

ПРЕДМЕТ И КАРАКТЕР РАДНОГ СПОРА

АПСТРАКТ: Рад истражује правни оквир и судску праксу у области радних спорова у Републици Србији, са посебним освртом на примену Закона о раду (2005). Анализирани су основни појмови радног односа, услови заснивања, надлежност судова, типологија тужби (конститутивне, кондемпнаторне, декларативне и комбинационе) и материјалноправни карактер преклузивног рока за подношење тужби. Посебна пажња посвећена је изузецима за неспособне запослене и случајевима погрешно издате правне поуке, у складу са принципом *in dubio pro laboris*. Методолошки, рад комбинује нормативну анализу законодавног оквира, критички преглед судске праксе Врховног касационог суда и емпиријске примере, омогућавајући идентификацију кључних изазова и ефективних механизма заштите права запослених. Анализа показује континуитет судске праксе пре и после ступања на снагу Закона о раду (2005), наглашавајући баланс између правне ефикасности, заштите интереса запослених и легитимних интереса послодаваца. Закључци истичу значај интеграције теоријских и практичних аспеката радног права, неопходност унапређења институционалних и превентивних механизма, те улогу судске праксе у очувању правне сигурности и стабилности радних односа. Рад доприноси разумевању комплексности радних спорова, примене принципа преклузије и ефективне

* Доцент, Мешихат Исламске заједнице у Србији, Нови Пазар, Србија,

имејл: s.sumaja94@hotmail.com



© 2026 by the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

заштите права запослених, пружајући основу за унапређење правне праксе и развој сигурног и стабилног радног окружења.

Кључне речи: радни спор, преклузивни рок, радни однос, правна заштита.

1. Увод

Радно право представља грану права која уређује радне односе, тј. друштвене и правне односе настале на основу рада. Радни однос дефинише се као добровољни, лични, организовани и зависни рад заснован на уговорним обавезама између запосленог и послодавца, уз обавезу поштовања правила рада и извршења послова у складу са налогом послодавца, ради остваривања права на зараду и друге обавезе прописане законима и колективним уговорима (Рељановић & Мисаиловић, 2021, стр. 25). Запослени је физичко лице које заснива радни однос, док послодавац може бити правно или физичко лице, домаће или страно, које запошљава један или више радника (Закон о раду, 2005).

Заснивањем радног односа остварује се конкретизација Уставом зајамченог права на рад, друштвена и појединачна сврха рада (Симоновић, 2020, стр. 20).

Друштво тиме обезбеђује радну снагу за опште потребе, послодавци стичу адекватне ресурсе, а радници остварују економску и социјалну сигурност. Правну основу за заснивање радног односа чине међународне конвенције, укључујући акт МОР, и домаћи законодавни оквир, при чему Закон о раду (2005) дефинише опште и посебне услове за заснивање радног односа (Брковић & Урдаревић, 2020, стр. 44–57).

Општи услови обухватају минимални узраст и способност за обављање послова, потврђену од надлежних здравствених органа, док посебни услови зависе од интерне регулативе послодавца и обухватају стручну спрему, претходно радно искуство, полагање испита, специфичне способности, знање језика и ИТ вештине. Правилник о организацији и систематизацији послова детаљно прописује организацију радних места, стручне критеријуме и број извршилаца неопходних за ефикасно обављање послова.

Проблематика заснивања радног односа остаје централна тема радног права, јер омогућава ефикасну правну и друштвену регулацију радних односа, усклађену са међународним стандардима и националним законодавством.

2. Појам и значај радног спора

Радни спор представља правни механизам заштите права из радног односа, који може покренути запослени или послодавац. Када тужбу подноси запослени, поступак се дефинише као радни спор, док покретање тужбе од стране послодавца чини спор из радног односа. Иако повезани са радним односом, ови институти нису синоними: радни спор обухвата искључиво тужбе запосленог против послодавца, док спор из радног односа укључује и тужбе послодавца против запосленог (Рељановић & Мисаиловић, 2021, стр. 17). Посебност ових поступака огледа се у њиховој сврси: убрзаном и ефикасном решавању спора, чиме се штите економски и друштвени интереси запослених и послодавца. Закон о парничном поступку, члан 435, прописује обавезу суда да у парницама из радних односа посвети нарочиту пажњу хитном решавању спора, рефлектујући висок друштвени значај радних права и стабилност радног поретка.

