

Бобан Видојевић*

Студент докторских академских студија

Правног факултета Универзитета у Крагујевцу

UDK: 347.998:331.109

349.2

РАДНИ И СОЦИЈАЛНИ СУДОВИ

Апстракт: *Остваривања основних социјалних и економских права и слобода условљено је квалитетном и ефикасном судском заштитом, јер уставне и законске гаранције, пре свега индивидуалних права из радног односа, не значе много уколико нису изграђене адекватне судске процедуре којима ће се санкционисати кршење тих права.*

Примарни циљ овог рада је да се укаже на оправданост увођења радних и социјалних судова у правосудни систем Републике Србије, као професионалних судова посебне надлежности, у чијем би делокругу било решавање спорова из радног односа, и то претежно индивидуалних радних спорова, а потом и правних колективних радних спорова, као и спорова у области система социјалне сигурности. Такође, битно је истаћи да радни спорови, као посебна врста друштвених сукоба произашлих из вршења подређеног рада и остваривања права у вези са таквим радом, као и социјални спорови, као посебна врста друштвених сукоба произашлих из стања социјалне потребе и остваривања права на социјалну престацију, због своје наглашене социјалне димензије представљају суштински извор специјализованог судства за решавање радних и социјалних спорова, као нужне реакције социјалне државе, тј. државе благостања.

Кључне речи: *социјална и економска права, радни и социјални спорови, радни и социјални судови.*

* e-mail: bobanvidojevic73@gmail.com

Рад примљен: 14.10.2021.

Рад прихваћен: 28.11.2021.

1. Увод

Судови су по својој природи строго формалне и споре институције, а егзистенцијална угроженост, која је честа одлика радног и социјалног спора, изискује прилагођавање правосуђа том животном факту, тако да савремена демократска држава, која је нужно заинтересована за адекватну заштиту основних људских права, па између осталог и за социјално-економска права, реагује прилагођавањем дела правосудног система посебним друштвеним околностима у сфери радноправног и социјалноправног односа. Притом, та реакција државе, у европским оквирима, неретко иде до мере формирања специјализованог радног и социјалног судства.

Право на рад је комплексно право које, између осталог, подразумева: забрану принудног рада, слободу рада, забрану дискриминације, стабилност запослења, зараду довољну за егзистенцију, стручно образовање, заштиту на раду, синдикалне слободе и права, право на управљање по основу рада итд.¹

Економска права су овлашћења субјеката над факторима производње, капиталом и радном снагом, која су везана за задовољење економских, а потом и социјалних потреба. Основна економска права су право својине над капиталом (реалним или финансијским) и право на рад. Право својине над капиталом подразумева овлашћење власника да слободно обавља одређену привредну делатност, односно подразумева слободу предузетништва, а ради стицања профита.² Битно је посебно истаћи да у економска права спадају и права из социјалног осигурања, јер иста имају основ у подређеном раду и претходним издвајањима у облику доприноса.³

Социјална права, за разлику од економских права која су везана за факторе производње, свој *raison d'être* имају у одвојености појединаца и друштвених група од фактора производње, тј. социјална права основ имају у стању социјалне потребе појединаца и друштвених група и интересу друштва да свим својим члановима обезбеди основну социјалну сигурност, путем пружања социјалних престација.⁴

1 П.Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, 2012, 127-135.

2 Б.Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2009, 143-166.

3 Ibid.

4 Ibid.

Економска права су примарна у односу на социјална, јер се вршењем економских права стварају материјалне претпоставке за остваривање социјалних права.⁵

2. Радноправни и социјалноправни спор

У светлу расправе о правној природи, конкретније утуживости социјално-економских права, поједини аутори разликују две врсте ових права: *тврда* или *обавезујућа* или *утужива* социјално-економска права, са једне стране, и *мека* или *инструктивна* или *необавезујућа* права, са друге стране.⁶ Да би се разумела правна природа ових спорова, потребно је претходно расветлити њихову друштвено-економску условљеност.

