

мр Весна БИЛБИЈА
ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“, Радна јединица поштанског саобраћаја
„Суботица“

УПОЗОРЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОМ НА ПОСТОЈАЊЕ РАЗЛОГА ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ – ОСНОВНЕ ОДЛИКЕ ИНСТИТУТА И ДИЛЕМЕ У ПРИМЕНИ –

Резиме

Раднојравни инстџиџуџи уџозорења заџосленом на џосџојање разлоџа за оџказ уџовора о раду није новина важећеџ Закона о раду. Наиме, оваџ инстџиџуџи је у џравни сисџем Реџублике Србије џрви џуџи уведен џреџходним Законом о раду („Службени џласник РС“, бр. 70/01 и 73/01). Према члану 101 џоџ Закона уџозорење на џосџојање разлоџа за оџказ уџовора о раду односило се само у два случаја: ако заџослени својом кривџцом учини џовреду радне обавезе уџврђене уџовором о раду и ако заџослени не џоџџује радну дисциплину, односно ако је џеџово џонашање џакво да не може да оџстане на раду код џослодавца. Важећим Законом о раду („Службени џласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), инстџиџуџи уџозорења знаџно је шире џосџављен. Уџозорење је џојединачни џравни акџи џослодавца, коџи је врло биџан у одређеним случајевима када џослодавац има законскоџ основа да оџкаже уџовор о раду заџосленом.

Да су измене Закона о раду неџходне саџласне су све џри сџране у социјалном дијалоџу (џредсџавници владе, синдикаџа и удружења џослодавца), али се не може очекиваџи да ће џуна саџласноџи социјалних џарџнера биџи џосџиџнуџа џриликом усвајања свих нових законских решења. Инстџиџуџи уџозорења на џосџојање разлоџа за оџказ уџовора о раду се џоказао као неџходан елементџ у реџулисању осетљивоџ џиџања

йрестйанка радној односа оћказом ујовора о раду од сћране йослодавца. Уйраво већи значај овој инсћиййућйа захћева да и у йоіледу њејове йримене буду оћклоњене све нејасноће. У овом раду указано је на основне одлике овој инсћиййућйа и дилеме које се јављају у њејовој йримени.

Кључне речи: ујозорење, оћказ ујовора о раду, зайослени, ујовор о раду, радни однос.

I Основне напомене о институту упозорења запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду

Централно питање радног права је радни однос. У радном односу се преламају слобода рада и слобода предузетништва: одговарајућа права једног лица (запосленог) могу се остваривати и штитити само до граница одговарајућих права другог лица (послодавца).¹

У овом односу запослени је подређен послодавцу и правно и економски. Правно је подређен нормативној власти послодавца, те о правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује послодавац. Запослени је и економски подређен, јер ради средствима која су у својини послодавца и тако обезбеђује себи средства за живот.²

Описана подређеност најизраженија је код института заснивања и престанка радног односа. Посебну пажњу привлачи институт престанка радног односа. Запослени и послодавац имају могућност да једностраном изјавом воље, у складу са прописима, раскину радни однос. Отказ је слободна једнострана изјава воље једне стране чије правно дејство није условљено пристанком друге стране о раскидању постојећег радног односа.³ Будући да је послодавац надређен у радном односу, правила радног законодавства која регулишу једнострано раскид радног односа инициран од стране послодавца, постављена су тако да надоместе неравноправан положај две стране у радном односу. Наиме, правила у вези престанка радног односа постављена су тако да превасходно штите интересе „слабије стране“ у радном односу – запосленог (принцип хуманизације радних односа и принцип *favor laborem*).⁴

Институт упозорења запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду се показао као неопходан елемент у регулисању осетљивог

1 Предраг Јовановић, „Радноправне границе слободе рада“, *Право и йривреда*, бр. 7-9/2012, стр. 465.

2 П. Јовановић, *нав. чланак*, стр. 477.

3 П. Јовановић, *нав. чланак*, стр. 476.

4 П. Јовановић, *нав. чланак*, стр. 477.

питања престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца. Законодавац се одлучио за термин „упозорење“ који у својој општој употреби има више значења као нпр. опомена или опомињање, указивање, саопштавање или предочавање у смислу скретања пажње на учињену недозвољену радњу, поступак или понашање, а са циљем да се спрече последице истих и да се спречи понављање такве радње, поступка или понашања у будућности. Терминологија законодавца у одређеној мери одступа од језичког значења речи и оцена оправданости коришћења овог термина није изостајала у стручним освртима.⁵ Важније од језичке легитимности термина је то, да ли је законодавац недвосмислен и јасан када у законском тексту користи другачије или унеколико измењено значење речи упозорење.

