

Милан М. Косић
Студент докторских студија
Универзитета у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
milank3009@gmail.com

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

Сажетак: Престанак радног односа ошказом од послодавца најделикатнији је вид престанка радног односа. Као ипак, у савременом радном праву углавном је регулисан државном регулативом. Законодавац је ипакликом регулисања овог инстинктивна у обавези да одредбе о престанку радног односа усклади с раификованим међународним уговорима, а одређене смернице ипакликом доношења закона налазе се и у акцима који не подлежу раификацији. Тако да је у раду урађен приказ најважнијих акција на међународном и регионалном нивоу који регулишу престанак радног односа на иницијативу послодавца, почев од акција Међународне организације рада, акција Савета Европе и комунистичког права. У политичком праву Србије извршена је анализа ошказаних разлога за ошказ уговора о раду инициран од послодавца.

Кључне речи: ошказ од послодавца, ошказни рок, ошказани разлоги за ошказ, правне последице ошказа.

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Радни однос настаје, траје и престаје у складу с когентним и аутономним изворима радног права. Радним законодавством постављају се оквири за престанак радног односа по различитим основама како би се запослени заштитили од самовоље, арбитрерности и штетних последица престанка радног односа.¹

Престанак радног односа у савременом радном праву регулисан је претежно државном регулативом,² а у мањем броју држава колективним уго-

¹ Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд, 1971, стр. 330

² У највећем броју држава, законом или законима у области рада, осим других питања, регулишу се и основи престанка радног односа, укључујући и оправдане и забрањене

ворима (нпр. Данска и САД), правилима уговорног права или обичајима и уставом, одредбама које имају карактер начела о законитости престанка радног односа.³

Отказ уговора о раду на иницијативу послодавца „најделикатнији је основ престанка радног односа” код ког је „сукоб интереса” субјекта радног односа „видљивији и оштрији”,⁴ од других основа престанка радног односа. Овај основ престанка радног односа у многим државама је детаљно правно регулисан, почев од оправданих разлога за отказ, процедуре отказа партиципације запослених у одлучивању о отказу, забрањених отказних разлога, па све до последица незаконитости отказа.⁵ Због великих разлика у националним одредбама тешко је говорити о *jus commune* европских одредаба о отказу.⁶

Због значаја овог основа престанка радног односа, како за запосленог тако и за послодавца, навешћемо најважније међународне, регионалне и домаће изворе радног права, као и краћу анализу оправданих разлога за отказ уговора о раду од послодавца.

2. МЕЂУНАРОДНИ И РЕГИОНАЛНИ ИЗВОРИ ПРАВА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

2.1. Акти Међународне организације рада

Први међународни радни стандарди који се односе на престанак радног односа настали су као резултат нормативне активности МОР-а.⁷

разлоге за отказ уговора о раду. Међутим, у појединим државама отказ се регулише грађанским законима или посебним законима који за свој предмет имају неко индивидуално право из радног односа, при чему то може бити и престанак радног односа (што је карактеристично за мањи број држава).

³ То је и пракса важећег Устава Србије из 2006. године (члан 60, став 4).

⁴ Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ уговора о раду*, Правни факултет у Београду, 2016, стр. 17

⁵ С обзиром на то да је правна регулатива о овом основу престанка радног односа „развијена у толикој мери”, сматрамо да је добар став појединих аутора да се у оквиру радног права као посебна целина формира „отказно право”. *Ibid.*

⁶ Bob Hepple, „Dismissal Law in Context”, *European Labour Law Journal*, vol. 3. бр. 3/2012, стр. 212

⁷ Први акт Међународне организације рада који је потпуније регулисао отказ уговора о раду од послодавца јесте Препорука број 119 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1963. године. Препорука је „јасно усмерена ка сузбијању арбитрерног отказа”. Више у: J.B.C.R.O.N.I.N., „I.L.O. Recommendation 119: job security in Cyprus”, *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 17, 1968, стр. 763.

Најзначајнији акти МОР-а су конвенције. У тој области 1982. године усвојена је Конвенција број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца,⁸ као и Препорука број 166 уз ову конвенцију.⁹

Отказ на иницијативу послодавца „од изузетног је значаја за радника и његову породицу”,¹⁰ али и за државу када се већем броју радника даје отказ уговора о раду (тзв. колективно отпуштање). Дакле, можемо закључити да није било нимало лако створити услове за усвајање правно обавезујуће Конвенције број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца због противљења представника послодаваца и влада појединих држава чланица МОР-а.¹¹

2.1.1. Конвенција МОР-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца и истакомена Препорука број 166

Разлог доношења ове конвенције треба тражити у проблемима у области престанка радног односа који нису могли бити решени постојећом Препоруком број 119 из 1963. године. Ти проблеми су резултат привредних тешкоћа и технолошких промена до којих је дошло у последњим деценијама XX века у многим земљама.¹²

Конвенција се састоји из следећих делова: методе примене; подручје примене и дефиниције; оправданости престанка радног односа; процедура престанка радног односа; право на жалбу; отказни рок; отпремнина и други облици заштите и последњи део престанак радног односа због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога.¹³

Према члану 1, примена ове конвенције обезбеђује се путем колективних уговора, арбитражних одлука или судских пресуда, или на неки други

⁸ Бивша Југославија ратификовала је ову конвенцију 1984. године, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/84.

⁹ Adopted, Geneva, ILC, session 22. јуна 1982. године – www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:100:NO:12100-ILO-CODE:166.

¹⁰ Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет у Београду, 2001, стр. 488

¹¹ И приликом усвајања Препоруке бр. 119 од 1963. године било је проблема, истичано је да су норме конвенција нефлексибилне и да је боље да се отказ на иницијативу послодавца регулише препоруком као правно необавезујућим актом. Али наведена Препорука ипак је утицала на многе државе чланице МОР-а да спроведу делимичну реформу свог радног законодавства. Приликом усвајања Конвенције број 158 истицани су многобројни противречни ставови представника послодаваца и влада. Више у: В. Брајић, „Садржина прописа и концепција престанка радног односа против воље радника”, *Радно и социјално право*, бр. 4-7/2000, стр. 1–13.

¹² Више у: Boris Buklijaš i Andrijana Bilić, *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2006, стр. 264.

¹³ Међутим, има аутора који сматрају да садржина Конвенције 158 и Препоруке 166 обухвата три дела. Више у: Ј.Б. Ковачевић, (2016), 208.

начин који је сагласан националној пракси. Ако неки облик примене Конвенције не буде обезбеђен наведеним методама, онда ће се осигурати путем закона или прописа.

