 283/99 (*Commission of the European Communities v Italian Republic*) од 31. маја 2001., *Reports of Cases* 2001.
11. Пресуда у предмету С - 405/01 (*Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado*) од 30. септембра 2003., *Reports of Cases* 2003.
12. Пресуда у предмету С - 47/02 (*Albert Anker, Klaas Ras and Albertus Snoek v Bundesrepublik Deutschland*) од 30. септембра 2003., *Reports of Cases* 2003.
13. Пресуда у спојеним предметима С - 482/01 (*Georgios Orfanopoulos and Others v Land Baden-Württemberg*) и С-493/01 (*Raffaele Oliveri v Land Baden-Württemberg*) од 24. априла 2004., *Reports of Cases* 2004.
14. Пресуда у предмету С - 144/04 (*Werner Mangold v Rüdiger Helm*) од 22. новембра 2005., *Reports of Cases* 2005.



15. Пресуда у предмету C-423/04 (*Sarah Margaret Richards v Secretary of State for Work and Pensions*) од 27. априла 2006., *European Court Reports* 2006.
16. Пресуда у предмету C - 33/07 (*Ministerul Administrației și Internelor - Direcția Generală de Pașapoarte București v Gheorghe Jipa*), од 10. јула 2008., *Reports of Cases* 2008.
17. Пресуда у предмету C - 141/11 (*Torsten Hörnfeldt v Posten Meddelande AB*) од 05. јула 2012., *Court Reports – general July* 2012.

## II) Домаћи извори права и судска пракса

### 1. Извори права

1. Устав Књажества Србије из 1869. год., <http://mojustav.rs/wp-content/uploads/2013/04/Namesnicki-ustav-iz-1869.pdf>.
2. Устав Краљевине Србије из 1888. год., <http://mojustav.rs/wp-content/uploads/2013/04/Radikalski-ustav-iz-1888.pdf>.
3. Устав СФРЈ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/63.
4. Устав РС, *Службени гласник РС*, бр. 98/06.
5. Закон о чиновницима грађанског реда и о постављању у стање покоја с пензијом свију чиновника уобште, 1864. год., *Информативни билтен* 10/2013, Република Србија Управа за заједничке послове републичких органа.
6. Закон о јавним бележницима (нотарима), *Службене новине Краљевине Југославије*, бр. 220/1930.
7. Закон о аграрној реформи и колонизацији, *Службени лист ДФЈ*, бр. 64/45 и 16/46 и *Службени лист ФНРЈ*, бр. 24/46, 99/46, 101/47, 105/48, 4/51, 19/51, 42-43/51, 21/56 и 55/57 и *Службени лист СФРЈ*, бр. 10/65. види: чл. 81. закона - *Службени лист ФНРЈ*, 52/57-937.
8. Закон о државним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 62/46 и 44/48.
9. Закон о аграрној реформи и унутрашњој колонизацији, *Службени гласник НРС*, бр. 5/48, 11/49 и 34/56.

10. Закон о пољопривредном земљишном фонду општенародне имовине и о додељивању земље пољопривредним организацијама, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 22/53.
11. Закон о судовима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 30/1954.
12. Закон о привредним судовима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 31/1954.
13. Закон о пензијском осигурању, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 51/57, 44/58, 27/59, 48/59, 10/61, 19/61 - испр., 22/62, 24/62 - испр. и 53/62.
14. Закон о јавним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 53/1957.
15. Закон о инвалидском осигурању, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 49/58, 27/59 и 53/62.
16. Основни закон о унутрашњим пословима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 46/64.
17. Закон о јавном тужилаштву, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965.
18. Закон о привредним судовима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965.
19. Основни закон о судовима опште надлежности, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/1965.
20. Закон о посади бродова Југословенске трговачке морнарице, *Службени лист СФРЈ*, бр. 8/1965.
21. Основни закон о инвалидском осигурању, *Службени лист СФРЈ*, бр. 10/65 - пречишћени текст, 14/66, 15/66 - испр., 1/67, 23/67 и 56/69.
22. Закон о ваздушној пловидби, *Службени лист СФРЈ*, бр. 12/65.
23. Основни закон о безбедности саобраћаја на путевима (пречишћен текст), *Службени лист СФРЈ*, бр. 15/70.
24. Кривични закон СФРЈ, *Службени лист СФРЈ*, бр. 44/76, 36/77.
25. Закон о удруженом раду, *Службени лист СФРЈ*, бр. 53/76, 57/83 и 85/87.
26. Закон о привредним преступима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 4/77, 36/77 - испр., 14/85, 10/86 (пречишћен текст), 74/87, 57/89 и 3/90 и *Службени лист СРЈ*, бр. 27/92, 16/93, 31/93, 41/93, 50/93, 24/94, 28/96 и 64/2001 и *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 - др. закон.
27. Закон о радним односима, *Службени лист СЦГ*, бр. 36/77 и 11/80.

28. Закон о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93 и *Службени лист СЦГ*, бр. 1/2003 - Уст.на повелја.
29. Закон о предузећима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 77/88, 40/89, 46/90, 61/90.
30. Закон о радним односима у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/2001, 39/2002, 49/2005 - одлука УСРС, 79/2005, 81/2005, 83/2005 и 23/2013 - одлука УС.
31. Закон о посебним условима за заснивање и престанак радног односа за време примене санкција Савета безбедности Организације уједињених нација, *Службени гласник РС*, бр. 47/93.
32. Закон о помиловању, *Службени гласник РС*, бр. 49/95, 50/95 – исправка.
33. Закон о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 55/96; 28/01, 43/01.
34. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001 - испр.
35. Закон о Безбедносно-информативној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 111/2009, 65/2014 - одлука УС и 66/2014.
36. Закон о организацији и надлежности државних органа у сузбијању организованог криминала, корупције и других посебно тешких кривичних дела, *Службени гласник РС*, бр. 42/2002, 27/2003, 39/2003, 67/2003, 29/2004, 58/2004 - др. закон, 45/2005, 61/2005, 72/2009, 72/2011 - др. закон, 101/2011 - др. закон и 32/2013.
37. Закон о пореском поступку и пореској администрацији, *Службени гласник РС*, бр. 80/2002, 84/2002 - испр., 23/2003 - испр., 70/2003, 55/2004, 61/2005, 85/2005 - др. закон, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 61/2007, 20/2009, 72/2009 - др. закон, 53/2010, 101/2011, 2/2012 - испр., 93/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014, 105/2014, 91/2015 - аутентично тумачење, 112/2015 и 15/2016.
38. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 - одлука УСРС, 84/2004 - др. закон, 85/2005, 101/2005 - др. закон, 63/2006 - одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 и 142/2014.
39. Закон о одговорности за кршење људских права, *Службени гласник РС*, бр. 58/2003 и 61/2003 – испр.