Према Закону о раду,⁶ послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179 тач. 1–6 запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Послодавац је дужан да у упозорењу наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење. Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.⁷

Прво што се може приметити јесте да се упозорење запосленом даје само за тачно прецизиране разлоге давања отказа, тј. сходно члану на који се позива,⁸ послодавац је дужан да запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду у случају ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

5 „Упозорење као обавештење о отказу уговора о раду“, *Савремена Ѣракса – лисѝ за Ѣривредна и Ѣравна Ѣишања*, бр. 2233/08, стр. 1, 3 и 8.

6 Закон о раду (*Службени Ѣласник РС*, бр. 24/2010, 61/2005 и 54/2009; даље у фуснотима: ЗОР).

7 ЗОР, чл. 180.

8 ЗОР, чл. 179 тач. 1–6.

- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад.

Из наведеног прилази да за друге законске основе за отказ уговора о раду упозорење није обавезно. На пример, послодавац није дужан да запосленог писмено упозори пре доношења решења о отказу уговора о раду истеком рока на који је заснован, као ни запосленог ако не задовољи на пробном раду или приправника ако не положи стручни испит, нити нпр. инвалида рада који одбије да ради на пословима по решењу фонда ПИО, затим ако услед технолошких, економских или организационих престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, итд. Послодавац, дакле мора водити рачуна у којим случајевима има, а у којима нема обавезу да запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, јер је то услов без којег у шест горе наведених случајева не може доћи до престанка радног односа. Давањем писаног упозорења запослени има могућност да се изјасни да се брани од изнетих навода. Обзиром да је законодавац регулишући рок који се оставља запосленом да се изјасни на наводе из упозорења употребио формулацију „најмање пет радних дана“, послодавац у упозорењу мора прецизно навести број дана – који не може бити мањи од пет радних дана.

У вези са тим је и обавеза послодавца да упозорење достави на мишљење синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.⁹ Мишљење синдиката, истина, не обавезује послодавца, али послодавац чини повреду закона ако не испуни наведену обавезу. С друге стране, закон није прописао последице у случају недостављања мишљења од стране синдиката. Ипак, достављено мишљење синдиката може значајно да утиче на послодавца да преиспита своју одлуку. Синдикат би, наиме, морао стати у одбрану интереса запосленог који се огледа у томе да он остане у радном односу, односно да „убеди“ послодавца да су разлози који иду у прилог останку запосленог у радном односу јачи од разлога који иду прилог престанку радног односа и које послодавац истиче у упозорењу. С друге стране, изостанак мишљења

9 ЗОР, чл. 181.

може на послодавца да утиче тако што ће учврстити заузети став у погледу положаја конкретног запосленог

У пракси су могуће посебне ситуације када запослени није члан синдиката (једног или више) или када код послодавца не постоји организован синдикат. У првом случају, задовољавајуће је решење да се упозорење достави на мишљење синдикату – једном, односно свим синдикатима код послодавца ако их има више. Наведено обезбеђује да послодавац испоштује своју законску обавезу и у случају да се запослени у међувремену учлани у синдикат. У другом случају, ако код послодавца не постоји организован синдикат, има се применити законска норма према којој се мишљење тражи од представника кога одреди запослени.¹⁰

Синдикат јесте основни облик организовања ради заштите права запослених и унапређивања њихових професионалних и економских интереса. Али, покушај да се минимализују економске, социјалне и класне разлике између страна у радном односу, не мора да се заврши се постојањем „јаког синдиката“. Постоје разни облици и видови радничке партиципације.¹¹ Права која произилазе из радничке партиципације су, између осталог, право на информације и право на консултовање. У условима загарантованог права на консултације, у различитим легислативним решењима, радничка партиципација може да се позиционира као ефикасан инструмент у заштити индивидуалних права из радног односа који су повезани са сигурношћу радног односа, односно заштити од отказивања уговора о раду.¹² Тако, улога представника радника, односно радничких савета може бити својеврстан „административно-технички“ притисак на послодавце за преиспитивање њихових одлука за отказивање уговора о раду појединог запосленог, када би послодавац морао да достави податке за најављене одлуке – потпуно и благовремено – и тако омогући представницима радника, односно радничких савета да дају сугестије и предлоге који би могли да утичу на коначни текст, односно исход одлуке.¹³

II Две врсте института упозорења запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду

Закон о раду познаје две врсте упозорења запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду:

10 ЗОР, чл. 16 тач. 5.

