

Др *Велисав* МАРКОВИЋ  
ванредни професор, Факултет здравствених, правних  
и пословних студија из Ваљева, Универзитет Сингидунум

## ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ПО ОСНОВУ ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ У СУДСКОЈ ПРАКСИ

### Резиме

*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. Приликом отказа уговора о раду послодавац мора правилно дефинисати основ отказа, а затим и спровести законито поступак давања отказа. У циљу законитог поступања послодаваца и отклањања правне неизвесности при примени прописа аутор анализира судску праксу у примени овог института у општем режиму радних односа, уочава могуће спорне ситуације и даје предлог решења.*

**Кључне речи:** *престанак радног односа, отказ уговора о раду, престанак потребе за радом, технолошки вишак, судска пракса.*

### І Увод

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, и то ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.<sup>1</sup> Оправданим разлогом за отказ уговора о раду сматрају се и разлози који се односе на потребе послодавца, што је у духу конвенције МОР-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца.

---

1 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, чл. 179. ст. 5. тач. 1.

Основ престанка радног односа су правне чињенице за које закон везује разлоге за престанак радног односа (околности због којих радни однос престаје). Основ, односно разлог за престанак радног односа мора постојати и мора бити утврђен у сваком конкретном случају престанка радног односа.<sup>2</sup>

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, који не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.<sup>3</sup> Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао, запослени се сматра вишком.<sup>4</sup>

Отказ уговора о раду је резидуална мера која може да уследи ако ниједна од мера запошљавања није довела до резултата.<sup>5</sup>

Једнако поступање судова тј. доношење увек истих пресуда за истоветне случајеве назива се судском праксом. Иако у нашем праву судска пракса није извор права она има снагу фактичког извора права и изузетно је важна за поштовање начела једнакости.<sup>6</sup> Има мишљења да је судска пракса у садашњој фази развоја нашег права супсидијарни извор права, после закона.<sup>7</sup>

Примена права у пракси тј. остваривање права је итекако важно, јер је за правни саобраћај много важније оно што је учињено, од онога што би требало да буде учињено. Остваривање права је показатељ стања датог права, због чега оно може да послужи као поуздан основ за његову аргументовану начуну критику.<sup>8</sup>

У раду аутор анализира судску праксу у примени института престанка потребе за радом запосленог у општем режиму радних односа, уочава могуће спорне ситуације и даје предлог решења.

---

2 Предраг Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2012, 318.

3 Закон о раду, чл. 101.

4 Закон о раду, чл. 102. ст. 2.

5 Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд, 2014, 414.

6 Драган Митровић, *Основи права*, Београд, 2006, 190-191. Тако и *Vetustas vicem legis optinet* (*Sec. Scaevola – D. 39. 26*) – дуготрајна пракса добија снагу закона.

7 Андрија Гамс, Љиљана Ђуровић, *Увод у грађанско право*, Београд, 1991, 78.

8 Д. Митровић, 244.

## II Престанак потребе за обављањем послова

Технолошке, економске и организационе промене (које проф. Ивошевић назива структурне промене) морају бити дефинисане и идентификоване. Структурне промене могу бити одређене по карактеру, обиму, времену и последицама. Према карактеру могу бити технолошке, економске и организационе. Због значаја који имају структурне промене заслужују да буду представљене у елаборату који претходи програму решавања вишка запослених.<sup>9</sup>

Овај отказ се приписује послодавцу, због чега отпуштени запослени стиче права по основу осигурања за случај незапослености, као и друга права – тзв. отпремнину, предност при запошљавању код истог послодавца ако овај у краћем року по отпуштању прибегава запошљавању на истим пословима.<sup>10</sup> Тако и судска пракса „примање у радни однос новог запосленог на истим пословима пре истека рока значи да отказни разлог у виду престанка потребе за обављањем одређених послова није ни постојао“.<sup>11</sup>

Ради заштите својих права из радног односа запослени може покренути спор пред надлежним судом. Може се поставити питање шта све цени суд у спору поводом отказа уговора о раду по основу престанка потребе за радом запосленог.

