

**Др Љубинка Ковачевић,\***  
Ванредни професор Правног факултета,  
Универзитет у Београду

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД  
10.5937/zrpf0-26955

UDK: 331.5:349.2  
331.106

Раd примљен: 07.06.2020.  
Раd прихваћен: 14.12.2020.

## **ЗАШТИТА УЧЕСНИКА ОГЛАСА ИЛИ КОНКУРСА И ПРАВО НА ДЕЛОТВОРНО ПРАВНО СРЕДСТВО У ОПШТЕМ РЕЖИМУ РАДНИХ ОДНОСА**

**Апстракт:** Јавни оглас, односно конкурс за заснивање радног односа представљају инструменте посредством којих се може остварити уставно начело да сваком под једнаким условима морају бити доступни сви слободни послови. Примена тог начела најтешње је повезана с делотворним остваривањем слободе рада и права на рад, због чега поступак заснивања радног односа не може бити ван домашаја контроле која омогућава непосредно уклањање неправилности и незаконитости у овом поступку. У том смислу је у чланку размотрено питање права учесника огласа или конкурса на делотворно правно средство, и то не само кроз право на правосудне и ванправосудне правне лекове, већ и кроз право на приговор или жалбу, као средства којима се остварује интерна заштита права. У Републици Србији, ово питање је посебно деликатно, јер Закон о раду не познаје двостепеност, док судска заштита права учесника огласа или конкурса није непосредно уређена, уз изузетак заштите од дискриминације, као и заштите радника којима је код послодавца претходно престао радни однос као вишку запослених, због чега уживају првенство при запошљавању за обављање истих послова. Такво решење прати низ отворених питања, посебно што учесници огласа или конкурса у посебним режимима радних односа уживају двостепеност у истој ситуацији, чиме се доводи у питање делотворна примена начела једнакости и једнаке законске заштите. У чланку су, отуд, формулисани предлози *de lege ferenda* за стварање услова за делотворно остваривање права на рад, слободе рада и заштите од дискриминације у поступку у ком радник настоји да стекне статус

\* ljubinka@ius.bg.ac.rs

*који ће му обезбедити средства за издржавање, као и могућност да кроз рад развија своју личност.*

**Кључне речи:** *право на рад; слобода рада; заснивање радног односа; оглас; конкурс; право на делотворни правни лек; двостепеност; судска заштита права радника.*

## 1. Увод

Потреба за економском сигурношћу једна је од основних потреба сваког човека, а подразумева могућност да се на основу слободно изабраног занимања и запослења обезбеђују средства за издржавање (Cieslar, Nayer, Smeesters, 2007: 126). Ова потреба може се задовољити, између осталог, и заснивањем радног односа, при чему поступак заснивања радног односа обухвата различите фазе кроз које се однос радника и послодавца преображава од одређене правне везе, преко успостављања грађанскоправног односа до постанка радног односа (утврђивање одлуке о потреби заснивања радног односа; пријављивање слободних послова; подношење пријаве на оглас или конкурс; претходна провера радних способности; одлучивање о пријавама; закључење уговора о раду или доношење одговарајућег управног акта/ решења о премештају или о пријему у радни однос/; и ступање на рад, Шундерић, 2009: 73–77).

За послодавца, заснивање радног односа има за циљ избор и ангажовање кандидата од којих се може очекивати да ће на најбољи начин обављати послове и доприносити стварању добити (ако је реч о тој врсти послодавца), тј. да ће његов рад допринети добром функционисању предузећа. Гаранције слободе предузетништва и слободе уговарања, као и одговорност за добро функционисање радне средине обезбеђују послодавцу широку слободу избора сарадника, коју можемо сматрати и *слободом запошљавања других за обављање послова из делатности предузећа* (Badinter, 2017: 33–34). Потоња слобода може угрозити интересе радника, посебно у смислу ризика да не буду изабрани као кандидати за заснивање радног односа због ванпрофесионалних разлога, а, нарочито због стварних или претпостављених (урођених или стечених) личних својстава која представљају основ дискриминације. Право настоји да спречи такву праксу, а, у погледу одређених лица, послодавцима чак намеће обавезу (поновног) запошљавања. У овим границама, послодавцу припада читав низ овлашћења, која треба да му омогуће да на најбољи начин оцени способности учесника огласа или конкурса – од уређивања поступка избора кандидата за заснивање радног односа, преко

утврђивања посебних услова за заснивање радног односа, до избора лица која ће ангажовати за обављање послова, будући да расписани оглас или конкурс не стварају обавезу запошљавања чак ни најбољег кандидата. Таква позиција послодавца одређена је не само његовом економском моћи, већ и тиме што су ретки појединци који себи могу да приуште луксуз да не зарађују за живот на основу свог рада. То је и разлог што правна правила која се односе на заснивање радног односа имају велики значај за делотворно остваривање *права на рад*, а, последично, и других економских и социјалних права, али и грађанских и политичких права, имајући у виду повезаност и међузависност људских права и основних слобода.

Упркос томе што је заснивање радног односа изузетно значајно за интересе државе, правном уређивању овог питања посвећено је недовољно простора, те се државна интервенција неретко своди на уређивање послова запошљавања и заштите незапослених лица и на обезбеђивање лакшег повезивања понуде и потражње на тржишту рада, док се послодавцима остављају широка овлашћења везана за избор кандидата за заснивање радног односа (Lord Wedderburn of Charlton, 1986: 172). Тако, у позитивном праву Републике Србије, послодавац није обавезан да јавно огласи слободан посао, већ је само дужан да носиоцима послова запошљавања пријави потребу за запошљавањем једног или више лица за обављање послова из његове делатности.<sup>1</sup> Повреда те обавезе представља прекршај, али не утиче на ваљаност радног односа који је заснован без пријављивања потребе за запошљавањем, што значи да пријављивање потребе за запошљавањем нових радника није конститутивни елемент поступка заснивања радног односа, већ пре свега доприноси праћењу стања на тржишту рада од стране Националне службе за запошљавање. Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, као ни Законом о раду<sup>2</sup> нису уређене ни фазе поступка заснивања радног односа, нити су потврђена начела вредновања способности учесника огласа или конкурса, што угрожава делотворно остваривање слободе рада и права на рад, као и њиховог битног елемента који се тиче доступности слободних послова свима под једнаким условима. Поступак заснивања радног односа, отуд, прати ризик повреде права и на праву заснованих интереса учесника огласа или конкурса, односно ризик повреде обавеза и дужности које послодавац има у вези са заснивањем радног односа. Поводом тако насталог спора може се захтевати отклањање повреде права или интереса, односно отклањање повреде обавеза или дужности учињене одлуком о избору кандидата за заснивање радног

1 Чл. 4 и чл. 34, ст. 1, тач. 3 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Сл. гласник РС*, 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 и 113/17.