11 Видети више: Бранко Лубарда, „Савет запослених – домаће, упоредно и европско право“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2012, стр. 35–57.

12 Тодор Кламантиев, Александар Ристовски, „Партиципација радника у савременим индустријским односима“, *Правни живот*, бр. 11/2012, стр. 514.

13 Т. Каламантиев, А. Ристовски, *нав. чланак*, стр. 515.

- 1) упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду из става 1 члана 180, по коме послодавац може запосленом – по истеку рока за изјашњавање запосленог, односно за давање мишљења од стране синдиката – да откаже уговор о раду;
- 2) упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду из става 3 члана 180, којим се запослени само упозорава да је наступио неки од случајева из чл. 179 тач. 1-6 по основу кога запосленом може бити отказан уговор о раду, али због постојања олакшавајућих околности или због тога што природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине нису довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац упозорењем „само“ обавештава запосленог да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

У првом случају упозорење представља неопходну законску форму у поступку давања отказа после кога се поступак наставља тако да по истеку рокова за изјашњење запосленог и давање мишљења синдиката на достављено упозорење, директор код послодавца или запослени кога он овласти¹⁴ доноси решење о отказу уговора о раду.

Упозорење из става 3 члана 180 Закона о раду се назива и антиципирано упозорење. Код овог упозорења можемо рећи да постоји знак једнакости између језичког значења речи упозорење и значења које му даје законодавац. Наиме, ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу како гласи законски текст да запосленог *обавести* да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења. Уз обавезне елементе тј. основ за давање отказа нпр. повреда радне обавезе, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење, послодавац у истом упозорењу обавештава запосленог да је оценио да постоје олакшавајуће околности или да природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине нису такви да у том моменту треба да уследи отказ (нпр. први пут учињена повреда радне обавезе; једини хранилац породице итд.; или изјављено и прихваћено извињење код непоштовања радне дисциплине), с тим да ако поново учини исто или слично дело (исту или сличну повреду радне обавезе или на исти или сличан начин изнова не поштује радну дисциплину), послодавац може да му откаже уговор о раду без поновног упозорења.

14 ЗОР, чл. 192 ст. 1 тач. 1.

Видимо да су ове две врсте упозорења различите по садржини, сврси и правним последицама: после упозорења може следити отказ уговора о раду, али и не мора, ако се утврди постојање олакшавајућих околности.

III Недоумице у погледу примене института упозорења запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду

Код упозорења из става 3 члана 180 Закона о раду, када, како смо видели, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења, поставља се питање да ли је због одсуства упозорења у случају поновљене или сличне повреде повређено право на одбрану запосленог?

Према законском тексту става 1 члана 180, право на одбрану запосленог на одбрану неспорно постоји, када је регулисано да је послодавац дужан да пре отказа уговора о раду писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Ово право, међутим, није регулисано у случају да запослени учини повреду која је иста или сличне повреди поводом које је већ вођен поступак (запослени је био упозорен на постојање разлога за отказ уговора о раду, омогућено му је да се на наводе из упозорења изјасни у року од најмање пет радних дана од дана достављања истог, затражено је мишљење од синдиката чији је запослени члан) и која због постојања олакшавајућих околности или природе повреде није била довољан разлог за отказ уговора о раду. Та поновљена повреда сама по себи није довољан разлог за отказ. То није ни прва. Међутим, као отказни разлог поновљену повреду квалификује чињеница што се понавља и при томе је иста или слична претходној.

Дакле, да ли код антиципираног упозорења постоји право запосленог на одбрану, иако нема изричитог исказа законодавца о њему?

Престанак радног односа, посебно престанак радног односа отказом уговора од стране несумњиво спада у најосетљивија питања радног права уопште, чије законско регулисање много говори о карактеру радноправних прописа у једном правном систему.