40. Закон о Народној банци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 72/2003, 55/2004, 85/2005 - др. закон, 44/2010, 76/2012, 106/2012, 14/2015 и 40/2015 - одлука УС.
41. Закон о Агенцији за лицензирање стечајних управника, *Службени гласник РС*, бр. 84/2004, 104/2009 и 89/2015.
42. Закон о држављанству Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 135/2004 и 90/2007.
43. Породични закон, *Службени гласник РС*, бр. 18/2005, 72/2011 - др. закон и 6/2015.
44. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.
45. Закон о високом образовању, *Службени гласник РС*, бр. 76/05, 100/07 - аутентично тумачење, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14, 45/15 - аутентично тумачење и 68/15.
46. Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009 и 99/2014.
47. Закон о Заштитнику грађана, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005 и 54/2007.
48. Закон о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005.
49. Кривични законик, *Службени гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013 и 108/2014.
50. Закон о безбедности и здрављу на раду, *Службени гласник РС*, бр. 101/2005 и 91/2015.
51. Закон о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 101/05, 63/09 - УС, 92/11 и 64/15.
52. Закон о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 72/2009 - др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 - др. закон, 93/2014, 96/2015 и 106/2015.
53. Закон о здравственом осигурању, *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 109/2005 - испр., 57/2011, 110/2012 - одлука УС, 119/2012, 99/2014, 123/2014 и 126/2014 - одлука УС.

54. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 33/2006 и 13/2016.
55. Закон о Уставном суду, *Службени гласник РС*, бр. 109/2007, 99/2011, 18/2013 - одлука УС и 40/2015 – др. закон.
56. Закон о Војсци Србије, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - др. закон, 10/2015 и 88/15 – одлука УС.
57. Закон о одбрани, *Службени гласник РС*, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 - др. закон, 104/2009 - др. закон и 10/2015.
58. Закон о спољним пословима, *Службени гласник РС*, бр. 116/07, 126/07 – исправка и 41/09.
59. Закон о локалној самоуправи, *Службени гласник РС*, бр. 129/07 и 83/2014 - др. закон.
60. Закон о Агенцији за борбу против корупције, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - одлука УС, 67/2013 - одлука УС, 112/2013 - аутентично тумачење и 8/2015 - одлука УС.
61. Закон о одговорности правних лица за кривична дела, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.
62. Закон о странцима, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008.
63. Закон о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 104/2009 - др. закон, 68/2012 - одлука УС и 107/2012.
64. Закон о јавном тужилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 38/2012 - одлука УС, 121/2012, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014 и 106/2015.
65. Закон о судијама, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 - одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 - одлука УС, 121/2012, 124/2012 - одлука УС, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 - одлука УС и 106/2015.
66. Закон о уређењу судова, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011, 101/2013, 40/2015 - др. закон, 106/2015 и 13/2016.

67. Закон о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009.
68. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.
69. Закон о политичким странкама, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 61/2015 – одлука УС.
70. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 32/2013.
71. Закон о управљању отпадом, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009 и 88/2010.
72. Закон о безбедности саобраћаја на путевима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2009, 53/2010, 101/2011, 32/2013 - одлука УС и 55/2014.
73. Закон о заштити конкуренције, *Службени гласник РС*, бр. 51/2009 и 95/2013.
74. Закон о комуналној полицији, *Службени гласник РС*, бр. 51/2009.
75. Закон о буџетском систему, *Службени гласник РС*, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - др. закон и 103/2015.
76. Закон о основама система образовања и васпитања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - аутентично тумачење и 68/2015.
77. Закон о Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији, *Службени гласник РС*, бр. 88/09, 55/12 - УС, 17/13.
78. Закон о војној, радној и материјалној обавези, *Службени гласник РС*, бр. 88/2009 и 95/2010.
79. Закон о одређивању максималног броја запослених у локалној администрацији, *Службени гласник РС*, бр. 104/09.
80. Закон о одређивању максималног броја запослених у републичкој администрацији, *Службени гласник РС*, бр. 104/09.
81. Закон о Правосудној академији, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009, 32/2014 - одлука УС и 106/2015.
82. Закон о равноправности полова, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.
83. Закон о стечају, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009, 99/2011 - др. закон, 71/2012 - одлука УС и 83/2014.

