

Параскева МИХАЈЛОВИЋ
дипломирани правник

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЗБОГ ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Резиме

Отказ уговора о раду је за запосленог и његову породицу од изузетној економској и социјалној значаја, посебно у условима велике незапослености. Ово нарочито када је у питању отказ уговора о раду који даје послодавац услед престанка потребе за обављањем одређених послова, када престане потреба за радом већег броја запослених.

Предмет овог рада је заштитна радних и социјалних права запосленог према ратификованим међународним конвенцијама, директивама Европске уније, Уставу Републике Србије и прописима о раду Републике Србије.

Посебна пажња у раду посвећена је како Закон о раду дефинише ојравдане разлоге за отказ уговора о раду, уопште, а посебно због престанка потребе за обављањем одређеног посла или ако дође до смањења обима посла, као и шта се не сматра ојравданим разлогом за отказ уговора о раду. Законом се децидно утврђују случајеви када послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, односно ти случајеви не могу бити разлог за отказ.

У раду се обрађује и поступак утврђивања и решавања вишка запослених према прописима о раду Републике Србије.

Кључне речи: отказ уговора о раду, заштитна радних и социјалних права запосленог, ојравдани разлог за отказ, вишак запослених.

I Уводне напомене

Отказ уговора о раду, односно отказ радног односа за запосленог је од изузетног економског и социјалног значаја, како за њега, тако и његову породицу, посебно у условима високе незапослености на тржишту рада, каква је код нас. За радника, радни однос може бити једини извор прихода којим обезбеђује задовољавање личних и породичних потреба. Рад је за радника извор опстанка. Угрожавањем његовог радног статуса угрожава се и његова егзистенција и егзистенција његове породице. Он је слабија страна у радном односу и због тога треба да ужива заштиту. Послодавац, у том односу, много лакше може да обезбеди новог радника, него отпуштени радник новог послодавца.

Отказ уговора о раду, који даје послодавац, нарочито кад је у питању већи број радника, је и од посебног интереса за државу, с обзиром на његов утицај на повећање незапослености, која, по својим последицама, представља један од најтежих друштвених ризика. Незапосленост отвара проблем социјалног обезбеђења незапослених, с једне стране, и проблем отварања нових радних места, с друге стране. Држава мора да настоји да својом економском политиком ствара услове за запошљавање и тиме олакша вођење социјалне политике. Њен интерес мора бити, пре свега, да ствара услове да радници својим радом обезбеђују материјалну сигурност за себе и своју породицу, а не у томе да материјално обезбеђује незапослена лица.

Стога, индивидуални, групни и друштвени интереси захтевају да се радник као слабија страна у радном односу правно заштити, тј. да му се правно гарантује заштита његових радних и социјалних права.¹ Та заштита треба да значи доношење одређених прописа који забрањују или ограничавају давање отказа у одређеним случајевима или прописују процедуру отказа, како би се спречило давање незаконитог отказа, односно онемогућила самовоља послодавца у томе. Заштита треба да обезбеди да се отказ даје из оправданих разлога, који су везани: 1) за потребе радног места; 2) за извршавање радних обавеза; и 3) за понашање радника на раду и у вези са радом.

II Заштита радних и социјалних права запосленог према Конвенцији МОП-а број 158

Ваљане разлоге за престанак радног односа и заштиту радника у поступку престанка радног односа регулише Конвенција МОП-а бр. 158

¹ Боривоје Шундерић, *Право међународне организације рада*, стр. 488.

о престанку радног односа на иницијативу послодавца и Препорука бр. 166 под истим називом, које су усвојене на шездесет осмом заседању Конференције МОР-а 1982. године, и коју је наша држава ратификовала 1984. године.²

Конвенција бр. 158 базирана је на основном принципу о забрани престанка радног односа ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе – члан 4 Конвенције.