Тумачење норми објективног права у складу са начелом радног права *in favour laborem* значи да је правни поредак склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу. Таква интенција добија

смисао и замах у међународним стандардима рада и активностима МОП-а, јер је стварање међународног законодавства довело до знатног проширивања чинилаца који утичу на доношење заштитничког радничког законодавства, увршћивањем у њих поред представика влада и представнике радника и послодаваца.¹⁵ Социјална димензија активности МОП-а јача је данас, него у периоду када је основана.¹⁶ Уставна одредба о хијерархији домаћих и међународних општих правних аката, између осталог, одређује да су потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део правног поретка Републике Србије, те да закони и други општи акти не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права.¹⁷

Законом о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца¹⁸ ратификована је наведена Конвенција која је 22.6.1983. године усвојена на 68. заседању Генералне конференције Међународне организације рада. Регулацију поступак пре или у време престанка радног односа, одредба 7 Конвенције предвиђа да радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.

Право запосленог на одбрану представља радноправни стандард и општеприхваћено правило међународног права. Ради његовог поштовања, неопходно је да послодавац и у случају поновљене исте или сличне повреде на раду донесе упозорење и спроведе поступак који упозорење подразумева. Према томе, путем писаног упозорења које даје запосленом, послодавац може да означи повреду на раду и затим је идентификује као исту или сличну претходној, односно да би послени могао да се брани од изнетих навода, неопходно је да добије писано упозорење и тако сазна која повреда на раду, иста или слична претходној, му се ставља на терет и у чему се она састоји.

Међутим, за општеприхваћено правило међународног права – право запосленог да се брани од навода послодавца, Конвенција предвиђа изузетак, те је могуће ускраћивање права запосленом да се брани од изнетих навода „ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност“. Да ли би се решење Закона о раду према коме

15 Слободанка Ковачевић-Перић, „Допринос пристојног рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2011, стр. 14.

16 С. Ковачевић-Перић, *нав. чланак*, стр. 17.

17 Устав Републике Србије (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006).

18 Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 484 и 7/91).

послодавац може запосленом, у случају када понови исту или сличну повреду, да откаже уговор о раду без поновног упозорења, могло тумачити као ситуација у којој се са разлогом не може очекивати од послодавца да запосленом пружи могућност да се брани од његових навода? Има ли решење Закона о раду потврду у изузетку Конвенције?

Ако би одговор на горње питање био потврдан, то би значило да је постојање чињенице поновљене исте или сличне повреде и чињенице да је запослени у поступку поводом прве повреде упозорен да ће му бити отказан уговор о раду без поновног упозорења, довољно да се са разлогом не може очекивати од послодавца да запосленом пружи могућност да се брани од његових навода. Подсетимо да први пут учињена повреда на раду, а затим ни поновљена, иста или слична, повреда на раду, посматране саме за себе тј. свака посебно, не представљају довољан разлог за отказ уговора о раду запосленом.

Неприхватљив је овакав извињавајући разлог за послодавца да запосленом ускрати право на одбрану. Општеприхваћено правило међународног права – право запосленог да се брани од навода послодавца – налаже да се изузетак конвенције када се са разлогом не може очекивати од послодавца да запосленом пружи могућност да се брани од његових навода, има тумачити крајње рестриктивно. Поготово треба избегавати непоуздане критеријуме као што је нпр. субјективно одређење да запослени „није заслужио“ ново упозорење, у случајевима када понови исту или сличну повреду радне обавезе.

У складу са већ поменутиим међународним начелом радног права *in favor laborem* и у сврху поштовања радноправног стандарда – права запосленог на одбрану, послодавац мора бити обазрив у поступку који упозорење подразумева.

Тако, нема дилеме да достављање упозорења истовремено са решењем о отказу уговора о раду, представља обезвређивање смисла самог упозорења, без обзира да ли је датум престанка радног односа одређен по истеку рока за изјашњење запосленог на наводе из упозорења. Послодавац је у овом случају већ одлучио о отказу, без да је сачекао да се запослени изјасни на наводе из упозорења и тиме му онемогућио да се брани.