У судској пракси заузет је став, који сматрам исправним, да „суд у радном спору не може да цени целисходност и оправданост спровођења организационих и економских промена, јер то спада у аутономну и самосталну област деловања предузећа“.<sup>12</sup> Затим, „суд је овлашћен да цени да

9 З. Ивошевић, М. Ивошевић, 311.

10 Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, Београд, 2015, 293-294. Одредбом члана 182. Закона о раду је прописано „Ако откаже уговор о раду запосленом у наведеном случају, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају ако је запосленом отказао уговор о раду зато што није могао запосленом особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама да обезбеди обављање одговарајућих послова према радној способности. Ако пре истека од три месеца настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос“.

11 Из пресуде Општинског суда у Лазаревцу, ПП. 180/03 од 3. 9. 2004. године, пресуде Окружног суда у Београду, Гж1. 245/05 од 2. 2. 2005. године и пресуде Врховног суда Србије, Рев. 993/05 од 9. 2. 2006. године, *Билтен Окружног суда у Београду*, бр. 73/2006.

12 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 1667/13 од 10. 02. 2014. године. Има и супротних одлука: „Правилан је закључак првостепеног суда да је тешка финансијска ситуација туженог обустављањем субвенција Града Н.С. као оснивача и настали губитак у пословању разлог за оправданост предузетих мера рационализације код туженог и основ за доношење

ли су разлози за отказ запосленом због престанка потребе за радом запосленог заиста били оправдани и да ли је послодавац отказао запосленом уговор о раду на законом прописан начин<sup>13</sup>.

У пракси приликом одлучивања о престанку потребе за радом запослених послодавац може али не мора донети одлуку о престанку потребе за радом запосленог након чега обавезно доноси решење о отказу уговора о раду. Може се поставити питање да ли је потребно побијати на суду и одлуку о престанку потребе за радом запосленог.

„У процедури давања отказа по основу технолошког вишка, закон не предвиђа обавезу послодавца да донесе одлуку о престанку потребе за радом запосленог, нити двостепеност у одлучивању. Међутим, послодавац може такве одлуке донети из разлога целисходности, али су оне деклараторног карактера. За разлику од њих одлука о отказу уговора о раду је конститутивни акт и оцена законитости тог акта је неизбежна, јер је прописана законом, уколико запослени покрене спор пред надлежним судом“<sup>14</sup>.

У погледу престанка потребе за обављањем одређеног посла или смањења обима посла као оправдан разлог отказа треба разликовати правни режим индивидуалног и колективног отпуштања.

### III Правни режим индивидуалног отказа уговора о раду

Правни режим индивидуалног отказа не подразумева обавезу послодавца да сачини посебан програм нити да консултује синдикат или надлежну јавну власт (Националну службу за запошљавање), али остаје дужан да наведе у писаном облику разлоге отказа.<sup>15</sup>

Структурне промене код послодавца у пракси се најчешће реализују изменом Правилника о организацији и систематизацији послова.<sup>16</sup>

---

одговарајућег акта о систематизацији“. Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 88/14 од 30. 01. 2014. године, доступно на <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/119-radno-pravo>, 02. 02. 2017.

13 Из решења Врховног суда Србије, Рев II. 418/05 од 26. 5. 2005. године, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије*, бр. 4/2005.

14 Из пресуде Општинског суда у Нишу, П1. 2322/02 од 24. 5. 2005. године и решења Врховног суда Србије, Рев2. 449/06 од 29. 3. 2006. године, *Билтен судске праксе Окружног суда у Нишу*, бр. 22/2006.

15 Б. Лубарда, 297.