84. Закон о тајности података, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.
85. Закон о Централном регистру обавезног социјалног осигурања, *Службени гласник РС*, бр. 30/2010 и 44/2014 - др. закон.
86. Закон о социјалној заштити, *Службени гласник РС*, бр. 24/2011.
87. Закон о спорту, *Службени гласник РС*, бр. 24/2011 и 99/2011 - др. закони.
88. Закон о адвокатури, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011 и 24/2012 - одлука УС.
89. Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 99/2011 - др. закон, 109/2013 - одлука УС, 55/2014 и 139/2014.
90. Закон о јавном бележништву, *Службени гласник РС*, бр. 31/2011, 85/2012, 19/2013, 55/2014 - др. закон, 93/2014 - др. закон, 121/2014, 6/2015 и 106/2015.
91. Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон и 5/2015.
92. Закон о заштити пословне тајне, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011.
93. Закон о амнестији, *Службени гласник РС*, бр. 107/12.
94. Закон о јавним набавкама, *Службени гласник РС*, бр. 124/2012, 14/2015 и 68/2015.
95. Закон о посебним мерама за спречавање вршења кривичних дела против полне слободе према малолетним лицима, *Службени гласник РС*, бр. 32/13.
96. Закон о рачуноводству, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.
97. Закон о ревизији, *Службени гласник РС*, бр. 62/2013.
98. Закон о прекршајима, *Службени гласник РС*, бр. 65/2013 и 13/2016.
99. Закон о детективској делатности, *Службени гласник РС*, бр. 104/13.
100. Закон о приватном обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 104/13 и 42/15.
101. Закон о извршењу кривичних санкција, *Службени гласник РС*, бр. 55/2014.
102. Закон о правобранилаштву, *Службени гласник РС*, бр. 55/2014.
103. Закон о запошљавању странаца, *Службени гласник РС*, бр. 128/14.
104. Закон о заштити узбуњивача, *Службени гласник РС*, бр. 128/14.
105. Закон о оружју и муницији, *Службени гласник РС*, бр. 20/15.
106. Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, *Службени гласник РС*, бр. 68/2015.

107. Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 91/15.
108. Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/15.
109. Закон о задругама, *Службени гласник РС*, бр. 112/15.
110. Закон о Централној евиденцији привремених ограничења права лица регистрованих у Агенцији за привредне регистре, *Службени гласник РС*, бр. 112/15.
111. Закон о јавном реду и миру, *Службени гласник РС*, бр. 6/16.
112. Закон о полицији, *Службени гласник РС*, бр. 6/2016.
113. Закон о јавним предузећима, *Службени гласник РС*, бр. 15/2016.
114. Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/16.
115. Правилник о хонорарним службеницима дипломатских и конзуларних представништва ФНРЈ у иностранству, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 17/1962.
116. Правилник о радној књижици, *Службени гласник РС*, бр. 17/97.
117. Правилник о заштити на раду при извођењу грађевинских радова, *Службени гласник РС*, бр. 53/97.
118. Правилник о безбедносним проверама лица у Министарству одбране и Војсци Србије и Црне Горе, *Службени војни лист*, бр. 22/04.
119. Правилник о стручним оспособљеностима, знањима и вештинама које се проверавају у изборном поступку, начину њихове провере и мерилима за избор на радна места, *Службени гласник РС*, бр. 64/06, 81/06, 43/09 и 35/10.
120. Правилник о ближим условима за издавање, обнављање или одузимање лиценце члановима комора здравствених радника, *Службени гласник РС*, бр. 119/2007, 23/2009 и 40/2010.
121. Правилник о образовању и начину рада органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, *Службени гласник РС*, бр. 59/08, 75/08, 24/2011 и 7/2012.
122. Правилник о условима и начину избора стечајних управника методом случајног одабира *Службени гласник РС*, бр. 3/2010.



123. Правилник о утврђивању националних стандарда за управљање стечајном масом, *Службени гласник РС*, бр. 13/2010.
124. Правилник о безбедносним проверама лица које врши Војнобезбедносна агенција, *Службени војни лист*, бр. 18/10 и 23/12.
125. Правилник о начину издавања и обнављања лиценце за обављање послова стечајног управника *Службени гласник РС*, бр. 22/2010.
126. Правилник о ближем начину, трошковима и критеријумима за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом, *Службени гласник РС*, бр. 36/10 и 97/13.
127. Правилник о лиценцирању стручних радника у социјалној заштити, *Службени гласник РС*, бр. 42/2013.
128. Правилник о критеријумима и мерилима за оцену стручности, оспособљености и достојности кандидата у поступку предлагања и избора носилаца јавнотужилачке функције, *Службени гласник РС*, бр. 43/15.
129. Правилник о поступку безбедносне провере и садржини упитника, *Службени гласник РС*, бр. 97/2015.
130. Уредба о стављању на увид одређених досијеа водених о грађанима Републике Србије у Служби државне безбедности, *Службени гласник РС*, бр. 30/01 и 131/01.
131. Уредба о начину евидентирања, обраде, чувања, коришћења, заштите и достављања другим надлежним државним органима информација и докумената о пословима из надлежности Безбедносно-информативне агенције, *Службени гласник РС*, бр. 68/2002.
132. Уредба о оснивању Службе за управљање кадровима, *Службени гласник РС*, бр. 106/2005 и 109/2009.
133. Уредба о разврставању радних места и мерилима за опис радних места државних службеника, *Службени гласник РС*, бр. 117/2005, 108/2008, 109/2009, 95/2010, 117/2012, 84/2014, 132/2014, 28/2015 и 102/2015.
134. Уредба о разврставању радних места намештеника, *Службени гласник РС*, бр. 5/2006 и 30/2006.

135. Уредба о припреми кадровског плана у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 8/2006.
136. Уредба о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у државним органима, *Службени гласник РС*, бр. 41/2007 - пречишћен текст и 109/2009.
137. Уредба о критеријумима за одређивање релевантног тржишта, *Службени гласник РС*, бр. 89/09.
138. Уредба о обрасцима безбедносних упитника, *Службени гласник РС*, бр. 30/10.
139. Уредба о одређивању послова безбедносне заштите одређених лица и објеката, *Службени гласник РС*, бр. 72/10 и 64/13.
140. Уредба о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, *Службени гласник РС*, бр. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 и 59/15.
141. Уредба о пријему у професионалну војну службу, *Службени гласник РС*, бр. 35/2015.
142. Уредба о интерном конкурс, *Службени гласник РС*, бр. 17/16.
143. Одлука о суду за суђење злочина и престапа против српске националне части, *Службени гласник Србије*, бр. 3/45.
144. Одлука о утврђивању критеријума и мерила за оцену стручности, оспособљености и достојности за избор судија и председника судова, *Службени гласник РС*, бр. 49/2009.
145. Одлука о образовању Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, *Службени гласник РС*, бр. 113/13.
146. Покрајинска Скупштинска одлука о покрајинском заштитнику грађана-омбудсману, *Службени лист АПВ*, бр. 37/2014.
147. Одлука о Заштитнику грађана, *Службени лист града Крагујевца*, бр. 35/2008.
148. Одлука о Заштитнику грађана града Шапца, *Службени лист града Шапца и општина: Богатић, Владимирци и Коцељева*, бр. 6/2009 и 31/2012.