Конвенција се односи на сва запослена лица у свим привредним делатностима, с тим што свака држава може да изузме, као и код других конвенција, следеће категорије запослених лица из свих или неких одредаба ове Конвенције, и то: 1) раднике који су ангажовани на основу уговора о запошљавању на одређено време или за одређени посао; 2) раднике на пробном раду или приправничком стажу који је унапред одређен и чије је трајање разумне дужине и 3) раднике ангажоване повремено за краћи период.¹⁴

Према Конвенцији,¹⁵ мора се предвидети одговарајућа заштита од избегавања уговора о запошљавању на одређено време чији је циљ избегавање заштите која се осигурава овом Конвенцијом.

Други део Конвенције (II део – одредбе опште примене, одељак А) односи се на оправданост престанка радног односа.

Према Конвенцији, послодавац може одлучити да једнострано раскине уговор о раду, чиме се окончава постојање радног односа. Одлука послодавца о отказу уговора о раду запосленом „биће оправдана ако се заснива на ваљаном разлогу”.¹⁶

Према чл. 4 Конвенције, раднику неће престати радни однос ако за таква престанак не постоји ваљан разлог.

Ни у Конвенцији ни у литератури не постоји дефиниција ваљаног разлога. Поједини аутори с правом истичу да Закон о раду Србије садржи непрецизне норме о овом основу престанка радног односа правећи „неодрживу симбиозу између узрока и последице”.¹⁷

Према Конвенцији, ваљани разлози могу бити субјективне и објективне природе. Субјективна природа разлога везује се за личност запосленог, то јест за својства личности и понашање радника као извршиоца посла, као субјекта радног односа. Према Конвенцији, овај разлог тиче се способности радника и поштовања правила „радног реда”,¹⁸ који су утврђени одговарајућим актом послодавца, а с којим је радник упознат приликом ступања на рад.

¹⁴ Наведени изузеци од примене прописани су чланом 2, став 2 Конвенције.

¹⁵ Члан 2, став 3 Конвенције. Одредбе Конвенције допуштају да се од примене појединих одредаба могу искључити и запослени на одређено време. Занимљиве су и одредбе Препоруке бр. 166 (параграф 3), где се у националном законодавству држава чланица МОП-а могу тачно одредити околности (врло мали број) које допуштају заснивање радног односа на одређено време, као и прописивање претпоставке да се уговори о раду на одређено време који нису закључени у складу са законом третирају као уговори о раду на неодређено време.

¹⁶ Б. Шундерић, 2001, 490

¹⁷ Душан Паравина, „Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије; Склад и несклад с правилима Међународне организације рада”, *Радно и социјално право* бр. 1-3/2002, стр. 30

¹⁸ Б. Шундерић, 2001, 490

Објективна природа ваљаног разлога везује се за послодавца, а односи се на оперативне послове послодавца и фактички се изражава у смислу објективне потребе за радом одређеног запосленог с којим је закључен уговор о раду.

Оно што је важно истаћи јесте да Конвенција број 158, чланови 5 и 6, прописује разлоге који се неће сматрати разлозима за престанак радног односа. Препорука број 166 у Параграфу 5 додаје још два разлога који се неће сматрати разлозима за престанак радног односа на иницијативу послодавца. Према Конвенцији, ради се о следећим разлозима: 1) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена или уз сагласност послодавца за време радног времена; 2) околност што је запослени тражио да иступи у својству представника радника, то јест садашње или бивше иступање у функцији радничког представника; 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 и 5) изостанак с посла за време породилског одсуства.

Осим наведених разлога (прописаних чланом 5. Конвенције) који се неће сматрати ваљаним за отказ уговора о раду од послодавца, Конвенцијом је прописан још један разлог који се такође неће сматрати као ваљани за једнострани раскид уговора о раду на предлог послодавца, и то је привремено одсуство с посла због болести или због повреде.¹⁹ Конвенцијом²⁰ се прописује да ће се дефиниција привременог одсуства с посла, као и то у којој ће мери лекарско уверење бити потребно, али и могућа ограничења у погледу примене овог разлога, утврдити методама којима се обезбеђује примена ове конвенције. Такође, треба нагласити да терет доказивања да је отказ законит лежи на послодавцу²¹.

Препоруком број 166²² предлаже се да се разлозима који су горенаведени и који су утврђени у Конвенцији број 158 додају још два: 1) године старости, у зависности од националне законодавне регулативе којом се прописују услови за остваривање права на старосну пензију и 2) одсуства (сматрамо да треба да буде плаћено из средстава органа који је упутио позив запосленом) с посла због обавезног војног рока или других грађанских обавеза у складу с националним законодавством и праксом. У сваком случају, државе чланице су слободне да дефинишу и остале критеријуме који се неће сматрати оправданим разлозима за отказ уговора о раду²³.

¹⁹ Члан 6, став 1, Конвенција број 158

²⁰ Члан 6, став 2, Конвенција број 158

²¹ L. Betten, *International Labour Law*, Kluwer, 1993, стр. 226

²² Параграф 5

²³ Servais, J. M., *International Labour Law*, Walters-Kluwer, 2011, стр. 176

Претпостављамо да се прописивањем минималних стандарда који се односе само на овај основ престанка радног односа МОР-а настојало да се помире супротстављени интереси субјеката радног односа.

Наиме, требало је да прођу четири деценије и неколико година да би се у овој области радног права, која је изузетно значајна за запосленог због стабилности запослења, али и за послодавца због слободе предузетништва и других његових функција,²⁴ усвојио први стандард Препоруке број 119 о престанку радног односа на иницијативу послодавца од 1963. године.²⁵

У међувремену, свет рада се променио. Економска криза и глобализовани услови привређивања²⁶ захтевају нове, флексибилније²⁷ облике радног ангажовања, што неминовно утиче на дерегулацију радног односа.²⁸ Европска комисија описује флексисигурност као оптималну равнотежу између флексибилности тржишта рада и сигурности запослених против ризика на тржишту рада.²⁹ Флексибилност подразумева замену појма сигурности радног места идејом „запошљивости”.³⁰ У промењеним околностима на тржишту рада МОР-а пронађен је модус да добар део решења из Препоруке број 119 буде саставни део Конвенције број 158, а сва питања у вези с којим није постигнут договор предмет су истоимене Препоруке број 166. Наведеним међународним радним стандардима успоставља се друштвени минимум у области престанка радног односа на иницијативу послодавца на глобалном нивоу како би се на почетку XXI века спровео социјални мир и очувала социјална правда за који се МОР залаже од свог настанка.³¹

Када се ради о процедури престанка радног односа на иницијативу послодавца она је регулисана чланом 7 Конвенције³² и параграфом 10 Препоруке број 166.

