

Параскева МИХАЈЛОВИЋ
дипломирани правник

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Резиме

У складу са Директивом Европске уније бр. 2001/23, која утврђује право запосленог и обавезе послодавца у случају трансфера предузећа или дела предузећа, Законом о раду се, први пут код нас, одредбама чл. 147 до 152 уређују права запослених и обавезе послодавца у случају промене послодавца.

Заштита запослених утврђена овим законом обезбеђује се само ако је промена послодавца настала због статусних промена, односно промене послодавца или промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица, у складу са законом.

Послодавац следбеник преузима све запослене који су у радном односу (на неодређено и одређено време) код послодавца претходника и општи акт на дан промене послодавца.

Заштита запослених састоји се у обезбеђивању истих услова рада које су имали код послодавца претходника утврђених уговором о раду или општим актом, као и преузимању свих уговора о раду и општег акта (колективног уговора или правилника о раду) од стране новог послодавца – послодавца следбеника.

Кључне речи: запослени, послодавац, промена послодавца, статусна промена, промена власништва над капиталом.

I Увод

Законом о раду,¹ одредбама чл. 147 до 152 први пут су код нас уређена права запослених код промене послодавца. Ово опредељење је у складу са Директивом Европске уније (ЕУ) бр. 2001/23, која утврђује право запослених и обавезе послодавца у случају трансфера (преноса) предузећа или дела предузећа. Циљ ове Директиве је, поред општег циља радног права Европске уније,² да обезбеди, у што већем обиму, да се радни однос у непромењеном облику настави са послодавцем следбеником, да се настави с поштовањем одредби колективног уговора и да се запослени заштите од отпуштања која су заснована искључиво на чињеници преноса предузећа или дела предузећа. У складу са овом Директивом, Законом о раду се ближе уређују права запослених и обавезе послодаваца (претходника и следбеника) у случају преноса предузећа.

Одредбама члана 5 Закона о раду одређено је значење два основна појма у овом закону – запослени и послодавац, на које се односе наведене одредбе.

Запослени је, у смислу овог закона, физичко лице које је у радном односу код послодавца (чл. 5 ст. 1 Закона о раду). Сматра се да је одређено лице запослено ако је закључен уговор о раду са запосленима који су засновали радни однос. Запосленима се сматрају и лица која су према раније важећим прописима засновала радни однос решењем или одлуком надлежног органа, односно која су, сагласно члану 278 Закона о раду, закључила уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности. Запосленим се сматра и лице са којим послодавац није закључио уговор о раду пре његовог ступања на рад (чл. 32 ст. 2 Закона о раду), као и запослени на одређено време, са непуним радним временом, за обављање послова ван просторија послодавца.

Послодавац је, у смислу члана 5 став 2 Закона о раду, домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица. Послодавац је правно лице – домаће или страно правно лице које запошљава, а физичко лице – *предузетник који запошљава* – лице које је регистровано и које ради стицања добити у виду занимања обавља све законом дозвољене делатности, укључујући старе занате и послове домаће радиности (чл. 48 Закона о привредним друштвима).³

1 Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05 и 61/05).

2 Основни циљ ЕУ у области радног права јесте достизање „Европске социјалне регије“ (I. Dolors), или како је истакнуто у Социјалној повељи из 1989. године: „Комплетирање унутрашњег тржишта мора водити побољшању животних и радних услова запослених у ЕУ“ – С. Дражић, судија Врховног суда Србије, *Радно и социјално право*, бр. 1/2007, стр. 95.

3 Закон о привредним друштвима (*Сл. гласник РС*, бр. 125/04).

II Промена послодавца

До промене послодавца може да дође због *статусних промена, односно промене послодавца или промене власништва над капиталом привредног друштва или другог правног лица, у складу са законом*. Реч је, пре свега о Закону о привредним друштвима и Закону о приватизацији,⁴ али и о другим прописима који садрже одредбе о промени статуса јавних предузећа, установа, задруга и осталих правних лица – сви субјекти који обављају економске активности без обзира да ли обављају делатност ради добити и да ли је та делатност главна или споредна.

У случају статусне промене, а тиме и промене послодавца, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан преузимања. Преузимање се врши без посебног споразума, а као дан промене сматра се дан када је послодавац следбеник уписан у одговарајући јавни регистар.