149. Одлука о Заштитнику грађана града Врања, *Службени гласник Града Врања*, бр. 5/2012.
150. Одлука о Заштитнику грађана града Зрењанина, *Службени лист града Зрењанина*, бр. 11/2014.
151. Одлука о Заштитнику грађана града Сомбора, *Службени лист града Сомбора*, бр. 1/2015.
152. Посебан колективни уговор за државне органе, *Службени гласник РС*, бр. 25/2015 и 50/2015.
153. Статут Адвокатске коморе Србије, *Службени гласник РС*, бр. 85/2011, 78/2012 и 86/2013.
154. Статут Аутономне покрајине Војводине, *Службени лист АПВ*, бр. 20/2014.
155. Упутство о хонорарним службеницима, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 1/1954.

## 2. Судска пракса

1. Брајић Влајко (прир.), *Радно право у пракси: Приручник судске праксе*, Службени лист СФРЈ, Београд 1974.
2. Ивошевић Зоран, *Нова судска пракса у радним споровима четиристо одлука Врховног суда Србије*, ДД Драган Срњић, ПЈ Правно – економски центар Шабац - Београд 1994.
3. Поповић Мирјана „Пракса Врховног касационог суда у вези са радним односима уз осврт на нова решења након измена и допуна Закона о раду“, *Правни инструктор* 83-84/2015, 85–100.
4. Одлука Уставног суда Југославије У. бр. 340/69 од 13. маја 1970., *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/70.
5. Одлука Уставног суда Републике Србије IV бр. 149/01 од 19. јуна 2003., *Службени гласник РС*, бр. 69/03.
6. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-328/2009 од 29. априла 2010., *Службени гласник РС*, бр. 53/2010.
7. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-188/2009 од 09. децембра 2010. *Службени гласник РС*, бр. 2/2011.

8. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-1258/2010 од 05. маја 2011.  
*Службени гласник РС*, бр. 88/11.
9. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-781/2010 од 13. јуна 2013., *Службени гласник РС*, бр. 61/2013.
10. Одлука Уставног суда Републике Србије IУз-245/2011 од 04. јула 2013.,  
*Службени гласник РС*, бр. 67/13.
11. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-684/2012 од 20. фебруара 2014.,  
*Службени гласник РС*, бр. 54/2014.
12. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-899/2012 од 05. фебруара 2015.,  
*Службени гласник РС*, бр. 61/2015.
13. Одлука Уставног суда Републике Србије IУо-439/2014 од 21. маја 2015.,  
*Службени гласник РС*, бр. 60/2015.
14. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 537/12 од 27. јуна 2012.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-53712-%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0>.
15. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 761/2012 од 23. јануара 2013.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-7612012-%D1%83%D1%82%D0%B2%D1%80%D1%92%D0%B5%D1%9A%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%98%D0%B0%D1%9A%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>.
16. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2/2015 од 09. априла 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-22015-%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B0>.
17. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 496/2015 од 29. априла 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-4962015-%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>.

18. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 347/2015 од 10. јуна 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-3472015-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8>.
19. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 62/2015 од 09. септембра 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-622015-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%98%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>.
20. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 653/2015 од 16. септембра 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-6532015-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%98-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>.
21. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 448/2015 од 01. октобра 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-4482015-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%B8-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81-%D0%BD%D0%B0-%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B5%D1%92%D0%B5%D0%BD%D0%BE-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5>.
22. Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 827/2015 од 27. октобра 2015.,  
<http://www.vk.sud.rs/sr/%D1%80%D0%B5%D0%B22-8272015-%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B0>.

### III) Страни извори и судска пракса

#### **Босна и Херцеговина**

1. Устав Босне и Херцеговине, *Службени гласник БиХ*, бр. 25/09.
2. Закон о радним односима СРБиХ, *Службени лист СРБиХ*, бр. 24/67 и 36/69.
3. Закон о мировинском и инвалидском осигурању Федерације Босне и Херцеговине, *Службене новине ФБиХ*, бр. 29/98, 49/00, 32/01, 75/05 и 59/06.
4. Закон о државној служби у Федерацији Босне и Херцеговине, *Службене новине Федерације БиХ*, бр. 29/03, 23/04, 39/04, 54/04, 67/05, 8/06 и 04/12.
5. Кривични закон Републике Српске, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 49/03, 108/04, 37/06, 70/06, 73/10, 1/12 и 67/13.
6. Закон о локалној самоуправи, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 101/2004, 42/2005, 118/2005 и 98/2013.
7. Закон о раду (пречишћен текст), *Службени гласник Републике Српске*, бр. 55/07.
8. Закон о заштити и поступању са дјецом и малољетницима у кривичном поступку, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 13/10.
9. Закон о професионалној рехабилитацији, оспособљавању и запошљавању инвалида, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 37/2012.
10. Закон о раду, *Службени гласник Републике Српске*, бр. 1/2016.

#### **Бугарска**

1. Устав Бугарске (Конституција на Република Българија, Обн., *Държавен вестник*, бр. 56/1991, 85/2003, 18/2005, 27/2006, 78/2006 - Решение № 7 на Конституционния съд и 12/2007).
2. Закон о раду (Кодекса на труда, *Държавен вестник*, бр. 26/1986, 27/1986, 6/1988, 21/1990, 30/1990, 94/1990, 27/1991, 32/1991, 104/1991, 23/1992, 26/1992, 88/1992, 100/1992, Решение № 12 на Конституционния съд на РБ от 20.07.1995 г. 69/1995, 87/1995, 2/1996, 12/1996, 28/1996, 124/1997, 22/1998, Решение № 11 на Конституционния съд на РБ от 30.04.1998 52/1998, 56/1998, 83/1998, 108/1998, 133/1998, 51/1999, 67/1999, 110/1999, 25/2001, 1/2002, 105/2002, 120/2002, 18/2003,