Конвенцијом се не дефинишу разлози за престанак радног односа, али се у члану 5 издвајају разлози који се нарочито неће сматрати ваљаним разлозима за престанак радног односа, као што су: 1) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног односа или уз сагласност послодавца, за време радног времена; 2) чињеница што је запослени тражио да иступа као представник радника или због бившег или садашњег иступања у том својству; 3) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти; 4) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национално или социјално порекло; 5) одсуствовања са посла за време породилског одсуства, и 6) привремено одсуство с посла због болести или повреде.

Конвенција и Препорука уређују одређену процедуру коју треба да примени послодавац у случају престанка радног односа из разлога везаних за понашање радника или његов рад, што у овом случају, није предмет нашег интересовања, те се тиме нећемо даље бавити.

Када послодавац намерава да због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога прекине радни однос са радницима он ће, према чл. 13 и 14 Конвенције: а) благовремено пружити заинтересованим радничким представницима одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, са бројем и категоријама радника који ће вероватно бити захваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа; б) пружити, у складу са националним законодавством и праксом, заинтересованим радничким представницима, што је могуће пре, могућност за консултације о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекид радног односа и о мерама за ублажавање штетних последица прекида радног односа, по заинтересоване раднике, као што је налажење алтернативног запослења; в) обавестити надлежни орган што је могуће пре, дајући све релевантне информације, укључујући и пис-

2 Закон о ратификацији Конвенције бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (*Службени лист СФРЈ – Међународни ујовори*, бр. 4/84 и 7/91).

мену изјаву о разлозима за такве прекиде, о броју и категоријама радника који ће вероватно бити обухваћени, као и року у коме намерава да изврши прекиде радног односа. Послодавац ће обавестити надлежни орган о прекидима радног односа у одређеном минималном року пре престанка радног односа, с тим што тај рок треба утврдити националним законима.³

III Заштита радних и социјалних права запосленог директивама Европске уније

Питање заштите запослених у вези престанка радног односа по основу вишка запослених регулише и Директива Савета Европске заједнице бр. 75/129, која је модификована 1992. године Директивом бр. 92/56. Ова Директива је основ за уједначавање националних законодавстава по питању утврђивања вишкова и отпуштања радника по том основу. Ради се о колективним отпуштањима радника који нису условљени разлозима који су у вези са радницима (способност или понашање радника). Директива посебно указује на потребу хармонизације националних законодавстава земаља чланица Европске уније по питању успостављања процедуре претходног консултовања (партиципације) представника запослених по питању колективних вишкова. Поред тога, утврђена је и обавеза послодаваца да о колективним вишковима и отпуштању радника обавештавају и надлежне органе власти, у складу са националним законодавством и праксом.

IV Заштита радних и социјалних права запосленог према прописима Републике Србије

Одредбама члана 194 ст. 4 и 5 Устава Републике Србије (*Сл. гласник РС*, бр. 98/06), прописано је да потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део су правног поретка Републике Србије и да закони и други општи акти донети у Републици Србији не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права.

Поред тога, чланом 60 став 4 Устава, јамчи се, поред остаог, и право на правну заштиту за случај престанка радног односа, као и да се нико тих права не може одрећи.

3 Предраг Јовановић, „Стабилност радног односа у условима техничко-технолошких, организационих и других промена у процесу рада“, *Радно и социјално право*, бр. 4-7/2000, стр. 28.

Законом о раду (*Сл. гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), у члану 1 став 1 прописано је да се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама, а према ставу 2 истог члана, права, обавезе и одговорности из радног односа уређују се и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду – само када је то овим законом одређено.

Поред тога, Резолуцијом о придруживању Европској унији (*Сл. гласник РС*, бр. 112/04), коју је донела Народна Скупштина Републике Србије, поред осталог, предвиђено је усклађивање законодавства Републике Србије са правним тековинама Европске уније. У Закон о раду уграђене су директиве Европске уније, које се односе, између осталог, и на вишкове запослених.