Наиме, *радни спор* представља посебан друштвени сукоб који се јавља у вези са супростављеним интересима приликом обављања подређеног рада и остваривањем права у вези са вршењем подређеног рада. У основи сваког радног спора лежи трајни интересни сукоб између послодавца, који организовањем производње тежи да оплоди капитал, уложен у предмете и средства рада, уз што већи профит, и запосленог, који извршавањем подређеног рада обезбеђује егзистенцију себи и својој породици, уз што већу зараду. С обзиром да је фонд средстава из којих се намирују ове потребе само један (новостворена вредност), профит послодавца нужно иде на терет зараде запосленог и обрнуто. Одатле произлази да је у расцепу између профита и зараде трајни извор сукоба интереса послодавца и запосленог, док се појавни облици овог сукоба разликују у сваком појединачном случају, зависно од конкретног права чије је остваривање спорно.

Социјални спор, са друге стране, представља посебан друштвени сукоб који се јавља у вези са стањем социјалне потребе одређеног лица, које је истовремено неспособно за предузимање подређеног рада и које нема власништво над условима рада (предмети и средства рада), и његовим (не) остваривањем права на социјалну престацију. Социјални спор је такође условљен производним процесом, јер се из дела новостворене вредности обезбеђују средства за функционисање институција система социјалне сигурности, тј. обезбеђује се остваривање права на социјалну престацију лица чија је егзистенција угрожена.

5 Ibid

6 С.Јашаревић, “Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима”, *Радно и социјално право*, Београд, 2008, 176-198.

2.1. Појам радноправног спора

Приликом одређења појма радног спора у литератури се користе материјалноправна (странке/субјекти и предмет/објект спора) и формалноправна обележја (надлежност/органи и поступак решавања),⁷ тако да се под *општим појмом радног спора* подразумева спор између радника (запосленог), односно синдиката, групе (већине) запослених или савета запослених, са једне стране, и послодавца или удружења послодаваца, са друге стране, поводом остваривања или заштите индивидуалних или колективних права или интереса, произашлих из обављања подређеног рада или у вези са обављањем таквог рада, а који се решавају мирним методама (судским, алтернативним и квазисудским) или методама колективног деловања (штрајк, бојкот, пикетинг и локаут).

У вези са појмом *радног спора* треба споменути и шири појам *спора (парнице) из радног односа*,⁸ који поред радног спора који покреће запослени обухвата и спор по тужби послодавца против радника. Дакле, у радном спору радник не може бити тужени, али може у спору из радног односа.⁹

2.2. Врсте радних спорова

2.2.1. Индивидуални и колективни радни спор

Када се за *критеријум класификације* узму *странке у спору*, прецизније број учесника у спору, и *предмет спора*, односно врста права и интереса који су спорни, разликују се индивидуални и колективни радни спор.

Индивидуални радни спор је правни спор између радника (запосленог), са једне стране, и послодавца, са друге стране, поводом остваривања или заштите индивидуалног права или личног интереса, произашлог из обављања подређеног рада или у вези са обављањем таквог рада, и он се најчешће решава у поступку пред судом.

Корени индивидуалних радних спорова запажени су још у римском праву. У савременом смислу, ова врста спора настала је почетком 19. века, првобитно у Француској, а потом и у другим земљама Европе.

7 Б.Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2012, 765-766; П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, 2012, 344-346.

8 *Закон о парничном поступку*, Сл. гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС и 55/2014, користи термин парница из радног односа.

9 П. Јовановић, *op.cit.* стр., 344-346; З.М. Ивошевић-М.З. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, 2015, 450-463.

То се у Србији дешава почетком 20. века, кад се ствара и развија радно законодавство и радно судство, захваљујући чему долази до издвајања индивидуалних радних спорова као засебних спорова.

Под индивидуалним правима из радног односа подразумевају се права која се појединачно остварују, попут права на дневни, недељни и годишњи одмор, право на зараду и друга права, која се, следствено поменутом, појединачно и штите. Закон о мирном решавању радних спорова првобитно је под индивидуалним радним спором подразумевао само спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде. Међутим, изменама из 2009. године, предмет индивидуалног радног спора је проширен, тако да се под индивидуалним радним спором, у смислу овог Закона, сматра спор поводом: а) отказа уговора о раду, б) уговарања и исплате минималне зараде, в) дискриминације и злостављања на раду, г) накнаде трошкова за исхрану у току рада, д) накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада, њ) исплате јубиларне награде и е) исплате регреса за годишњи одмор.¹⁰

Колективни радни спор је спор између синдиката, групе (већине) запослених или савета запослених, са једне стране, и послодавца или удружења послодаваца, са друге стране, поводом остваривања или заштите колективних права или колективних интереса, по основу подређеног рада или у вези са таквим радом. С обзиром на организациону и територијалну обухваћеност, они се могу поделити на спорове код послодавца, гранске, националне, транснационалне и европске колективне радне спорове.¹¹

Колективни радни спорови представљају једну врсту ванредног стања у друштву. Они изазивају велике поремећаје, не само у предузећу где су настали, већ веома често и доста шире.

