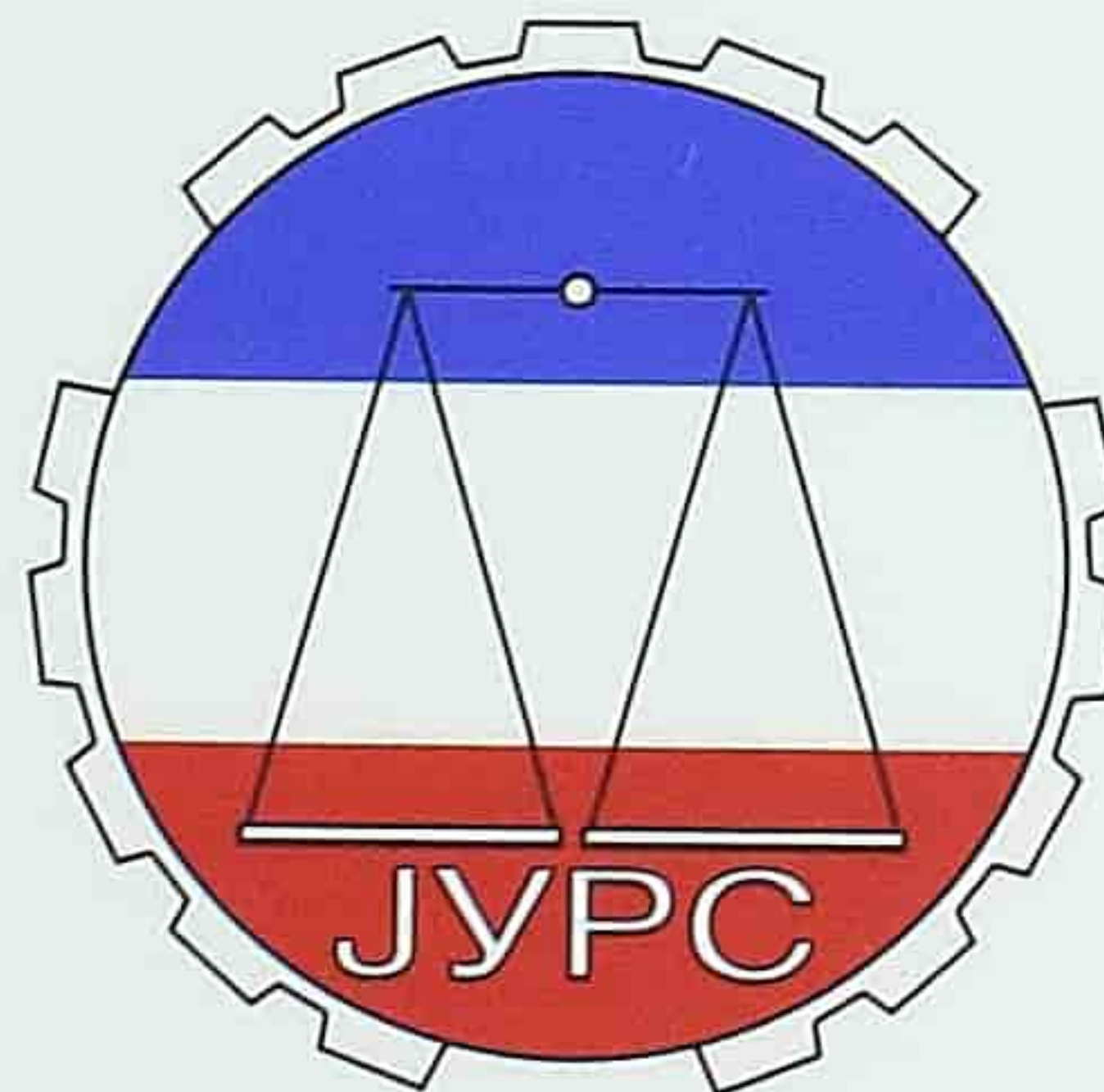


РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

тематски број

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА
И ТЕХНОЛОШКИ ВИШАК



C-1106

UDC 394.2+364

YU ISSN 1450-5800

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

ТЕМАТСКИ БРОЈ
ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА
И ТЕХНОЛОШКИ ВИШАК



Главни и одговорни уредник
Професор др Душан Паравина

Уредник
Професор др Предраг Јовановић

Редакција

Др Влајко Брајић, др Бранко Лубарда, др Душан Паравина, др Предраг Јовановић, др Александар Петровић, др Чедомир Богићевић, др Драгољуб Драшковић, др Боривоје Шундерић, мр Живко Кулић, др Радоје Брковић, др Лука Тодоровић, Максим Кораћ, Милка Кремић, Бранко Михајловић, др Небојша Шаркић, др Славољуб Вукићевић

Издавачки савет

Др Влајко Брајић, др Бранко Лубарда, др Славољуб Вукићевић, мр Зоран Поповић, Сојка Ђорђевић, др Мијал Стојановић, Бранко Михајловић, др Слободан Марковић, Велизар Поповић, Гроздана Миљановић, Бошко Марковић, Јелена Мишуцки, Мирјана Драгаш, Милета Бабовић, Његован Кљајић, Борисав Чолић, Миломир Јаковљевић, Света Љубић, Љиљана Милосављевић, Томислав Ивановић