- 86/2003, 95/2003, 52/2004, 19/2005, 27/2005, 46/2005, 76/2005, 83/2005, 105/2005, 24/2006, 30/2006, 48/2006, 57/2006, 68/2006, 75/2006, 102/2006, 105/2006, 40/2007, 46/2007, 59/2007, 64/2007, 104/2007, 43/2008, 94/2008, 108/2008, 109/2008, 35/2009, 41/2009, 103/2009, 15/2010, 46/2010, 58/2010, 77/2010, Решение № 12 на Конституционния съд на РБ от 11.11.2010 г. - 91/2010, 100/2010, 101/2010, 18/2011, 33/2011, 61/2011, 82/2011, 7/2012, 15/2012, 20/2012, 38/2012, Решение № 7 на Конституционния съд на РБ от 19.06.2012 г. – 49/2012, 77/2012, 82/2012, 15/2013, 104/2013, 1/2014, 27/2014, 61/2014, 54/2015, 61/2015, 79/2015, 98/2015 и 8/16).
3. Закон о банкама и кредитном пословању Бугарске (Закон за банките и кредитното дело, *Държавен вестник*, бр. 25/1992, Решение № 8 от 27.07.1992 г. на Конституционния съд на РБ, *Държавен вестник*, бр. 62/1992).
  4. Закон о изменама и допунама Закона о пензијама (Закон за изменение и допълнение на Закона за пенсиите, *Държавен вестник*, бр. 52/1992).
  5. Закон о привременом увођењу неких додатних услова за чланове управе научних организација и Више атестационе Комисије (Закон за временно въвеждане на някои допълнителни изисквания към членовете на ръководствата на научните организации и Висшата атестационна комисија, *Държавен вестник*, бр. 104/1992).
  6. Закон о престанку важења Закона о привременом увођењу неких додатних услова за чланове управе научних организација и Више атестационе Комисије (Закон за отмяна на Закона за временно въвеждане на някои допълнителни изисквания към членовете на ръководствата на научните организации и Висшата атестационна комисија, *Държавен вестник*, бр. 29/1995).
  7. Закон о државним службеницима (Закон за државния служител, *Държавен вестник*, бр. 67/99, 1/00, 25 /01, 99/01, 110/01, 45/02, 95/03, 70/04, 19/05, 24/06, 30/06, 102/06, 59/07, 64/07, 43/08, 94/08, 108/08, 35/09, 42/09, 74/09 103/09, 15/2010, 46/10, 58/10, 77/10, Решение № 12 на Конституционния съд на РБ, *Държавен вестник*, бр. 91/10, 97/10,1/11, 18/11, 100/11, 15/12, 20/12, 38/12, 82/12, 15/13, 68/13, 14/15 и 24/15).

8. Решење бр. 8 Уставног суда Бугарске од 27. јула 1992. (Решение № 8 от 27 јули 1992 г. на Конституционниот суд на Р. Бугарија по конституционно дело № 7 от 1992 г., *Државен вестник*, бр. 62/1992).
9. Решење бр. 11 Уставног суда Бугарске од 29. јула 1992. (Решение № 11 от 29 јули 1992 г. на Конституционниот суд на Р. Бугарија, по конституционно дело № 18 от 1992 г., *Државен вестник*, бр. 64/1992).

### **Велика Британија**

1. Закон о рехабилитацији осуђеника (Rehabilitation of Offenders Act, 1974 с. 53),  
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/53/section/5>.
2. Закон о заштити података (Data Protection Act, 1998 с. 29),  
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/29/section/2>.
3. Закон о равноправности (Equality Act, 2010 с. 15),  
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.
4. Уредба о равноправности у запошљавању (старост) (The Employment Equality (Age) Regulations 2006, No. 1031 која је супила на снагу 01. октобра 2006. године),  
<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/1031/contents/made>.

### **Италија**

1. Италијански Граѓански законик (II Codice Civile Italiano, *Gazzetta Ufficiale*, н. 79/1942), [http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter\\_Dictum/codciv/Codciv.htm](http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter_Dictum/codciv/Codciv.htm).

### **Кина**

1. Устав НР Кине, усвојен 04. децембра 1982. године, измењен 12. априла 1988. године, 29. марта 1993. године, 15. марта 1999. године и 14. марта 2004. године,  
[http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Constitution/node\\_2825.htm](http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Constitution/node_2825.htm).
2. Правила за управљање запошљавања странаца у Кини од 22 јануара 1996. године,  
<http://www.china.org.cn/english/LivinginChina/185194.htm>.



### Кипар

1. Устав Републике Кипар из 1960. год., [http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/\\$file/CY\\_Constitution.pdf?openelement](http://www.presidency.gov.cy/presidency/presidency.nsf/all/1003AEDD83EED9C7C225756F0023C6AD/$file/CY_Constitution.pdf?openelement).

### Летонија

1. Закон о изборима за градско и општинско веће Летоније (Pilsētas domes un pagasta padomes vēlēšanu likums усвојен 13. јануара 1994.), <http://cvk.lv/pub/public/29842.html>.
2. Закон о парламентарним изборима Летоније (Saeimas vēlēšanu likums усвојен 25. маја 1995.), <http://cvk.lv/pub/public/28367.html>.
3. Закон за избор за Европски парламент Летоније (Eiropas Parlamenta vēlēšanu likums, усвојен 29. јануара 2004.), <http://cvk.lv/pub/public/30380.html>.

### Мађарска

1. Законик о раду (Act 1/2012 promulgating the Labour Code, *Hungarian Official Gazette*, No. 2/2012), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F1856121374/HUN89886%20Hun.pdf>.

### Македонија

1. Закон о Обавештајној агенцији, *Службен весник на РМ*, бр. 19/95.
2. Кривични законик, *Службен весник на РМ*, бр. 37/96, 80/99, 4/02, 43/03, 19/04, 81/05, 60/06, 73/06, 7/08, 139/08, 114/09, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14, 132/14, 160/14 и 199/14.
3. Закон о поступању са досијеима лица вођених од стране Службе државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 52/2000.
4. Закон о адвокатури, *Службен весник на РМ*, бр. 59/2002, 60/2006 и 29/2007.
5. Закон о класификованим информацијама, *Службен весник на РМ*, бр. 9/04, 113/07, 145/10, 80/12 и 41/14.