2.2.2. Правни и интересни радни спор

Са становишта природе спорних питања, разликују се правни и интересни радни спорови.

Правни радни спор је сукоб између радника и послодавца, односно њихових организација, који настаје у вези са применом или тумачењем индивидуалних или колективних права радника произашлих из вршења подређеног рада, утврђених општим актима хетерономног (устав, закони и подзаконски акти) и/ли аутономног права (колективни уговори и општи акти послодавца) као и појединачним актом (уговор о раду и

¹⁰ ЗМРРС, чл. 3.

¹¹ Б. Лубарда, *op.cit.* стр. 935-937.

решење органа јавне власти). Правни радни спорови, који су учесталији од интересних, могу бити индивидуални и колективни. Најзначајнији колективни правни спорови јесу конфликти поводом колективних уговора. Они се деле на сукобе који настају поводом облигационог дела колективног уговора (одредбе којима се уређују права и обавезе субјеката који су закључили тај акт) и поводом нормативног дела колективног уговора (одредбе о правима и обавезама радника).¹²

Интересни радни спор је сукоб између синдиката или групе радника, са једне стране, и послодавца или удружења послодаваца, са друге стране, поводом утврђивања нових или обнављања, измене или укидања постојећих права радника у вези са подређеним радом. Тичу се пре свега услова рада и зарада запослених, због чега их често називају економским или социјалним споровима, а највећи број интересних спорова настаје у вези закључења или ревизије колективних уговора.

Интересни колективни спорови могу се поделити на интересне спорове у јавном и приватном сектору, а ова подела је значајна због посебног правног режима штрајка и забране прибегавања локауту у јавном сектору.¹³

Специфичан интересни спор се јавља поводом признавања преговарачких права синдикату, било да се ради о спору о признавању својства репрезентативности или искључивог представљања запослених.

2.2.3. Радни спорови подобни да се решавају судским путем, радни спорови који се претежно решавају алтернативним методама и радни спорови који се могу решавати методима колективног деловања

С обзиром на могуће методе решавања разликују се радни спорови који се претежно решавају алтернативним методама, радни спорови који су подобни да се решавају судским путем и радни спорови који се могу решавати методима колективног деловања. Наиме, и интересни и правни радни спорови се могу решавати алтернативним методама (мирење, посредовање и арбитраже), али се у пракси интересни спорови најчешће решавају алтернативним методама и то првенствено мирењем и посредовањем, из разлога флексибилности, неформалности и компромисног карактера ових метода.

12 С. Јашаревић, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси – докторска дисертација*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, 2000, 18-19.

13 Б. Лубарда. *op.cit.*, стр. 930-935.

Суд због природе спора може бити надлежан само за решавање правних радних спорова, који подразумевају кофликт у погледу примене (гумачења) права, што јесте основна делатност суда. Сходно преовлађујућем решењу у упоредном праву, могућност прибегавања методима колективног деловања (штрајк, бојкот и пикетинг, као и локаут), јавља се само у случају интересних радних спорова, то се за решавање *suī generis* колективних радних спорова, у упоредном праву, јавља специфичан правни режим, у виду посебног судског поступка пред радним судовима, који почива на испитивању и утврђивању истинитости чињеница од стране суда.

2.3. Појам социјалноправног спора

Под социјалним спором подразумева се правни спор који настаје у вези са остваривањем права на социјалну престаацију, а које субјективно право има свој правни основ у објективном праву (по правилу закон или уговор), и то између, са једне стране, једног или више физичких лица која се налазе у стању социјалне потребе, као носиоца овлашћења – титулара субјективног права, и са друге стране, државе, територијалне аутономије и локалне самоуправе, односно њихових институција или јавних служби (по правилу институција система социјалне сигурности, тј. установа система социјалног осигурања, система социјалне заштите и *variae causae* социјалног права), као носиоца дужности, социјалне обавезе, а који спор се решава у управном поступку и у поступку пред судом.