Издавач

**ЈУГОСЛОВЕНСКО УДРУЖЕЊЕ ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО
ОСИГУРАЊЕ**

Београд, Милоша Поцерца 10/6

Тел: 36-18-351

Технички уредник

Дејан Станојловић

Рачунарска припрема

ЖЕЛНИД – Београд

Претплата за 2000. годину износи: правна лица – 1.200 динара,
физичка лица – 800 динара

Претплата се врши на жиро рачун број 40803-678-6-115532,
уз назнаку “претплата за часопис Радно и социјално право”

Тираж: 500 примерака

ИЗЛАЗИ ДВОМЕСЕЧНО

Штампа



Предузеће за железничку издавачко-новинску делатност д.о.о.
11001 Београд, Немањина 6, тел: 011/361-67-58

САДРЖАЈ

1. Проф. др Влајко Брајић: Садржина прописа и концепције престанка радног односа против воље радника	1
2. Проф. др Душан Р. Паравина: Престанак радног односа по основу технолошког вишка нарочито према стандардима Међународне организације рада	14
3. Проф. др Предраг Јовановић: Стабилност радног односа у условима техничко-технолошких, организационих и других промена у процесу рада	26
4. Проф. др Боривоје Шундерић: Утицај релативности услова за заснивање радног односа на његов престанак	36
5. Борисав Чолић: Неки облици престанка радног односа и заштита права запослених	48
6. Проф. др Бранко А. Лубарда: Мерила за одређивање вишка запослених	69
7. Параскева Михајловић: Специфичности одређених категорија запослених и послодаваца у погледу утврђивања вишкова азапослених и остваривања њихових права	83
8. Доц. др Мијал Стојановић: Престанак радног односа запослених код послодаваца који су претрпели штету услед ратних дејстава	110
9. Славица Димитријевић: Право на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију запосленог за чијим је радом престала потреба	127
10. Проф. др Славко Царић: Стечај и технолошки вишак	139
11. Првослав Спасић: Радноправно питање стечаја	148
12. Драгутин Ковијанић: Социјални елементи у институту – престанак радног односа на иницијативу послодавца	168
13. Проф. др Јован Славнић: Значај осигурања имовине и лица у запошљавању технолошких вишкова и социјалној заштити запослених којима престаје радни однос	178
14. Владимир Вучковић: Дисциплинска одговорност и дисциплински поступак, престанак радног односа и заштита права код престанка потребе за радом запосленог	189

15. Мр Бранко В. Михаиловић: Дисциплинска мјера престанка радног односа	194
Поруке	202
Питања и одговори	206
ХРОНИКА	
Извештај о раду 1997–2000. год.....	211
Предлог измена и допуна статута Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање	217
Статут Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање	219

*Проф. др Влајко Брајић
Правни факултет Београд*

САДРЖИНА ПРОПИСА И КОНЦЕПЦИЈЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ПРОТИВ ВОЉЕ РАДНИКА

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Главна садржина генералне теме о престанку радног односа јесте престанак радног односа отказом послодавца у нашем праву.

Сваки појединачни основ престанка радног односа против воље радника, по сили закона (чл. 66 Закона о основама радних односа и одредби о престанку радног односа у случају када рад запосленог постане непотребан (“технолошки вишак”) може бити разматран као тзв. престанак радног односа на иницијативу послодавца. У овом тексту ће бити речи о значењу и домаћају правила о престанку радног односа на иницијативу послодавца.

Неће бити речи о престанку радног односа када је рад запосленог постао непотребан (технолошки вишак) јер се посебно разматра у неколико реферата.¹

С обзиром на садржину наших закона, њихово тумачење и чињеницу да правила о престанку радног односа на иницијативу послодавца садржана су у Конвенцији МОП-а – престанак радног односа на иницијативу посло-

¹ Проф. др Д. Паравина: Престанак радног односа по основу технолошког вишка са посебним освртом на МОП; Параскева Михаиловић: Специфичност одређених категорија запослених и послодаваца у погледу утврђивања вишкова запослених; др М. Стојановић: Престанак радног односа код послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава НАТО пакта; Д. Ковијанић: Социјални елементи института престанка радног односа на иницијативу послодавца.

давца, (К-бр. 158 од 1982. год.). Југославија је ратификовала ову Конвенцију. Потребно је размотрити нека питања везана за Конвенцију бр. 158.

Конвенција, као и модерно законодавство савремених држава, засновано је на законодавству и пракси у области радних односа тј. у релевантном законодавству савремених држава.

Ако узмемо у разматрање одредбе Конвенције (и препоруке) МОП-а или решења у упоредном законодавству у сваком (или у низу конкретних случајева) можемо наћи одговор на питање како тумачити одређено правило, односно како просуђивати о престанку радног односа, у конкретним случајевима.

За практичаре то би значило да у процесу тумачења наших прописа треба да упознају садржину правила Конвенције МОП-а (бр. 158.) То су нарочито одредбе чл. 4–14 Конвенције. Но, ове одредбе захтевају и тумачење одредби чл. 1–3, Конвенције јер се у њима дефинишу појмови и односи који су претпоставка разумевања (тзв. одредбе методолошког карактера, а могло би се рећи и основне).

Овде се неће тумачити све одредбе Конвенције бр. 158, нити највећи део њих. Биће речи о главним одредбама и њиховом могућем значењу код различитих тумача (пре свега држава).