2 Закон о раду, *Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18.

односа (Шундерић, 1993: 21–22). Ово питање је посебно деликатно имајући у виду изостанак двостепености одлучивања о кандидату за заснивање радног односа, као и нејасна правила везана за судску заштиту права учесника огласа или конкурса.

## **2. Право на правно средство против одлуке о избору кандидата за заснивање радног односа**

Одлука о избору кандидата за заснивање радног односа може бити неповољна по учесника огласа или конкурса, најпре због *неправилне оцене испуњености услова за заснивање радног односа*. То, пре свега, вреди за случај да је послодавац оценио да лице које је поднело пријаву на оглас или конкурс не испуњава услове за заснивање радног односа и да му због тога не може бити поверено обављање слободног посла, док то лице сматра супротно. У том случају, учесник огласа или конкурса треба да буде у могућности да оспорава исправност послодавчеве одлуке у погледу оцене да не испуњава услове за заснивање радног односа (Фримерман, 1981: 61–62). Ако је донета одлука о избору другог кандидата, учесник огласа или конкурса за ког послодавац сматра да не испуњава услове за заснивање радног односа треба да има могућност да оспорава одлуку о избору уколико сматра да изабрани кандидат не испуњава услове за заснивање радног односа. Коначно, учесници у поступку за заснивање радног односа морају имати право на правно средство и ако су *повређена правила поступка за заснивање радног односа*, примера ради, тиме што је изабран кандидат који се није пријавио на оглас или конкурс у прописаном року, или што у прописаном року није донета одлука о избору, или што је одлуку о избору донео ненадлежни субјект, или што услови за заснивање радног односа који су објављени у огласу или конкурс у не одговарају условима утврђеним законом и/или правилником о организацији и систематизацији послова, или су на други начин повређена правила поступка, а што може да утиче на одлучивање по огласу или конкурс у.

*Из гаранције доступности послова свима под једнаким условима* произлази обавеза послодавца који је расписао оглас или конкурс да о њиховом исходу (тј. о одлуци о избору, или о неуспеху огласа или конкурса) обавести све учеснике огласа или конкурса, док би они морали имати право да поднесу *приговор или жалбу* надлежном органу код послодавца (Поповић, 1990: 102). Приговором или жалбом може се, на име, саопштити послодавцу да је одлуком о избору или одлуком о неуспеху огласа или конкурса повређено неко право учесника огласа или конкурса или њихов интерес заснован на праву, због чега се може захтевати да се повреда утврди и да се, у складу

с тим, измени послодавчева одлука. У интерном поступку (поступку интерне заштите),<sup>3</sup> одлука о избору кандидата за заснивање радног односа може бити потврђена (ако се утврди да је донета у свему у складу с меродавним прописима), поништена (ако се утврди да је донета супротно меродавним прописима, јер је нпр. изабран кандидат који не испуњава услове или кандидат код ког постоје сметње за заснивање радног односа или кандидат који је поднео неблагоприятну или неуредну пријаву и сл.), преиначена или укинута (ако постоје разлози за поновно одлучивање о пријавама на оглас или конкурс, у смислу сазнања за нове околности или потребе да се отклоне уочени пропусти у поступку заснивања радног односа).

Приговор или жалба, притом, могу бити *деволутивна правна средства*, а у случају да код послодавца није формиран другостепени орган, они делују као *ремедијативна правна средства*. Потоње решење се, с правом, критикује у литератури, јер постоји ризик да исти орган, у истом саставу, неће моћи да објективно поново одлучује о одређеном питању (Николић, 1988: 350). Исто вреди и за праксу Европског суда за људска права, у којој се редовно указује на институционалну компоненту делотворности правног средства. Реч је, прецизније, о потреби да се обезбеди институционална независност органа који одлучује о правном средству, а који мора бити довољно независан од власти која је наводно одговорна за повреду одређеног права, док се тзв. ремедијална делотворност везује за способност субјекта који поступа по правном леку да пружи одговарајућу заштиту, у смислу исправљања повреде права. Осим тога, постоји и суштинска делотворност, која се тиче способности гарантовања неког права тако да оно буде стварно, а поводом чега Корљан, с правом, истиче да није реч о различитим облицима делотворности правног лека, већ о различитим нивоима делотворности, који су међусобно комплементарни (Корљан, 2017, 352).

Учесници огласа или конкурса имају и право на тужбу против одлуке о избору која је по њих неповољна и за коју сматрају да је неправилно и незаконито донета. Ово право, као и право на приговор или жалбу, представљају важна и моћна процесна средства, али и основно људско

3 Израз *интерни поступак* означава скуп правила по којима послодавац доноси одлуке које могу бити преиспитиване на нивоу предузећа. Реч је, прецизније, о поступку у ком учествују доносилац и адресат одлуке, а, у случају да приговор или жалба имају деволутивно дејство, онда и другостепени орган код послодавца. У сваком случају, придев „интерни“ у синтагми интерни поступак треба да омогући разграничење овог поступка од судског или неког другог поступка у ком, поред доносиоца и адресата одлуке, учествује и непристрасно треће лице, које не функционише под окриљем предузећа (Lafuma, 2008: 10).

право радника, јер би у супротном, гаранције слободе рада и права на рад биле илузорне. У том смислу, гаранције права на приговор, односно жалбу и права на судску заштиту, те стварање услова за њихово делотворно остваривање, доприносе постизању двојаких циљева. Први циљ се тиче делотворне примене *начела једнаке доступности послова и начела законитости*, јер се коришћењем ових процесних средстава омогућава уклањање неправилности и незаконитости у поступку заснивања радног односа. С тим у вези, може се уочити и други циљ, а то је *заштита уставом зајемчених и на закону заснованих права учесника огласа или конкурса*. Исто вреди и за поступке заштите које ова лица могу покренути пред независним контролним институцијама, јер, поред правосудних, и *неправосудни правни лекови* омогућавају заштиту права радника.