Судска пракса јасно указује на потребу разликовања радног спора од шире парнице из радног односа. У том смислу, Врховни суд Србије је у пресуди Рев. 3524/96 од 11. новембра 1996. године заузео став да активну легитимацију за покретање радног спора има искључиво запослени, док послодавац може наступати искључиво у својству туженог у таквом поступку, односно као тужилац у широј парници из радног односа (Ивошевић, 2009, стр. 280–281). Ова дистинкција омогућава уједињену примену процесних правила и равноправност странака, у складу са Уставом Републике Србије, чл. 36, ст. 1, који гарантује једнаку заштиту права пред судовима. Савремена правна литература потврђује потребу усклађивања поступка у свим парницама из радног односа, како би се заштита права запослених и послодавца остваривала конзистентно и ефикасно, а судска пракса постала предвидљивија и транспарентнија (Ивошевић, 2011, стр. 450–458; Вукадиновић, 2007, стр. 158; Павловић Недељковић и др., 2017, стр. 175). Тиме се постиже савремени стандард процесне једнакости, који одговара потребама тржишног привређивања и правне сигурности у радним односима.

3. Надлежност и покретање радног спора

Радни спор представља облик судске заштите права из радног односа, која се остварује у судском поступку, при чему се, у складу са чл. 67 Устава Републике Србије (2006), свакоме јемчи право на правну помоћ под условима утврђеним законом. Члан 195, став 1 Закона о

раду прецизира да се спор покреће против решења послодавца „којим је повређено право запосленог“, али тек када запослени „сазна за повреду права“. Овај законски принцип потврђен је и у судској пракси, што илуструје пресуда Рев. број 3524/96 од 11. 11. 1996. године у којој је наведено да само запослени има активну легитимацију за покретање радног спора, док послодавац не може бити тужилац у таквом поступку (Ивошевић, 2012, стр. 112).

Суд је нагласио: „Судску заштиту може остварити само запослени коме је повређено право из радног односа. Без повреде права нема ни судске заштите. Тужилац је пристао на право којим је решен његов радноправни статус. Пошто је на тај начин задовољио свој интерес, судска заштита је постала сувишна. Услед тога, нижестепени судови су правилно поступили када су тужбу одбацили (Ивошевић, 2009, стр. 281).

1. Надлежност суда у радним споровима. Према одредбама члана 24 Закона о уређењу судова, надлежан суд за одлучивање у радним споровима је основни суд у првом степену на чијој се територији налази запослени. Основни суд у првом степену решава спорове који се односе на заснивање, постојање и престанак радног односа, као и на права, обавезе и одговорности из радног односа, укључујући накнаду штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом. Ова законска одредба омогућава јасно разликовање надлежности у радним споровима, осигурава правну сигурност и прецизно дефинише границе поступка за радне односе (Закон о уређењу судова, 2023).

2. Покретање спора.

Радни спор се покреће тужбом (Јовановић, 2015, стр. 359). Према члану 195, став 1 Закона о раду, тужбу може поднети запослени чија су права повређена, као и представник синдиката којем запослени припада. Запослени којем је повређено право има право да поднесе тужбу без додатних услова, чак иако је малолетан. Он то може учинити лично или преко пуномоћника. Представник синдиката може поднети тужбу само у случају да га запослени за то овласти. Овде је реч о парничном пуномоћју физичком лицу које је статус представника синдиката стекло у складу са статутом те организације (Ивошевић, 2007, стр. 286).

Према карактеру захтева, тужба може бити:

- конститутивна – када се тражи поништај одлуке, споразума или другог појединачног акта;
- кондемпнаторна – када се тражи осуда на новчану (исплата зараде, накнада зараде и друга примања или накнада штете) и неновчану

(враћање на рад, поновно одлучивање о праву, упис стажа у радну књижицу, предаја радне књижице) чинодбу;

- декларативна – када се тражи утврђивање права (на годишњи одмор, заштиту на раду или по основу технолошког вишка) или правног односа.