Разматрање правила садржаних у Конвенцији бр. 158 биће дато из посебног угла – из угла историје дефинисања правила садржаних у Конвенцији. То није историја у пуном смислу, већ главне поенте расправе и одлучивања, приликом формулисања садржине Конвенције бр. 158, на 68. заседању Опште конференције МОП-а 1982.г. Садржина расправе и одлуке дате су у извештају Комитета Конференције, који је сачинио предлог текста Конвенције бр. 158. Извештај је садржан у Provisional Record (No 30–International Labour Conference) 68-Session, Geneva, 1982.

2. УТВРЂИВАЊЕ ОСНОВНОГ ПРАВИЛА

Основно правило Конвенције бр. 158. (чл. 4) јесте: Радни однос раднику неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за: 1) способност или 2) понашање радника, или 3) за оперативне потребе предузећа, установе или службе (бројеве у тексту сам унео ради указивања на битне елементе правила, иначе текст без бројева је текст правила чл. 4) Конвенције бр. 158.

Ово правило је истоветно у битним (означеним бројевима) елементима са текстом из Препоруке која се односи на престанак радног односа на иницијативу послодавца (бр. 119 од 1963. год.).

Разлика у тексту ових одредби јесте у разликама које проистичу из чињенице да се различито формулишу одредбе Конвенције (као нормативног акта) и одредбе препоруке (као инструктивног, упућујућег акта). Ова идентичност одредби показује да је за двадесетак година (1963–1982) сазрело сазнање о потреби да се дата препорука из дела другог препоруке (II Standards of General Application, 2.1.) претвори у правило садржано у чл. 4. Конвенције бр. 158.

То значи, или би требало да значи, да постоји сагласност о потреби дате садржине чл. 4. Конвенције, и могућност његове примене.

Из Извештаја Комитета Конференције (Provisional Record, No 30) види се да је то већинска одлука. Из тачке 31, Извештаја се види да је било предлога да ово (главно) правило буде садржано у препоруци која ће пратити Конвенцију (бр. 158). То би истовремено значило да Конвенција бр. 158 не би могла бити донета са предложеним правилима и да не би имала данашњу веома важну садржину.

Питање је чак да ли би без правила садржаног у чл. 4 она имала смисла, односно како би морала бити преформулисана да би могла ући у процедуру као предлог Конвенције. Но, у то питање се овде неће улазити.

Из поменуте тачке 31 Извештаја, види се да је владин представник (САД) предложио изостављање правила сада садржаног у чл. 4. Конвенције. Указао је да САД нема прописе који би омогућили примену ове одредбе, а поред тога и федерално уређење би представљало препреку, јер државе чланице имају надлежност у овим односима. Предлог амандмана је одбијен гласањем. То значи већина је била за овакво решење а мањина није. Можда из различитих разлога. У сваком случају из овог примера виде се неке од резерви које не изражавају само врсту резерви, већ и степен сагласности. Детаљан преглед дискусије и амандмана био би интересантан али за ову прилику треба изложити само оно што је нарочито значајно за тему овог саветовања.

Поменути и други предлози су иначе били образлагани потребом нешто веће флексибилности. Затим су релативизирани дилемама, или супротстављањем аргументима, око приоритета унапређења запошљавања (динамизирања) или сигурност запослења. Истицан је став да сигурност запослења треба да важи за све, могло би рећи под условима одређеним Конвенцијом. Исказан је такође став према коме стање запослености не зависи од оваквих правила, каква су нпр. садржана у Конвенцији.

3. ЗНАЧЕЊЕ ОСНОВНОГ ПРАВИЛА (чл. 4. Конвенције)

Да би послодавац могао да откаже радни однос раднику морају да постоје “ваљани разлози” (било је предлога за замену израза “ваљани разлози” у смислу релативизације овог израза).

Ваљани разлози морају бити везани за: 1) способност радника (стручну, односно способност за обављање посла); 2) за понашање радника тј. извршавање радних обавеза – дисциплину рада (и евентуално дисциплину понашања); 3) за оперативне потребе предузећа, установе или службе (за потребе процеса рада).

Ова правила се тумаче према садржини законодавства држава чланица и других прописа и аката уколико нису у супротности са одредбама Конвенције.

У југословенском законодавству ова три случаја, у којима према Конвенцији, послодавац може дати отказ, су обухваћена бројним нормама које регулишу престанак радног односа².

3.1. Престанак везан за способност радника

У нашем праву престанак радног односа везан за способност радника, регулисан је са неколико одредби: 1) одредбе које регулишу распоређивање и престанак радног односа ако запослени не извршава са успехом послове радног места на коме ради (или не остварује одговарајуће резултате); 2) ако је потпуно неспособан за рад (престанак по сили Закона); 3) и евентуално одредбе о престанку радног односа (по сили Закона) када је запосленом забрањено вршење послова радног места, а не може му се обезбедити друго радно место.

3.2. Престанак због понашања

Престанак радног односа због понашања радника регулисан је у нашем законодавству одредбама о изрицању дисциплинске мере престанка радног односа.

Као што је познато законске одредбе о дисциплинској мери престанка радног односа у нашем законодавству су бројне и нису адекватне.

² Чл. 63-67 и чл. 17,43,53 Закона о основама радних односа (Сл. л. СРЈ бр. 29/96) и чл. 108-111 ЗРО (РС) – као и чл. 23,26,101 ЗРО.