²⁴ Више у: Боровоје Шундерић, „Функције послодавца”, *Право и привреда*, број 5-8/2002, стр. 882–892

²⁵ Усвајањем Конвенције број 158 и Препоруке број 166 1982. године, на 68. заседању Опште конференције МОР-а, ова препорука престаје да важи, али добар део њених одредаба инкорпориран је у Конвенцију број 158.

²⁶ О утицају глобализације на радне стандарде више у: Flanagan R.J., *Worker rights in a global economy*, Oxford, 2006.

²⁷ Више у: Сенад Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда”, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, vol. 46, бр. 4/2012, стр. 173–191.

²⁸ Горан Обрадовић, „О дерегулацији радних односа”, *Темајски зборник радова*, књига 4, Правни факултет у Нишу, 2008, стр. 139–148

²⁹ *Commission Report on Employment in Europe 2006*, at 77-78, Нав. према: Roger Blanpain, „Decent Work in the European Union: Hard Goals, Soft Results”, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol.15, бр. 1/2011, стр. 32

³⁰ *Ibid.*

³¹ Hanesenne, M. *ILO Deloation on Fundamental Principles and Rights at work and its Follow-Up*, Geneva, 1998, стр. 1–3

³² Одељак В (поступак пре или у време престанка радног односа).

Процедуру престанка радног односа по овом основу чине правила утврђена Конвенцијом којих се послодавац мора придржавати приликом давања отказа уговора о раду запосленом из ваљаних разлога. Ово је потребно да би одлука послодавца о престанку радног односа била законита јер се „само у законитој процедури могу доносити законите одлуке”.³³

Конвенција у члану 7 регулише поступак престанка радног односа ако се ради о субјективним ваљаним разлозима који се односе на понашање радника или његов рад. Послодавац пре доношења одлуке о престанку радног односа мора раднику обезбедити право на одбрану од изнетих чињеница. Одлука о престанку радног односа мора бити у писаном облику с прецизним навођењем разлога због незадовољавајућег вршења посла (под условом да је претходно послодавац запосленом дао упутства и писмено упозорење како посао треба да се обавља и шта није добро). Запослени би требало да има помоћ стручног лица у одбрани на начин којим се прецизира метод за примену одредаба Конвенције. Правило о одбрани не мора се применити ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да запосленом обезбеди ту могућност.

Осим наведеног разлога, послодавац може запосленом отказати уговор о раду због повреде радне дисциплине, али то мора урадити у разумном року који се рачуна од момента сазнања за учињену повреду радне дисциплине. Према параграфу 10 Препоруке број 166, ако послодавац у разумном року не прекине радни однос, сматраће се да је одустао од тог права. У појединачним случајевима, пре доношења коначне писмене одлуке о престанку радног односа послодавац треба да се консултује с представницима радника.³⁴

Када је у питању упозорење и повреда дисциплине, становиште је да, осим у случајевима теже повреде, ником не може престати радни однос првом повредом дисциплине. Такође, упозорење може бити најпре усмено, затим писмено и на крају упозорење које предвиђа конкретну дисциплинску санкцију која може бити и отказ.³⁵ Становиште да првом повредом дисциплине не може престати радни однос, осим у тежим случајевима, сматрамо исправним, јер би таква одредба на првом месту била превише строга, а такође и подложна злоупотреби послодавца.

Конвенцијом је одређено како се спроводи терет доказивања, да ли постоји ваљан разлог за престанак радног односа. Наиме, да би се осигурало да радник не сноси сам терет доказивања, методом примене ове конвенције (члан 1) треба предвидети „или да терет доказивања сноси послодавац, или да суд буде овлашћен да донесе закључак о разлогу за престанак радног

³³ Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, 2015, стр. 328

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Више о врстама упозорења: G. Pitt, *Employment Law*, London, 1995. str. 184-185.

односа на основу доказа које су странке у поступку поднеле предвиђеном националном законодавству, и праксом, или и једно и друго”.³⁶ Дакле, предвиђене могућности предложене су алтернативно због заштите интереса радника у погледу терета доказивања.

У члану 10 утврђује се овлашћење непристрасног тела коме је радник поднео жалбу.

За разлику од Конвенције, Препорука број 166³⁷ предвиђа могућност примене мирне методе решавања спора између послодавца и радника, а то је њихово измирење које се може предузети како пре тако и у току жалбеног поступка.³⁸

Право на отказни рок регулисано је Конвенцијом³⁹ и Препоруком.⁴⁰ Према Конвенцији, регулише се право радника на отказни рок или накнаду уместо њега.

Одељком Е Конвенције регулише се право на отпремнину и друге облике заштите дохотка⁴¹ („или нека друга слична накнада или давања из социјалног осигурања”).⁴²

На крају, ако до престанка радног односа дође кривицом радника, нпр. због теже повреде радне дисциплине, даје се могућност држави чланици да предвиди губитак горенаведених права.⁴³

Трећи део Конвенције садржи додатне одредбе које се односе на престанак радног односа због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога.

Осим Конвенције,⁴⁴ и Препорука број 166 садржи одређене одредбе које се односе на овај основ престанка радног односа.⁴⁵ Ако послодавац намерава да раскине радни однос с радницима из економских, технолошких, организационих или сличних разлога, он ће према члану 13 и 14 Конвенције имати одређене обавезе, и то: 1) благовремено пружање заинтересованим

³⁶ Александар Николић, *Међународно радно право*, Београд, 1985, стр. 146

³⁷ Параграф 14

³⁸ Б. Шундерић, 2001, 492

³⁹ Одељак Д, чл. 11

⁴⁰ Препоруком се предлаже да се раднику, док траје отказни рок, омогући слободно време које би одговарало не само њему већ и послодавцу. Сврха овог права јесте да се покуша с проналажењем другог посла при чему радник не би губио зараду. На крају, према Параграфу 17, раднику треба омогућити да од послодавца добије и потврду о запослењу која би садржала податке који су од значаја за другог послодавца код кога би радник ступио на рад.

⁴¹ В. Buklijaš, А. Bilić, 267

⁴² Б. Шундерић, 2001, 493

⁴³ Чл. 12, ст. 3 Конвенције бр. 158

⁴⁴ Одељак А (консултације с представницима радника – чл. 13), Одељак В (обавештавање надлежног органа – чл. 14)

⁴⁵ Параграфи 21–26

представницима радника одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намеравање прекида радног односа, с бројем и категоријама радника који ће вероватно бити захваћени, као и о року у којем намерава да изврши раскид радног односа; 2) у складу с националним законодавством и праксом, пружање заинтересованим радничким представницима, што је пре могуће, могућности за консултације о мерама које треба предузети како би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за ублажавања штетних последица прекида радног односа по заинтересоване раднике, као што је нпр. налажење алтернативног запослења.