Социјални спорови настају као последица не/остваривања основног социјално-економског права на социјалну сигурност, од стране појединаца и група, а који, као титулари субјективног права, траже заштиту од надлежних институција, и то или по основу ранијих материјалних улагања у фондове социјалног осигурања или по основу стања социјалне потребе у ком се налазе.

2.4. Врсте социјалних спорова

2.4.1. Социјални спорови у вези са системом социјалног осигурања

Социјално осигурање се може дефинисати као систем којим се осигураницима и осигураним лицима (запосленима и члановима њихових породица, као и пензионерима и другим осигураним лицима), на основу материјалних улагања запослених и других осигураних лица у фондове социјалног осигурања, гарантује заштита за случај наступања неког од социјалних ризика¹⁴ ; болести и привремене неспособности

¹⁴ Б.Шундерић, „О појму социјалног ризика“, *Радно и социјално право*, Београд,

за рад услед болести, незапослености, старости и неспособности за рад и смрти храниоца породице. Сходно ризицима које штите, основне гране социјалног осигурања су: здравствено осигурање, осигурање од незапослености и пензијско и инвалидско осигурање.

У оквиру система здравственог осигурања долази до спорова у вези са остваривањем права на натурална давања (лекови, помогала и сл.), што је најчешћа социјална престација, те у вези са остваривањем права на здравствене услуге (лекарски прегледи, болничко лечење и др.) и у вези са остваривањем права на новчана примања (накнаде за време спречености за рад услед болести и сл.), између лица коме је потребна здравствена заштита и институције система здравственог осигурања, а који спорови се решавају у поступку пред органима система здравственог осигурања и у поступку пред судом.

У оквиру система пензијског и инвалидског осигурања долази до спорова у вези са остваривањем права на старосну, инвалидску и породичну пензију, између лица код којих је наступио социјални ризик старости, трајне неспособности за рад и смрти храниоца породице, са једне стране, и носиоца система пензијског и инвалидског осигурања, са друге стране, а који спорови се решавају у поступку пред органима фондова пензијског и инвалидског осигурања и у поступку пред судом.

У оквиру система осигурања од незапослености долази до спорова у вези са остваривањем права на мере пасивне политике запошљавања (материјална и натурална давања) и у вези са остваривањем права на мере активне политике запошљавања (стручно оспособљавање, преквалификације, доквалификације, самозапошљавање...), између незапослених лица и специјализованих институција за запошљавање, а који спорови се решавају у поступку пред органима служби (агенција) за запошљавање и у поступку пред судом.

2.4.2. Социјални спорови у вези система социјалне заштите

Социјална заштита се може дефинисати као систем којим се лицима и породицама у стању социјалне потребе (корисницима социјалне заштите), пружају услуге социјалне заштите и материјална подршка, од стране установа социјалне заштите, у циљу социјалне укључености корисника и обезбеђивања минимума економске сигурности (достојанственог живота).¹⁵

2/2011, 9-14.

15 Б. Лубарда, *Увод у радно право – са елементима социјалног права*, Београд, 2013, 530.

У вези са услугама социјалне заштите долази до спорова поводом остваривања права на услуге процене и планирања, дневне услуге у заједници, услуге подршке за самосталан живот, саветодавно-терапијске и социјално-едукативне услуге, и услуге смештаја, између корисника и установа социјалне заштите, који спорови се решавају у поступку пред центрима за социјални рад и органима локалне самоуправе, органима територијалне аутономије и државним органима, као и у поступку пред судом.

У вези са материјалном подршком долази до спорова поводом остваривања права на новчану помоћ (новчана социјална помоћ, додатак за помоћ и негу другоглица и др.) и помоћ у природи (народне кухиње и др.), између корисника и установа социјалне заштите, који спорови се решавају у поступку пред центрима за социјални рад и органима локалне самоуправе, органима територијалне аутономије и државним органима, као и у поступку пред судом.