Уместо компликованих и бројних одредби оне би морале бити мање бројне и једноставне. Потребно је предвидети неку врсту скраћеног дисциплинског поступка. Индиректно је то већ учињено одредбама о директору као дисциплинском органу, и новим одредбама о двостепености поступка (само за дисциплинску меру престанка радног односа).

Тај скраћени дисциплински поступак би морао бити регулисан тако да се реализује одредба чл. 7 Конвенције бр. 158. То значи да би “дисциплински поступак”, односно поступак доношења одлуке, морао бити регулисан тако, да се запосленом омогући да се изјасни о чињеницама везаним за понашање, које је предмет поступка.

То је по садашњим прописима омогућено запосленом у првостепеном али и у другостепеном поступку, с тим што тај поступак према одредбама закона садржи извесне нејасноће. Нормативно он траје дуго и компликован је, али те одредбе су биле везане за дисциплинске комисије, њихову надлежност (у првостепеном и другостепеном поступку), и ондашњу надлежност директора и руководећих радника. Сада дисциплинске комисије нема, а надлежност директора (послодавца) и других руководећих радника је другачија. Те промене су практично елиминисале употребу једној доброг дела правила. Фактички је уведени сумаран поступак. То се мора и директно и правно реализовати али и на одговарајући начин уредити.

Дисциплинску меру престанка радног односа треба регулисати као посебан случај отказа радног односа. Практично то је и сада тако упркос дикцији законских одредби, које значе (или се тако тумаче) да се дисциплинска мера престанка радног односа, мора изрећи у случајевима предвиђеним законом и Колективним уговором у складу са Законом (чл. 55 Закона о основним правима и ЗРО чл.101).

У ове случајеве, може се рећи, спадају и изостанци с посла, било они код којих се води дисциплински поступак, било оне друге, код којих се одлука о престанку радног односа (отказ) доноси без дисциплинског поступка.

3.3. Оперативне потребе послодавца

Оперативне потребе послодавца су формулисане као потребе: предузећа, установе и служби (послодавци). Оперативне потребе су потребе организације рада односно пословне, организационе и технолошке потребе послодавца.

У југословенском законодавству су садржане бројне одредбе о престанку радног односа које се односе на потребе организације рада. Ту су све

оне одредбе које се односе на: одбијање распоређивања и одбијање преквалификације и доквалификације.

Престанак радног односа када је радни однос заснован противно закону или када је код заснивања радног односа запослени дао нетачне податке, од значаја за заснивање радног односа.

Престанак радног односа по сили закона у случајевима одсуствовања запосленог дуже од шест месеци (чл. 66) такође је везан за потребе организације рада.

Престанак радног односа у случају када је отворен поступак за престанак организације, односно престанак са радом послодавца.

Престанак радног односа запосленима чији је рад постао непотребан, такође спада у категорију престанка радног односа због потреба процеса рада. Престанак радног односа везан за овај основ је чак најкарактеристичнији за категорију потреба процеса рада као основа за престанак радног односа.

Код нас је као што је поменуто и као што се види из неколико реферата, у овом случају престанак радног односа регулисан је нешто другачије него у упоредном праву.

4. УКИДАЊЕ РАДНОГ МЕСТА

Раније је наше законодавство познавало посебан основ престанка радног односа—укидање радног места. Са успостављањем концепције удруженог рада, напуштена су решења ранијег законодавства које је било делом засновано на класичним решењима везаним за престанак радног односа, па напуштено и решење које се односило на укидање радног места. Упоредноправно гледано овај случај престанка радног односа припада категорији “оперативних потреба”, односно техничко-технолошких и организационих промена (потребе процеса рада).

У упоредном праву овај случај престанка радног односа, укидањем радног места се разликује од случајева када услед технолошких промена, радни однос престаје већем броју радника.

У случају престанка радног односа због укидања радног места, послодавац има право да откаже радни однос раднику без посебне процедуре. Уобичајено је било да се у овом случају одређује заштитно правило, да ће послодавац бити дужан да прими поново на рад радника, ако у одређеном року поново отвори укинута радно место. У случају када због

технолошко-организационих или економских мера, послодавац отказује радни однос групи радника тј. (због укидања радних места), послодавац је дужан да спроведе посебан поступак уз учешће синдиката. Та решења су слична оним решењима која су садржана у нашим прописима, који се односе на права запослених чији је рад постао непотребан. Прецизније, наши прописи су направљени по угледу на прописе који се односе на отказивање радног односа већем броју радника.

Данас су код нас случајеви укидања радног места, без обзира на број, сврстани у институт “престанка потребе за радом запосленог”. Не прави се, дакле, разлика између укидања једног радног места и престанка потребе за радом већег броја радника, када се такође укидају евентуално нека радна места.

Разлика у погледу ових случајева није направљена у прописима. У садашњим економским условима, уз знатне вишкове запослених, тешко је правити разлике између појединачних и бројнијих случајева укидања радног места.

5. ПОЈАМ ВАЉАНИХ РАЗЛОГА ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

“Ваљани разлози” за престанак радног односа у смислу одредаба Конвенције 158 (и упоредно-правно) су разлози који се тичу: 1) способности радника; 2) понашања радника; 3) или оперативних потреба послодаваца.

Било какво штимовање услова за престанак радног односа, проширивање појма “ваљани разлози” представља злоупотребу.