Сагласно одредбама наведених прописа, основи престанка радног односа, уопште, као и отказ уговора о раду од стране послодавца, уређени су Законом о раду (члан 179), системским законом у области рада, који се примењује на све запослене и послодавце, с тим да су поједина права, када су у питању и основи престанка радног односа, посебним законима другачије уређени у односу на Закон о раду. То су, пре свега, државни органи и организације, органи и организације територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавне службе за које су поједина права, обавезе и одговорности, када су у питању основи и услови за престанак радног односа, посебним законом другачије уређени у односу на Закон о раду. Међутим, и у тим случајевима одредбе Закона о раду супсидијарно се примењују ако поједина питања нису уређена посебним законом.

V Оправдани разлози за престанак радног односа утврђени Законом о раду

Одредбама члана 179 Закона о раду прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду ако за то постији оправдани разлог оправдани разлог,⁴ који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца.

Закон је, у складу са Конвенцијом МОП-а број 158, дефинисао шта су оправдани разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца.

4 Закон о раду користи термин „оправдани разлог за отказ уговора о раду“ уместо термина „ваљан разлог“, који користи Конвенција бр. 158. По Конвенцији одлука о раскиду радног односа раднику биће оправдана ако се заснива на ваљаном разлогу. Супротно, раднику неће престати радни однос ако зато не постоји ваљан разлог (члан 4.), који је везан: 1) за способност радника или 2) за понашање радника или 3) ако је везан за захтеве предузећа, установе или службе.

Одредбама члана 179 тач. 1 до 8 Закона о раду утврђени су оправдани разлози за престанак радног односа који се односе на способност запосленог и његово понашање. У тачки 9) овог члана прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Сви разлози утврђени чланом 179 Закона су факултативни. Послодавац може, али не мора у наведеним случајевима запосленом да откаже уговор о раду.

Поред оправданих разлога, Закон посебно дефинише шта се не сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 179 овог закона. Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се: 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног оболења; 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета; 3) одслужење или дослужење војног рока; 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог; 5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

У овим случајевима послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, односно ови случајеви не могу бити разлог за отказ.

Уколико послодавац запосленом да отказ, а разлог је неки од наведених случајева, сматра се да је отказ незаконит, а запослени може у судском поступку да оствари сва права као да је радио сагласно члану 191 Закона о раду.

Према одредбама члана 157 Закона о раду, критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање са рада због привремене спречености за рад, као ни због трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета. Одлуком Уставног суда (ИУ-158/2004 од 14. априла 2005. године), утврђено је да одредба колективног уговора којом се као критеријум за утврђивање вишка запослених предвиђа одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад није у складу са законом, те да се тиме нарушава и уставни принцип обавезне сагласности општег акта са законом из члана 119 став 1 Устава.

Законом је прописана и посебна заштита од отказа уговора о раду (члан 187). Према овим одредбама запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, послодавац не може да откаже уговор о раду. Ова заштита одно-

си се и на оца, односно усвојиоца, старатеља или хранитеља – ако користе одсуство са рада ради неге детета.

Заштита од отказа у наведеним случајевима утврђена је само за време трајања наведених околности (трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета). Када је у питању отказ уговора о раду по основу вишка запослених, ови запослени могу бити утврђени као вишак, ако су се стекли услови из тачке 9) члана 179 Закона о раду, али послодавац не може да им откаже уговор о раду за време трајања одсуства по неком од основа из члана 187 Закона, већ само по истеку тог одсуства.

Ову заштиту, међутим, нема запослени који је засновао радни однос на одређено време. Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, без обзира што остварује неко од напред наведених права, престаје радни однос – истеком рока на који је заснован.

Посебна заштита од отказа уговора о раду, као и од тога да на други начин буду стављени у неповољан положај (члан 188 Закона), прописана је за представнике запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Овом заштитом обухваћени су: 1) члан савета запослених и представник запослених у управном и надзорном одбору послодавца; 2) председник синдиката код послодавца. Ако је код послодавца основано више синдиката, председник сваког синдиката ужива ову заштиту; 3) именовани или изабрани синдикални представник. Забрану отказа уживају и други синдикални представници изабрани или именовани у тела синдикалне организације, у складу са актима синдиката.

Заштита од отказа у наведеним случајевима садржана је и у Међународној конвенцији бр. 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87).