Интересантно је уочити да у неким државама заштити права учесника огласа или конкурса доприносе и представници синдиката или савета запослених, и то кроз остваривање *права на партиципацију у одлучивању о запошљавању у предузећу*. Тако, примера ради, у Немачкој, послодавци са својством приватног лица који редовно запошљавају више од 20 запослених имају законску обавезу да обавесте савет запослених о намераваном запошљавању, напредовању и премештају радника, док су у тзв. јавном сектору ограничења слободе уговорања посредством правила о партиципацији још екстензивнија (Weiss, Schmidt, 2010: 86–87). У погледу запошљавања, ова обавеза у општем режиму радних односа, прецизније, подразумева достављање обавештења о кандидату за заснивање радног односа и послу за који се ангажује, пре него што с њим буде закључен уговор о раду, као и обавезу послодавца да затражи сагласност савета запослених с одлуком о запошљавању.<sup>4</sup> Уколико се савет запослених сагласи, уговор о раду може да буде закључен, при чему сагласност може бити ускраћена ако се послодавчевом одлуком крше меродавни прописи, као и ако постоје стварни разлози због којих се може очекивати да ће, услед заснивања радног односа с новим радником, доћи до отпуштања запослених у предузећу или да ће они на други начин бити доведени у неповољнији положај.<sup>5</sup> Исто вреди и за случај да се нови радник запошљава на неодређено време, иако није узета у обзир могућност да на том послу буде запослен радник који већ ради за послодавца на одређено време, као и за случај да запослени у предузећу нису били обавештени о слободном

4 Део 99, ст. 1 Закона о успостављању савета запослених од 25. септембра 2001. године (Betriebsverfassungsgesetz, *Bundesgesetzblatt*, I, 2518; I, 2651). Преузето 17. 5. 2020. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvlg/englisch\\_betrvlg.html#p0562](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvlg/englisch_betrvlg.html#p0562)

5 Део 99, ст. 2, Betriebsverfassungsgesetz, *Bundesgesetzblatt*, I, 2518; I, 2651. Први случај, заправо, указује на обавезу савета запослених да контролише сагласност намераваног запошљавања с меродавним прописима.

послу или да постоје објективни разлози због којих се може очекивати да ће кандидат за заснивање радног односа својим понашањем, а пре свега расистичким и ксенофобним активностима, изазвати поремећај у предузећу. У случају да савет запослених ускрати сагласност, одлука о избору не може бити извршена, с тим што изузетно, послодавац има могућност да привремено ангажује радника и пре него што се савет запослених изјасни или, чак, упркос томе што је савет запослених ускратио сагласност за запошљавање.<sup>6</sup> У том случају, послодавац без одлагања обавештава савет запослених о овом радном ангажовању и у року од три дана подноси захтев радном суду да донесе одлуку која ће заменити сагласност савета запослених (коју је савет ускратио) и којом ће бити потврђено да је послодавчева радња била хитно потребна. Уколико суд одбије да донесе одговарајућу одлуку или утврди да нису постојали објективни разлози који оправдавају запошљавање радника без сагласности савета, послодавац мора иницирати престанак уговора у року од две недеље (Lingemann, von Steinau-Steinrück, Mengel, 2016: 16).

### **3. Заштита права учесника огласа или конкурса у општем режим радних односа у Републици Србији**

#### ***3.1. Изостанак права на приговор (жалбу) и непрецизан правни оквир судске заштите***

Да би постојали услови за делотворну заштиту права учесника огласа или конкурса, послодавац има обавезу да сваког учесника обавести о донетој одлуци о избору, да му омогући разматрање материјала о избору и да га поучи да има право да уложи средство за заштиту својих права, у случају да сматра да су она повређена у поступку заснивања радног односа. Наш законодавац у општем режиму радних односа не предвиђа ове обавезе послодавца, али сматрамо да оне произлазе из начела савесности и поштења. Када је пак реч о поступку за заштиту права учесника огласа или конкурса, најпре треба имати у виду да Закон о раду изричито не уређује ово питање. Из Закона о раду су, наиме, изостале одредбе о могућности судске заштите учесника огласа или конкурса, већ је по овом закону судска заштита резервисана само за запослене, тј. за заштиту њихових права из радног односа, кроз радни спор.<sup>7</sup> Од овог правила постоје и два изузетка – први се тиче заштите учесника огласа или конкурса од дискриминације,

---

6 Део 100, Betriebsverfassungsgesetz, *Bundesgesetzblatt*, I, 2518; I, 2651.

7 Чл. 195 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18.

док се други изузетак односи на заштиту учесника огласа или конкурса којима је код послодавца који је расписао оглас или конкурс претходно престао радни однос због смањења обима посла или укидања послова услед економских, технолошких, структурних или других сличних промена у предузећу, због чега уживају првенство при запошљавању за обављање истих послова.

За разлику од права на заштиту од дискриминације и права на првенство приликом поновног запошљавања вишка радника, заштита других права учесника огласа или конкурса *није* уређена Законом о раду. Ова правна празнина мора се тумачити у светлу осталих одредаба Закона о раду. С тим у вези, најпре, ваља имати у виду да у општем режиму радних односа не постоји могућност подношења приговора или жалбе другостепеном органу код послодавца или истом органу који је донео одлуку, ако код послодавца не постоји другостепени орган. У поступку заснивања радног односа нема, наиме, двостепености, јер она није предвиђена ни у погледу остваривања и заштите права запослених из радног односа (Јовановић, 2015: 197). То представља значајан пропуст, на који се у нашој литератури истрајно указује још од ступања на снагу Закона о основама радних односа (1996) и Закона о радним односима Републике Србије (1996), којима је први пут била укинута двостепеност. То, је, истина, испрва било учињено само парцијално, јер је овим законима интерна заштита била задржана у поступку изрицања дисциплинске мере престанка радног односа, док у домаћем позитивном праву ниједна одлука послодавца не може бити побијана приговором или жалбом. Ово решење се, с правом, критикује, јер судска заштита права не може да надомести двостепеност у интерном поступку код послодавца. Суд, наиме, пружа заштиту само поводом већ донетих одлука о правима, обавезама и одговорностима радника, и то у поступку који је и сам двостепен, за разлику од приговора и жалби које омогућавају остваривање права на правно средство у поступку у ком се доноси одлука о праву или интересу радника (Ивошевић, 1997: 927–928; Шундерић, 1997: 13–32; Симоновић, 2010: 155–170; Ковачевић, 2016: 580–581). Осим тога, приговор и жалба, у начелу, имају суспензивно дејство, те се њиховим изјављивањем извршење првостепене одлуке одлаже до доношења другостепене одлуке.