3. Подношење тужбе и рок – Према члану 195, став 2 Закона о раду, рок за подношење тужбе у радном спору износи 90 дана од дана доношења одлуке или од тренутка када запослени сазна за повреду својих права. Овај рок представља обавезни временски оквир унутар којег тужба мора бити поднета. Начин рачунања овог рока зависи од тога да ли је повреда права настала услед конкретне одлуке или пак фактичке радње послодавца. Ако је повреда права резултат одлуке послодавца, рок за подношење тужбе почиње да тече од дана када је запослени примио одлуку. Овај период почиње тећи првог наредног дана након пријема одлуке, а истиче по истеку од 90 дана, уколико закон не предвиђа другачији рок.

У том контексту, члан 185, ставови 2–4, као и члан 193, став 2 Закона о раду, де јуре по сили закона предвиђају да уколико запослени пријем одлуке одбије, у том случају послодавац има обавезу да сачини писмену белешку о одбијању и исту постави на огласну таблу. Након истека рока од 8 дана сматра се да је достава извршена. У ситуацији када повреда права проистиче из конкретне радње послодавца, рок за подношење тужбе почиње да тече од тренутка када запослени постане свестан повреде својих права. У том случају, рок за подношење тужбе започиње од првог наредног дана након сазнања и траје 15 дана, како је прописано законом.

Дан достављања одлуке утврђује се према правилима о достави која су претходно разјашњена и која, уз правилну примену, не остављају простора за сумње или несугласице. Међутим, идентификација дана када запослени сазна за повреду својих права није увек једноставна. Тај датум мора бити везан за тренутак потпуне извесности о постојању повреде. Овај поступак је лакши када повреда права има очигледне физичке или конкретне знакове, попут онемогућавања запосленог да приступи радном простору или обавља своје дужности. Међутим, код повреда које нису очигледне, попут нечињења или пропуштања, тренутак када се сазнање о повреди права јавља може бити много теже одредити.

У таквим случајевима, требало би да суд примени правило *in dubio pro laboris* (у сумњи, у корист радника), што значи да се не би смело брзати

са закључком о постојању повреде, већ би требало да се сачека тренутак када постане сасвим јасно да су права запосленог била нарушена. Такође, правило које налаже да се тужба у радном спору мора поднети у року од 90 дана, почевши од дана достављања одлуке или сазнања за повреду права, представља строго правило, без могућности изузетака. Сматрамо да они ипак постоје и да се односе на новчана потраживања за која је Закон о раду, чл. 196 прописао рок застарелости. Тај рок износи три године од дана настанка обавезе, а пошто би он био без смисла у конкуренцији са преклузивним роком од 90 дана, ваља узети да тамо где има рока који води застарелости нема рока који води преклузији. Рок за подношење тужбе у радном спору преклузивни је рок материјалног права, па његово пропуштање доводи до губитка права на судску заштиту и одбацивања тужбе.

На споменуто упозорава Решење Врховног суда Србије Рев. 3118/94 од 6. октобра 1994. године, у којем је наглашено да само запослени има право на судску заштиту у радном спору и да рок за њено упражњавање представља материјалноправни преклузивни рок. Суд је истакао: „Рок у коме се може тражити судска заштита је материјалноправни преклузивни рок, чијим се препуштањем губи право на судску заштиту. Тужба поднета после овог рока је неблаговремена, па је треба одбити. Губитак права на тужбу има за последицу губитак права које је тужбом требало да буде заштићено. Губитак права је дефинитиван и не може се реставрирати. Зато коначна одлука директора постаје и правоснажна.“

О таквој одлуци суд не може судити, што је јасно назначено у Решењу Врховног суда Србије Рев. 1722/93 од 27. марта 1993. године, у којем је наведено:

„Тужилац је пропуштањем рока изгубио право на подношење тужбе, што је резултирало немогућношћу суда да донесе мериторно решење у вези са предметом спора. С обзиром на то да се изгубљено право на судску заштиту не може обновити, наводи у ревизији који се односе на постојање субјективног права, које је требало бити заштићено, нису релевантни. Судови се не могу изјашњавати о том праву“ (Ивошевић, 2007, стр. 287).

Ово решење потврђује да када дође до преклузије, суд одбацује тужбу не само у погледу захтева за поништавање донете одлуке, већ и у вези са захтевима за успостављање ранијег стања, као што су враћање на посао, уплата доприноса, накнада штете због изгубљене зараде и слично. Тако се јасно види принцип правне сигурности и неповратности права након пропуштеног преклузивног рока, као и ограничење активности суда на случајеве када је право запосленог благовремено упражњено.