6. Закон о извршењу, *Службен весник на РМ*, бр. 35/2005.
7. Закон о радним односима, *Службен весник на РМ*, бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15 и 129/15.
8. Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја, *Службен весник на РМ*, бр. 13/2006, 86/2008, 6/10 и 42/14.
9. Закон о судовима, *Службен весник на РМ*, бр. 58/2006, 35/2008, 118/08- Одлука УС и 150/2010.
10. Закон о полицији, *Службен весник на РМ*, бр. 114/06, 148/08, 6/09, 145/12, 41/14 и 33/15.
11. Закон о запошљавању и раду странаца, *Службен весник на РМ*, бр. 70/2007, 5/2009, 35/10, 148/11, 84/12, 148/13, 38/14 и 150/15.
12. Закон о јавним набавкама, *Службен весник на РМ*, бр. 136/07, 130/08, 97/10, 53/11, 185/11, 15/13, 148/13, 28/14, 43/14, 130/14, 180/14 и 78/15.
13. Закон о утврђивању додатног услова за обављање јавне функције, *Службен весник на РМ*, бр. 14/2008, 64/2009 и 24/11.
14. Закон о високом образовању, *Службен весник на РМ*, бр. 35/08, 103/08, бр. 162/08, 26/09, 83/09, 99/09, 115/10, 17/11, 51/11, 123/12, 15/13, 24/13, бр. 57/13- одлука УС, 41/14, 116/14, 130/14, 10/15, 20/15, 98/15 и 145/15.
15. Закон о лобирању, *Службен весник на РМ*, бр. 106/08 и 135/11.
16. Закон о ревизији, *Службен весник на РМ*, бр. 158/10, 135/11, 188/13, 43/14, 138/14, 145/15 и 192/15.
17. Закон о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 86/2012.
18. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, *Службен весник на РМ*, бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15 и 154/15.
19. Закон о административним службеницима, *Службен весник на РМ*, бр. 27/14, 199/14, 48/15 и 154/15.

20. Изборни законик (пречишћен текст), *Службен весник на РМ*, бр. 32/2014.
21. Закон о унутрашњим пословима, *Службен весник на РМ*, бр. 42/2014, 116/14 и 33/15.
22. Закон о престанку важења Закона о утврђивању услова за ограничавање обављања јавне функције, приступ документима и објављивање сарадње са органима државне безбедности, *Службен весник на РМ*, бр. 143/2015.
23. Правилник о форми и садржини безбедносног упитника за вршење безбедносне провере лица које заснива радни однос у Министарству унутрашњих послова, *Службен весник на РМ*, бр. 3/15.
24. Одлука Уставног суда Македоније У.бр.91/78 од 21. децембра 1978., *Службен весник на СРМ*, бр. 12/1979.
25. Одлука Уставног суда Македоније, У.бр.211/2001 од 11. новембра 2001., *Службен весник на РМ*, бр. 96/01.
26. Одлука Уставног суда Македоније бр. У.бр.95/2005 од 29. марта 2006., *Службен весник на РМ*, бр. 44/2006.
27. Одлука Уставног суда Македоније У.бр.31/2007 од 09. јануара 2008., *Службен весник на РМ*, бр. 8/2008.
28. Одлука Уставног суда Македоније, У.бр.87/08 од 04. фебруара 2009., *Службен весник на РМ*, бр. 20/09.
29. Одлука Уставног суда Македоније У. бр. 232/2008 од 13. јануара 2010. године, *Службен весник на РМ*, бр. 10/10.

### Немачка

1. Уговор о уједињењу Немачке Демократске Републике са Савезном Републиком Немачком (*Vertrag zwischen der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland über die Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag* од 31. августа 1990. године), <http://www.verfassungen.de/de/ddr/einigungsvertrag90-i.htm>.
2. Закон о правном статусу чланова немачког савезног парламента (*Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder des Deutschen Bundestages Abgeordnetengesetz* од

18. фебруара 1977. године), <http://www.gesetze-im-internet.de/abgg/BJNR102970977.html>.
3. Кривични закон Немачке (*Strafgesetzbuch*) од 15. маја 1871., верзија објављена 13. новембра 1998. године (BGBl. I S. 3322), са изменама од 23. априла 2014. год. (BGBl. I S. 410), <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/stgb/gesamt.pdf>.

### Руска Федерација

1. Закон о запошљавању становништва у Руској Федерацији (Закон о занјатости населенја в Российской Федерации, N 1032-1 од 19. априла 1991.), [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/).
2. Федерални закон о социјалној заштити особа са инвалидитетом у Руској Федерацији (Федеральный закон о социальной защите инвалидов в Российской Федерации, N 181-ФЗ од 24. новембра 1995.), [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/).
3. Законик о раду Руске Федерације (Трудовой кодекс Российской Федерации, N 197-ФЗ од 30. децембра 2001.), <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.
4. Закон о адвокатској делатности и адвокатури у Руској Федерацији (Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации, N 63-ФЗ од 31. маја 2002.), [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_36945/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_36945/).
5. Федерални закон о инсолвентности (стечају) Руске Федерације (Федеральный закон о несостоятельности (банкротстве) Российской Федерации, N 127-ФЗ од 26. октобра 2002.), [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_39331/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/).
6. Кодекс професионалне етике адвоката (Кодекс профессиональной этики адвоката донет Первым Всероссийским съездом адвокатов 31. јануара 2003.), [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44841/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44841/).

### Словенија

1. Закон о нотаријату (Zakon o notariatu - uradno prečiščeno besedilo, *Uradni list RS*, št. 2/2007, 33/07 - ZSReg-B, 45/08 in 91/13).