16 Што не мора увек бити случај. Тако „када је дошло до стварног престанка потребе за радом запослених због организационих промена, тада нема потребе за доношењем општег акта о

При томе треба водити рачуна да се отказ уговора о раду може дати тек након ступања на снагу измењеног Правилника.<sup>17</sup> Да би општи акт ступио на снагу он претходно треба да буде објављен и по правилу ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.<sup>18</sup>

Уколико је новим Правилником о систематизацији радних места укинута радно место запосленог који је проглашен вишком, а који је једини био распоређен на то радно место, ситуација није спорна. До спора може доћи у ситуацији ако се проглашава вишком један запослени, а ради се о смањењу извршилаца на одређеном радном месту. У том случају, иако се не прави Програм решавања вишка запослених, морају се применити критеријуми за одређивање вишка запослених. „Без примене критеријума незаконито је одређивање технолошког вишка једног запосленог, од више извршилаца на истом радном месту“.<sup>19</sup> Послодавац самостално одлучује које ће критеријуме применити. Општи колективни уговор<sup>20</sup> који је био на снази 2008-2011. године предвиђао је критеријуме за одређивање вишка запослених (резултати рада, имовно стање запосленог, број чланова породице који остварује зараду, дужина радног стажа, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, број деце на школовању). Ове критеријуме многи послодавци преузимају, уграђују у своје аутономне акте и даље користе. Обавезујући за послодавца могу бити само критеријуми утврђени посебним колективним уговором који се примењује на послодавца.<sup>21</sup>

---

организацији и систематизацији“. Из пресуде Апелационог суда у Београду, Гж. 2827/14 од 17. 9. 2014. године, доступно на: <http://propisionline.com/Practice>, 08. 02. 2017.

17 „Правилник о систематизацији није објављен, што значи да није ступио на правну снагу, он као такав не може производити дејство, па ни решење о престанку радног односа тужиоцу, које је донето на основу таквог акта, не може бити законито“. Из пресуде Апелационог суда у Београду Гж1. бр. 788/14 од 09. 07. 2014. године, из архиве аутора.

18 Члан 196. Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

19 Из пресуде Врховног касационог суда, Рев. 73/10 од 14. 4. 2010. године, *Правни информатор*, бр. 7-8/2010. Тако и „Околност да послодавац, због броја запослених којима је отказивао уговоре о раду, није био дужан да доноси програм решавања вишка запослених, послодавац не ослобађа обавезе да у образложењу одлуке о отказу уговора о раду наведе разлоге који су га определили да у случају смањења броја извршилаца откаже уговор раду одређеном запосленом“, из пресуде Апелационог суда у Београду, Гж1. 3839/14 од 22. 04. 2016. године, *Билтен Првог основног суда у Београду*, бр. 1/2016.

20 *Службени гласник РС*, бр. 50/2008, 104/2008 – Анекс и 8/2009 – Анекс II

21 Утврђене критеријуме има: Посебан колективни уговор за хемију и неметале Србије, *Службени гласник РС*, бр. 77/2016, Посебан колективни уговор за државне органе, *Службени гласник РС*, бр. 25/2015, 50/2015.

Може се поставити питање да ли је послодавац дужан да запосленог који је проглашен вишком распореди на друге одговарајуће послове уколико су упражњени. С тим у вези став судске праксе је „када послодавац због престанка потребе за радом запосленог на одређеним пословима има могућност да запосленог распореди на други одговарајући посао, тада је дужан да примени правила о измени уговорених услова рада“.<sup>22</sup>

Питање које се може појавити као спорно је и да ли запослени може бити проглашен за вишак у ситуацији када је посебним законом прописана обавеза запошљавања на тим пословима? На пример, Законом о банкама<sup>23</sup> у члану 85. став 4. и Законом о рачуноводству и ревизији<sup>24</sup> у члану 4. прописано је да банка има најмање једног запосленог који има звање утврђено законом којим се уређује ревизија, тј. звање овлашћени ревизор или овлашћени интерни ревизор, као и да је непоштовање ове обавезе у супротности са Законом о банкама. У овој ситуацији, по мом мишљењу, запослени не може бити проглашен вишком из разлога што „ако је у време када је запослени проглашен вишком постојала потреба за послове за које је запослени испуњавао услов, нема услова да се он огласи технолошким вишком“.<sup>25</sup>