Овакво законско одређење у складу је са одредбама наведене Директиве – да обезбеди да права и обавезе послодавца претходника који су настали из закљученог уговора о раду, који је на снази на дан преноса, буду пренета на послодавца следбеника, по основу самог преноса (трансфера) послодавца.

Према томе, заштита запослених утврђена одредбама чл. 147 до 152 Закона о раду обезбеђује се запосленима само ако је до наведених промена послодавца дошло у складу са законом.

III Промена послодавца према Закону о привредним друштвима

Случајеви промене привредних друштава (послодаваца), Законом о привредним друштвима уређени су у VI делу под насловом „Реорганизација привредних друштава“. Под реорганизацијом привредног друштва у смислу овог закона подразумева се статусна промена привредног друштва и промена правне форме привредног друштва (чл. 377).

Међутим, промена правне форме привредног друштва, јесте вид његове реорганизације, али није статусна промена привредног друштва, јер не долази до промене послодавца. После промене правне форме, привредно друштво наставља да послује као исто правно лице друге правне форме. У том случају, није у питању преузимање путем промене послодавца.

4 Закон о приватизацији (Сл. гласник РС, бр. 38/01, 18/03 и 45/05).

1. Статусне промене

Према члану 378 Закона о привредним друштвима под статусном променом привредног друштва у смислу овог закона подразумева се *спајање, подела и одвајање*, при чему се могу комбиновати статусне промене спајања и поделе или статусне промене спајања и одвајања. Ако у статусној промени учествују привредна друштва различите правне форме, на статусну промену примењују се и одредбе овог закона о промени правне форме друштва чија се правна форма мења статусном променом.

1) *Спајање привредног друштва* (чл. 381) може бити двојако: спајање уз припајање и спајање уз оснивање, и то:

а) *спајање уз припајање* – статусна промена којом једно друштво престаје да постоји без ликвидације (друштво престало припајањем) преносећи другом друштву целу своју имовину и обавезе (друштво стицалац), у замену за издавање акција или удела акционарима или члановима друштва престалог спајањем од стране друштва стицаоца, а ако је потребно и новчану доплату која не прелази 10% номиналне вредности тако издатих акција или њихове рачуноводствене вредности код акција без номиналне вредности;

б) *спајање уз оснивање* – статусна промена којом два или више привредних друштава престају да постоје без ликвидације (друштво престало припајањем) преносећи целу своју имовину и обавезе у замену за издавање од новог друштва (ново друштво) акција или удела акционарима или члановима престалог друштва и ако је потребно, новчану доплату, која не прелази 10% номиналне вредности тако издатих акција или њихове рачуноводствене вредности код акција без номиналне вредности.

2) *Подела привредног друштва* (чл. 382), у смислу овог закона јесте: подела уз припајање, подела уз оснивање и подела уз припајање и подела уз оснивање:

а) *подела уз припајање* – статусна промена којом привредно друштво престаје да постоји без ликвидације (друштво престало поделом) преносећи на два или више постојећих друштава са којима се спаја уз припајање (друштва стицаоци) сву имовину и обавезе у замену за издавање акција или удела друштва стицаоца акционарима или члановима друштва престалог поделом и, ако је потребно, новчано плаћање које не прелази 10% номиналне вредности тако издатих акција или њихове рачуноводствене вредности код акција без номиналне вредности;

б) *подела уз оснивање* – статусна промена којом привредно друштво престаје да постоји без ликвидације (друштво престало поделом)

преносећи на два или више нових друштава која се тиме оснивају (нова друштва) или преносећи на два или више друштава која се спајају са до тада постојећим друштвом у нова друштва сву имовину и обавезе у замену за издавање акција или удела нових друштава акционарима или члановима друштва престалог поделом и ако је потребно, новчану доплату која не прелази 10% номиналне вредности тако издатих акција или њихове рачуноводствене вредности код акција без номиналне вредности;

в) *подела уз припајање и подела уз оснивање* – статусна промена којом настају два или више нових друштава (подела уз оснивање) или се делови подељеног друштва спајају са до тада постојећим друштвима уз оснивање новог друштва (мешовита подела).