У члану 1 ове конвенције предвиђено је да представници радника уживају заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање, ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

И забрана отказа уговора о раду из члана 188 Закона о раду условљена је понашањем представника запослених и примењује се само ако представник у свом раду поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, односно ако поштује прописе. Представник запослених који крши прописе (чињењем или нечињењем) не ужива заштиту од отказа.

Стављање у неповољни положај представника запослених сматра се ако послодавац представника запослених премести на друге послове на којима су неповољнији услови рада (мања зарада, премештај у друго место рада и сл.).

Број именованих или изабраних синдикалних представника који уживају заштиту утврђује се колективним уговором, у зависности од броја чланова (члан 188 став 3 Закона). Код послодавца који нема закључен колективни уговор, споразумом синдикалних претставника и представника послодавца утврђује се број именованих или изабраних синдикалних представника сразмерно броју чланова синдиката. Ако послодавац има више организованих синдикалних организација, представници сваке од тих организација имају право на заштиту, али број који има заштиту зависи од броја чланова сваке синдикалне организације.

И према Међународној конвенцији бр. 135 синдикални представник, када су у питању вишкови запослених, ужива заштиту од отказа уговора о раду. Међутим, та заштита није апсолутна. Послодавац је дужан да представнику запослених који је утврђен као вишак обезбеди неко од права утврђених националним законом. Сагласно томе, ставом 4 члана 188 Закона о раду прописано је да послодавац може уз сагласност министарства надлежног за послове рада да откаже уговор о раду представнику запослених, ако одбије понуђени посао у смислу члана 155 став 1 тачка 5) Закона о раду – значи ако му послодавац обезбеди право на преквалификацију, доквалификацију, премештај на други одговарајући посао код истог или другог послодавца.⁵

VI Отказ уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог

Као што је напред истакнуто, оправдани разлог за престанак радног односа због објективних потреба послодавца постоји ако је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или је дошло до смањења обима посла.

5 Послодавац је дужан да затражи сагласност министарства само када отказује уговор о раду представнику запослених који је утврђен као вишак, а одбио је једно од права из члана 155 став 1 тачка 5) Закона о раду. Захтев за давање сагласности подноси се министарству у писаном облику и садржи све релевантне чињенице и доказе који су основ за давање отказа. Министарство је дужно да утврди све чењенице и о свом ставу обавести послодавца. Сагласност мора да буде у писаном облику са образложењем о основаности отказа. Услов за отказ је сагласност министарства која обавезује послодавца. Ако нема сагласности нема ни отказа.

Утврђивање постојања оправданих разлога који се односе на објективне потребе послодавца, због којих је дошло до престанка потребе за обављањем одређених послова и/или до смањења обима посла, а тиме и до престанка потребе за радом одређеног броја запослених, прописано је одредбама чл. 153 до 160 Закона о раду, које су издвојене у посебно поглавље XI – *Вишак запослених*, јер престанак потребе за радом запосленог, не мора увек да значи и престанак радног односа. Одредбама овог поглавља уређује се начин и поступак утврђивања и решавања вишка запослених ако је због технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређених послова, а тиме и за радом запослених на тим пословима, затим мере за ново запошљавање вишка запослених, надлежни орган за доношење програма, права запослених у случају отказа уговора о раду, улога репрезентативног синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање у доношењу програма решавања вишка запослених.

Одредбама члана 153 Закона о раду на нови начин се уређују случајеви у којима је послодавац дужан да донесе програм решавања вишка запослених, у зависности од периода у коме ће доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, броја запослених за чијим радом ће престати потреба и броја укупног броја запослених на неодређено време код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе програм ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, у оквиру периода од 30 дана, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање: 1) десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време; 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Поред тога, програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће, из наведених разлога, доћи до престанка потребе за најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Према овим одредбама, само послодавац који има у радном односу мање од 20 запослених на неодређено време, није дужан да доноси програм, већ то може да уреди одлуком, односно појединачним отказом уговора о раду.