2. Закон о државним службеницима (Zakon o javnih uslužbencih, *Uradni list RS*, št. 63/07 – uradno prečišćeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF).
3. Закон о судској служби (Zakon o sodniški službi, *Uradni list RS*, št. 94/07 – uradno prečišćeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPPJS15 in 17/15).
4. Кривични законик (Kazenski zakonik, *Uradni list RS*, št. 50/12 – uradno prečišćeno besedilo in 54/15).
5. Закон о финансијском пословању, поступцима због инсолвентности и присилног престанка (Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju - uradno prečišćeno besedilo, *Uradni list RS*, št. 13/2014).

#### **Уједињени Арапски Емирати**

1. Савезни Закон о раду Уједињених Арапских Емирата бр. 8 из 1980. године, <http://www.mol.gov.ae/newcontrolpanel2010/Attachments/21062012/labour%20law%20no.8%20year%201980.pdf>.

#### **Француска**

1. Законик о раду (Code du travail)  
[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=30841375F5AAE336377FC0B3A08EE3B2.tpdjo16v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150101](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=30841375F5AAE336377FC0B3A08EE3B2.tpdjo16v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150101).
2. Закон о садржини организације нотаријата (Loi contenant organisation du notariat, loi 25 ventôse an XI, од 16. марта 1803.),  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006070994&dateTexte=20160228>.
3. Закон број 71-1130 од 31. децембра 1971. о реформисању одређених судских и правних професија (Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques),  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068396>.

4. Декрет број 71-941 од 26. новембра 1971. везано за акте које сачињавају јавни бележници (Décret n°71-941 du 26 novembre 1971 relatif aux actes établis par les notaires),  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000511476>.
5. Декрет број 2005-790 од 12. јула 2005. о правилима етике професије адвоката (Décret n°2005-790 du 12 juillet 2005 relatif aux règles de déontologie de la profession d'avocat),  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006052004&dateTexte=20160227>.

### Хрватска

1. Ustav Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 05/14.
2. Zakon o državnim službenicima, *Narodne novine*, br. 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13 i 01/15.
3. Zakon o javnom bilježništvu, *Narodne novine*, br. 78/93, 29/94, 162/98, 16/07 i 75/09.
4. Zakon o trgovačkim društvima, *Narodne novine*, br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13 i 110/15.
5. Zakon o odvjetništvu, *Narodne novine*, br. 09/94, 117/08, 50/09, 75/09 i 18/11.
6. Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, *Narodne novine*, br. 10/97, 107/07 i 94/13.
7. Zakon o privatnoj zaštiti, *Narodne novine*, br. 68/03, 31/10, 139/10.
8. Zakon o odgovornosti pravnih osoba za kaznena djela, *Narodne novine*, br. 151/03, 110/07, 45/11, 143/12.
9. Zakon o sportu, *Narodne novine*, br. 71/06, 150/08, 124/10, 124/11, 86/12, 94/13 i 85/15.
10. Zakon o sigurnosno-obavještajnom sustavu Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 79/06 i 105/06.
11. Prekršajni zakon, *Narodne novine*, br. 107/07, 39/13, 157/13 i 110/15.
12. Zakon o sigurnosnim provjerama, *Narodne novine*, br. 85/08 i 86/12.

13. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi, *Narodne novine*, br. 86/08 i 61/11.
14. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, *Narodne novine*, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13 i 152/14.
15. Zakon o privatnim detektivima, *Narodne novine*, br. 24/09.
16. Zakon o policiji Hrvatske, *Narodne novine*, br. 34/11, 130/12, 89/14, 151/14 i 33/15.
17. Kazneni zakon, *Narodne novine*, br. 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15.
18. Zakon o strancima, *Narodne novine*, br. 130/11 i 74/13.
19. Zakon o pučkom pravobranitelju, *Narodne novine*, br. 76/12.
20. Zakon o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji, *Narodne novine*, br. 143/12 i 105/15.
21. Zakon o dadiljama, *Narodne novine*, br. 37/13.
22. Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 73/13 i 75/15.
23. Zakon o socijalnoj skrbi, *Narodne novine*, br.157/13, 152/14 i 99/15.
24. Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine*, br. 157/13, 151/14, 33/15 i 93/15.
25. Stečajni zakon, *Narodne novine*, br. 71/15.
26. Pravilnik o načinu obavljanja provjere osobne dostojnosti za obavljanje policijske službe, *Narodne novine*, br. 98/12.
27. Pravilnik o utvrđivanju zdravstvenih, psihičkih, tjelesnih i sigurnosnih uvjeta za prijam u službu u Oružane snage Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 13/14.
28. Pravilnik o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa, *Narodne novine*, br. 32/15.
29. Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2014., *Narodne novine*, br. 151/13.
30. Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca za kalendarsku godinu 2015., *Narodne novine*, br. 151/14.

### **Црна Гора**

1. Закон о радним односима, *Службени лист СЦГ*, бр. 36/77 и 11/80.