У члану 5 Конвенције је одређено да се ваљаним разлозима за престанак радног односа не могу сматрати: 1) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена, (или уз сагласност послодавца за време радног времена); 2) тражење функције радничког представника, односно садашње, или раније, иступање у том својству; 3) подношење жалбе, или учешће у поступку против послодавца, због наводног кршења закона или прописа или обраћања надлежним административним органима; 4) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло; 5) одсуствовање са посла за време породилског одсуства. Овако изричите одредбе не стоје у нашем домаћем законодавству.

Међутим, пошто је конвенција ратификована, поменуте (као и остале) одредбе, Конвенције 158 јесу саставни део нашег правног система.



Један од разлога што се ове одредбе не помињу у нашем праву јесте бројност законских одредби о престанку радног односа у нашем праву. Бројне одредбе чине мрежу правила, које су правна препрека доношењу одлука о престанку радног односа (отказивање радног односа) без ваљаних разлога, а то значи и у случајевима предвиђеним правилима која су напред изнета.

Наиме, одлука која би била донета противно овим правилима, била би незаконита, у двоструком смислу. Прво, та одлука би била ван случајева предвиђених законом (или колективним уговором) и друго, била би супротна одредбама ратификоване Конвенције 158. Конвенције МОП-а, као што је познато имају статус савезног закона.

6. ПОБИЈАЊЕ ОДЛУКЕ (ОТКАЗА) О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

6.1 Неоправдан престанак радног односа³

Према одредбама члана 8 Конвенције бр. 158, радник који сматра да му је радни однос неоправдано престао, има право да се жали неком непристрасном телу: 1) суду; 2) радничком суду; 3) арбитражи или 4) арбитру. Тела из наведеног правила овлашћена су да испитују разлоге којима је образложен престанак радног односа, као и друге околности везане за дати случај, и имају право и обавезу да донесу одлуку о томе, да ли је престанак радног односа био оправдан, или није.

Терет доказивања не може да сноси радник. Због тога је Конвенцијом предвиђено да држава чланица треба да установи једно од следећих правила: 1) или да терет доказивања лежи на послодавцу; 2) или да су надлежна тела (у складу са одредбама члана 8 Конвенције) дужна да донесу одлуку о разлогу за престанак радног односа, по основу доказа које су поднеле странке, у поступку који је предвиђен прописима дате земље.

Као што се види, на основу поменутих правила, оцењује се оправданост доношења одлуке о престанку радног односа (отказа). Одлука је изрека да се ради о неоправданом престанку, јесте одлука која ставља ван снаге одлуку о престанку радног односа, односно отказа. Они на тај начин престанак радног односа оглашавају неважећим и радника враћају на посао. Ако у законодавству дате државе овлашћена тела (органи), нису овлашћени

³ Др А. Балтић, Основе радног права, Београд 1979. год.

да врате радника на посао, или сматрају да би њихова одлука била неспроводива, надлежна тела не доносе одлуку о враћању радника на посао. У том случају ће одредити исплату одговарајуће накнаде или другог давања, које се може сматрати одговарајућим, у складу са законодавством дате државе.

6.2 Незаконит отказ

Пошто је престанак радног односа у југословенском праву регулисан законом, тако да су прецизно одређени случајеви и услови престанка радног односа, односно то је доношење одлуке о престанку радног односа (отказу), ван утврђених случајева, или супротно утврђеним правилима, незаконито.

С обзиром на изложено, и изричите законске одредбе, о заштити права запослених, код нас судови утврђују законитост, а не утврђују оправданост престанка радног односа.

Видели смо, међутим, да одредбе Конвенције (која обавезује и нас), предвиђају утврђивање оправданости отказа (престанак радног односа). Конвенција, као што се види, садржи правила помоћу којих се утврђује оправданост престанка радног односа. То није стандард који за сваку конкретну ситуацију има одређено значење или правило које није довољно одређено, па остаје надлежном суду да утврди по свом уверењу, или арбитражно, да ли је у питању неправилан отказ или није.

Овде правилан отказ значи отказ (престанак радног односа) у складу са Конвенцијом, односно неправилан престанак радног односа, супротан одредбама Конвенције. То се односи и на наше право и то у смислу одредби Конвенције и законских одредби. Суд цени законитост одлуке. Према нашој судској пракси и тумачењу закона (по уском тумачењу) то може значити да се одлука о престанку радног односа цени само са становишта сагласности са одредбом закона тј. да ли је њој сагласна или у супротности са њом.

По ширем тумачењу, може се рећи, одлука о престанку радног односа, није у складу са законом ако је у супротности са чланом 4 и чланом 5 Конвенције бр. 158. То значи, у случају када разлози за доношење одлуке нису ваљани, без обзира што је одлука о престанку радног односа формирана сагласно са одредбама закона, одлука није законита, јер није оправдана. Прво, то би могли бити сви они случајеви у којима су мотиви недозвољени, па сам основ престанка тиме губи својство законитости, јер се не ради о стварно постојећем, већ штимованом чињеничном стању. Друго, у свим случајевима када не постоје ваљани разлози (у смислу одредби чл. 5 Конвенције бр. 158) одлука је незаконита јер су одредбе Конвенције саставни део нашег права. То даље значи да суд не би могао само да кон-

статује формалну незаконитост, већ да се бави оправданошћу (одлуке—отказа) у смислу постојања ваљаних (односно законитих) разлога за доношење одлуке о престанку радног односа.

Према садашњем схватању надлежности суда (и језичком значењу законских одредби) суд се бави утврђивањем законитости, и не може се упуштати у оправданост доношења одлуке о престанку радног односа.