Право на одбрану, даље, не постоји ни случају када је упозорење у процесном смислу исправно, тј. достављено је запосленом пре отказивања уговора о раду, остављен му је рок у складу са законом да се на исто изјасни и испоштвана обавеза достављања упозорења синдикату на мишљење, али није исправно у материјално-правном смислу тј. не садржи разлоге за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ. Упозорење, наиме, мора бити потпуно, у складу са садржином одредбе члана 180, става 2 Закона о раду, како

би запослени могао знати о ком отказном разлогу је реч и изјаснити се да ли постоје разлози за искључење отказног разлога наведеног у упозорењу, односно да изнесе чињенице и доказе који указују на то да се нису стекли законски услови за отказ уговора о раду и друге околности које би могле довести до тога да послодавац повуче дато упозорење. И поред поштовања процесних претпоставки, без постојања упозорења у његовом суштинском смислу, отказивање уговора о раду је незаконито. Став теорије да је потребна достава претходног упозорења у писменом облику и са потпуном садржином свих битних чињеница, које упућују на поуздан закључак о учињеној повреди радне обавезе, утврђене општим актом или уговором о раду и на непоштовање радне дисциплине, која је по својој тежини такво понашање да онемогућава да запослени настави рад код послодавца, потврдили су и ставови судске праксе.¹⁹

Да би запослени остварио право да брани од навода послодавца изнетих у упозорењу, исто му мора бити достављено у складу са законом, сходно достављању решења о отказу уговора о раду.²⁰ Наведено значи да се доставља лично запосленом, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта односно боравишта. У случају да се достављање врши у просторијама послодавца, упутно је да се потврда пријема са навођењем датума пријема врши на копији упозорења или примерку који остаје послодавцу. У случају достављања на адресу пребивалишта или боравишта, запослени потврђује пријем својим потписом на доставници (достављање на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, врши се, по правилу путем поште, али може и путем достављача послодавца, ако га има). Послодавац има обавезу да покуша достављање на ова два начина, те да у случају неуспеха о томе сачини писмену белешку. Тек након тога, достављање упозорења запосленом врши се тако што се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним. Упозорење на огласној табли објављује се уз истицање белешке о неуспелом достављању у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

IV Закључак

Право на рад јесте основно социјално људско право, чија је суштина у људском достојанству (на раду) као општечовечанској вредности, а које се огледа у слободи избора занимања, односно забра-

19 Борислав Чолић, „Престанак радног односа, облици заштите права запослених и новији ставови судске праксе“, *Правни живот*, бр. 11/2010, стр. 824.

20 ЗОР, чл. 185.

ни принудног рада (начело слободе рада), једнакој доступности свих радних места (занимања) под једнаким условима (начело забране дискриминације у запошљавању и на раду), као и обавези државе да ствара услове за пуно запослење – ефективно остваривање права на рад грађана (успостављање бесплатних служби за запошљавање; вођењем активне политике запошљавања; позитивна дискриминација).²¹ Право на рад може се дефинисати и у ширем смислу када укључује и право на безбедан рад (право на заштиту здравља и безбедност на раду), право на праведне – достојанствене услове рада (укључујући право на рад са пуним (ограниченим) радним временом, право на праведну зараду) и право на заштиту од неоправданог отказа.²² Престанак радног односа је наслов корпуса норми које чине садржај шеснаесте главе Закона о раду, а чланом 180 Закона одредио институт упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду као врло битан у одређеним случајевима када послодавац има законског основа да откаже уговор о раду запосленом.

Уопште, престанак радног односа има вишеструки животни, економски, правни и морални значај за обе стране у радном односу. Нема потребе доказивати да је незапосленост данас озбиљан друштвени проблем, који је изузетно заострен.²³ Незапосленост има данас обележја праве масовне друштвене појаве и трајне друштвене појаве.²⁴ Незапосленост као стање које погађа појединце показује тенденцију да се продужује. Не само што је незапослених све више, него незапосленост траје све дуже.²⁵ У тој ситуацији, појединац је спреман на много тога да би дошао да запослења. Тако, приликом склапања уговора о раду, послодавци траже и потписивање унапред припремљеног документа – „бланко отказ“ без уписаног датума, који онда активирају у ситуацијама када желе да се на најједоставнији начин „реше“ појединог запосленог (није искључено ни да запослени не чита шта потписује, па и не знајући, уз уговор о раду потпише и припремљени отказ). Запослени на овај начин у сваком тренутку могу остати без посла и других права која им следују, право на накнаду за случај незапослености од Националне службе за запошљавање, отпремнине итд. О неком праву према коме „радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих на-

21 Бранко Лубарда, „Концепт радника-грађанина у праву Европске Уније, од радника-роба, радника-робе до радника грађанина“, *Право и привреда*, бр. 7–9/11, стр. 394.