Како послодавац након отказа уговора о раду по основу престанка потребе за радом запосленог не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа може се као спорна ситуација јавити питање да ли послодавац за те послове може ангажовати друго правно лице или предузетника. Судска пракса је ту дала правилан одговор: „чињеница да је тужени послове радног места тужиље поверио књиговодственој агенцији не утиче на законитост решења о престанку радног односа, из разлога што тужени није прекршио забрану из чл. 182. Закона о раду која се односи на пријем нових радника на исте послове на којима је радила тужиља а што се у конкретном случају није догодило. Спровођење организационих, економских и технолошких промена спада у аутономну и самосталну област деловања предузећа, па није у надлежности суда да цени и испитује целисходност и оправданост промена јер се ради о питању унутрашње организације туженог и

22 Из пресуде Апелационог суда у Београду, Гж1. 1769/12 од 16. 5. 2012. године, *Правни информатор*, бр. 4/2013.

23 *Службени гласник РС*, бр. 107/2005, 91/2010, 14/2015.

24 *Службени гласник РС*, бр. 46/2006, 111/2009, 99/2011.

25 Из решења Апелационог суда у Београду, Гж1. 5001/2010 од 14. 6. 2010. године, извор: *ParagrafLex*.

променама које су имале за циљ евентуално смањење трошкова или разлоге функционалности“.<sup>26</sup>

Овде је посебно битно напоменути да иако послодавац након отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог не може у року од три месеца запослити на истим пословима друго лице исти може радно ангажовати друго лице по основу уговора без заснивања радног односа. Тако „чињеница да је тужилац након отказа уговора о раду тужиоца примао извршиоце по основу уговора о привременим и повременим пословима не утиче на законитост решења о престанку радног односа, из разлога јер се забрана из чл. 182 Закона о раду односи на пријем нових радника на исте послове на којима је радио тужилац, а што се у конкретном случају није догодило“.<sup>27</sup>

#### IV Правни режим колективног отказа уговора о раду

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених 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.

---

26 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж 1. 1088/14 од 16. 10. 2014. године, тако и „економски разлози туженог за укидањем радног места на којем је радио тужилац и ангажовање за обављање послова из домена тог радног места, стручних лица ван реда запослених, представља право туженог. Право туженог је да ради економичности у пословању односно рационализације трошкова, ангажује она лица за која сматра да ће исти посао обављати рационалније него да имају запосленог у предузећу за те послове, те да ће на тај начин остварити уштеду у пословању“, из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 1667/13 од 10. 02. 2014. године, доступно на: <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/119-radno-pravo>, 02. 02. 2017.

27 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 2194/13 од 29. 10. 2013. године против које је одбијена као неоснована ревизија одлуком Врховног касационог суда Србије, Рев2 421/2014 од 16. 10. 2014. године, доступно на: <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/119-radno-pravo>, 02. 02. 2017.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.<sup>28</sup>

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.<sup>29</sup> Програм решавања вишка запослених нарочито садржи:

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

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења. Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.<sup>30</sup>

Послодавац је дужан да примењује критеријуме за утврђивање вишка запослених које је предвидео Програмом решавања вишка запослених. „Непримењивањем критеријума на начин како је то предвиђено програмом тужена је приликом доношења оспореног решења поступајући супротно одредбама донетог програма решавања вишка запослених код тужене, донела незакониту одлуку“.<sup>31</sup> Тако и „како у побијаној одлу-

---

28 Закон о раду, чл. 153.

29 Закон о раду, чл. 154.

30 Закон о раду, чл. 155.

31 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 255/15 од 4. 3. 2015. године, из архиве аутора.