У нашој терминологији оправданост значи целисходност. У том смислу суд не може да цени целисходност. Цени само законитост. Међутим то није само формална законитост.

Овде се ради о другим и другачијим значењима. Постојање или непостојање ваљаних разлога, у случајевима када је предвиђено право послодавца да донесе одлуку о престанку радног односа, одређује допуштеност (оправданост), односно законитост доношења одлуке, о престанку радног односа.

Према томе наши судови би могли (или морали) да на овај начин поступају, односно да оцењују законитост одлуке са становишта њене садржине и разлога доношења, а не само са становишта формалне сагласности одлуке, са законом. Ваљаност разлога за доношење одлука о престанку радног односа мора се процењивати и када се ради о престанку радног односа, када је “рад запослених постао непотребан” (технолошки вишак).

Недостатак нашег права је што арбитражно решавање спорова није постављено на одговарајући начин, јер би у погледу престанка радног односа, била могућа и потребна решења, која заштиту права запослених не би сводила искључиво на судску заштиту.

7. ЗАШТИТА КОД ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Познато је да су, по сада важећим прописима, одлуке директора, односно послодавца, коначне. Нема више права на приговор, осим у случају изрицања дисциплинске мере престанка радног односа.

Конвенција бр. 158 за одлуке о престанку радног односа, је предвидела, као што је поменуто (чл. 8), да радник има право да се жали против одлуке о престанку радног односа, неком непристрасном телу, као што су: суд, раднички суд, арбитража или арбитар.

У нашем праву је обезбеђено право на тужбу суду, а у случају дисциплинске мере престанка радног односа и приговор. Могло би се рећи да је

то довољно (са становишта одредби Конвенције), али и доказивати да су потребне промене у законодавству. Одредбе о арбитражи за радне спорове (чл. 68 Закона о основама и ЗРО чл. 115–118) иначе морају бити реконструисане и промењене.

Део промене морао би бити у уношењу правила да је арбитража обавезна у случају одлуке о престанку радног односа, ако је запослени незадовољан одлуком.

Можда би и за неке друге случајеве, требало предвидети обавезан арбитражни поступак. На овај начин би се обезбедила потпуна заштита права запослених. Тада не би било потребе да се инсистира на двостепеном поступку у организацији, односно код послодавца, у смислу ранијих законских решења. Двостепеност у ранијем њеном значењу није могућа. Систем арбитражног решавања спорова (што не значи постојање само једне арбитраже) са другим решењима, која се тичу заштите права, заједно са судском заштитом, учинили би прописе о заштити права потпуним.

Промене и изградња система заштите права, подразумевају преиспитивање не само правила поступка, већ и правила која се тичу материјалног права.

Већ су, и не први пут, критиковане одредбе закона о дисциплинској одговорности. Треба додати да законске одредбе не садрже начело поступности у погледу дисциплинске одговорности. То се такође мора исправити јер је то једна од претпоставки остваривања и заштите права запослених.

8. ДОПУНСКА ПРЕПОРУКА УЗ КОНВЕНЦИЈУ БР. 158

Пошто су битне одредбе из Препоруке бр. 119 ушле у Конвенцију бр. 158, а предлози да неке од тих одредби буду садржина предложене допунске препоруке нису прихваћени. Предлог допунске Препоруке (1982) је добио нову садржину (тач. 5-121 Provisional Record, No-30,68 – Session). У прилогу препоруке (II Standardss of General Application, тач. 5) је предвиђено (уз чл. 5 Конвенције бр. 158), да не могу бити ваљани разлози за престанак радног односа: 1) године запосленог – у складу са правом државе чланице; 2) одсуство са посла због обавезне војне службе и вршења грађанских обавеза, у складу са правом државе чланице.

У тачки 7 се предвиђа претходни поступак у случају да радник не извршава своје радне обавезе. Препорука се може свести на обавезу послодавца да на време упозори запосленог на одговарајући (прописан) начин, на



могућност доношења одлуке о престанку радног односа, ако настави са неизвршавањем обавеза. Послодавац се не може понашати као ловац на грешке, које ће одмах кажњавати најтежом санкцијом. У овом смислу према одредбама Препоруке, потребно је у одговарајућој фази, упозорити радника односно покушај решавања спора на други начин (и арбитражом) пре формалне процедуре пред судом, односно телом или органом који одлучује о жалби радника, на одлуку о престанку радног односа.

Као што је поменуто у току расправе о предлогу Конвенције бр. 158, нису прихваћени предлози да се основне (и битне) одредбе преместе у допунску препоруку. Истовремено су на основу такве расправе у предлогу допунске препоруке ушле одредбе које су додатно ојачале одредбе Конвенције бр. 158.

9. ПРОТИВРЕЧНИ ЗАХТЕВИ И ЗНАЧАЈНИ РЕЗУЛТАТИ

Из претходног излагања се види да је у погледу значајних (па и најважнијих одредби), Конвенције бр. 158., одлучивано прегласавањем. Кроз ту процедуру и предлагачи су одустали од једног броја амандмана, који су могли знатније променити садржину Конвенције. Пошто се за све конвенције води исти поступак, слично се догађало и код других конвенција, али овде је реч о већем броју потпуно супротстављених предлога, у битним питањима Конвенције 158. Истовремено се ради о најзначајнијим питањима у радном праву – престанку радног односа.