2.2. Регионални извори права о престанку радног односа на иницијативу послодавца

2.2.1. *Акџи Савеџа Евроџе*

Одређени значај за регулисање заштите од неоправданог отказа имају: Европска социјална повеља из 1961. године, Ревидирана европска социјална повеља из 1996. и Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода из 1950. године.

Европска социјална повеља садржи неке елементе који се могу односити и на заштиту радника од неоправданог отказа. Прво, Повељом се гарантује право на правичну накнаду која је у тесној вези с правом на разуман отказни рок,⁴⁶ али уз изузетак отказа због озбиљне повреде радне дисциплине када се раднику може дати тзв. ванредни отказ.⁴⁷ Ванредни отказ се предвиђа само за посебно тешке повреде обавеза из радног односа, кад, уз уважавање свих околности и интереса запосленог и послодавца, наставак радног односа није могућ.⁴⁸

Осим наведеног, Повељом⁴⁹ се у оквиру права на заштиту материнства налази и одредба о забрани отказа, и то како за време породилског одсуства, тако и отказ код кога би отказни рок истекао за време док радница користи наведено право.

За разлику од Повеље из 1961. године, у Ревидираној европској социјалној повељи, према члану 8 тачка 2, право на заштиту материнства временски

⁴⁶ Право на отказни рок саставни је део права на правичну накнаду. Видети: Европска социјална повеља (1961. година, чл. 4, ст. 1, тач. 4).

⁴⁷ Видети: додаток Европској социјалној повељи, део II, чл. 4, тач. 4. Наиме, циљ отказног рока је да се лицу које очекује отказ уговора о раду омогући одређено време за тражење другог посла, и да за то време (разуман отказни рок) има право на новчану зараду. Више у: Polonca, Končar, „Evropska socijalna listina (spremenjena), Kako je uresničujemo v Sloveniji”, *Delavci in delodajci*, vol.XV, бр. 2-3/2015, стр. 177.

⁴⁸ Бранко Лубарда, *Радно љаво – расџава о досџојансџу на раду и социјалном ди-јалоју*, Београд, 2012, стр. 733

⁴⁹ Чл. 8, тачка 2

је проширено на дужи период који се рачуна од тренутка када је радница обавестила послодавца да је трудна па до истека породилског одсуства.

Иако Ревидирана европска социјална повеља непосредно осигурава заштиту од неоправданог отказа, она ипак то право категорише као остала права, а не као основно право, при чему се ентитет права своди на елементе који су уграђени у Конвенцију број 158 и Препоруку број 166.⁵⁰

Одређени значај за регулисање заштите од неоправданог отказа имају и поједине одредбе Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода из 1950. године. За престанак радног односа на основу отказа уговора о раду од послодавца посебно је значајна одредба члана 6 која се односи на правично и поштено суђење.⁵¹ Овај члан је значајан нпр. за случај незаконитог отказа због повреде радне дисциплине запосленог, при чему случајеви Европског суда за људска права указују да постоје бројни примери где није постигнута делотворна заштита пред домаћим непристрасним телима у смислу примене одредаба Конвенције број 158 Међународне организације рада које се односе на методе примене ове конвенције.

2.2.2. Комуниџарни сџандарди

Члан 30 Повеље ЕУ о основним правима прописује да сваки радник има право на заштиту од незаконитог отказа, у складу с правом Уније и законом и праксом држава чланица. Ово фундаментално право подржано је чланом 153 (1)(д) Уговора о функционисању ЕУ, који ЕУ даје надлежност да усвоји мере у вези с овом темом којима допуњује или подржава активности држава чланица.⁵² У својој оцени Повеље комисија тврди да је Повеља „уравнотежен текст” који чини „амбициозне иновације” јер подржава догму о недељивости права, као и о њиховој универзалности.⁵³

У радном праву Србије и европском радном праву предвиђен је сложен поступак у случају да послодавац због статусних промена, које су у његовом интересу, одлучи да приступа масовнијем, то јест колективном отпуштању запослених. Послодавац нема потребе за радом одређеног броја запослених, због чега они постају вишак запослених.

⁵⁰ Чл. 24, ст. 1, тачка а и б, и ст. 2

⁵¹ Ради се о једном „од средишњих права која Конвенција штити”, где се подноси велики број представки које се „односе и на радноправне случајеве”. Више у: Домагој Фрнџић, „Заштита права из радних односа пред Еуропским судом за људска права – правни оквир и судска пракса”, *Радно и социјално право*, бр. 2/2018, стр. 244.

⁵² Guus Heerma Van Voss, Beryl Ter Haar, „Common Ground in European Dismissal Law”, *European Labour Law Journal*, vol. 3, бр. 3/2012, стр. 221

⁵³ Lammy Betten, „Human Rights”, *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 50, бр. 3/2001, стр. 692

Интерес послодавца је остваривање економских ефеката, уз стварање претпоставки за што потпунији социјални мир који је у интересу, пре свега, јавне власти. Наведени разлози били су изазов и за тадашњу Европску економску заједницу да седамдесетих година прошлог века, због технолошких, организационих и других промена, донесе Директиву 75/129 ЕЕЗ.⁵⁴ Главни циљ доношења Директиве јесте стварање претпоставки које би омогућиле да се прописи о колективном отпуштању у државама чланицама Европске заједнице што више уједначе.

Главни мотив за усвајање Директиве био је случај АКЗО из 1973. године. Наиме, реч је о поступку холандско-немачке мултинационалне компаније која је због спровођења реструктурирања предвидела и колективно отпуштање великог броја запослених (око 5.000). Наведеном директивом желео се постићи уравнотежен социјални развој у оквиру Европске заједнице.⁵⁵

Касније, питање колективног отпуштања регулисано је Директивом 92/56 ЕЕЗ,⁵⁶ а након неколико година донета је Директива 98/59 ЕЗ,⁵⁷ која потпуније уређује наведено питање.

Колективно отпуштање, осим директивама, уређено је и повељама: Повељом Заједнице о основним правима радника и Повељом о основним правима у Европској унији из 2000. године (Повеља из Нице).⁵⁸

Одредбе Директиве 98/59 ЕЗ не примењују се на запослене у органима државне управе и у јавним службама чији је оснивач држава, као и на посаде бродова.

Најважнији циљ код колективног отпуштања јесте стварање услова од стране државе за адекватну компензацију запосленима која би морала бити унапред одређена.

Закон о раду⁵⁹ Србије у погледу временског периода и броја запослених скоро у потпуности инкорпорира одредбе Директиве 98/59.

Према члану 1, став 2 Директиве, предвиђено је кад ће се сматрати да је отказ уговора о раду на иницијативу послодавца колективно отпуштање,

⁵⁴ Директива је усвојена 17. 2. 1975. године као саставни део тадашњег Социјално акцијског програма 1974–1976. Више у: Blanpain, R., *Labour Law and industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991.