За разлику од приговора, односно жалбе, учесници огласа или конкурса имају на располагању друго правно средство против одлуке о избору кандидата за заснивање радног односа. Реч је о *судској заштити права*, јер је Уставом Републике Србије зајемчена једнака заштита права пред судовима, као и право сваког на “жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву, обавези или на закону заснованом



интересу”.<sup>8</sup> Будући да јавни оглас или конкурс представљају средство путем ког се може остварити уставно начело да је сваком под једнаким условима доступно свако слободно радно место, да је примена тог начела најтешње повезана с делотворним остваривањем слободе рада и права на рад, и да уставне слободе и права морају уживати судску заштиту, поступак заснивања радног односа не може бити ван домашаја судске контроле (Ивошевић, 1997: 121–122). У том смислу је и Законом о уређењу судова предвиђена надлежност основног суда за решавање спорова поводом заснивања радног односа.<sup>9</sup> По неким ауторима, спор поводом јавног огласа или конкурса треба сматрати радним спором (Балтић, Деспотовић, 1971: 207; Кулић, 1998: 26, 29; Палачковић, 1998: 65), јер учесник јавног огласа или конкурса има „право да покрене тужбом *sui generis* спор о заснивању радног односа, без обзира што нема статус запосленог“ (Лубарда, 2013: 786–787). Ова врста спора се, притом, квалификује као тзв. *неправи радни спор*, јер тужилац нема статус запосленог, при чему се тужбом може захтевати поништавање конкурса и незаконите одлуке о избору кандидата. Постоје, међутим, аутори који као субјекта индивидуалног радног спора уочавају само запослене и раднике којима је престао радни однос, што води закључку да спор у ком учествује учесник огласа или конкурса сматрају грађанскоправним (а не радним) спором, иако се о том питању нису изричито изјаснили (Шундерић, 1991: 355–356; Kalamatiev, Jovevski, 2015: 9–10; Божовић, 2016, 43–45; Ковачевић Перић, 2018: 338–339; Лазаревић, 2019: 308–309).

Учесници огласа или конкурса могу остварити судску заштиту и на основу Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Иако овај закон не потврђује начело јавног оглашавања послова, Национална служба за запошљавање је дужна да у року од 24 сата од добијања информације о потреби послодавца за запошљавањем ту информацију учини доступном лицима која траже запослење објављивањем на огласној табли, интернет адреси и у наредном периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање.<sup>10</sup> У том случају, сваки учесник огласа или конкурса мора имати право на судску заштиту уколико је послодавац донео одлуку да по огласу или конкурсима буде изабрано лице које не испуњава јавно објављене услове за заснивање радног односа (Ивошевић, 2015: 110). То, коначно, значи да би без судске заштите учесника огласа или конкурса

8 Чл. 36 Устава Републике Србије, *Сл. гласник РС*, 98/06.

9 Чл. 22, ст. 3 Закона о уређењу судова, *Сл. гласник РС*, бр. 116/08, 104/09, 101/10, 31/11, 78/11, 101/11, 101/13, 106/15, 40/15, 13/16, 108/16, 113/17, 65/18, 87/18 и 88/18.

10 Чл. 10 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Сл. гласник РС*, 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 и 113/17.

била повређена Уставом зајемчена гаранција једнаке законске заштите, јер неки грађани већ уживају судску заштиту у истој ситуацији (кандидати у поступцима заснивања радног односа у посебним режимима радних односа).

У сваком случају, судска заштита права учесника огласа или конкурса не подразумева овлашћење суда да цени целисходност одлуке послодавца, јер он има суверено право да одлучује о избору и да као кандидата за заснивање радног односа изабере лице које сматра најспособнијим за обављање слободног посла. Правна легитимација за оспоравање послодавчеве одлуке о избору, притом, припада учесницима огласа или конкурса који сматрају да је по огласу или конкурс у изабран кандидат који не испуњава услове или да је повређен поступак за избор пријављених кандидата. Тужилац, притом, не мора испуњавати услове за заснивање радног односа, већ је довољно да је поднео благовремену пријаву, независно од тога да ли је и сам могао бити изабран по огласу или конкурс у. Такође, тужбу може поднети и учесник огласа или конкурса који је изабран као кандидат за заснивање радног односа. Он може оспоравати одлуке о избору других кандидата за заснивање радног односа, уколико је изабрано више кандидата, а он сматра да је одлука о њиховом избору незаконита (Шундерић, 1993: 23). Осим тога, изабрани кандидат може поднети тужбу и ако сматра да је одлука којом је изабран незаконита (примера ради, зато што је расписан оглас или конкурс за заснивање радног односа на неодређено време и с пуним радним временом, а он је изабран као кандидат за заснивање радног односа на одређено време и/или с непуним радним временом, или је изабран као кандидат за заснивање радног односа на послу за који није био расписан оглас или конкурс и тсл.). У домаћој судској пракси је афирмисан став да овај спор не треба квалификовати као спор поводом заснивања радног односа, већ као спор о заштити права из радног односа.<sup>11</sup> Професор Лубарда сматра да је ово варијетет радног спора, који се, међутим, не може сматрати спором о заштити права из радног односа, јер „теоријски посматрано, радни однос није заснован све док запослени не ступи на рад“ (Лубарда, 2013: 787–788). Ова резерва се чини прихватљивом, с тим што радни однос није заснован зато што изабрани кандидат није закључио уговор о раду, док ће тек ступањем на рад моћи да остварује права и преузима обавезе из радног односа.

Коначно, у улози тужиоца може се наћи и *запослени коме је одлуком о избору повређен непосредни правни интерес*, примера ради, зато је, под економским притиском, прихватио послодавчеву понуду за премештај на други посао

---

11 Решење Врховног суда Србије, Рев. 3278/93, од 22. октобра 1993. године (нав. према Ивошевић, 1994: 236).