*2.4.3. Социјални спорови у вези *variae causae* социјалног права*

Variae causae социјалног права су делови система социјалне сигурности, који се због своје разнородности не могу сврстати у стандардну поделу система социјалне сигурности на социјално осигурање и социјалну заштиту. Ради се о осталим основима стицања социјалних права за које је тешко наћи заједнички именоватељ – *exvariis causarum* социјалног права. Конкретно то су питања социјалног становања, социјалног обештећења–права бораца, ратних, војних и цивилних инвалида и жртава рата, као и посебне заштите деце и породице.

У области *variae causae* социјалног права долази до спорова поводом остваривања права на специфичне социјалне престације у вези социјалног становања, социјалног обештећења и посебне бриге о деци и породици, између корисника и установа *variae causae* социјалног права, а који спорови се решавају у управном поступку и у поступку пред судом.

3. Решавање радних и социјалних спорова судским путем у Европи

У вези са судским решавањем радних и социјалних спорова јављају се дилеме поводом питања демократског легитимитета судова да решавају ове спорове, те проблем полицентричности радних и социјалних спорова и са њим повезан проблем ниског степена стручног

знања судија у погледу разнолике природе предмета спора, као и питање недовољне флексибилности судова и могућности алтернативних решења.

Проблем полицентричности има следећу структуру: радни и социјални спорови често захтевају разумевање великог броја повезаних питања из различитих области (права, економије, технологије, медицине итд.), а сви ти фактори се морају узети у обзир приликом доношења појединачне одлуке, која ће опет у великој мери имати карактер нагађања.

У тесној вези са питањем полицентричности јесте проблем ниског степена стручног знања судија у погледу разнолике природе предмета о којима треба да одлучују, при чему судови неретко преиспитују одлуке које су донела лица са много већим степеном стручности у конкретној области (нпр. лекари у области здравствене заштите).

3.1. Специјализовано судство

У оквиру модела специјализованог радног и социјалног судства разликује се, са једне стране, већина држава у којима постоје професионални радни и социјални судови, а класичан пример је Немачка, и са друге стране, специфични непрофесионални радни трибунали, који функционишу у Француској, уз постојање професионалних социјалних трибунала.

Имајући у виду да је немачки модел специјализованог професионалног радног и социјалног судства изузетно успешан, првенствено са становишта ефикасности решавања спорова, исти је био узорни модел у одређеним европским државама (нпр. у Аустрији, Словенији), које су искористиле богато немачко искуствоу судском регулисању индустријских односа.

4. Решавање радних и социјалних спорова судским путем у Републици Србији

Крајем осамдесетих и почетком деведесетих година XX века отпочео је процес транзиције нашег друштва из социјализма у капитализам. Друштвено-економска и политичка реформа захвата и друштвено радне односе, па се тако одустаје од самоуправног концепта међусобног односа радника у удруженом раду и враћа се класична концепција радноправног односа као страначког односа између радника и послодавца.

Почетком 1992. године укидају се судови удруженог рада и други самоуправни судови, који чин је представљао одустајање од концепта специјализованог радног и социјалног судства у нашем правосуђу. За

решавање радних спорова, и то како индивидуалних тако и правних и интересних колективних радних спорова, утврђена је надлежност судова опште надлежности, у којима се образују посебна већа за решавање радних спорова, али без представника социјалних партнера. Општи парнични поступак је предвиђен за решавање радних спорова, уз неке мале специфичности које су се тичале начела хитности (краћих рокова за предузимање праничних радњи) и официјелности (могућности одређивања привремених мера по службеној дужности), а за одлучивање о социјалним споровима предвиђен је управни спор, са изузетком спорова у вези здравственог осигурања, који су се решавали пред судовима опште надлежности.

Радне спорове у Републици Србији првенствено решавају судови опште надлежности, у поступку који је донекле специјализован у односу на општи парнични поступак, с тим да се о радним споровима државних службеника и споровима о репрезентативности синдиката и послодавачких удружења на вишим нивоима организовања одлучује у управном спору, као и да привредни судови одлучују о радним споровима поводом стечаја, док социјалне спорове, по правилу, решава Управни суд, са изузетком спорова поводом права на здравствену заштиту о којима се одлучује у парничном поступку.

4.1. Организација српских судова опште надлежности

Српски систем радног судства је тростепен.

У првом степену суде основни судови, који се оснивају за територију града, односно једне или више општина, и виши судови, који се оснивају за подручје једног или више основних судова.

