



Vodič za poslodavce: Zakoniti prestanak radnog odnosa u Republici Srbiji

GROUP BUSINESS MEDIA

Vodič za poslodavce: Zakoniti prestanak radnog odnosa

Autorska prava: © **Advokatska kancelarija Stojković Advokati, Beograd**. Sva prava zadržana. Vodič je objavljen u saradnji sa LAWLife portalom za pravom i privredu

Prvi put objavljeno: Decembar 2024. godine.

Grafički dizajn: Business media group

Vodič u elektronskoj formi izradio: Business media group

Fotografije: iStock, Canva



www.mediagroup.co.rs



office@mediagroup.co.rs



Prilikom prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, prva stvar na koju poslodavac treba da obrati pažnju je vrsta radnog odnosa – da li je isti zasnovan na određeno ili na neodređeno vreme; druga stvar je koji je razlog otkaza i da li je opravdan. Treća, kada se desila okolnost zbog koje želi da otkáže ugovor o radu zaposlenog. Četvrta, da otkazna procedura bude u celosti sprovedena na način na koji je to propisano Zakonom o radu RS. I peto, da isplati zaposlenom sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa.

Najjednostavniji način za prestanak radnog odnosa u slučaju Ugovora o radu zaključen na određeno vreme je istekom roka na koji je isti zaključen. U tom slučaju Ugovor prestaje da važi po sili zakona, s tim što se u praksi donosi rešenje u kojem se konstatuje da je radni odnos prestao, koje je potrebno u daljoj proceduri odjave zaposlenog u fondovima osiguranja. Naravno, zaposleni prestaje da dolazi na posao, jer, ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje 5 radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Sa druge strane, ukoliko se tokom trajanja roka za koji je radni odnos zasnovan pojavi neki od otkaznih razloga enumerisanih u nastavku teksta, poslodavac može zaposlenom otkazati ugovor o radu zbog nekog od tih razloga i pre isteka perioda na koji je radni odnos zasnovan, na isti način i po istom postupku kao da je reč o radnom odnosu na neodređeno vreme.



Kada je o radnom odnosu na neodređeno vreme reč, najvažnije je da u konkretnom slučaju postoji razlog za otkaz koji je opravdan i da se prilikom davanja otkaza ugovora o radu u celosti poštuje otkazna procedura propisana Zakonom o radu RS.

U praksi su najčešći razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca skrivljena povreda radne obaveze od strane zaposlenog, nepoštovanje radne discipline, a isto mogu biti i nedostaci u radnom performansu ili sposobnostima zaposlenog. U prva dva slučaja otkazni postupak je isti, dok je nešto drugačiji u slučaju da zaposleni nema dovoljna znanja ili sposobnosti za posao na kojem radi.

Takođe, poseban postupak je predviđen i u slučaju prestanka radnog odnosa do kojeg je došlo usled smanjenja obima posla kod poslodavca, ili zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla od strane zaposlenog. Svi otkazni razlozi i procedure za davanje otkaza ugovora o radu detaljno su navedeni i opisani u nastavku ovog pravnog mišljenja



Poslodavac, pre okončanja radnog odnosa sa zaposlenim, treba voditi računa o neiskorišćenom godišnjem odmoru tog zaposlenog.

Naime, poslodavac je dužan zaposlenom omogućiti odlazak na godišnji odmor. A da li će zaposleni ovo pravo iskoristiti ili ne, irelevantno je sa stanovišta poslodavca.

Ovo iz razloga što, u slučaju da je radni odnos prestao, a zaposleni nije u celosti iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca, isti može u parnici iz radnog odnosa potraživati naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

Druga opcija je, ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenom omogući korišćenje ostatka godišnjeg odmora, da zaposlenom isplati i naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor.

Ova naknada se isplaćuje najkasnije 30 dana od dana prestanka radnog odnosa zaposlenog kod poslodavca.



Bez obzira na način prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa (poput troškova prevoza, toplog obroka, itd.) najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Što se posledica otkaza ugovora o radu sa aspekta poslodavca tiče, isti se može suočiti za dve vrste sporova – prvi je radni spor, koji je pokrenut tužbom zaposlenog koji smatra da u njegovom slučaju razlog za otkaz nije bio opravdan, i / ili da otkazni postupak nije u celosti ispoštovan.

Ova bojazan za poslodavca ne postoji u situaciji kada je radni odnos bio zasnovan na određeno vreme, pa je to vreme isteklo.

Druga vrsta postupka je parnica iz radnog odnosa, a ista se pokreće u situaciji kada poslodavac nije isplatio zaposlenom sve što mu duguje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa, bez obzira na koji način je radni odnos prestao.



PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Razlozi za prestanak radnog odnosa uopšte su sledeći:

- istek roka za koji je zasnovan – kada je Ugovor o radu zaključen na određeno vreme;
- odlaskom zaposlenog u penziju – kada zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- pismenim sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog (u pisanoj formi, uz poštovanje otkaznog roka. Dužinu trajanja otkaznog roka određuje ugovor o radu ili pravilnik o radu kod poslodavca, a zakonski raspon u kojem se isti može odrediti je minimum 8 dana, a maksimum 30 dana);
- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca;
- na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- smrću zaposlenog;
- u drugim slučajevima kada radni odnos prestaje nezavisno od volje zaposlenog ili poslodavca:

Zbog okolnosti koje se odnose na zaposlenog (ako je pravnosnažnim rešenjem utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti; ako je zaposlenom zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova; ako zaposleni mora biti odsutan sa rada duže od 6 meseci, bilo zbog izdržavanja kazne zatvora, ili zato što mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera), ili zbog okolnosti koje se odnose na poslodavca (prestanak sa radom).

Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

U slučaju prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, dve su ključne stvari koje moraju biti zadovoljene da poslodavac ne bi trpeo bilo kakve negativne posledice istog. Prva je da postoji **OPRAVDANI RAZLOG** za otkaz, a druga je da **OTKAZNA PROCEDURA** bude ispoštovana.

- a) Klasifikacija otkaznih razloga:
- Radna sposobnost zaposlenog– zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi:

U tom slučaju poslodavac prvo zaposlenom uručuje pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima kako da rad poboljša, i primerenim rokom za poboljšanje rada.

Ukoliko zaposleni ni u ovom roku ne poboljša rad, poslodavac može doneti rešenje o otkazu. Otkazni rok počinje da teče u trenutku dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu zaposlenom.

Dužinu trajanja otkaznog roka određuje ugovor o radu ili pravilnik o radu kod poslodavca, a zakonski raspon je najmanje 8, a najviše 30 dana. I pre isteka ovog roka, zaposleni može da traži da sa direktorom poslodavca zaključi sporazum i da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade kao da je radio.

Zaposleni je svojom krivicom učinio povredu radne obaveze, i to:

- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu ugovorom o radu ili pravilnikom o radu.

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca;
- ako ne dostavi lekarsku potvrdu o bolovanju ili zloupotrebi pravo na odsustvo u slučaju bolesti / privremene sprečenosti za rad;
- upotrebljava alkohol ili druga opojna sredstva (tako dolazi na posao ili to čini u toku radnog vremena), koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za njegovo zaposlenje;
- ako radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom (pravilnikom, odlukom, itd.) poslodavca, ili, generalno, ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
- Zaposleni je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- U slučaju da je kod zaposlenog nastupilo mirovanje radnog odnosaili je zaposleni bio na neplaćenom odsustvu, pa se zaposleni ne vrati na rad u roku od 15 dana od dana prestanka ovih okolnosti.

Zaposleni je višak- usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla kod poslodavca.





Dakle, ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog gore navedenih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, dužan je da donese program rešavanja viška zaposlenih. Ovu obavezu će imati poslodavac ako:

- poslodavac ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme, a najmanje 10 zaposlenih kod poslodavca na neodređeno vreme treba biti proglašeno za višak;
- poslodavac ima u radnom odnosu između 100 i 300 zaposlenih na neodređeno vreme, a najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca na neodređeno vreme treba biti proglašeno za višak;
- poslodavac ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme, a najmanje 30 zaposlenih kod poslodavca na neodređeno vreme treba biti proglašeno za višak;
- program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Pre donošenja programa, poslodavac je dužan da preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca (ako postoji) i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje (Nacionalna služba za zapošljavanje).



Program obavezno sadrži: razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih, ukupan broj zaposlenih kod poslodavca, broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju, kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere, sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih i rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi na mišljenje reprezentativnom sindikatu kod poslodavca (ako postoji) i Nacionalnoj službi za zapošljavanje najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa. Sindikat ima rok od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa da da svoje mišljenje na isti, dok Nacionalna služba u istom roku predlaže poslodavcu mere za sprečavanje ili minimalizaciju broja otkaza ugovora o radu, odnosno za obezbeđenje prekvalifikacije, dokvalifikacije, samozapošljavanja i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir ove predloge i mišljenje, te da pomenute obavesti o svom stavu o istima u roku od 8 dana.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu na ovaj način zaposlenom isplati otpremninu. Visina otpremnine utvrđuje se Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem, pri čemu se promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

Prilikom obračuna otpremnine, zaradom se smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.