⁵⁵ Више у Blanpain-B. R., *European Labour Law*, Kluwer 2012, стр. 450; Schmidt S. M. *Das Arbeitsrecht der Europaoschen Geminshaft*, Nomos Verlag, Badem, Badem, 2001.

⁵⁶ Усвојена је 24. 6. 1992. године.

⁵⁷ Усвојена је 20. 7. 1998. године. И она је ставила ван снаге (по члану 100 уговора) две напред наведене директиве.

⁵⁸ Обе повеље, осим других одредаба, садрже и одредбе којима се гарантује правна сигурност запослених када послодавац прибегне колективном отпуштању. Поступак заштите права запослених је комплексан посебно када се ради о незаконитом отказу.

⁵⁹ Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 –одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).

наиме неопходно је да најмање пет радника буде обухваћено колективним отпуштањем. Овај број радника је минималан.

Ако анализирамо појам колективног отпуштања, можемо закључити да се он одређује на основу објективног и субјективног елемента. Док се објективни критеријум односи на обим отпуштања и изражава се помоћу броја или процента запослених који се колективно отпуштају у оквиру одређеног периода, субјективни критеријум се односи на разлоге отпуштања који се не везују за понашање и способност запослених, већ искључиво за потребе послодавца и управо у наведеном случају *Rockfon* Европски суд правде је своју одлуку засновао на објективном критеријуму.⁶⁰

Послодавац, према члану 2, став 1 Директиве, који намерава да колективно отпусти запослене, мора на време започети консултације с представницима запослених, при чему се представницима радника одређује правна заштита у складу с највишим међународним радноправним стандардима.

Циљ консултација треба да буде споразум којим се регулишу најважнија питања поводом колективног отпуштања. Те консултације не морају резултирати договором, али циљ директиве је да се представницима радника омогући да оспоре број отказа и услове под којима ће се догодити.⁶¹ Неки аутори тумаче ову одредбу чак и као обавезу за послодавце и запослене да пронађу алтернативна решења за отказе, па је стога отказ тек крајње средство у Директиви ЕУ.⁶²

Осим наведених обавеза, на основу члана 3, став 1 Директиве, послодавац има обавезу да пошаље копију обавештења представницима радника које је достављено надлежном државном телу о намери колективног отпуштања.

Директива не предвиђа изричито санкције које ће бити примењене у случају неспровођења поступка информисања и консултација. Сматрамо да то питање треба регулисати прописима државе чланице. Осим обавезе према представницима запослених, послодавац на основу члана 2, став 3 Директиве има обавезу да надлежној јавној власти достави писмену одлуку о разлозима за колективно отпуштање и о критеријумима које ће применити приликом селекције радника који ће бити колективно отпуштени.

Сматрамо да националним прописом треба предвидети сигуран систем обавештавања јавне власти и у случају да је судском одлуком онемогућен даљи рад послодавца. Радници који су колективно отпуштени, након колективног отпуштања имају право на: плаћено одсуство док траже нови посао

⁶⁰ Више у: Dora Gaži Kovačević, „Definicija kolektivnog viška radnika u europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu”, *Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu*, god. 54, 3/2017, стр. 659–682.

⁶¹ Nuna Zekić, „Job Security or Employment Security: What’s in a Name”, *European Labor Law Journal*, vol. 7, бр. 4/2016, стр. 564–565

⁶² *Ibid.*

или док се школују ради преквалификације, право на отпремнину, као и права на основу прописа о социјалном осигурању.

Захваљујући ставовима Европског суда правде, с великом правном извесношћу одређен је појам *establishment* који је формулисан као комунитарни концепт и захваљујући томе обезбеђује се уједначена примена одредаба Директиве које се односе на обавезу послодавца у поступку информисања и консултовања представника запослених, што је од нарочитог значаја код односа зависног и владајућег друштва у погледу обавеза које за њих настају код спровођења поступка колективног отпуштања. Информације о намери да се приступи колективном отпуштању морају се дати пре самог отпуштања, коме мора претходити динамичан поступак саветовања и предузимања низа обавеза послодавца у разумном року који мора бити правовремен.

3. ДОМАЋИ ИЗВОРИ ПРАВА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

Уставом Републике Србије из 2006. године,⁶³ чланом 60 (право на рад),⁶⁴ прописано је да свако има право на правну заштиту у случају престанка радног односа. Право на рад је комплексно и није апсолутно. Ово право је више прокламација, њиме се обезбеђује слободан избор одређеног посла, као и заштита од неоправданог отказа.⁶⁵

Анализом члана 60 Устава Србије произилази да се приликом отказа уговора о раду мора водити рачуна о достојанственом третману запосленог.

Постоје бројни закони којима се уређује поступак остваривања и заштите како индивидуалних тако и колективних права. У општем режиму најважнији је Закон о раду, а у посебном режиму Закон о државним службеницима.⁶⁶ Међутим, осим ових закона, постоје и други закони који регулишу неку другу област друштвеног живота у којима се налазе одредбе о специфичностима престанка радног односа (нпр. Закон о полицији, Закон о војсци...).

Осим закона за отказ уговора о раду, значајни су и поједини правилници које углавном доноси изабрана власт, а којима се регулишу основна питања

⁶³ *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

⁶⁴ „Грађанин слободно бира занимање и запослење и слободно одлучује о престанку рада.” „Радног односа нема без слободе рада.” „Право на рад је динамично право, те је као такво оно у перманентном развоју.” Више у: П. Јовановић, 132 и 136.

⁶⁵ Према ставу Комитета за примену конвенција и препорука МОП-а, „сигурност запослења чини основни аспект права на рад”. – *Internacional Labour Conference (ILC), 59th Session, Protection against unjustified dismissal of national Labour Office, Geneva, 1995*, став 375.

⁶⁶ Закон о државним службеницима (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 – испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018).

о престанку радног односа против воље запосленог. Осим когентних норми, за отказ уговора о раду који је иницирао послодавац важно је напоменути и аутономне изворе од којих су нарочито значајни колективни уговори⁶⁷ и правилници (правилник о раду⁶⁸ и правилник о организацији и систематизацији послова).⁶⁹ Мада је битно напоменути да ови аутономни акти ретко у пракси садрже одредбе о отказу.

3.1. Оправдани разлози за престанак радног односа на иницијативу послодавца

У Србији, која је ратификовала Конвенцију 158 о престанку радног односа, за разлику од терминологије Конвенције, Законом о раду прописани су оправдани разлози да би отказ уговора о раду од послодавца био законит. Међутим, наведеним законом прописани су и разлози који се не сматрају оправданим да би отказ био законит.⁷⁰

У скоро свим државама, укључујући и Србију, постоје три групе разлога који се сматрају оправданим за отказ уговора о раду:

1. отказни разлози који се тичу способности запосленог,
2. отказни разлози који се односе на понашање запосленог и
3. отказни разлози који се односе на потребе послодавца.