О томе сведочи Решење Врховног суда Србије Рев. 416/95 од 14. фебруара 1995. године, у којем је наглашено: „Кад је предмет радног спора коначна одлука, неблаговремена тужба се одбацује у погледу свих захтева“ (Ивошевић, 2007, стр. 287).

Овај став суда потврђује материјалноправни карактер рока за подношење тужбе, који има одлучујући утицај на његов начин рачунања. Раније је пропуштање рока доводило до трајног губитка права на подношење тужбе, чак и када би последњи дан рока пао на недељу или други дан када суд није радио. Међутим, дошло је до промене приступа у пракси, не услед измена Закона о раду, већ усвајањем нове регулативе у Закону о парничном поступку, што је омогућило правно уравнотеженији приступ у заштити права запослених.

Према одредби члана 106, став 5 Закона о парничном поступку, изричито је прописано да у случају када последњи дан рока за подношење тужбе пада на државни празник, недељу или неки други дан када суд не ради, рок се продужава и истиче првог наредног радног дана. Иако је рок за подношење тужбе строго дефинисан и не може се произвољно продужити или скратити, пракса суда у одређеним ситуацијама омогућава релативизацију овог правила како би се заштитила права запослених од штетних последица погрешно издате правне поуке или немогућности странке да правилно расуђује. На пример, запослени који је поднео тужбу у складу са упутством из правне поуке, иако је рок формално истекао, неће бити изложен преклузији.

Овај принцип потврђен је у Пресуди Врховног суда Србије Рев. 4754/93 од 19. јануара 1994. године, у којој је наведено:

„Тужилац је поднео тужбу после истека рока од 15 дана, јер је у правној поуци погрешно наведено да је рок за њено подношење 30 дана од дана достављања коначне одлуке. Странка не може сносити штетне последице услед пропуста о поуци о правном средству, па тужба радника не може бити одбачена.“

Сличан став изражен је и у Решењу Врховног суда Србије Рев. 4819/93 од 26. јануара 1994. године: „Тужбе у радном спору сматра се благовременом и кад је надлежном суду стигла после истека рока, уколико је пре тог рока услед незнања или очигледне омашке била поднета ненадлежном суду“ (Ивошевић, 2007, стр. 288).

Ови судски ставови јасно потврђују да је материјалноправни рок за подношење тужбе релативизован у ситуацијама у којима је запослени поступао у складу са правном поуком или је ненамерно направио процедурну грешку, што осигурава заштиту права запосленог и правну сигурност у радним споровима.

Преклузија не утиче на запослене који нису способни да расуђују или управљају сопственим поступцима. Ово је јасно потврђено у Решењу Врховног суда Србије Рев. 2517/92 од 2. јула 1992. године, у којем је наведено: „За особу која није у стању да разуме значај својих поступака и да управља њима, а уколико нема старатеља, рок за покретање поступка судске заштите права не почиње да тече. Таква особа није у стању да предузме било коју вољну радњу, укључујући и пријем одлуке, што би покренуло почетак и завршетак преклузивног рока.“ Сличан став изражен је и у Решењу Врховног суда Србије Рев. 26176/94 од 8. јуна 1994. године: „Преклузивни рок за подношење тужбе у радном спору не делује према лицу које није способно за расуђивање, јер оно није у стању да предузме вољну радњу пријема одлуке за коју се везује почетак и крај тог рока“ (Ивошевић, 2007, стр. 288).

Пракса такође предвиђа релативизацију строге преклузије када запослени поступи у складу са погрешном правном поуком или поднесе тужбу надлежном суду чак и после истека рока, што је утврђено у пресудама Рев. 4754/93 и Рев. 4819/93.

У парничним поступцима из радних односа строгост преклузивних рокова релативизована је за запослене неспособне за расуђивање или оне који поступају по погрешној правној поуци. Овај принцип произилази из Закона о парничном поступку (2011, чл. 436–441), који регулише поступак у радним споровима, рокове за тужбе, хитно решавање спорова и изузетке за неспособна лица. Измене Закона појасниле су и рокове за жалбе: док је ранији Закон (члан 438) предвиђао осмодневни рок за жалбу у радним споровима, важећи Закон примењује општу одредбу члана 367, по којој рок за жалбу износи 15 дана, обезбеђујући једнак третман спорова из радних односа и других парничних поступака (Рељановић & Мисаиловић, 2021, стр. 83). Таква законска и судска пракса омогућава баланс између ефикасности судског поступка и заштите права запослених, као и предвидивост судских решења, представљајући темељ процесноправног схватања института преклузије у радним споровима са одржаном релевантношћу у савременом нормативном контексту.