за који је наводно постојала потреба процеса или организације рада, али је послодавац након тога расписао оглас или конкурс за попуњавање посла с ког је запослени премештен на други посао, и због тога у судском поступку оспорава законитост анекса уговора о раду. Исто вреди и ако је запосленом изречена мера удаљења с рада, а послодавац донесе одлуку о избору кандидата за заснивање радног односа управо на послу запосленог који је удаљен с рада, иако он има право да се у прописаном року врати на рад. Треће лице које нема непосредни радноправни интерес не може бити тужилац, јер *actio popularis* није допуштена у радним споровима.

### **3.2. Заштита учесника огласа или конкурса од дискриминације**

Послодавац има суверено право да одлучује о избору кандидата за заснивање радног односа. То право није, међутим, безобално, већ га послодавац може вршити само у складу с начелом једнакости, начелом законитости, начелом правне сигурности, начелом савесности и поштења и другим правним начелима унутрашњег и међународног права. Законом о раду је, отуд, забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, уз изричито потврђивање њиховог права да у случајевима дискриминације, пред надлежним судом покрену „поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом“ и уз пребацивање терета доказивања да није било понашања које представља дискриминацију – на туженог.<sup>12</sup> Цитирану законску одредбу прати, међутим, дилема да ли спор који настаје између послодавца и учесника огласа или конкурса који сматра да је дискриминисан треба квалификовати као дискриминациони спор или као спор поводом заснивања радног односа, будући да дискриминациони спор настаје поводом оспоравања, угрожавања или повреде права на заштиту од дискриминације, без обзира на то шта је конкретан предмет неслагања међу странама спора (Тасић, 2016: 167), што значи да се и спор због повреде права тражилаца запослења на заштиту од дискриминације

<sup>12</sup> Чл. 18 и 23 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18. Интересантно је уочити да је и у словеначком Закону о радним односима, заштита учесника огласа или конкурса непосредно уређена само у погледу неизабраног кандидата који сматра да је при избору кандидата за заснивање радног односа прекршена законска забрана дискриминације. Ово лице има право да у року од 30 дана од пријема послодавчевог обавештења о исходу огласа или конкурса захтева судску заштиту пред радним судом (чл. 200, ст. 5 *Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17, 22/19, 81/19. Преузето 18. 5. 2020. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>). У судском поступку се, притом, не утврђује незаконитост избора и запошљавања радника, тако да кандидат који није изабран по огласу или конкурс у не може да издејствује поништај одлуке о избору кандидата за запослење, већ само може захтевати накнаду штете (Robnik, 2016: 1057, 1060–1061).

може квалификовати као дискриминациони спор. То додатно отежава поздану квалификацију спора који постоји између послодавца и учесника огласа или конкурса о одређеним правним или фактичким питањима која се могу отворити у вези с актом и последицама дискриминације у поступку заснивања радног односа. Ово тим пре што меродавним законодавством није уређен однос између Закона о забрани дискриминације<sup>13</sup> (и других антидискриминационих закона), с једне стране, и осталих закона који изричито забрањују дискриминацију (укључујући и Закон о раду и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености), с друге стране, а што је скопчано с ризиком повреде начела правне сигурности и појавом неправичних решења у пракси. С тим у вези, ваља имати у виду да се у домаћој судској пракси, спор поводом повреде права запосленог на заштиту од дискриминације сматра неком врстом техничке подгрупе радних спорова, због чега се на њих примењују правила Закона о раду, по којима се спор против решења којим је повређено право запосленог, односно спор поводом повреде права за коју је запослени сазнао – може покренути у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права (Рељановић, 2017: 7, 34, 43). У Закону о забрани дискриминације, одговарајући рок није предвиђен, док је подношење тужби за заштиту запослених од дискриминације по истеку рока утврђеног у Закону о раду имало за последицу њихово одбацивање. У том светлу, може бити проблематична и квалификација спора који постоји између послодавца и учесника огласа или конкурса који сматра да је дискриминисан, ако имамо у виду особености спорова поводом заснивања радног односа и дискриминационих спорова, као и различите циљеве и начела ка којима је усмерено, односно на којима почива решавање ових спорова.

С тим у вези, интересантно је уочити да је одредбама Директиве Савета 2000/78/ЕЗ о успостављању општег оквира за једнако поступање у запошљавању и занимању, која је снажно утицала на нормирање ове материје у нашем Закону о раду, потврђено право радника који сматра да му је у поступку заснивања радног односа повређено право на заштиту од дискриминације да покрене судски и/или управни поступак за заштиту права.<sup>14</sup> Државе чланице Европске уније, притом, могу задржати процесна правила којима се уводе преклузивни рокови за покретање одговарајућих поступака, под условом да та правила нису неповољнија од правила о роковима у којима се могу покренути слични поступци за заштиту

---

13 Закон о забрани дискриминације, *Сл. гласник РС*, 22/09.

14 Чл. 9, ст. 1 Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (*Official Journal L 303*, 2. 12. 2000, 16–22).

права радника (*начело еквивалентности*), и да су рокови утврђени тако да у пракси не онемогућавају или претерано не отежавају остваривање права потврђених Директивом (*начело делотворности*).<sup>15</sup> Утврђивање разумних рокова, дакле, треба да омогући делотворну примену начела правне сигурности, док су државе слободне да утврде дуже или краће рокове, узимајући у обзир, између осталог, и значај који одлука о заштити права има за стране у спору, сложеност поступка у ком се одлучује о правима радника, број лица на која одређена одлука може утицати, и друге јавне и/или приватне интересе који морају бити уважени.<sup>16</sup> Тако је и Европски суд правде био у прилици да разматра примереност правила садржаног у колективном уговору закљученом за једно предузеће у Немачкој да учесници огласа имају право да захтевају накнаду штете због дискриминације у року од два месеца од пријема одлуке о одбијању њихове пријаве на оглас. Овај послодавац је у огласу за посао навео да за свој „млади тим“ тражи мотивисане раднике и раднице старости од 18 до 35 година живота, због чега је четрдесетједногодишња радница чија је пријава била одбијена покренула против послодавца поступак за накнаду (материјалне и нематеријалне) штете због старосне дискриминације, али по истеку прописаног рока, тј. након што је видела да је послодавац, у наредном периоду, у дневним новинама објављивао, један за другим, више огласа сличне садржине, увек захтевајући да кандидати за различите послове буду млађи од 35 година. С тим у вези, отворило се питање да ли су предметна правила колективног уговора усклађена с начелима еквивалентности и делотворности, посебно што рок за подношење правног средства не сме бити одвише дуг, јер је за послодавца изузетно важно да буде брзо обавештен о поднетом правном средству и да не мора претерано дуго да задржава документе који се тичу поступка заснивања радног односа.<sup>17</sup> С друге стране, треба имати у виду и циљно тумачење меродавног прописа, које подразумева да рок за подношење тужбе против послодавца почиње да тече од дана пријема решења о одбијању пријаве на оглас или од дана сазнања за наводно дискриминаторско понашање послодавца. Европски суд правде је констатовао да би, у случају да није био закључен колективни уговор, на заштиту права раднице била примењивана општа правила о роковима за покретање судског поступка за заштиту права из радног односа, при чему су неки од тих рокова врло кратки (нпр. рок за покретање поступка за заштиту од незаконитог отказа износи три недеље

15 Ст. 27–28 Case C-246/09 *Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH* [2010].