3.3.1. Ойказни разлози који се односе на ойособнооии зайосленой

Запосленом се може дати отказ или због непоседовања знања и способности, или због неостваривања резултата рада, или ако нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Важно је истаћи и да знање и способност нису два посебна услова, већ су у нераскидивој симбиози. Они се свде на радну способност радника да успешно обавља разне послове и радне задатке независно од његове стручне спреме.⁷¹ Неспособност за рад није привременог карактера, већ ће они постојати и у будућности, не

⁶⁷ Колективни уговори су битни јер се њима разрађују одредбе закона у погледу многих питања, укључујући и критеријуме за селекцију запослених који ће бити проглашени технолошким вишком.

⁶⁸ Правилник о раду је замена за колективни уговор о раду. Траје све до ступања на снагу колективног уговора о раду код послодавца.

⁶⁹ Општи правни акт послодавца ступа на снагу осмог дана од дана објављивања – Пресуда врховног касационог суда, Ревизија 2 1319/16 од 17. маја 2017. године, као и пресуда истог суда, Ревизија 2 213/18 од 12. октобра 2018. године.

⁷⁰ Има аутора који с правом истичу да је „можда сувишно законом предвиђати и неоправдане разлоге”. П. Јовановић, 334.

⁷¹ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, „Почетак и крај радног односа”, *Судска пракса Врховног Суда Србије, Заснивање и престанак радног односа*, прилог 3. Београд, 1999. године, стр. 11

може се рачунати да ће се брзо обновити, што не значи да је она и трајна.⁷² Оба разлога за оправдани отказ уговора о раду морају се што објективније утврдити.⁷³

Закон не прописује поступак утврђивања наведених разлога. Сматрамо да је добра пракса да се то пропише колективним уговором. Треба предвидети да стручна комисија, коју одлуком образује послодавац ако сам не може да утврди знања и способности запосленог, оцени да ли запослени поседује одређена знања и способности.

3.3.2. *Опћактни разлози који се односе на понашање запосленог*

Запослени може добити отказ уговора о раду у случајевима: 1) ако постоји правоснажна одлука суда о кривичном делу на раду или у вези с радом, 2) ако се не врати на рад у року од 15 дана од наступања одређених околности, 3) ако учини повреду радне обавезе, 4) ако не поштује радну дисциплину.

Наведени случајеви престанка радног односа тичу се иницијативе послодавца и настају због скривљеног понашања запосленог.

3.3.2.1. Престанак радног односа због правоснажне одлуке суда за извршено кривично дело у вези с радом

Код овог основа за престанак радног односа на основу отказа добијеног од послодавца одлучујућа је чињеница за оправдан отказ правоснажна одлука суда. Значи то је услов да би отказ био законит, што је иначе став судске праксе.⁷⁴ Наиме, постојање овог услова у складу је с поштовањем људских права и слобода, а код овог основа то је правна сигурност и претпоставка невиности („свако се сматра невиним за кривично дело док се његова кривица не утврди правоснажном одлуком суда”).⁷⁵

У судској пракси код утврђивања овог основа престанка радног односа суд није везан правном квалификацијом већ чињеницама, из чега произилази закључак да суд цени законитост отказа не наводећи кривично дело

⁷² Sandra Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija (Pravni fakultet u Zagrebu, 2011. godine, str. 166)

⁷³ У судској пракси изражени су ставови поводом утврђивања чињеница да запослени не остварује неочекиване резултате рада и да нема потребна знања и способности. Ове чињенице морају се утврдити на основу претходно прописаних критерија којима се тај основ за оправдан отказ уговора о раду квалификује – Пресуда Врховног суда Србије, Ревизија 4735/93 од 19. јануара 1994. године. Преузето из : Зоран Ивошевић, „Судска пракса у споровима из радних односа”, *Пракса Врховног суда Србије*, Београд, 1999, стр. 134.

⁷⁴ То је и схватање Врховног суда Србије које је утврђено на седници Грађанског одељења 30. новембра 2004. године.

⁷⁵ Члан 34, став 3 (правна сигурност у казненом праву) Устава Србије из 2006. године. Више у: Б. Шундерић, *Кажњавање пре осуде, Радно и социјално право*, бр. 1-6/2004, стр. 46–50

као отказни разлог већ као неко друго скривљено противправно понашање запосленог које је наведено у решењу о отказу туженог послодавца.⁷⁶

Приликом давања отказа послодавац мора водити рачуна и о року застарелости који је прописан кривичним законодавством за конкретно кривично дело, што значи да се, осим правоснажне судске одлуке за кривично дело на раду или у вези с радом, мора водити рачуна и о испуњености овог услова.

3.3.2.2. Престанак радног односа ако се запослени не врати на рад

Ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, то јест неплаћеног одсуства које користи родитељ, усвојилац, хранитељ или старатељ док новорођено дете не наврши три године живота. Ово упућује на закључак да послодавац, по ставу судске праксе,⁷⁷ има дискреционо право да одлучи да ли ће конкретном лицу за скривљено понашање дати отказ или не, без обзира на то што су испуњени услови за законит отказ јер се ради о оправданом отказном разлогу.

3.3.2.3. Престанак радног односа због повреде радне обавезе

Због поштовања начела законитости важно је да повреда радне обавезе унапред буде утврђена у одговарајућем правном акту. Сматрамо да повреде радне обавезе треба да утврђује послодавац.

Овакав став произилази из дисциплинских овлашћења послодавца која су тесно повезана с управљачким овлашћењима.⁷⁸ То своје овлашћење послодавац може реализовати у општем акту или уговором о раду јер он најбоље познаје природу посла којим се професионално бави, иако се изричито третирају и лакше повреде радне обавезе.⁷⁹

Закон о раду Србије набраја најтипичније повреде радне обавезе (несавесно извршавање радних обавеза, злоупотреба положаја, нецелисходно коришћење средстава рада). Из наведеног произилази да послодавац може дати отказ запосленом и на основу оваквих повреда обавеза на раду које је прописао законодавац,⁸⁰ без обзира на то што наведене повреде радне обавезе

⁷⁶ Више у Предраг Трифуновић, „Кривично дело као отказни разлог”, *Правни информатор*, бр. 2/2008, Intermex, Београд, стр. 64

⁷⁷ Пресуда Врховног касационог суда, Рев 2 730/10 и Рев 2 1555/10 од 2. јуна 2010. године

⁷⁸ Више о односу ових овлашћења: Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет у Београду, 2013. године, стр.176–190, 361–375.