3) *Одвајање привредног друштва* (чл. 383), у смислу овог закона јесте: одвајање уз припајање, одвајање уз оснивање и одвајање уз припајање и одвајање уз оснивање:

а) *одвајање уз припајање* – статусна промена којом привредно друштво дељеник преноси један или више делова своје имовине и припадајући део обавеза (друштво дељеник) на једно или више постојећих друштава при чему то друштво остаје да постоји као правно лице (друштва стицаоци), а сви или део његових акционара, односно чланова, уз очување принципа равноправности, постају акционари односно чланови друштва стицаоца уз замену акција/удела акционарима или члановима друштва дељеника (и за тај износ смањења његовог основног капитала без примене одредаба овог закона о смањењу тог капитала у редовном поступку) за акције/уделе друштва стицаоца и ако је потребно, новчано плаћање које не прелази 10% номиналне вредности тако издатих акција или њихове рачуноводствене вредности код акција без номиналне вредности;

б) *одвајање уз оснивање* – статусна промена којом привредно друштво дељеник преноси један или више делова своје имовине и припадајући део обавеза (друштво дељеник) на једно или више тиме новооснованих друштава или на једно или више друштава са којима се спаја у новоосновано друштво (ново друштво), уз замену акција/удела друштва дељеника (и за тај износ смањења његовог основног капитала без примене одредаба овог закона о смањењу тог капитала у редовном поступку) за издавање акција или удела нових друштава која се тиме оснивају акционарима или члановима друштва дељеника и ако је потребно, новчано плаћање, које не прелази 10% номиналне вредности тако издатих акција или њихове рачуноводствене вредности код акција без номиналне вредности;

в) *одвајање уз припајање и одвајање уз оснивање* – ако овим законом није другачије уређено, на одвајање уз припајање и одвајање уз

оснивање, сходно се примењују одредбе овог закона о подели уз припајање и подели уз оснивање.

Ближе о свим наведеним статусним променама (начин и поступак), уређено је одредбама чл. 377 до 425 Закона о привредним друштвима.

IV Промена власништва над капиталом

Закон о приватизацији уређује услове и поступак промене власништва друштвеног, односно државног капитала, путем: 1) продаје капитала, и 2) преносом капитала без накнаде (чл. 9 Закона).

Продаја капитала, односно имовине субјекта приватизације спроводи се путем метода: 1) јавног тендера, и 2) јавне аукције. Купац капитала може бити домаће или страно правно или физичко лице, у складу са законом.

Пренос капитала без накнаде обавља се после спроведене продаје капитала, и то: 1) преносом акција запосленима, и 2) преносом акција грађанима.

Законом се посебно уређује поступак припреме за приватизацију, који, између осталог обухвата покретање поступка приватизације и реструктурирање у поступку приватизације. Реструктурирање спроводи Агенција за приватизацију када оцени да капитал или имовина субјекта приватизације не може да се прода једним од наведених метода без претходног реструктурирања у поступку приватизације – промене које се односе на субјект приватизације и његова зависна предузећа, које омогућавају продају његовог капитала или имовине, између осталог и статусне промене, промене правне форме, промене унутрашње организације и друге организационе промене (чл. 19 Закона о приватизацији).

Промена власништва над капиталом врши се у случајевима преузимања акционарских друштава у смислу Закона о преузимању акционарских друштава.⁵ У овом случају, нови власници акција су уједно и нови, већински управљачи акционарских друштава, који одлучују о даљој судбини преузетог акционарског друштва, а тиме и о правима и обавезама запослених у том друштву.

V Заштита запослених у случају промене послодавца

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и уговоре о раду који важе на дан промене послодавца (чл. 147 Закона о раду).

5 Закон о преузимању акционарских друштава (*Службени гласник РС*, бр. 46/06).

Заштита запослених састоји се у обезбеђивању истих услова рада које су имали код послодавца претходника утврђених уговором о раду или општим актом, као и преузимању свих уговора о раду и општег акта (колективног уговора или правилника о раду) од стране новог послодавца – послодавца следбеника.

Послодавац следбеник преузима све запослене који су у радном односу (на неодређено и одређено време) код послодавца претходника и општи акт на дан промене послодавца.