Међутим, и послодавац који није обавезан да доноси програм, обавезан је да утврди технолошке, економске или организационе промене због којих је престала потреба за обављањем одређених послова и

које представљају разлог настанка вишка запослених, да би могао да донесе закониту одлуку о престанку потребе за радом запослених, односно да откаже уговор о раду у складу са одредбама члана 179 тачка 9) Закона о раду.

Ради превентивног деловања, Законом о раду је, у складу са одредбама члана 13 Конвенције бр. 158, утврђена обавеза послодавца да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање (Националном службом за запошљавање – даље: Национална служба), предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених (чл. 154).

Наиме, овим се тежиште ставља на обавези послодавца да ствара услове и остварује потребну сарадњу са репрезентативним синдикатом и Националном службом (њеним филијалама и службама у седишту послодавца), за заједничко и континуирано деловање у изналажењу могућности и предузимању одговарајућих мера за запошљавање вишка запослених, не чекајући да се формално донесе програм. Овим се послодавац не ослобађа обавезе доношења програма ако су се стекли наведени услови из члана 153 Закона.

Програм, према члану 155 Закона, нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак; послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка запослених; мере за запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација, доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере); средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Технолошке, економске или организационе промене, које представљају разлоге за утврђивање вишка запослених, обавезно су садржани у програму. Послодавац је, према томе, дужан да разлоге настанка вишка запослених утврди пре приступања изради програма и утврђивању запослених који представљају вишак.

Програм, поред тога, обавезно садржи и: укупан број запослених и број запослених који су вишак са одговарајућим подацима о квалификационој структури, пословима које обављају и слично.⁶

6 Поједини колективни уговори садрже одредбе, према којима је дата могућност запосленима, да се добровољно изјасне, односно да прихвате да буду вишак, уз исплату отпремнине у складу са законом или једнократне новчане накнаде, у складу са социјалним програмом. За запослене који су се добровољно пријавили

Законом се не утврђују критеријуми на основу којих ће послодавац утврдити запослене који су вишак, али се изричито прописује да критеријуми на основу којих су утврђени запослени који су вишак буду садржани у програму, као и да критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета. Критеријуми за утврђивање вишка запослених морају да буду садржани у програму, а, по нашој оцени, треба их утврдити општим актом послодавца (колективним уговором или правилником о раду). За које ће се критеријуме одредити послодавац, зависи од пословне политике послодавца, броја и квалификационе структуре потребних радника, односно вишка запослених и слично.

Међутим, Општим колективним уговором (*Сл. гласник РС*, бр. 50/08, 104/08, 8/09, 8/09), који се од 11. фебруара 2009. године, сходно Одлуци о примени Општег колективног уговора на све послодавце на територији Републике Србије, непосредно примењује на све послодавце, одредбама чл. 38 до 42 утврђују се критеријуми за утврђивање вишка запослених, који се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором. Овим одредбама предвиђена је и заштита од отказа уговора о раду запослене жене са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде (чл. 41 ст. 2), као и да послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца (чл. 42).

Мере за запошљавање утврђене су тачком 5) члана 155 Закона о раду. Поред наведених мера, остављена је могућност да се програмом утврде и друге мере, укључујући и мере које ће, евентуално, предложити и Национална служба за запошљавање, како би се број оних којима ће престати радни однос свео на најмању меру.

да прихватају да буду проглашени за вишак, и с тим се сложио послодавац, програмом решавања вишка запослених утврђује се право на отпремнину или једнократну новчану накнаду, зависно од тога за које право се запослени одредио. Утврђивање вишка запослених на овај начин, када постоји сагласност послодавца и запосленог да је за радом запосленог престала потреба, умањује социјалне тензије код послодавца и олакшава тај процес. Стога, без обзира што постоји обострано изражена воља послодавца и запосленог, да запослени буде поглашен вишком, основ за доношење решења о отказу уговора о раду је престанак потребе за радом запосленог, а не споразумни престанак радног односа (Мишљења Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, бр. 120-172/03-02 од 2.9.2003. године и бр.120-01-70/05-02 од 1.3.2005. године).

Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених, поред средстава за исплату отпремнине запосленима којима ће се отказати уговор о раду, у складу са законом, општим актом или уговором о раду, треба да садрже и средства потребна за спровођење мера за ново запошљавање вишка запослених, пре свега, за преквалификацију, доквалификацију, самозапошљавање, запошљавање код другог послодавца, и сл.

Прописано је да програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор – директор, односно предузетник.

Предлог програма послодавац доставља на мишљење репрезентативном синдикату, односно представнику запослених ако није образован синдикат, као и Националној служби, најкасније у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма. Синдикат, односно представник запослених, дужан је да, у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, достави мишљење о предлогу програма. У истом року, Национална служба је обавезна да послодавцу достави предлог мера у циљу да се спрече или ограничи на најмању меру откази уговора о раду, односно да се обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених. Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге Националне службе и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу.

Обавеза Националне службе да, по добијању предлога програма, у року од 15 дана, достави послодавцу предлог мера за ново запошљавање вишка запослених, је потребна, али по нашој оцени, нереално постављена. Наиме, сматрамо да је целисходније да Национална служба са овако утврђеним обавезама, учествује у припреми предлога програма, као и у реализацији мера за ново запошљавање које буду утврђене програмом, пре свега у организовању преквалификације, доквалификације и других облика додатног образовања и обуке, у складу са прописима о запошљавању, затим самозапошљавање, запошљавање код другог послодавца и слично.

Запосленом који је утврђен као вишак, ако није могло да му се обезбеди друго право (рад на другом послу, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација и др.), послодавац је дужан пре отказа уговора о раду да исплати отпремнину. Висина отпремнине утврђује се општим актом или уговором о раду.

Висина отпремнине као минимално право утврђена је Законом (члан 158 став 2). Према тим одредбама отпремнина „не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу

и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу“. Значи, отпремнина се утврђује на основу: 1) бруто зараде запосленог; 2) времена проведеног у радном односу; и 3) навршених година рада.

Према члану 159 Закона о раду, зарадом у смислу овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина. Основица је, значи, просечна месечна бруто зарада у коју не улази накнада зараде. Ово је минимално право. Општим актом и уговором о раду може се утврдити већи износ отпремнине. Основицу за обрачун отпремнине чине сва примања из радног односа која се у смислу члана 105 ст. 1 и 2 Закона сматрају зарадом.

Под временом проведеним у радном односу сматра се време за које је запослени био у радном односу у складу са прописима о раду. То значи да је радни однос заснован на основу акта надлежног органа (одлука или решење), односно уговора о раду и да је то време уписано у радну књижицу – у рубрици – радни однос. Према томе, за обрачун и исплату отпремнине не узима се укупан стаж осигурања у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, већ само по основу стажа осигурања (година рада) проведених у радном односу.

Лица која самостално обављају делатност, као и пољопривредници, а који су обавезно осигурани у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању (*Сл. гласник РС*, бр. 34/03,... 101/05), нису у радном односу у смислу прописа о раду. Стаж осигурања који ова лица остваре уплатом доприноса, не сматра се радним односом, па се стога ово време не узима за обрачун отпремнине.

Под навршеним годинама рада сматра се 12 месеци проведених у радном односу. При обрачуну отпремнине узима се укупно време проведено у радном односу које запослени има, без обзира код ког послодавца је био у радном односу. Значи, отпремнина не може запосленом да се обрачуна и исплати само за време проведено у радном односу код послодавца код кога је запослени вишак.

Запослени коме послодавац није обезбедио неко од права из члана 155 став 1 тачка 5) Закона, може запосленом да откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, услед технолошких, економских или организационих промена, уз исплату отпремнине. Запослени коме је радни однос престао исплатом отпремнине, сагласно члану 160 Закона, остварује право на новчану накнаду и право на здравствено, пензијско и инвалидско осигурање, у складу са прописима о запошљавању.