⁷⁹ Сматрамо да ипак кроз одређивање дисциплинских санкција то прећутно признаје.

⁸⁰ Непотребно је да се листа повреда радне обавезе утврђује законом, то је дисциплинско овлашћење послодавца. Више у Joell.G.III, *Every Emloioyees Guide to the Law*, Pantheon Books, New York, 1996, стр. 231, П.Јовановић, 337.

везе није регулисао општим актом (колективним уговором или правилником о раду) или уговором о раду.⁸¹

Тешко је наћи дефиницију повреде радне обавезе. Иста постоји ако запослени чињењем или нечињењем прекрши акте о радној дисциплини. Значи, запослени ће дисциплински бити одговоран ако повреду радне обавезе учини својом кривицом.

Да би отказ био законит, потребно је да послодавац прецизно наведе време, место и начин на који је повреда извршена. Повреда радне обавезе мора да се изврши у току радног времена и на месту рада. Изузетно, то може бити ван радног времена и ван радног места свакодневних радних активности (нпр. ако је запослени на неком облику стручног усавршавања, ако је на службеном путу, ако учествује на радничким спортским играма и сл.).

Терет доказивања да је запослени извршио повреду радне обавезе је на послодавцу.

3.3.2.4. Престанак радног односа због повреде радне дисциплине

Радна дисциплина се различито дефинише код разних аутора. Радна дисциплина се може посматрати у објективном и субјективном смислу. У субјективном смислу, то је подређивање запосленог кућном реду и налозима послодавца.⁸² Непоштовање радне дисциплине може се дефинисати као противправно скривљена повреда главне или споредне обавезе коју запослени има на раду или у вези с радом.⁸³ Тешко је повући линију разграничења између повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, то се не може урадити прецизно. Ипак, непоштовање радне дисциплине је „свако девијантно понашање које није у непосредној и директној вези са испуњавањем радне обавезе (нпр. крађа на раду, туча, недолазак на посао, непоштовање налога и упутства послодавца)”.⁸⁴

Према неким схватањима, неизвршавање налога послодавца „заузима највише место у хијерархији могућих тежих повреда радних обавеза”.⁸⁵ Да

⁸¹ Послодавац ужива аутономију у регулисању повреда радних обавеза, тако се најбоље уважавају специфичности одређене радне средине. Више у М. Е. Banderet, „Discipline at the workplace: A comparative study of Law and practice The sources and substance of disciplinary Law”, *International Labour Review* број 3, 1986, стр. 264 и 265.

⁸² Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Јуџославије и основни проблеми социологије рада*, Београд, 1971, стр. 271

⁸³ Никола Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва; радни односи (II), Загреб, 1972, стр. 587

⁸⁴ Предраг Трифуновић, „Нови Закон о раду, Два спорна питања субординације”, *Билтен Врховној касационој суда*, бр. 3/2015, стр. 263

⁸⁵ V. Vraneš, L. Dear, *La vupture abusive du contrat de travail – Theories et applications*, Bruylant, Bruxelles, 2010, стр. 189

би послодавац донео законито решење о отказу, потребно је да запослени неоправдано одбије извршење упутства, налога послодавца.

Запосленом припада право на плаћено одсуство с рада ако је због болести или повреде привремено спречен да извршава послове код послодавца. Међутим, ово право запослени може да злоупотреби. Ако се то догоди, под условом да се докаже да је боловање злоупотребљено, онда је то разлог за престанак радног односа.⁸⁶

Да би се дао законит отказ запосленог зато што је злоупотребљавао право на плаћено одсуство због привремене спречености за рад, злоупотребу морају утврдити надлежни органи, укључујући и суд.

4. ЗАКЉУЧАК

Престанак радног односа на иницијативу послодавца регулисан је Конвенцијом МОР-а бр. 158, Препоруком бр. 166, актима Савета Европе и Европске уније и националним законодавством (како законима из области рада, тако и аутономним актима послодавца).

Конвенција бр. 158 МОР-а о престанку радног односа на иницијативу послодавца садржи детаљне одредбе о овом институту радног права, остављајући мало простора за националну регулативу. Донета је веома касно, а врло мали број држава чланица МОР-а ју је ратификовао (око 36). Представници послодавца приликом усвајања истицали су да Конвенција даје врло широк спектар заштите радника. Препорука бр. 166 МОР-а регулише нека питања која нису могла бити усвојена у Конвенцији. У Европској унији врло мали број држава (око 10) ратификовао је наведену конвенцију. ЕУ није успела да усвоји посебну директиву о престанку радног односа, већ је усвојила Директиву 98/59 ЕЗ (20. 7. 1998), којом се регулише колективно отпуштање запослених које је на почетку овог века врло изражено не само у Србији већ и у другим европским државама.

Ревидирана Европска социјална повеља из 1996. заштиту од неоправданог отказа не сврстава у најважнија већ у остала права.

У Србији је ратификована Конвенција бр. 158. Закон о раду детаљно регулише овај основ престанка радног односа уз примену одредаба Конвенције, али и аката Савета Европе и ЕУ. Међутим, сматрамо да је непотребно нормирала отказне разлоге за повреду радне обавезе и радне дисциплине

⁸⁶ У Србији Закон о раду и колективни уговори не наводе понашања којима се злоупотребљава право на боловање, сматрамо да такво понашање представља и друштвено опасно, противправно понашање које се санкционише. Осим тога, могу наступити и грађанско-правне последице по запосленог (обустава исплате накнаде зараде, повраћај исплаћеног износа итд.).

као два самостална отказна разлога, па предлагемо да то буде један отказни разлог (понашање запосленог).

Сходно одредби Конвенције која се односи на терет доказивања постојања оправданих разлога за отказ, у Закон о раду треба унети одредбу у складу с ратификованом Конвенцијом. Треба увести, пре судске заштите, интерну заштиту код послодавца који има већи број запослених. Неопходно је да се због хитности парнице из радних односа скрате преклузивни рокови (за подношење тужбе запосленог и за доношење решења о отказу од послодавца). Уз упозорење о отказу добро је позвати запосленог како би се разјасниле околности из упозорења (то је пракса нпр. у Ирској, Француској). Потребно је да се, осим редовног отказа, у закон унесе и одредба о ванредном отказу, и то за случај изузетно тешких повреда правила понашања. То је у складу с чланом 7 Конвенције, а познају га и многа упоредна законодавства (Хрватска, Француска, Немачка). Осим радног учинка, треба прописати и друге критеријуме за утврђивање вишка запослених. Неопходно је да се отказни рок пропише и у случају повреде правила понашања и технолошког вишка, што је у складу с чланом 11 Конвенције бр. 158. Тужиоца и туженог треба подстицати на мирне методе решавања спора, нпр. медијацију. Послодавац који намерава да прибегне масовном колективном отпуштању морао би у елаборату навести доказе да постоје објективни разлози за ову врсту отказа, па зато предлагемо да и ова одредба буде унета у закон.