16 Ст. 36 Case C-246/09 *Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH* [2010].

17 Ст. 38 Case C-246/09 *Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH* [2010].

од достављања решења о отказу).<sup>18</sup> Суд је, отуд, закључио да процесно правило предвиђено колективним уговором није неповољније од сличних процесних правила у немачком радном законодавству, тим пре што се може протумачити и на начин да рок за подношење тужбе почиње да тече од тренутка у ком је учесник огласа сазнао за дискриминаторско понашање послодавца.<sup>19</sup>

### **3.3. Заштита права учесника огласа или конкурса којима је код послодавца претходно престао радни однос као вишку запослених**

Послодавчева слобода избора сарадника може бити ограничена правилом о приоритетном запошљавању лица која су отпуштена као вишак запослених, а која, у случају да код послодавца настане потреба за запошљавањем нових радника, имају предност у односу на друге кандидате, током одређеног разумног периода. *Ratio legis* овог решења треба тражити у оправданом разлогу за престанак радног односа, тј. у чињеници да се тај отказни разлог не тиче способности или понашања запосленог, већ потреба послодавца, у смислу смањења обима посла услед економских, организационих, структурних, технолошких и других сличних разлога (Lord Wedderburn of Charlton, 1986: 183–184). Осим тога, води се рачуна и о чињеници да је отпуштени радник уложио у предузеће свој рад, због чега, ако жели да поново ради за истог послодавца, мора имати предност у односу на друге кандидате (Tintić, 1969: 93). Ово ограничење послодавчеве слободе избора и запошљавања сарадника познаје и Препорука Међународне организације рада (МОР) број 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца,<sup>20</sup> с тим што је законодавцима и социјалним партнерима у државама чланицама МОР препуштено утврђивање критеријума за примену ове обавезе запошљавања, задржавања права у случају поновног запошљавања, посебно у складу с начелом сениоритета, као и зарада поновно ангажованих радника. Ту обавезу познаје и наш Закон о раду, те радници за чијим је радом престала потреба, три месеца по отпуштању, имају предност приликом заснивања радног односа код послодавца који поново има потребу за обављањем истих послова.<sup>21</sup> Стога учесници огласа или конкурса којима ова предност буде ускраћена имају право да тужбом захтевају заштиту у спору о заснивању радног односа (Ивошевић, 2015: 110). Закон о раду садржи, међутим, и правило да послодавац може да

18 Ст. 31 Case C-246/09 *Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH* [2010].

19 Ст. 48 Case C-246/09 *Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH* [2010].

20 Тач. 24, ст. 1 Препоруке МОР број 166 о престанку радног односа.

21 Чл. 182 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18.

откаже уговор о раду запосленом – особи с инвалидитетом који одбије посао који му је послодавац обезбедио према радној способности,<sup>22</sup> тако да се у случају да послодавац нема могућности да запосленом обезбеди одговарајући посао, као основ престанка радног односа појављује престанак потребе за обављањем одређеног посла услед технолошких, економских или организационих промена.<sup>23</sup> Инвалиди рада су, притом, доведени у неповољнији положај у односу на остале запослене за чијим је радом престала потреба, јер су, у случају да су отпуштени зато што послодавац није могао да им обезбеди одговарајући посао – искључени из подручја примене правила о приоритетном запошљавању. Такво решење супротно је Уставом зајемченој гаранцији права особа с инвалидитетом на посебну заштиту, јер она, поред обавезе запошљавања особа с инвалидитетом, укључује и очување запослења ових лица (Јовановић, 2015: 942).

#### 4. Закључак

Јавни оглас или конкурс за заснивање радног односа доприносе делотворној примени уставног начела о једнакој доступности свих слободних послова, као и делотворном остваривању слободе рада и права на рад, као права сваког човека да зарађује за живот на основу слободно изабраног занимања и запослења. Поступак заснивања радног односа, отуд, не може бити ван домаћаја контроле која ће омогућити непосредно уклањање неправилности и незаконитости у овом поступку. Учесници огласа или конкурса, стога, морају имати на располагању правосудна и ванправосудна правна средства која омогућавају да гарантовање одговарајућих радних права буде стварно, а, не само теоретско, да њихова примена обезбеђује одговарајућу заштиту, у смислу исправљања повреде права, и да о правном средству одлучује субјект који је довољно независан од органа послодавца који је наводно одговоран за повреду одређеног права. Закон о раду Републике Србије не познаје, међутим, двостепеност одлучивања о избору кандидата за заснивање радног односа, док судска заштита права учесника огласа или конкурса није непосредно уређена законским одредбама, уз изузетак заштите од дискриминације, као и заштите радника којима је код послодавца претходно престао радни однос као вишку запослених, због чега уживају првенство при запошљавању за обављање истих послова. Тиме је угрожена Уставом зајемчена гаранција једнаке законске заштите, јер неки грађани већ уживају двостепеност у

---

22 Чл. 102, ст. 1 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18.

23 Чл. 102, ст. 2 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18.