ци којом је тужиоцу престао радни однос код туженог није наведено које критеријуме је тужени вредновао приликом одабира радника који ће остати у радном односу код туженог на истом радном месту на коме је и тужилац био у конкретном случају није постојао оправдан разлог за престанак радног односа тужиоцу у смислу члана 179. тачка 9. Закона о раду те је првостепени суд правилном применом материјалног права решење којим је тужиоцу престао радни однос поништио као незаконито.<sup>32</sup>

Може се као спорно поставити питање да ли послодавац може да откаже уговор о раду запосленом на основу Програма решавања вишка запослених и пре измене Правилника о систематизацији радних места. Мислим да је судска пракса дала правилан одговор: „У ситуацији када је код туженог већ био донет програм решавања вишка запослених, у коме је констатовано да је тужилац један од радника којима по овом основу престаје радни однос, доношење побијаног решења пре ступања на снагу новог Правилника којим је смањен број извршилаца, не чини решење незаконитим, јер је исти донет у складу са одлуком управног одбора туженог о покретању поступка решавања вишка запослених, након чега је донет и Програм за решавање вишка запослених“.<sup>33</sup>

Може се у пракси поставити питање и правног статуса запосленог који добровољно прихвати социјални програм, односно које се правне норме примењују у том случају. Врховни суд Србије је заузео став да запосленом за чијим радом је престала потреба радни однос престаје споразумом – прихватањем понуде из социјалног програма или отказом – по исплати отпремнине, обзиром да се аутохтони (споразумни) начин престанка радног односа и правни (законски) режим отказивања радног односа, искључују.<sup>34</sup>

## V Исплата отпремнине

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину чија се висина утврђује општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде

32 Из пресуде Апелационог суда у Новом Садру, Гж1. 1997/14 од 28. 07. 2014. године, доступно на: <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/119-radno-pravo>, 02. 02. 2017.

33 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 2227/12 од 24. 10. 2012. године, доступно на <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/119-radno-pravo>, 02. 02. 2017.

34 Из решења Врховног суда Србије, Рев2 906/05 од 07. 07. 2005. године, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије*, бр. 4/2005.

запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.<sup>35</sup>

Исплата отпремнине је услов престанка радног односа због престанка потребе за радом запосленог. Међутим „решење о престанку радног односа није незаконито само из разлога што је исплата отпремнине извршена након датума означеног као моменат престанка радног односа, ако је запослени примио отпремнину пре подношења суду тужбе за поништај решења о престанку радног односа“.<sup>36</sup>

Питање које се може поставити је у ситуацији када износ отпремнине није правилно обрачунат, а исти је наведен у решењу о престанку радног односа, да ли запослени мора да поднесе тужбу ради поништаја решења у том делу или не, односно да ли може да потражује разлику новчаног износа без поништаја решења послодавца. У пракси Апелациони суд у Београду је био мишљења да је правноснажно решење којим је утврђено право на отпремнину и обим тог права од значаја за остваривање права на отпремнину.<sup>37</sup> Међутим, Врховни касациони суд у Београду је заузео правни став да тужилац није преклудирани у праву да захтева исплату отпремнине у већем износу од оног који је утврђен коначним и правноснажним решењем о престанку радног односа.<sup>38</sup>

Веома битно питање које се даље у пракси поставило је да ли се запослени може одрећи права на отпремнину по овом основу, као и да ли се може одрећи права на судску заштиту по овом основу. У пракси послодавци су на разне начине покушавали да запосленог прогласе за „технолошки вишак“, откажу му уговор о раду али без исплате отпремнине. У ту сврху послодавци су са запосленима најчешће закључивали споразум о одрицању од отпремнине у целини или делимично. Услед тога у судској пракси се појавио велики број спорова по овом питању, а судска пракса је заузимала различите ставове.<sup>39</sup>

35 Закон о раду, чл. 158. Зарадом у наведеном смислу сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина (чл. 159).

36 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж. 3203/13 од 12. 12. 2014. године, доступно на <http://propisionline.com/Practice>, 01. 02. 2017.

37 Пресуда Апелационог суда у Београду Гж.1. 1095/10 од 10. 3. 2010. године, *Правни информатор*, бр. 5/2010.