U slučaju prestanka radnog odnosa na ovaj način, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim ako je reč o zaposlenom sa invaliditetom ili zdravstvenim smetnjama, a poslodavac ne može da mu obezbedi odgovarajući posao. „Odgovarajući“ posao podrazumeva posao koji zaposleni može da obavlja, a da pritom ne ugrožava ni sopstveno zdravlje, a ni okolinu. Ako se pre isteka ovog roka od 3 meseca ponovo pojavi potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Zaposleni je odbio zaključenje aneksa ugovora o radu- u slučaju premeštaja na drugi odgovarajući posao, radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, ako je zaposlenom koji je višak poslodavac obezbedio premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere, u slučaju promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu (smanjenje ili povećanje zarade uglavnom).



Opravnanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja; korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta; odsluženje ili dosluženje vojnog roka; lično svojstvo zaposlenog, kao što je članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje i drugo; i delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih (sindikata) ili obraćanje ovim predstavnicima.



OTKAZNI POSTUPAK

u slučaju skrivljene povrede radne obaveze ili nepoštovanja discipline od strane zaposlenog

Prvo, u ovoj situaciji poslodavac ne mora odmah da otkáže zaposlenom ugovor o radu. Ako je povreda lakša, ili ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti, poslodavac može zaposlenom prvo da izrekne jednu od disciplinskih mera:

- privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od 1 do 15 radnih dana;
- novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca (obustava zarade);
- opomenusa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako zaposleni ponovi istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u narednom roku od šest meseci.

Ukoliko je, ipak, otkaz jedina solucija, procedura je sledeća:

Prvo, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom u roku od 6 meseci od saznanja za otkazni razlog (učinjenu povredu), a najkasnije u roku od godinu dana od dana kada je zaposleni povredu učinio. U suprotnom je prekludiran („zakasnio“ je da zbog konkretne povrede otkáže ugovor o radu, već mora da sačeka da zaposleni učini novu povredu).

Prvi korak je sastavljanje pisanog upozorenja o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, kojim se zaposleni pisanim putem upozorava na postojanje razloga za otkaz, uz navođenje činjenica i dokaza koji isto potvrđuju, i ostavlja mu se rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. Upozorenje se zaposlenom dostavlja lično, u prostorijama poslodavca, ili na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ako ovakva dostava nije bila moguća, poslodavac o tome sačinjava pismenu belešku, koju objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja upozorenje se smatra dostavljenim. Zaposleni se može izjasniti na navode iz upozorenja, a poslodavac je dužan da navode uzme u obzir, te odluči da li će zaposlenom dati „još jednu šansu“ ili sledi sledeći korak otkazne procedure – donošenje rešenja o otkazu ugovora o radu.



Ovo rešenje je uvek u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku, tj. da zaposleni ima 60 dana od dana prijema istog da pred nadležnim sudom pokrene radni spor i utvrđuje osnovanost datog otkaza (da li je otkazni razlog poslodavca opravdan ili ne i da li je otkazna procedura tom prilikom ispoštovana). Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje na jednu od prethodno pomenutih adresa, dužan je da o tome sačini pismenu belešku, a u tom slučaju se rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim zaposlenom. Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako u rešenju nije određen drugi rok.

Kao što je već napomenuto, zaposleni ima rok od 60 dana od dana prijema rešenja o otkazu ugovora o radu da pokrene radni spor, u kojem će se pred sudom utvrđivati da li je otkaz dat iz opravdanog razloga, i da li je tom prilikom poštovana procedura za davanje otkaza predviđena Zakonom o radu.



Ako sud u toku postupka utvrdi:

- Da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova (neopravdani razlog za otkaz), a zaposleni je tužbom tražio da se vrati na rad:

Sud nalaže da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio. Naknada štete je u visini izgubljene zarade (bruto iznos), s tim što se zaposlenom – tužiocu isplaćuje neto zarada, a porezi i doprinosi se uplaćuju nadležnim fondovima osiguranja radi povezivanja radnog staža. Zaposlenom se ne isplaćuju naknada za ishranu u toku rada (topli obrok), regres za korišćenje godišnjeg odmora, troškovi prevoza, bonusi, nagrade i druga slična primanja. Na ovaj način se saniraju sve pravne posledice nezakonitog otkaza i situacija se vraća u stanje pre otkaza.

- Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad:
- Sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zaradazaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja članova porodice koje zaposleni izdržava.
- Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da nastavak radnog odnosa nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u 2.a. (dakle, najviše 36 zaradazaposlenog).
- Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa (razlog za otkaz je opravdan), ali da poslodavac nije ispoštovao otkazni postupak propisan Zakonom o radu, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do 6 zarada

Pod zaradom smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada štete koju sud dosuđuje u radnom sporu umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.