истој ситуацији. Реч је, прецизније, о учесницама огласа или конкурса у поступцима заснивања радног односа у посебним режимима радних односа. То, најпре, вреди за државне службенике, иако у Закону о државним службеницима питање двостепености није јединствено уређено у погледу свих лица из персоналног подручја примене овог закона. Право на жалбу је, наиме, признато само *кандидатима за извршилачка радна места*, док кандидати за послове државних службеника на положају само могу да покрену управни спор.<sup>24</sup> Право на жалбу ускраћено је и кандидатима за послове намештеника, који судску заштиту права остварују као учесници огласа или конкурса у општем режиму радних односа. Слично, по Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, право на жалбу имају кандидати који су учествовали у поступку интерног или јавног конкурса, како у случају избора кандидата, тако и у случају неуспеха конкурса.<sup>25</sup> Такође, жалба (која, додуше, не задржава извршење) се може поднети и на закључак којим се одбацује пријава кандидата који није испунио услове интерног конкурса, односно није доставио све потребне доказе или је његова пријава била неблаговремена или недопуштена.<sup>26</sup> С друге стране, жалба није допуштена против решења о постављењу на положај органа аутономне покрајине, односно градског или општинског већа,<sup>27</sup> а право на жалбу немају ни учесници у поступку јавног конкурса за радно место намештеника, већ заштиту права оставарују само пред судом опште надлежности (Андрејевић, 2018, 193). Коначно, двостепеност уводи и Закон о запосленима у јавним службама, тако да учесници конкурса имају *право на приговор* на решење конкурсне комисије, с тим што, за разлику од запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, кандидати могу побијати решење о неуспеху конкурса само у судском поступку.<sup>28</sup> Правила која се тичу кандидата у изборном поступку у јавној служби не примењују се, међутим, на заснивање радног односа

24 Чл. 59, ст. 4, чл. 60, ст. 3, чл. 73, ст. 1, чл. 75, ст. 1, и чл. 143, ст. 1-2 Закона о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 79/05, 81/05, 83/05, 64/07, 67/07, 116/08, 104/2009, 99/14, 94/17 и 95/18.

25 Чл. 87, ст. 2, чл. 89, ст. 1. и чл. 108 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Сл. гласник РС*, бр. 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17.

26 Чл. 89, ст. 2-3, чл. 103, ст. 2-3, и чл. 111 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Сл. гласник РС*, бр. 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17.

27 Чл. 98 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Сл. гласник РС*, бр. 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17.

28 Чл. 55, чл. 59, ст. 2 и чл. 61, ст. 4 Закона о запосленима у јавним службама, *Сл. гласник РС*, бр. 113/17, 95/18 и 86/19.



истраживача у научноистраживачким институтима.<sup>29</sup> Како Закон о науци и истраживањима<sup>30</sup> не уређује поступак заснивања радног односа, нити потврђује начело двостепености, запослени у овим радним срединама не уживају одговарајућу заштиту, већ се она остварује само у вези с избором у научноистраживачка звања, од ког зависи и заснивање радног односа. Такво решење не чини се прихватљивим, и поред особености које одликују радни однос у научноистраживачким институтима, јер *начело јединствености система радних односа* налаже да се у свим областима у којима се запошљавање врши на основу јавног конкурса, обезбеди заштита права учесника конкурса. То, наравно, вреди не само за запослене у јавним службама (при чему је у неким од њих ово питање уређено специјалним законима и општим актима установа), већ и за запослене у општем режиму радних односа. Ово тим пре што без признавања права на приговор или жалбу, слобода рада и право на рад учесника огласа или конкурса остају без одговарајуће заштите. То не може бити прихватљиво ни из угла гаранција овог људског права и основне слободе, нити из угла начела једнакости, једнаке доступности послова и законитости (Симоновић, 2007: 1011–1012; Јовановић, 2015: 198; Ивошевић, 2015: 110-111). У том смислу се *de lege ferenda* може учинити предлог да се у матични закон за област радних односа врати двостепеност, у смислу признавања права учесника огласа или конкурса на приговор против одлуке о избору или одлуке о неуспеху огласа или конкурса, при чему би предност требало дати уређивању приговора као деволутивног правног средства.

### Литература/References

Андрејевић, С. (2018). Намештеници по Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. У Ивошевић, З. (ур.). *Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и о новинама у Закону о раду*. Београд: Глосаријум. 184–200.

Badinter, R. /Comité présidé par/ (2017). *Les grands principes du droit du travail*. Paris: Dalloz.

Балтић, А. Деспотовић, М. (1971). *Основи Радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*. Београд: Савремена администрација.

---

29 Чл. 63 Закона о запосленима у јавним службама, *Сл. гласник РС*, бр. 113/17, 95/18 и 86/19.

30 Закон о науци и истраживањима, *Сл. гласник РС*, 49/19.

Betriebsverfassungsgesetz. *Bundesgesetzblatt*, I, 2518; I, 2651. Преузето 17. 5. 2020. [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvg/englisch\\_betrvg.html#p0562](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0562)

Божовић, Б. (2016). *Радни и социјални судови – друштвена улога и оправданост увођења у правосудни систем Републике Србије*. Докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*. Št. 21.2013, 78.2013, 47.2015, 33.2016, 52.2016, 15.2017, 22.2019, 81.2019. Преузето 18. 5. 2020. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Закон о државним службеницима. *Службени гласник РС*. Бр. 79.2005, 81.2005, 83.2005, 64.2007, 67.2007, 116.2008, 104.2009, 99.2014, 94.2017 и 95/2018.

Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе. *Службени гласник РС*. Бр. 21.2016, 113.2017, 95.2018 и 113/2017.

Закон о запосленима у јавним службама. *Службени гласник РС*. Бр. 113.2017, 95.2018 и 86.2019.

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености. *Службени гласник РС*. Бр. 36.2009, 88.2010, 38.2015, 113.2017 и 113.2017.

Закон о науци и истраживањима. *Службени гласник РС*. Бр. 49.2019.

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр. 24.2005, 61.2005, 54.2009, 32.2013, 75.2014, 13.2017, 113.2017 и 95.2018.

Закон о уређењу судова. *Службени гласник РС*. Бр. 116.2008, 104.2009, 101.2010, 31.2011, 78.2011, 101.2011, 101.2013, 106.2015, 40.2015, 13.2016, 108.2016, 113.2017, 65.2018, 87.2018 и 88.2018.

Ивошевић, З. (2019). Преображај радноправних статуса. У Ивошевић, З. (ур.). *Проблеми у садржини радноправних прописа и њиховој примени*. Београд: Глосаријум. 55–60.

Ивошевић, З. (2017). Атипични облици судске заштите индивидуалних радних права. У Ивошевић, З. (ур.). *Радно право*. Београд: Глосаријум. 7–19.

Ивошевић, З. (2015). *Радно право*. Београд; Службени гласник/ Правни факултет Универзитета Унион.