4. Судска пракса након ступања на снагу Закона о раду (2005)

Судска пракса формирана након ступања на снагу Закона о раду из 2005. године потврђује континуитет раније заузетих процесноправних ставова у погледу правне природе рока за остваривање судске заштите

у радним споровима. У одлуци Врховног касационог суда Рев2 1816/10 истакнуто је да рок за подношење тужбе ради заштите права из радног односа има карактер материјалноправног преклузивног рока. Његовим пропуштањем запослени дефинитивно губи право на судску заштиту, услед чега суд није овлашћен да испитује основаност тужбеног захтева, већ је дужан да тужбу одбаци као неблаговремену. Овакво тумачење потврђује доследност судске праксе у примени института преклузије и доприноси обезбеђивању правне сигурности и предвидивости у заштити права из радног односа.

Истовремено, судска пракса задржава заштитну функцију радног права у ситуацијама када запослени поступа у складу са погрешном правном поуком. Полазећи од начела правне сигурности и заштите слабије стране у радном односу, Врховни касациони суд је у одлуци Рев2 1451/12 заузео став да запослени не може сносити штетне последице нетачно дате поуке о правном средству. У таквим околностима, тужба поднета у складу са погрешно датом правном поуком сматра се благовременом, иако је формално поднета након истека законом прописаног рока. Овакво становиште потврђује доследну оријентацију судске праксе ка заштити права запослених и спречавању да пропусти послодавца или органа који доноси одлуку доведу до губитка права на судску заштиту.

Када је реч о утврђивању тренутка сазнања за повреду права, савремена судска пракса доследно примењује начело заштите слабије стране у радном односу. У том смислу, рок за подношење тужбе почиње да тече од момента када је запослени сазнао или је морао сазнати за повреду права. Врховни касациони суд, у одлуци Рев2 306/16, наглашава да се приликом утврђивања овог момента, у случају сумње, примењује тумачење повољније за запосленог. Ово становиште одражава опште начело радног права које се у правној теорији често изражава латинском максимом *in dubio pro laboris* (у сумњи, у корист радника).

Овакав приступ потврђује трајну релевантност судске праксе и њену прилагодљивост савременом нормативном оквиру.

5. Пресуда

Пресудом се мериторно одлучује о основу тужбеног захтева у радном спору, при чему карактер пресуде зависи од врсте поднете тужбе.

Конститутивна (преображајна) пресуда – Овом пресудом поништава се појединачни акт послодавца који је предмет спора, чиме се остварује преображајно дејство (*ex tunc*) односно престају све

последнице тог акта (Стојановић & Матић, 2017, стр. 136). Најчешће спорне ситуације у радном праву односе се на одлуке о отказу уговора о раду, престанку радног односа због навршеног радног стажа, споразум о престанку радног односа или одлуку о удаљењу са рада, у складу са чл. 179 Закона о раду (2005). Поништавањем појединачног акта успоставља се стање које претходно није постојало, чиме се штите права запосленог и обезбеђује правна сигурност у радном односу.

Кондемнаторна пресуда – Одговара тужби за осуду на чинодбу, којом суд налази послодавцу извршење новчаних или неновчаних обавеза. Новчане обавезе обухватају исплату зараде, накнаду зараде, других примања или накнаду штете, док неновчане обавезе могу укључивати враћање запосленог на рад, поновни преглед права или обавеза, упис радног стажа, или уплату доприноса за социјално осигурање. Све ове обавезе захтевају захтев запосленог, јер суд не одлучује *ex officio* (члан 108 став 2 Закона о раду). Рок за извршење чинодбе у радном спору износи осам дана (члан 438 Закона о парничном поступку).

Декларативна пресуда – Доноси се када је циљ тужбе утврђивање постојања права или правног односа између странака. Ова пресуда обухвата, на пример, право на годишњи одмор, рад са скраћеним радним временом или права у оквиру програма за решавање вишка запослених. Такође се може односити на промену радног односа са одређеног на неодређено време (Стојановић & Матић, 2017, стр. 138).