То значи да, запосленима који се на дан промене послодавца налазе у радном односу на неодређено или одређено време не може да престане радни однос по основу промене послодавца. Послодавац следбеник преузима од послодавца претходника све запослене који су на дан промене послодавца у радном односу код послодавца претходника. Запослени остају у радном односу код новог послодавца са свим правима и обавезама које су имали код послодавца претходника на дан промене послодавца. Дан промене послодавца је дан када је послодавац уписан у регистар у складу са законом.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе (чл. 148 Закона о раду). Обавеза је послодавца претходника да послодавца следбеника обавести о правима и обавезама које имају запослени, а која су утврђена општим актом и уговором о раду. Обавештење би требало да буде у писаној форми, да садржи битне елементе уговора о раду, као што је новчани износ основне зараде, право на друга примања, накнаду зараде и др. Ако је већи број запослених, обавештење треба да садржи просечну зараду код послодавца, најнижи и највиши новчани износ уговорене зараде, на која друга примања запослени имају право, право на накнаду зараде и њену висину, најдуже трајање годишњег одмора и друга права која имају запослени. За права и обавезе која су утврђена општим актом (колективним уговором или правилником о раду) послодавац може само да се позове на општи акт који је на снази, и на обавезу послодавца следбеника да примењује колективни уговор закључен код послодавца или правилник о раду – најмање годину дана.

Поред обавезе према послодавцу следбенику, послодавац претходник је обавезан да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавести и запослене чији се уговор о раду преноси (чл. 149 ст. 1 Закона о раду). Преношењем уговора о раду сматра се да су запослени засновали радни однос са послодавцем следбеником. О томе је послодавац претходник дужан да обавести све запослене. Запослени морају да буду упознати са преносом уговора и изразе своју вољу да

ли желе да остану у радном односу код новог послодавца. Обавештење мора бити у писаној форми и треба да садржи: назив новог послодавца, делатност коју обавља, пословно-финансијски резултат (биланс стања и успеха), дан преноса уговора, односно преласка на рад код послодавца следбеника, задржавање свих права из уговора о раду и општег акта који је на снази на дан промене послодавца и рок у коме је запослени дужан да се изјасни да ли прихвата пренос уговора о раду.

Наиме, према ставу 2 члана 149 Закона о раду, ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења, послодавац може да му откаже уговор о раду. Значи уговор о раду сматра се пренетим када запослени пристаје на то и од тада запослени успоставља радни однос са послодавцем следбеником. Преношењем уговора о раду, запослени заснива радни однос са послодавцем следбеником. Запослени, наиме, са послодавцем следбеником не закључује нови уговор о раду о заснивању радног односа. Преузимањем уговора о раду од стране послодавца следбеника сматра се да је запослени засновао радни однос код тог послодавца.

Уговор о раду запосленог сматра се важећим у односу на послодавца следбеника ако је био на снази на дан промене послодавца, с обзиром да послодавац следбеник на дан промене послодавца преузима сва права и обавезе послодавца претходника насталих из уговора о раду (радног односа). Радни однос не престаје по основу промене послодавца, односно на дан трансфера.

Послодавац следбеник може да мења уговор о раду само ако су се за то стекли услови из члана 171 Закона о раду.⁶

Међутим, запослени може да одбије да пређе на рад код новог послодавца. Одбијање преласка на рад код послодавца следбеника је основ за отказ уговора о раду. Основ за отказ уговора о раду је и ако се запослени не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника. Уговор о раду по овом основу може да откаже само послодавац претходник јер је запослени остао у радном односу код њега, а одбијањем да пређе на рад

6 Према члану 171 Закона о раду послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора): 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада; 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173 овог закона; 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174 овог закона; 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155 став 1 тачка 5) овог закона; 5) у случајевима из члана 33 став 1 тач. 10), 11) и 12) овог закона; 6) у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду. Одговарајућим послом у смислу става 1 тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

код послодавца следбеника може да му престане радни однос. Послодавац претходник, сагласно цитираном ставу 2 члана 149 Закона о раду, може (није обавезан) запосленом да откаже уговор о раду у случају одбијања, односно неизјашњавања о преношењу уговора у назначеном року. Међутим, ако послодавац претходник запосленом не откаже уговор о раду, у случају одбијања, односно ако се не изјасни у предвиђеном року, тада запослени остаје у радном односу уколико ступи на рад код послодавца следбеника, јер је његов уговор о раду, пошто није отказан од стране послодавца претходника, на снази.