Исплата отпремнине је, према томе, услов престанка радног односа због престанка потребе за његовим радом, те решење о отказу уговора о раду, ако претходно није исплаћена отпремнина, сматра се ништавим. Према правном схватању Врховног суда Србије „Решење о престанку радног односа неће бити ништаво у случају ако је исплата отпремнине извршена после датума означеног као моменат престанка радног односа и то: ако је до закашњења исплате дошло због грешке у обрачуна зараде; ако је закашњење договорено између послодавца и запосленог и ако је запослени примио отпремнину пре подношења тужбе за поништај решења о престанку радног односа из овог разлога“ (пресуда Врховног суда Србије, Рев. II 139/07).

Програмом решавања вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију, који је Влада Републике Србије донела 21. јула 2005. године (*Сл. гласник РС*, бр. 64/05, 89/06, 85/08, 90/08), предвиђено је између осталог да, запосленом који је утврђен као вишак престаје радни однос кад се определи за остваривање једног од права, које је за њега најповољније, и то за: 1) новчану накнаду у износу од 10 просечних зарада у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – за запослене који имају више од 10 година стажа осигурања; 2) новчану накнаду у висини динарске противвредности 100 евра по години стажа осигурања, по средњем курсу, на дан достављања спискова вишка запослених од стране послодавца, уз могућност месечног усклађивања динарске противвредности износа новчане накнаде; 3) отпремнину у складу са Законом о раду и остваривањем права на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању.

Сагласно овим одредбама Програма, лице које представља вишак запослених и коме је престао радни однос исплатом отпремнине у складу са Законом о раду (чл. 158) и остваривањем права на новчану накнаду у складу са прописима о запошљавању (код Националне службе – надлежне филијале или службе према седишту послодавца) остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање за време исплате новчане накнаде, обуку за оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и друга права по основу незапослености, у складу са законом. Ово право немају запослени којима је исплаћена новчана накнада у износу од 10 просечних зарада у привреди Републике или 100 евра по години стажа осигурања у динарској противвредности на дан исплате на основу Програма. Наиме, лица којима је исплаћена новчана накнада у износу од 10 просечних зарада, односно 100 евра по години стажа осигурања остварују сва права по основу незапослености, али не и право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање за време

исплате новчане накнаде, јер им се износ новчане накнаде по Програму обрачунава на основу укупног стажа осигурања оствареног у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, а не само стаж осигурања остварен у радном односу у складу са прописима о раду.

Међутим, Врховни суд Србије је у Пресуди У. 7768/07 од 29.5. 2009. године, заузео другачије правно схватање: „Новчана накнада исплаћена запосленом пре отказа уговора о раду због престанка потребе за његовим радом, у смислу члана 179 тачка 9 Закона о раду, има карактер отпремнице из члана 158 истог закона.

За остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености није од значаја назив и висина, већ правна природа давања исплаћеног пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог“.

Paraskeva MIHAJLOVIĆ
Bachelor of Law

TERMINATION OF CONTRACT OF EMPLOYMENT DUE TO THE END OF THE NECESSITY OF WORK OF THE EMPLOYEE

Summary

Termination of the contract of employment is of extreme economic and social significance for the employee and their family, especially in conditions of great unemployment. Especially when at issue is termination of the contract of employment due to the end of the necessity for performing certain work, when there is no longer a need for the work of a larger number of employees.

The subject of this paper is protection of labor and social rights of employees according to ratified international conventions, EU directives, the Constitution of the Republic of Serbia and labor regulations of the Republic of Serbia.

There is special emphasis on how the Labor Law defines valid reasons for termination of the contract of employment, in general, and especially when there is no longer a need for performing certain jobs or if there is a smaller scope of operations and what is not considered a valid reason for termination of the contract of employment. The Law expressly determines cases when the employer cannot terminate a contract of employment i.e. these cases cannot be grounds for dismissal.

The paper discusses the procedure for establishing and solving the problem of a surplus of employees according to the labor regulations of the Republic of Serbia.

Key words: *termination of the contract of employment, protection of work and social rights of the employee, valid reasons for termination, surplus of employees.*