Пресуда са комбинованом изреком – Примењује се када тужбени захтев обједињује више правних последица, комбинујући преображајну, кондемнаторну и декларативну пресуду, у складу са захтевима из тужбе. Правоснажност пресуде наступа када више није могуће улагати жалбу. У првом степену, то се дешава када странке одустану од права на жалбу или пропусте рок за њено подношење. У другом степену, правоснажност се остварује када другостепени суд одбије жалбу и потврди првостепену пресуду.

Рок за правоснажно окончање спора – Према члану 195, став 3 Закона о раду, индивидуални радни спор треба да се правоснажно оконча у року од шест месеци од дана подношења тужбе. Ова одредба има декларативни карактер јер у пракси трајање поступка зависи од сложености случаја, утврђивања чињеница, евентуалних жалби или ревизија. Правоснажно окончање може се одложити ако другостепени суд поништи првостепену пресуду или предмет врати на поновно суђење, као и у случају ревизије (Рељановић & Мисаиловић, 2021, стр. 83–85).

Принудно извршење пресуде – Пресуда у радном спору може се извршити тек када постане правоснажна. Међутим, извршиве су само кондемпнаторне пресуде које налажу извршење новчаних или неновчаних обавеза, попут исплате зараде, накнаде штете, уплата доприноса за социјално осигурање, враћања запосленог на рад или предаје радне књижице. Супротно томе, конститутивне и декларативне пресуде нису извршиве јер се њихов ефекат остварује самим доношењем пресуде – поништавање решења или утврђивање права има *ex tunc* дејство.

Материјално-правна основа за накнаду штете произилази из члана 191 Закона о раду, који предвиђа повратак на рад, исплату накнаде штете у висини изгубљене зараде и уплате припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио (Симоновић, 2017, стр. 77).

Извршење пресуде у радним споровима покреће се по истеку рока за добровољно испуњење обавезе, а уколико послодавац не поступи по правноснажној и извршној одлуци, запослени може поднети предлог за принудно извршење у складу са Законом о извршењу и обезбеђењу.¹ Посебност овог поступка огледа се у искључивој надлежности суда за враћање запосленог на рад, при чему суд може изрицати новчане казне за присиљавање на извршење, уз узимање у обзир свих релевантних околности и економских могућности послодавца.

6. Закључак

Радни односи чине темељ друштвено-економског поретка, интегришући правне, економске и социјалне димензије, које обликују функционалност савременог радног система. Радни спорови, који произилазе из нарушавања ових односа, захтевају пажљиво балансирање између заштите права запослених и легитимних интереса послодаваца, при чему ефикасност и правна сигурност остају кључни циљеви.

Анализом основних појмова радног односа, услова за његово заснивање и типологије радних спорова, рад је показао да је правна регулатива у области радног права софистицирана, са јасно дефинисаним механизмима за заштиту права запослених кроз тужбе, надлежности

¹ Чл. 299: „Извршење ради намирења новчаног потраживања према извршном дужнику који је правно лице, предузетник или физичко лице које обавља делатност, спроводи организација за принудну наплату на свим динарским и девизним средствима на рачунима извршног дужника, изузев оних који су законом изузети од извршења. Поступак и начин на који се спроводи извршење одређен је прописима којима се уређује платни промет.“

судова, рокове за покретање поступака и принудно извршење пресуда. Посебна пажња посвећена је пракси Врховног суда, која кроз принцип *in dubio pro laboris* и строго поштовање преклузивних рокова омогућава уравнотежен приступ и спречава арбитарно ограничавање права запослених. Истовремено, у случајевима фактичких радњи послодавца, судови имају пуну јурисдикцију, што осигурава материјалну правду и корективну функцију радног права. Тенденције савремених правних система, које фаворизују мирно решавање спорова, показале су се као ефикасне у смањењу оптерећења судова и убрзавању процеса. Ипак, судска пракса остаје незамењива у сложенијим случајевима, где непристрасна процена и доношење пресуда доприносе очувању правне сигурности и стабилности радних односа. У светлу друштвене и економске важности стабилних радних односа, неопходно је континуирано унапређење правног и институционалног оквира. Ефикасан и праведан систем решавања радних спорова, у комбинацији са превентивним механизмима, представља кључан предуслов за дугорочну одрживост и економски развој. Стабилни и квалитетно регулисани радни односи не само да јачају правну сигурност и социјалну кохезију већ и омогућавају формирање модерног и конкурентног економског окружења.