Уколико је послодавац претходник запосленом отказао уговор о раду због одбијања, односно неизјашњавања о преношењу уговора о раду у предвиђеном року, сматра се да је запосленом престао радни однос његовом вољом и не може да оствари право на новчану накнаду за време незапослености. Може само да се пријави на евиденцију незапослених ради остваривања других права по основу незапослености.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт (колективни уговор или правилник о раду) послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока: 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника, или 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

У наставку дајемо кратак осврт на ситуације које могу да настану у вези са применом општих аката послодавца претходника.

Колективни уговор: Поступак за промену колективног уговора код послодавца следбеника може да отпочне:

1) пре истека важења колективног уговора, односно пре рока од годину дана, преговорима са репрезентативним синдикатом за закључивање новог или промену преузетог колективног уговора. Уколико се преговори окончају успешно, закључује се нови колективни уговор или анексом уговора врше се измене преузетог колективног уговора. Ако се не постигне сагласност за закључивање новог или промену преузетог колективног уговора, а није протекла година дана од промене послодавца, не може колективни уговор да се замени доношењем правилника о раду, у смислу члана 3 Закона о раду. У том случају остаје на снази преузети колективни уговор;

2) по истеку важења колективног уговора. У овом случају могуће је:

- да је колективни уговор закључен на одређено време. Престанак важења колективног уговора може да наступи пре годину дана од дана преузимања уговора о раду или по истеку тог рока. Ако рок важења колективног уговора наступи пре истека рока од

годину дана, а код послодавца следбеника испуњени су услови за закључивање новог колективног уговора, односно постоји синдикат који испуњава услове репрезентативности у смислу члана 219 Закона о раду, односно ако је закључен споразум о удруживању за закључивање колективног уговора (чл. 249), треба да се покрене поступак за закључивање новог колективног уговора. Нови колективни уговор се закључује ако учесници постигну сагласност за закључивање колективног уговора. У супротном, под условима из члана 3 Закона о раду, доноси се правилник о раду;

- друга ситуација је да рок важења колективног уговора закљученог на одређено време, истиче по истеку године дана од дана преузимања уговора. У том случају споразумом учесника колективног уговора може да се продужи примена колективног уговора. Учесници су дужни, ако су испуњени услови из члана 3 Закона о раду, да преговарају, наставља се примена постојећег колективног уговора до истека рока на који је продужена његова примена. Ако се ни до истека овог рока не постигне сагласност за закључивање колективног уговора доноси се правилник о раду (чл. 3 ст. 4. Закона о раду), или се права и обавезе уређују уговором о раду.

Колективни уговор је закључен на неодређено време: послодавац следбеник је дужан да колективни уговор примењује најмање годину дана од дана преношења (преузимања) од послодавца претходника. По истеку тог рока могуће су следеће ситуације:

- Послодавац следбеник и синдикат код послодавца нису покренули иницијативу за закључивање новог и промену важећег колективног уговора. На тај начин прећутно су прихватили да се настави примена пренетог колективног уговора и по истеку рока од годину дана.
- Послодавац следбеник или синдикат покренули су иницијативу за закључивање новог, односно промену важећег колективног уговора. Уколико друга страна прихвати иницијативу, преговори могу да се воде 60 дана од дана започињања преговора. Ако се по истеку тог рока не закључи нови колективни уговор, права, обавезе и одговорности могу да се уреде правилником о раду или уговором о раду.

На овај начин може да се поступи и ако синдикат у року од 15 дана од дана достављања позива (иницијативе) за почетак преговора за закључивање колективног уговора не прихвати иницијативу послодавца (чл. 3 ст. 2 тач. 4) Закона о раду).

Друга могућност је да један од учесника откаже колективни уговор до истека рока до кога је послодавац дужан да примењује колективни уговор. У отказном року треба започети преговоре ради закључивања новог или измене постојећег колективног уговора или да се постигне сагласност о примени важећег колективног уговора.