Ивошевић, З. (1997). Однос Закона о основама радних односа и Закона о радним односима Србије. *Право и привреда*. 5–8 (XXXIV). 923–939.

Ивошевић, З. (1997). Заштита права запосленог. У *Новине у законима о радним односима. Радови са научног скупа на Брезовици, мај 1997.* [b.m.; b. i.]. 113–127.

Ивошевић, З. (1994). Нова судска пракса у радним споровима. *Право и привреда.* 1–4(XXXII). 235–247.

Јовановић, П. (2015). Заштита инвалида у радној средини. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду.* 3 (49). 931–945.

Јовановић, П. (2015). *Радно право.* Нови Сад: Правни факултет Универзитета у Новом Саду – Центар за издавачку делатност.

Kalamatiev, T. Jovevski, L. (2015). Labour dispute. *Law Review Iustinianus Primus.* 1 (6). 1–27.

Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за отказ уговора о раду.* Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Ковачевић Перић, С. (2018). Правни лекови у радном спору. У Вујовић О. (ур.). *Универзално и особено у право. Том I.* Косовска Митровица: Правни факултет Универзитета у Приштини с привременим седиштем у Косовској Митровици. 337–359.

Корљан, Е. (2017). Члан 13. Право на делотворни правни лек. У Беширевић, В. et al.. *Коментар Конвенције за заштиту људских права и основних слобода.* Београд: Службени гласник. 338–359.

Кулић, Ж. (1998). Појам и основна обележја радног спора. *Радно и социјално право.* 3–6. 24–34.

Лазаревић, А. (2019). *Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање.* Докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Lafuma, E. (2008). *Des procédures internes. Contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit de travail.* Paris: L.G.D.J.

Lingemann, S. von Steinau-Steinrück, R. Mengel, A. (2016). *Employment and labour law in Germany.* München: C. H. Beck.

Lord Wedderburn of Charlton. (1986). Hiring procedures. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations.* 4 (II). 158–189.

Лубарда, Б. (2013). *Радно право. Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу.* Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Николић, А. (1988). *Радно право.* Београд: Научна књига.

Палачковић, Д. (1998). О неким процесноправним питањима заштите права радника. *Радно и социјално право*. 3–6. 64–76.

Поповић, Т. (1990). *Радно право*. Београд: Службени лист СФРЈ.

Препорука Међународне организације рада (МОР) број 166 о престанку радног односа.

Рељановић, М (2017). *Студија о примени Закона о забрани дискриминације у Србији*. Београд: Комитет правника за људска права – YUCOM.

Решење Врховног суда Србије, Рев. 3278/93, од 22. октобра 1993. године.

Robnik, I. (2016). Uveljavjanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo. In Belopavlovič, N. Kresal, B. Kresal Šoltes, K. Senčur Peček, D. (red.). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba. 1052–1061.

Симоновић, Д. (2010). Право радника на жалбу и судску заштиту. *Право и друштво*. 4. 155–170.

Симоновић, Д. (2007). Интерна заштита права радника. *Право и привреда*. 5–8 (XLIV). 1008–117.

Тасић, А. (2016). *Поступак у парницама за заштиту од дискриминације*. Докторска дисертација (необјављена). Ниш: Правни факултет Универзитета у Нишу.

Tintić, N. (1969). *Radno i socijalno право. Knjiga prva: radni odnosi (II)*. Zagreb: Narodne novine.

Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*, Бр. 98.2006.

Фримерман, А. (1981). *Систематизација послова и радних задатака*. Београд: Привредна штампа.

Case C-246/09 *Susanne Bulicke v. Deutsche Büro Service GmbH* [2010] ECLI:EU:C:2010:418.

Cieslar, A. Nayer, A. Smeesters B. (2007). *Le droit à l'épanouissement de l'être humain au travail: Métamorphoses du droit social*. Bruxelles: Bruylant.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal*. L 303. 2. 12. 2000. 16–22.

Шундерић, Б. (2009). *Радно право*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду / ЈП Службени гласник.

Шундерић, Б. (1997). Право на приговор. *Радно и социјално право*. 1–3. 13–32.

Шундерић, Б. (1993). Спор о заснивању радног односа. *Право и привреда*. 1-2 (XXXI). 18-29.

Шундерић, Б. (1991). О радном спору. *Анали Правног факултета у Београду*. 1-3. 352-360.

Weiss, M. Schmidt, M. (2010). Germany. In Blanpain, R. (ed.). *International encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International.

**Ljubinka Kovačević, L.L.D.**  
Associate Professor,  
Faculty of Law, University of Belgrade

**PROTECTION OF JOBSEEKERS PARTICIPATING IN JOB  
ANNOUNCEMENTS AND ADVERTISEMENTS, AND THE RIGHT TO AN  
EFFECTIVE REMEDY IN THE GENERAL EMPLOYMENT REGIME**

**Summary**

*Public job announcements and advertisements are instruments which provide for exercising the constitutional principle that all available jobs must be accessible to everyone under equal conditions. The application of this principle is most closely connected with the effective exercise of freedom of work and the right to work. For this reason, recruitment procedure cannot be beyond the scope of control which enables immediate elimination of irregularities in this procedure. In that context, this article discusses the issue of the right of participants in public announcements or job advertisements to an effective legal remedy, not only via the right to judicial and extrajudicial remedies, but also via the right to object or appeal, as the means to achieve internal protection of rights.*

*In the Republic of Serbia, this issue is particularly delicate because the Labour Act does not recognize the two-instance internal procedure, while judicial protection of the rights of jobseekers has not been directly regulated, with the exception of protection against discrimination, and protection of workers whose employment was previously terminated due to redundancy, resulting in their employment priority when hiring for the same jobs. This legal solution is accompanied by a number of open questions, especially as the participants in public announcements and job advertisements procedures in special employment regimes enjoy the two instance internal protection in the same situation, which calls into question the effective application of the principle of equality before the law. Therefore, the article formulates proposals de lege ferenda to create conditions for effective exercise of the right to work, freedom of work, and protection against discrimination in a procedure in which a worker seeks to acquire a status that will provide him with the means of subsistence as well as an opportunity to develop his personality through work.*

**Keywords:** *right to work, freedom of work, entering into employment relationship, job advertisements, right to an effective remedy, two-instance protection of labour rights, judicial protection of labour rights.*