За утврђивање садржине правила Конвенције бр. 158., је карактеристично да је од представника генералног секретара конференције (уобичајена процедура) у великом броју случајева тражено објашњење, релација, предложених правила према одредбама већ донетих конвенција, о значењу правила у раније донетим Конвенцијама и њиховог међусобног односа. Нека питања и објашњења су била терминолошке и појмовне природе.

Све ово показује колики значај су учесници конференције придавали предложеној Конвенцији и утврђивању правила, која она треба да садржи.

Неслагања нису увек значила непомирљиво супротстављене ставове. То се види из чињенице да су се, послодавничка и радничка група у случају различитих ставова, у више наврата, споразумевали да у оквиру њихових предлога и аргумената, Радна група за формулисање текста Конвенције определи решење. Све ово се, како је раније поменуто, али по правилу у много мањој мери, дешавало и раније при доношењу конвенција. Ипак на

основу доступних материјала и непосредног учешћа у поступку доношења, видљиво је да код ове Конвенције (као и код других значајних Конвенција) да је изражена посебна потреба за додатним поступцима и објашњењима стандарда садржаних у другим конвенцијама.

10. ЗАКЉУЧНЕ НАПОМЕНЕ

Из изложеног се може рећи да је наше законодавство у битном, па и највећем броју детаља сагласно са Конвенцијом бр. 158. Међутим у смислу изложеног постоји потреба измена у нашем законодавству, која би решења учинила потпуним и одговарајућим, не само у крупним, већ и у ситним питањима—која живот значе. До промене прописа код нас, али и после промена, садржина Конвенције (али и садржина) расправе и предлога за Конвенцију и Препорику могли би бити значајно средство код тумачења наших прописа.

Судије, али и сви остали наши правници, морају имати у виду све изложено да би дошли до одговарајућег решења, или се њему приближити. Прецизније изложено их упућује како треба поступати, односно, шта све треба имати у виду, код тумачења наших прописа. То може изгледати компликовано, али није. Упознавање са оваквим текстовима и текстовима Конвенција биће адекватна помоћ свима код тумачења закона, колективних уговора и других прописа.

Проф. др Душан Р. Паравина
Правни факултет у Нишу

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ПО ОСНОВУ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА НАРОЧИТО ПРЕМА СТАНДАРДИМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

I

За неспорну већину радно-способних грађана савременог света који су, по свом економско-социјалном положају, у ситуацији да своју као и материјалну егзистенцију и напредак чланова своје породице обезбеђују зарадом и другим престацијама по основу радног односа, искључиво или у највећој мери, питање запошљавања односно очувања постојећег запослења јесте најзначајније животно питање. Осим за њих проблематика незапослености, запошљавања, сталности и стабилности једном добијеног запослења има прворазредни економско-социјални, политички, морални па и етички значај и за послодавце, државу и међународну заједницу, у крајњој линији. Основни мотив послодаваца за организацију друштвено корисног рада и запошљавање радника налази се у профиту. Шира заједница, на националном и међународном плану, путем рада лица у радном односу у највећој мери, кроз економску и социјалну кохезију, настоји обезбедити складан економски и сваки други развој и напредак.

Назначени егзистенцијални значај сталног и стабилног радног односа јесте разлог његовог константног мултидисциплинарног изучавања бројних наука и оперативне делатности великог броја појединаца и институција на микро и макро плану. У тим оквирима значајна улога припада и Радном праву, било да га посматрамо као науку или посебну грану позитивно-правног система у чијем је средишту изучавање односно регулисање радних односа заједно са бројним другим институтима и институцијама ди-

ректно или индиректно условљеним овим односима. Ваља упозорити, међутим, да Радно право није ни свемоћно, али ни немоћно. Оно, само за себе, није у могућности елиминисати незапосленост нити, под свим условима сачувати постојеће запослење сваког радника. Али, оно може својим оптималним нормама, водећи стално рачуна о легитимним интересима и послодаваца и радника у ову област унети већу меру објективности, рационалности и социјалне правде и тако ублажити последице незапослености, односно губитка запослења. То су већ, како мислимо ефекти за пуно респектовање.¹

Као економско-социјална категорија, да се потсетимо, радни односи су настајали и развијали се упоредо са настанком и развојем капиталистичког друштвено-политичког система. Током назначеног периода, и ако мукотрпно и споро, ови су односи трансформисани од грађанско-правних регулисаних малобројним нормама о индивидуалним уговорима о раду интегрисаним у грађанске законе или законике у претежно јавноправне односе готово до детаља регулисане императивним прописима државе. Пропорционално сразмерно томе сужена је некад свемогућа аутономија воље субјеката радног односа на посве скромну меру, нарочито послодавца који је, и ако формалноправно равноправан са радником стварно и изразито економски јача страна у радном односу. Та капитална и већ одавно неспорна чињеница налази се у самој основи настанка и развоја заштитног или интервенционистичког државног законодавства о раду.

И престанак радног односа је у савременом свету, у све већој мери, подвргнут обавезним законским правилима која се, као таква, објективно намећу и послодавцу и раднику независно од њихове воље. То је стварна основа радноправног начела: **“законитост престанка радног односа”**. По том начелу добровољно засновани радни однос може и престати по вољи својих субјеката, билатералној или унилатералној, **али само на начин, под условима и са учинком који су прописани законом**. Принудни рад је, с друге стране, изричито забрањен у савременом радном праву, националном и међународном, и то правним актима највишег ранга. Са ослоном на поменуто начело радноправном регулативом ближе се регулишу основи престанка радног односа и за сваки од њих услови, поступак раскидања радног односа и друге појединости. Под појмом **“основи престанка радног односа”** разумеју се у ствари узроци или важећим радним правом допуштене опште претпоставке чијим постојањем је условљено правилно и законито раскидање радног односа, а одсуством – неправилно и незаконито.