Уколико се у року од годину дана од дана промене послодавца не закључи нови колективни уговор, нити донесе правилник о раду, ради обезбеђивања услова за остваривање права запослених утврђених колективним уговором, послодавац и даље примењује пренети колективни уговор. Наиме, Закон обавезује послодавца да колективни уговор примењује најмање годину дана, међутим нема законских сметњи да послодавац настави примену колективног уговора и по истеку рока од годину дана.

Правилник о раду. Послодавац може да донесе нови правилник о раду само ако је правилником утврђен рок важења, па је истекао пре годину дана или по истеку године дана од дана преузимања правилника од стране новог послодавца. Ако су код послодавца следбеника испуњени услови за закључивање колективног уговора, односно основан је синдикат који испуњава услове репрезентативности или су се синдикати удружили за закључивање колективног уговора, не може да се донесе правилник о раду, ако претходно нису испуњени услови из члана 3 Закона о раду.

Према томе, послодавац следбеник не може пренесени правилник о раду, да замени доношењем новог правилника о раду, ако претходно није отпочео преговоре за закључивање колективног уговора, односно ако нису испуњени услови из члана 3 Закона о раду.

VI Улога репрезентативног синдиката у заштити права запослених

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских

последица на положај запослених, а ако код послодавца не постоји репрезентативни синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 1 овог члана (чл. 151 Закона о раду).

Због значаја и осетљивости питања остваривања права запослених код промене послодавца, Законом су изричито прописане обавезе оба послодавца – послодавца претходника и послодавца следбеника да у прописаном року обавесте репрезентативни синдикат (код оба послодавца) о:

- датуму (дан, месец и година) када наступају статусне промене;
- разлозима због којих се врше статусне промене;
- последицама статусних промена на запослене, које могу бити правне (пренос уговора о раду и општег акта), економске и социјалне последице. То се, пре свега односи на биланс стања и успеха послодавца следбеника, обезбеђивање права по основу зарада и других примања, односно наставак рада код новог послодавца;
- мерама које се предузимају, да запослени код новог послодавца не буду вишак и да имају исти или приближно исти обим права и положај који су имали код послодавца претходника.

Поред наведене обавезе оба послодавца, законом су прописане и заједничке обавезе оба послодавца да, у сарадњи са репрезентативним синдикатом (код оба послодавца) у прописаном року (15 дана пре промене послодавца), предузму одговарајуће мере за ублажавање социјално-економских последица на положај запослених.

Ако код послодавца (једног или оба) не постоји репрезентативни синдикат, послодавци су дужни да запослене о свим овим питањима непосредно обавештавају.

Наведене одредбе Закона о раду о обавезама послодавца претходника и послодавца следбеника о обавештавању запослених, односно њихових представника, сагласне су са одредбама наведене Директиве, као и са одредбама измењене Европске социјалне повеље, које се односе на утврђивање права: на колективно преговарање (чл. 6); на информисање и консултовање (чл. 21); учешће у одлучивању о радним условима и радној средини и њиховом побољшању (чл. 22).

Међутим, Закон о раду не предвиђа санкције у случају да послодавци (претходник и следбеник) не испуне своје обавезе о обавештавању запослених, односно њихових представника, што Директива предвиђа.

Paraskeva MIHAJLOVIĆ
Bachelor of Law

THE RIGHTS OF EMPLOYEES IN THE CASE OF CHANGE OF AN EMPLOYER

Summary

In accordance with EU Directive No. 2001/23, which stipulates the right of an employee and obligations of an employer in the case of a transfer of a company or part of a company, the Law on Labour regulates, for the first time in Serbia, in Art. 147-152, the rights of employees and obligations of employers in the case of a change of an employer.

The protection of employees, stipulated by this Law, is provided only if the change of an employer was caused by status changes, or by a change of an employer or ownership of capital of a business company or another legal entity, in line with the law.

The successor-employer takes over all the employees (employed either for an unlimited or for a limited period of time) of the predecessor-employer and the general act in effect on the day of the change of the employer.

The protection of employees consists in providing the same work conditions enjoyed with the predecessor-employer and stipulated by an employment contract or a general act, as well as in taking over all the employment contracts and the general act (a collective contract or work regulations) on the part of the new employer – the successor-employer.

Key words: *employee, employer, change of an employer, status change, change of ownership of capital.*