2. Закон о радним односима, *Службени лист СРЦГ*, бр. 29/90.
3. Општи закон о образовању и васпитању, *Службени лист РЦГ*, бр. 64/2002, 31/2005 и 49/2007 и *Службени лист ЦГ*, бр. 4/2008 - др. закон, 21/2009 - др. закон, 45/2010, 40/2011 - др. закон, 45/2011, 36/2013 - одлука УС, 39/2013 и 44/2013 - испр.
4. Закон о пензијском и инвалидском осигурању, *Службени лист РЦГ*, бр. 54/2003, 39/2004, 61/2004 - одлука УС, 79/2004, 81/2004 - испр., 29/2005 - др. закон, 14/2007 - одлука УС и 47/2007 и *Службени лист ЦГ*, бр. 12/2007 - др. закон, 13/2007 - др. закон, 79/2008, 14/2010, 78/2010, 34/2011, 40/2011 - др. закон, 66/2012, 39/2011 - др. закон, 36/2013 - др. закон, 38/2013, 61/2013, 6/2014 - испр., 60/2014, 10/2015 и 44/2015 - одлука УС.
5. Кривични законик, *Службени лист РЦГ*, бр. 70/03, 13/04, 47/06, *Службени лист ЦГ*, бр. 40/08, 25/10, 73/10, 32/11, 64/11, 40/13, 56/13 - испр. и 14/15.
6. Закон о Агенцији за националну безбједност, *Службени лист РЦГ*, бр. 28/05, *Службени лист ЦГ*, бр. 86/09 и 20/11.
7. Закон о одговорности правних лица за кривична дјела, *Службени лист РЦГ*, бр. 02/07 и 13/07.
8. Закон о раду, *Службени лист ЦГ*, бр. 49/2008, 26/2009 - испр., 88/2009 - др. закон, 26/2010 - др. закон, 59/2011, 66/2012, 31/2014 и 53/2014 – др. закон.
9. Закон о Војсци, *Службени лист ЦГ*, бр. 88/2009, 75/2010, 40/2011 - др. закон и 32/2014.
10. Закон о државним службеницима и намјештеницима, *Службени лист ЦГ*, бр. 39/2011, 50/2011 - испр., 66/2012 и 34/2014.
11. Закон о унутрашњим пословима, *Службени лист ЦГ*, бр. 44/2012, 36/2013 и 1/2015.
12. Закон о лобирању, *Службени лист ЦГ*, бр. 52/2014.
13. Правилник о утврђивању достојности лица за обављање полицијских послова, *Службени лист ЦГ*, бр. 29/13.



## Чешка

1. Закон о успостављању одређених додатних стандарда који се захтевају за заузимање одређених позиција у државним органима и организацијама Чешке и Словачке Федеративне Републике, Чешке Републике и Словачке Републике (Zákon č. 451/1991 ze dne 4. října 1991, kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky), <http://www.ustrcr.cz/data/pdf/normy/sb451-1991.pdf>.
2. Закон о успостављању одређених додатних стандарда за одређене позиције које се попуњавају постављењем или именовањем чланова полиције Републике Чешке и чланова Затворске службе Републике Чешке (Zákon č. 279/1992 Sb. České národní rady o některých dalších předpokladech pro výkon některých funkcí obsazovaných ustanovením nebo jmenováním příslušníků Policie České republiky a příslušníků Sboru nápravné výchovy České republiky), [www.policie.cz/soubor/z279-1992-pdf.aspx](http://www.policie.cz/soubor/z279-1992-pdf.aspx).

## БИОГРАФИЈА АУТОРА

Александра Поповић је рођена 05. марта 1981. године у Куманову, где је завршила основну школу „11 Октомври“ и гимназију „Гоце Делчев“. На Правном факултету „Јустинијан Први“ Универзитета „Св. Кирил и Методиј“ у Скопљу дипломирала је 2004. године. Научно – наставно веће Правног факултета Универзитета у Београду, Решењем број 1375/3 од 21.09.2004. године, нострификовало је предметну диплому. Специјалистичке последипломске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, организоване у сарадњи са Европским универзитетским центром у Нансију, Француска завршила је 2005. године и стекла звање – специјалиста Европског права. Мастер студије на Правном факултету Универзитета у Београду одбраном мастер рада под називом „Усклађеност новог Закона о заштити конкуренције Републике Србије са правом конкуренције Европске уније“ завршила је 2010. године. У јануару 2011. године положила је стручни испит и стекла сертификат за службеника за јавне набавке. Од 2006. године до данас запослена је у Дирекцији за грађевинско земљиште и изградњу Београда Ј.П. Говори, чита и пише енглески и руски, а служи се француским језиком.

Аутор је следећих научних и стручних радова:

- „Дисциплинска одговорност државних службеника у праву Републике Србије“ у: Војислав Ђурђић, Мирослав Лазич (ур.), *Зборник радова студената докторских студија*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш 2014, 293-311.
- „Кадровски капацитет наручилаца и понуђача у поступцима јавних набавки“, *Правни информатор* 2/2014, 3-9.
- „Модалитети вршења грађанске контроле у поступцима јавних набавки“, *Правни информатор* 4/2014, 26-32.
- „Слобода кретања радника у праву Европске уније“, *Европско законодавство* 47-48/14, 67-91.
- „Дејство забране конкуренције у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* Vol 48 бр. 1/2014, 405-427.

- „Спровођење поступка јавне набавке сагласно Закону о отклањању последица поплава у Републици Србији“, *Правни информатор* 9/2014, 47-50 и
- „Флексибилни облици запошљавања у Републици Србији и Европској унији“ у: Драгољуб Тодић и Марко Новаковић (ур.), *Зборник радова са конференције: Савремени међународно-правни поредак и европске интеграције Србије, 10. децембар 2014.*, Београд 2014, 259-278.

**Прилог 1.**

**Изјава о ауторству**

Потписана Александра Поповић

број индекса ДС 2010-16

**Изјављујем**

да је докторска дисертација под насловом

**„Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења“**

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

**Потпис докторанда**

У Београду, 11. јула 2016. године

Александра Поповић

## Прилог 2.

### Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора **Александра Поповић**

Број индекса **ДС 2010-16**

Студијски програм **Докторске студије**

Наслов рада **„Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења“**

Ментори: др Бранко Лубарда, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду и др Љубинка Ковачевић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду

**Потписана Александра Поповић**

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног репозиторијума Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

**Потпис докторанда**

У Београду, 11. јула 2016. године



### Прилог 3.

#### Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом: „Сметње за заснивање радног односа – легитимни циљеви и ограничења“ која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предала сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучила.

1. Ауторство

2. Ауторство - некомерцијално

3. Ауторство – некомерцијално – без прераде

4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима

5. Ауторство – без прераде

6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

**Потпис докторанда**

У Београду, 11. јула 2016. године



1. Ауторство - Дозвољавате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.
2. Ауторство – некомерцијално. Дозвољавате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.
3. Ауторство - некомерцијално – без прераде. Дозвољавате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.
4. Ауторство - некомерцијално – делити под истим условима. Дозвољавате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.
5. Ауторство – без прераде. Дозвољавате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.
6. Ауторство - делити под истим условима. Дозвољавате умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.