Апелациони судови, којих има четири и то у Београду, Новом Саду, Нишу и Крагујевцу, представљају другостепене судове, који доносе одлуке у поступку по изјављеним жалбама на првостепене одлуке у радним споровима.

Важећи Закон о уређењу судова Републике Србије предвиђа обавезно оснивање одељења за радне спорове у оквиру виших и апелационих судова, док је у основним судовима формирање посебних одељења за радне спорове факултативно.¹⁶

Сагласно оваквим законским нормама, у појединим основним судовима не формирају се посебна одељења за радне спорове, већ све судије грађанског одељења решавају одређени број радних спорова,

¹⁶ Закон о уређењу судова, чл. 39, Сл. гласник РС, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011 и 101/2013.

што је неодрживо решење, јер се не може очекивати специфичан сензибилитет за радне спорове од судија који суде све врсте грађанских спорова, посебно имајући у виду обим извора права и разнолику природу предмета у којима те судије поступају.

Врховни касациони суд, чије је седиште у Београду, одлучује у трећем степену, по изјављеним ванредним правним лековима. У оквиру врховног касационог суда образује се, између осталог, посебно кривично одељење и посебно грађанско одељење са специјализованим већем за управну материју. С обзиром да не постоји посебно одељење за радне спорове, исти се решавају у оквиру грађанског одељења.

4.2. Састав српских судова опште надлежности

Судство у Републици Србији је засновано на начелима самосталности и независности у раду, као и сталности судијске функције, али радно судство није засновано на начелу трипартизма, односно представници социјалних партнера не учествују у доношењу судских одлука ни у једном од три степена решавања радних спорова.

Одлука нашег законодавца да у рад судова који решавају радне спорове не укључи представнике радника и послодавца, шта више, да не предвиди присуство судија поротника уопште, јесте једна од највећих мана српског радног судства. Првенствено, из разлога што на тај начин нису адекватно заступљени интереси социјалних партнера, тј. у раду суда нема представника странака о чијим се правима и обавезама одлучује, што није добро решење са становишта индустријског мира, јер се на тај начин демотивишу странке индустријских односа да своје конфликте решавају кроз институције система. Такође, неучествовање представника социјалних партнера у поступку доношења судске одлуке у радним споровима јесте индикатор недовољно развијене социјалне демократије у нашем друштву.

Друго решење законодавца у вези састава радног судства које је подложно критици, из аспекта успешног решавања радних спорова, јесте непредвиђање обавезног стицања посебних знања из области социјалних и економских права за судије које суде парнице из радног односа. Овакво решење је дугорочно неодрживо, с обзиром да је за ваљано решавање радних спорова неопходно стицање специфичних знања и вештина из материје индустријских односа, тј. подробније упознавање и боље разумевање света рада и капитала.

4.3. Организација и састав Српских радних и социјалних судова

У организацији и функционисању радних и социјалних судова треба да буде спроведено начело трипартизма. Наиме, у радним судовима треба да буду заступљени представници државе, радника и послодаваца, односно судска већа треба да буду састављена од председника већа из редова професионалних судија и судија поротника из редова репрезентативних удружења радника и послодаваца, за разлику од судова опште надлежности где по правилу суди професионални судија као судија појединац, а у случајевима када је прописано суђење у већу поротници су из редова обичних грађана, који немају посебна знања у области радног права.

Такође, у организацији и функционисању социјалних судова треба да буду заступљени представници државе, представници осигураника и корисника социјалне заштите, и представници носиоца система социјалне сигурности, односно судска већа треба да буду састављена од председника већа из редова професионалних судија, судија поротника из редова удружења осигураника и корисника социјалне заштите, и судија поротника из институција система социјалне сигурности, за разлику од Управног суда где суде искључиво професионалне судије.

Такође, уврштавањем у састав већа лица која имају посебна знања и искуства из области подређеног рада, социјалног осигурања и социјалне заштите, добија се потребан баланс између специјалистичког сазнања, које треба да обезбеде судије поротници, као лаици са искуством у систему социјалне сигурности, и независног процењивања, које треба да обезбеде професионалне судије, као дипломирани правници са положеним правосудним испитом и правосудном праксом.