Изјава о непостојању сукоба интереса

Аутор изјављује да не постоји сукоб интереса.

Финансирање

Ово истраживање није остварило никакво додатно финансирање.

Изјава о доступности података

Оригинални доприноси представљени у раду укључени су у сам рукопис/додатни материјал, а додатна питања могу се упутити одговарајућем аутору/ауторима.

Информисани пристанак свих учесника у истраживању/одобрење надлежног одбора

Није применљиво.

Smailagić Sumeja

Meshihat of the Islamic Community in Serbia, Novi Pazar, Serbia

SUBJECT MATTER AND NATURE OF LABOR DISPUTES

ABSTRACT: This paper examines the legal framework and judicial practice concerning labor disputes in the Republic of Serbia, with particular emphasis on the application of the Labor Law (2005). It analyzes the fundamental concepts of the employment relationship, the conditions for its establishment, court jurisdiction, the typology of claims (constitutive, condemnatory, declaratory, and combined), and the substantive law nature of the preclusive period for filing claims. Special attention is devoted to exceptions concerning employees lacking legal capacity and cases involving incorrect legal guidance, in accordance with the principle *in dubio pro laboris*. Methodologically, the paper combines a normative analysis of the legislative framework with a critical review of the case law of the Supreme Court of Cassation and empirical examples, enabling the identification of key challenges and effective mechanisms for the protection of employees' rights. The analysis indicates continuity in judicial practice both before and after the entry into force of the Labor Law (2005), emphasizing the balance between legal efficiency, the protection of employees' interests, and the legitimate interests of employers. The conclusions underscore the importance of integrating theoretical and practical aspects of labor law, the necessity of improving institutional and preventive mechanisms, and the role of judicial practice in safeguarding legal certainty and the stability of employment relations. The paper contributes to a deeper understanding of the complexity of labor disputes, the application of the principle of preclusion, and the effective protection of employees' rights, providing a basis for enhancing legal practice and fostering a secure and stable working environment.

Keywords: *labor dispute, preclusive period, employment relationship, legal protection.*

Литература

- 1 Брковић, Р., & Урдаревић, Б. (2020). *Радно право са елементима социјалног права*. Београд: ЈП Службени гласник
- 2 Ивошевић, З. (2007). *Радно право*. Београд: Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник
- 3 Ивошевић, З. (2009). *Радно право*. Београд: Правни факултет Универзитета Унион и Службени гласник
- 4 Ивошевић, З. (2011). Разграничење и проблеми надлежности у заштити права по основу рада. *Правни записи*, 2(2), стр. 447–466
- 5 Ивошевић, З. (2012). Парнице из радних односа и поводом колективних уговора У: Шаркић, Н. (ред.), *Новине у грађанским поступцима – зборник радова* (стр. 111–119). Београд: ИП Глосаријум
- 6 Јовановић, П. (2015). *Радно право*. Нови Сад: Правни факултет
- 7 Павловић Недељковић, Т., Марјановић, С., Марчетић, Д., Ђуричић, Н., Банковић, З., & Пјевовић, М. (2017). *Приручник за примену Закона о парничном поступку*. Београд: Форум судија Србије
- 8 Симоновић, Д. (2020) *Радно право*. Београд: Пројурис
- 9 Симоновић, Д. (2017). Радни спор – актуелни проблеми у судској пракси и пракси послодаваца. *Право и привреда*, 55(1–3), стр. 66–80
- 10 Стојановић, М., & Матић, А. (2017). *Радно право*. Београд: Универзитет Унион, Пословни и правни факултет
- 11 Вукадиновић, Г. (2007). *Теорија државе и права*. Нови Сад: Футура
- 12 Рељановић, М., & Мисаиловић, Ј. (2021). *Решавање радних спорова*. Београд: Институт за упоредно право
- 13 Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*, бр. 98/06, 115/21
- 14 Закон о уређењу судова. *Службени гласник РС*, бр. 10/23
- 15 Закон о парничном поступку. *Службени гласник РС*, бр. 72/11, 49/13 – УС, 74/13 – УС, 55/14, 87/18 и 18/20
- 16 Закон о раду. *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење
- 17 Закон о извршењу и обезбеђењу. *Службени гласник РС*, бр. 106/15, 54/19, 10/23 – др. закон и 91/25