22 Б. Лубарда, „Концепт радника-грађанина у праву Европске Уније, од радника-роба, радника-робе до радника грађанина“, стр. 396.

23 Александар Петровић, „Незапосленост као привремена појава или као судбина?“ *Радно и социјално право*, бр. 1/2012, стр. 2

24 А. Петровић, *нав. чланак*, стр. 2–3.

25 А. Петровић, *нав. чланак*, стр. 3.

вода“, иако је гарантовано међународном конвенцијом, нема ни говора. Надаље, у вези за заустављањем даљег раста незапослености, социјални партнери су јединствени у ставу да је тржишту рада потребна већа флексибилност. Наравно, када се говори о жељеном облику флексибилности и начинима њеног остваривања, постоје знатне разлике у интересима послодаваца и радника. Док послодавци подржавају већу флексибилност рада у свим облицима, дотле радници имају имају одређене резерве у погледу врсте флексибилности која ће се применити.²⁶ Привремено запослење представља све актуелнији појавни облик флексибилног тржишта рада, али и њега уз минималну зараду, мањак социјалног осигурања и непостојање могућности напредовања карактерише тотално или делимично одсуство законских норми, па се овако запослени налазе у тежем положају од „стандардно“ запослених.²⁷

С друге стране, вишеструки животни, економски, правни и морални значај за обе стране у радном односу има и упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду, без доношења решења о отказу уговора о раду и престанка радног односа. Наиме, уколико јој послодавац пречесто прибегава, генерална и специјална превенција ове радноправне мере ће изостати. Запослени то могу доживети тако да и најмања грешка може да доведе до изрицања ове мере, што ће унети нежељено страхопоштовање и отпор. Јер, уколико је послодавац већ ценио да постоје олакшавајуће околности или је ценио да природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине нису довољан разлог за отказ уговора о раду, онда треба да процени да ли у сваком таквом случају потребно изрицање ове мере или је довољна усмена опомена и указивање на пропуст у раду (нпр. ако је то први пут пропуст у раду запосленог). Друга крајност пречесте примене била би то, да се запослени упозорење послодавца да постоје разлози за отказ уговора о раду не схвате озбиљно, јер су упознати са чињеницом да је већем броју запослених већ изречена таква мера и да није дошло до отказивања уговора о раду и престанка радног односа. Стога се намеће закључак да је неопходан посебан опрез код његове чешће примене.

У тражењу одговора на питање колико је дуг пут од „радника-роба преко радника-робе до радника-грађанина“, као и да ли је „незапосленост привремена појава или судбина“, спречавање незаконитог отказа захтева свеобухватнији приступ и деловање, а институт упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду нарочиту пажњу како у регулисању, тако и у примени.

26 Радоје Брковић, „Флексибилно тржиште рада у условима глобализације“, *Правни животи*, бр. 11/2011, стр. 480.

27 Видети више, Р. Брковић, *нав. чланак*, стр. 479-487.

Mag. Vesna BILBIJA
Public Enterprise of PTT Communications “Serbia”, Subotica

**THE WARNING TO THE EMPLOYEE BECAUSE
OF THE EXISTANCE OF THE REASON
FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT
– THE BASIC CHARACTERISTICS OF THE INSTITUTE AND
THE DILEMMAS IN APPLICATION –**

Summary

Labour law institute of the warning to the employee because of the existence of the reason for termination of employment contract is not a novelty of the Labour Law in effect. That is, this institute has been introduced, in the law system of the Republic of Serbia, for the first time with the previous Labour Law. According to the section 101 of that law, the warning to the employee because of the existence of the reason for termination of employment contract referred to only two cases: if the employee by his own guilt violates the employment duty established in the contract and if the employee does not respect the work discipline, that is if his behaviour is such that he cannot remain employed by the employer. According to the Labour Law in effect, the institute of the warning has significantly been expanded. The warning is an individual legal act of the employer, which is very important in certain cases when the employer has legal grounds to terminate the employment contract of the employee. All three parties (the representatives of the government, union and the association of the employers) in dialogue agree that the changes of the Labour Law are necessary. The institute of the warning to the employee of the existence of the reason for termination of employment contract has proved to be a necessary element when it comes to regulating the issues of termination of the employment by the employer. The greater importance of this institute is the very reason for elimination of all the vagueness concerning its use.

Key words: *warning, termination of employment, employee, employment contract, employment.*