38 Сентенца из решења Врховног касационог суда РевII 399/10 од 29. 12. 2010. године, утврђена на седници Грађанског одељења 12. 03. 2012. године, *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 1/2012.

39 Види више у: Велисав Марковић, „Исплата отпремнине због отказа уговора о раду услед технолошког вишка“, *Гласник адвокатске коморе Војводине*, бр. 11/2014, 672-681.

Основно питање које се поставља је да ли се запослени може одређи права на отпремнину или права на део отпремнине, као и да ли се може одређи права на судску заштиту по том основу. Судови су прво заузели став да се запослени може одређи права на отпремнину и да је то право облигационо-правне природе. Заузет је став да је отпремнина новчано потраживање кога се запослени може одређи, користећи се институтом отпуштања дуга из члана 344. Закона о облигационим односима. Према наведеној одредби Закона за пуноважан престанак обавезе потребна је изјава повериоца дужнику да неће тражити њено испуњење и да се са тим дужник сагласи.<sup>40</sup>

Међутим, с тим у вези Уставни суд Србије је заузео правни став да давањем изјаве којим се одриче права да судским путем тражи своја права из радног односа, па и права на неисплаћену отпремнину као једне од законом утврђених мера заштите запослених за чијим је радом престала потреба, запослени се у суштини одрекао неотуђивог права на правну заштиту поводом престанка радног односа.<sup>41</sup> Уставни суд је става да да се сагласно члану 60. став 4. Устава Републике Србије ради о праву кога се нико не може одређи, те да се не може вршити отпуст дуга према послодавцу, јер је то противно принудним прописима.<sup>42</sup> Међутим, и поред наведене одлуке Уставног суда, након доношења исте, Апелациони суд у Београду је заузео став да се запослени као поверилац може одређи само од тачно одређеног новчаног износа отпремнине у ком смислу може отпустити дуг, али се не може одређи од приступа суду нити му се може створити обавеза да повуче тужбу, па и када сам то уговори.<sup>43</sup> Супротно,

40 Пресуда Четвртог општинског суда у Београду ПП. бр. 1423/05 од 23. 12. 2005. године, пресуда Окружног суда у Београду Гж. 1. 1798/06 од 21. 06. 2007 године и пресуда Врховног суда Србије Рев. 82/08 од 24. 04. 2008. године, *Билтен Окружног суда у Београду*, бр. 78/2008.

41 Одлука Уставног суда Републике Србије Уж. бр. 177/2007 од 04. 06. 2009. године, *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр. 1/2010.

42 Тим поводом је у одлуци Уставног суда Уж. бр. 33/2007 од 19. марта 2009. године изражено следеће правно схватање: „Одредбом члана 60. став 4. Устава је, поред осталог, утврђено да се нико не може одређи права на правну заштиту за случај престанка радног односа. С обзиром на то да исплата отпремнине представља један од законом утврђених облика правне заштите запослених у случају престанка радног односа, подносилац уставне жалбе се тог права није могла одређи.“ Доступно на: <http://www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/299/?NO-LAYOUT=1>, 10. 12. 2013. Види и Драгиша Слијепчевић, „Уставна жалба у функцији заштите права из радних односа“, Зборник радова *Извори, остваривање и заштита права из радног односа*, редактор Зоран Ивошевић, Глосаријум, 2009, 65.

43 Пресуда Апелационог суда у Београду 6510/10 од 13. 10. 2010. године, *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр. 2/2011.