5. Заштита социјалних и економских права од стране међународних судова у европским оквирима

Најзначајнији међународни суд за заштиту социјално-економских права у европском домену јесте Европски суд за људска права, као интернационални суд Савета Европе, при чему у оквиру те међународне институције постоји и Административни трибунал Савета Европе а поред тога постоје још два међународна суда у европским оквирима од значаја за заштиту социјално-економских права, то су Европски суд правде и Трибунал за јавне службенике Европске уније, који представљају наднационалне судове Европске уније.

6. Закључак

Посматрањем историјата радних и социјалних судова, од настанка непрофесионалних радноправних трибунала у Француској до институционализације високоспецијализованих радних и социјалних судова у Немачкој, долази се до вредносног става да, са једне стране, специјализовано судство за решавање радних спорова има вишеструке предности у односу на судове опште надлежности, и са друге стране, да специјализовано судство за решавање социјалних спорова има вишеструке предности у односу на управне судове, а све са аспекта индустријског и социјалног мира, праведности, правне сигурности и владавине права. Такав вредносни став намеће логичан закључак да у правни систем Републике Србије, на место судова опште надлежности и Управног суда, треба увести радне и социјалне судове.

Наведеном институционализацијом радних и социјалних судова, којом би наше правосуђе на посебан начин третирало странке радноправног и социјалноправног односа у потпуности би се специјализовала судска заштита директних учесника производних односа; што је један од предуслова дугорочног и стабилног развоја домаће привреде, јер се само у амбијенту индустријског мира може очекивати континуирано стварање значајне количине добара у производном процесу.

У организацији и функционисању радних и социјалних судова треба да буде спроведено начело трипартизма. Наиме, у радним судовима треба да буду заступљени представници државе, радника и послодаваца, тј. судска већа треба да буду састављена од председника већа из редова професионалних судија и судија поротника из редова репрезентативних удружења радника и послодаваца, док у организацији и функционисању социјалних судова треба да буду заступљени представници државе, представници осигураника и корисника социјалне заштите.

Такође, у поступку решавања социјалних спорова битно је обезбедити двостепеност, јер странке у поступку пред радним и социјалним судовима увек треба да имају право на редован деволутиван правни лек, жалбу, по којој ће поступати другостепени суд, за разлику од Управног суда, пред којим је поступак једноступен, те незадовољна странка нема право да изјави жалбу на одлуку суда.

Литература и извори

Брковић Р. (2003), *Радни суд*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу;

Ивошевић З.М., Ивошевић М.З. (2015), *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд, стр. 450-463;

Јашаревић С. (2000), *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси—докторска дисертација*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, стр. 18-19;

Јашаревић С. (1/2008), *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*“, *Радно и социјално право*, Београд, стр. 176-198;

Јовановић П. (2012), *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

Лубарда Б. (2012), *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду.

Лубарда Б. (2013), *Увод у радно право—са елементима социјалног права*, Правни факултет Универзитета у Београду (2013).

Шундерић Б. (2/2011), „О појму социјалног ризика“, *Радно и социјално право*, стр. 1-18.

Шундерић Б. (2009), *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду.

Закон о мирном решавању радних спорова, *Сл. гласник РС*, бр. 125/2004 и 104/2009.

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

Закон о уређењу судова, *Сл. гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 – др. закон, 78/2011 – др. закон, 101/2011 и 101/2013.

*Boban Vidojević,
PhD Student, Faculty of Law University of Kragujevac*

Labor and Social Courts

Summary

The realization of basic social and economic rights and freedoms is conditioned by quality and efficient judicial protection, because constitutional and legal guarantees, primarily individual employment rights, do not mean much unless adequate court procedures are established to sanction violations of those rights.

The primary goal of this paper is to point out the justification of the introduction of labor and social courts in the judicial system of the Republic of Serbia, as professional courts of special jurisdiction, whose scope would be resolving employment disputes, mostly individual labor disputes, and then legal collective labor disputes, as well as disputes in the field of social security systems. It is also important to point out that labor disputes, as a special type of social conflicts arising from the performance of subordinate work and the exercise of rights related to such work, as well as social disputes, as a special type of social conflicts arising from social needs and the right to social benefits, due to their emphasized social dimension, they represent an essential source of specialized judiciary for resolving labor and social disputes, as a necessary reaction of the welfare state.

Key words: *social and economic rights, labor and social disputes, labor and social courts.*