Позитивна законска решења о отказу добијеном од послодавца у Србији су генерално усклађена с међународним и упоредним стандардима. То се посебно односи на групе разлога због којих послодавац може отказати уговор о раду, као и о околностима које се не сматрају оправданим разлогом за отказ, а које су у складу с Конвенцијом бр. 158.

На крају сматрамо да је неопходна специјализација судова, представника запослених и послодавца, јер су радни спорови врло специјализовани, па би било добро да спорове о поништењу решења о отказу суди специјализовано веће а не судија појединац. Пошто је судска заштита код ове врсте спорова неефикасна (бројни примери пред судом у Стразбуру), предлагемо формирање радног суда у Србији, јер ова институција постоји и у многим другим државама.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

- Балтић А., Деспотовић М., *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд, 1971.
 Betten L., *International Labour Law*, Kluwer, 1993.
 Betten L., Human Rights, *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 50. бр. 3/2001.

- Buklijaš B., Bilić A., *Međunarodno radno űravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, 2006.
- Blanpain, R., Decent Work in the European Union: Hard Goals, Soft Results, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 15, бр. 1/2011.
- Blanpain, R., *Labur Law and industrial Relations of the Eroupean Community*, Kluwer, Deventer, 1991.
- Blanpain-B. R., *European Labour Law*, Kluwwer 2012.
- Banderet M. E., *Discipline at the workplace: A comparative study of Law and practice* The sources and substance of disciplinary Law, *International Labour Review* број 3, 1986.
- Vraneš V., Dear L., *La vupture abusive du contrat de travail – Theories et applications*, Bruylant, Bruxelles, 2010.
- Gwyneth P., *Employment Law*, Sweet & Maxwell, London, 1995.
- Zekić N., Job Security or Employment Security: What’s in a Name, *European Labor Law Journal*, vol. 7, бр. 4/2016.
- Ивошевић З., Ивошевић М., Почетак и крај радног односа, *Судска ѱракса Врховној суда Србије, Заснивање и ѱресјанак радног односа*, прилог 3, Београд, 1999.
- Ивошевић З., *Судска ѱракса у сѱоровима из радних односа*, Пракса Врховног суда Србије, Београд, 1999.
- Internacional Labour Conference (ILC), 59 th Session, Procectionagainc unjustified dismissal intenacional Labour Office, Geneva, 1995.
- Јашаревић С., Флексибилизација рада – решење или заблуда, *Зборник радова Правној факултету у НовомСаду*, vol. 46, бр. 4/2012.
- Јовановић П., *Радно ѱраво*, Правни факултет у Новом Саду, 2015.
- Joell. G. III, *Every Emloioyees Guide to the Law*, Pantheon Books, New York, 1996.
- J.B.C.R.O.N.I.N., „I.L.O. Recommendation 119: job security in Cyprus”, *International and Comparative Law Quarterly*, vol. 17, 1968.
- Ковачевић Љ., *Ваљани разлози за оѱказ ућовора о раду*, Правни факултет у Београду, 2016.
- Ковачевић Љ., *Правна субординација у радном односу и ѱене ѱранице*, Правни факултет у Београду, 2013.
- Kovačević D., G., Definicija kolektivnog viška radnika u europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu*, god. 54, 3/2017.
- Љубарда Б., *Радно ѱраво – расправа о достојанству нараду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012.
- Laleta S., *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Zagrebu, 2011.
- Николић А., *Међународно радно ѱраво*, Београд, 1985.
- Обрадовић Г., О дерегулацији радних односа, *Темајски зборник радова*, књига 4, Правни факултет у Нишу, 2008.
- Паравина Д., Престанак радног односа и нови Закон о раду Србије; Склад и несклад с правилима Међународне организације рада, *Радно и социјално ѱраво*, бр. 1-3/2002.

- Polonca, Končar, Evropska socijalna listina (spremenjena), Kako je uresničujemo v Sloveniji, *Delavci in delodajci*, vol. XV, бр. 2-3/2015.
- Servais, J. M., International Labour Law, Walters-Kluwer, 2011, стр. 176
- Трифуновић П., Кривично дело као отказни разлог, *Правни информатор*, бр. 2/2008, Intermex, Београд, 2008.
- Трифуновић П., Нови Закон о раду, Два спорна питања субординације, *Билтен Врховној касационој суда*, бр. 3/2015, 2015.
- Тинтић Н., *Радо и социјално право*, Књига прва; радни односи (II) Загреб, 1972.
- Фрнџић Д., Заштита права из радних односа пред Еуропским судом за људска права – правни оквир и судска пракса, *Радо и социјално право*, бр. 2/2018.
- Flanagan R. J., *Worker rights in a global economy*, Oxford, 2006.
- Hanesenne, M., *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work and its Follow-Up*, Geneva, 1998.
- Heerma V. V. G., Naar B. T., Common Ground in European Dismissal Law, *European Labour Law Journal*, vol. 3, бр. 3/2012.
- Hepple B., Dismissal Law in Context, *European Labour Law Journal*, vol. 3, бр. 3/2012.
- Шундерић Б., *Право Међународне организације рада*, Правни факултет у Београду, 2001.
- Шундерић Б., Функције послодавца, *Право и привреда*, бр. 5-8/2002.
- Шундерић Б., Кажњавање пре осуде, *Радо и социјално право*, бр.1-6/2004.
- Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)
- Закон о државним службеницима (*Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 – испр., 83/2005 – испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018).

Milan M. Kostić
Ph.D. Student
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
milank3009@gmail.com

A Termination of Employment by Being Dismissed by an Employer

Abstract: *A termination of employment by being dismissed by an employer is the most delicate form of an employment termination. As such, in the modern Labor Law, is mostly regulated by a state regulation. The legislator is in obligation, during regulating of this institute, to adjust regulations related to termination of employment with the ratified international contracts, and certain directives during making the law are present in acts that do not fall under the process of ratification. Thus, in the paper, the review of the most important acts in the international and regional level is presented, and they regulate termination of employment by an employer's initiative, starting from the acts of the international labor organizations to the acts of the Council of Europe and Communitarian Law. In Positive Law of Serbia, the analyze of justified dismissal reasons in a contract by an employer has been made.*

Keywords: *dismissal by an employer, dismissal period, justified dismissal reasons, legal dismissal consequences*

Датум пријема рада: 29.10.2019.

Датум достављања коначне верзије рада: 24.09.2020.

Датум прихватања рада: 06.04.2021.