Апелациони суд у Новом Саду је заузео правни став да одрицање нема правног дејства, односно нико се не може одрећи права на правну заштиту за случај незапослености у складу са одредбом члана 60. став 4. а у вези члана 18. Устава РС.<sup>44</sup> С тим у вези је правни став Грађанског одељења Врховног касационог суда који каже да „запослени се не може одрећи права на отпремнину, нити износа који је утврђен у решењу о престанку радног односа. Уз поштовање рокова застарелости запослени може да остварује право на разлику у погледу исплаћене отпремнине“.<sup>45</sup>

## VI Закључци

Из свега изнетог у раду поводом примене прописа о отказу уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог, ради отклањања нејасноћа и спорних ситуација, могу се извести следећи закључци:

- примање у радни однос новог запосленог на истим пословима пре истека рока од три месеца значи да отказни разлог у виду престанка потребе за обављањем одређених послова није ни постојао и отказ уговора о раду ће бити незаконит,

- суд у радном спору не може да цени целисходност и оправданост спровођења организационих и економским промена, јер то спада у аутономну и самосталну област деловања послодавца,

- суд је овлашћен да цени да ли су разлози за отказ запосленом због престанка потребе за радом запосленог заиста били оправдани и да ли је послодавац отказао запосленом уговор о раду на законом прописан начин,

- у судском спору суд цени законитост одлуке о отказу уговора о раду а не законитост одлуке о престанку потребе за радом запосленог,

- у случају давања отказа уговора о раду након измене правилника о систематизацији радних места решење о отказу уговора о раду се може дати тек након ступања на снагу измена правилника о систематизацији,

---

44 Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Gž1. 2640/12 од 24. 09. 2012. године, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/259-gz1-2640-12>, 18. 01. 2013.

45 Правни став Грађанског одељења Врховног касационог суда Србије, усвојен на седници од 18. 06. 2016. године, *Актуелна судска пракса из разних области права*, Пословни биро, Београд, бр. 4/2016, 13. Види и пресуду Врховног касационог суда Србије, Рев2 1494/10 од 27. 05. 2010. године, доступно на: <http://www.vk.sud.rs/sr-lat/rev2-149410-otkaz-ugovora-o-radu-tehno-lo%C5%A1ki-vi%C5%A1ak>, 09. 02. 2017.

- ако се проглашава вишком један запослени, а ради се о смањењу извршилаца на одређеном радном месту, морају се применити критеријуми за одређивање вишка запослених иако нема обавезе доношења програма решавања вишка запослених,

- ако је посебним законом прописана обавеза запошљавања на одређеним пословима лице које је запослено на тим пословима не може бити проглашено за вишак,

- након отказа уговора о раду по основу престанка потребе за радом запосленог послодавац за те послове може ангажовати друго правно лице, предузетника или ангажовати лице по основу уговора о радном ангажовању без заснивања радног односа без поштовања рока од три месеца,

- послодавац је дужан да примењује критеријуме за утврђивање вишка запослених које је предвидео Програмом решавања вишка запослених, као и да образложи примену критеријума,

- запослени није преклудирани у праву да захтева исплату отпремнине у већем износу од оног који је утврђен коначним и правноснажним решењем о престанку радног односа,

- запослени се не може одрећи права на отпремнину, нити износа који је утврђен у решењу о престанку радног односа. Уз поштовање рокова застарелости запослени може да остварује право на разлику у погледу исплаћене отпремнине,

- запосленом за чијим радом је престала потреба радни однос може престати споразумом – прихватањем понуде из социјалног програма или отказом – по исплати отпремнине.

**Velisav MARKOVIĆ, PhD**

**Associate Professor at the Faculty of Health, Legal and Business Studies Valjevo Singidunum University of Belgrade**

## **TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO LACK OF NEEDS FOR WORK OF EMPLOYEE IN JURISPRUDENCE**

### **Summary**

*Employer may cancel the contract on employment if due to technological, economic or organizational changes a particular job becomes redundant, or the workload has been reduced. At cancellation of the contract on employment,*

*the employer must properly define the basics of cancellation and then carry out proper lawfully process of dismissal. In order to achieve lawful actions of employers and to eliminate legal uncertainty in the application of regulations, the author analyzes the jurisprudence in practical use of this institution in labor relations, notes possible contentious situations, and proposals for solutions.*

**Key words:** *cancellation of employment, cancellation of employment contract, termination of the need for working force, redundant, jurisprudence.*