¹ Потпуније о моћи и немоћи Радног права види др. Д. Паравина: **Радно право и савремени југословенски тренутак**, Архив, Београд, бр. 4/1985, стр. 475–750.

Респектовањем легитимних интереса и радника и послодаваца кроз укупност правила о законитости престанка радног односа настоји се, колико год је то могуће, постићи двоструки циљ. Прво, објективизиране границе раскидања радног односа пружају раднику заштиту у погледу његове стабилности и стабилности, односно сталности и стабилности њиховог економско-социјалног положаја. Друго, назначена заштита радника мора остати без штете по ефикасан рад предузећа, установа или службе, а што представља основни легитимни интерес послодаваца.

Посматрано по критеријуму воље, као што је познато, радни однос може престати: а) по иницијативи односно вољи радника; б) по споразуму радника и послодаваца тј. сагласношћу њихових воља; в) по иницијативи и вољи послодаваца, а против воље радника; г) другим основама. Даљим уопштавањем све се то може свести и своди се само на: а) отказивање односно отпуштање и б) друге начине раскидања радног односа.² Сагласно насловљеној проблематици даља пажња се усредсређује на престанак радног односа по иницијативи послодавца и нарочито с позивом на технолошки вишак.

II

Добровољни двострани радни однос најчешће се раскида путем отказа кога, начелно посматрано, може дати радник послодавцу, али га још знатно чешће даје послодавац раднику с позивом баш на **технолошки вишак** под који појам се, у најширем смислу речи, подводи престанак радног односа због: **технолошких, економских, структуралних или сличних разлога.**³

Техничко-технолошки напредак слободне ефикасне привреде, као што је познато, основни је предуслов и ширег друштвено-економског социјалног и демократског напретка. То и није спорно. Отуда се инвестиције у знање стављено у функцију повећања продуктивности рада и већег профита одавно сматрају најпожељнијим. Профит као појам и реална економско-друштвена категорија најчешће се доживљава као “кључ” који отвара сва врата у тржишним условима привређивања. Под његовим утицајем мора се упорно ићи путем примене највише технологије. Све застарело се одбацује у

² G. LYON-CAEN, J. PRELISSIER, A. SUPLOT: *Droit du travail*, 17^e édition, Dalloz, Paris, 1994, стр. 249–328.

³ Види део III Конвенције МОП-а бр. 158. из 1982. године (чл. 13–15) о престанку радног односа на иницијативу послодавца, ратификоване у Југославији и објављене у “Сл. листу СФРЈ”, бр. 4/1984.

трци за већом продуктивношћу, бољим квалитетом и профитом. У тој трци појединац и институције који нису ухватили корак са жестоким темпом електронске информатике губе битку. Отуда и константност технолошког вишка запослених, а отпуштања с посла постају “нормална”. Део вишка међу запосленим, исто тако, продукују економска рецесија, структуралне неусклађености и слично.

Наведено стање, с друге стране, не претпоставља равнодушност према губитку запослења отказивањем радног односа са радником заснованог на неодређено време, а од стране послодавца. Напротив, предузимају се бројне и разноврсне мере и активности примерене природи ствари. У том правцу и Радно право посматрано са научног, регулативног и практичног становишта пружа све значајније доказе о својој корисности и сврсисходности. Одавно је започета и добро поодмакла трансформација радноправних института “отказ радног односа”, односно “отпуштање радника” диференцирајући их на оправдане и неоправдане, односно основане и неосноване.

Отказ се у радноправној теорији уопште дефинише као једнострана изјава воље једног од субјеката радног односа заснованог на неодређено време (послодавца или радника) усмерена на његово раскидање чије дејство није условљено сагласношћу воље друге стране уговорнице.⁴ Међутим, наведена дефиниција заснована на неограниченој аутономији воље могла је имати ослонац у правној науци и регулативи либералног капитализма до појаве интервенционистичког или заштитног законодавства о раду почетком деветнаестог века. Од тада па надаље под утицајем тешких услова рада, све бројније радничке класе и свеопштег напретка, најпре у судској пракси, потом у науци и регулативи долази до реакције против либералног индивидуализма и апсолутистичких правних концепција кроз теорију о злоупотреби права која се манифестовала и у отказивању уговора о раду закљученог на неодређено време (абизивни откази), а због стварне економске неједнакости радника са послодавцем и неопходности појачане заштите радника, као слабије стране радног односа.⁵ Проблем се испољио и ваљало га је решавати на националном, али и на међународном плану.

И радно право Југославије, готово од свог настанка па надаље, познаје, признаје и практикује отказ радног односа заснованог на неодређено време као основ његовог раскидања са стандардним смислом и

⁴ Види на пр. др А. БАЛТИЋ, *Радно право*, Београд, 1963, с. 285.

⁵ Више о наведеном види др Д. ПАРАВИНА, *Заштита радника у поступку отказивања радног односа*, Зборник радова Правног факултета у Нишу за 1963, стр. 77–96; *Злоупотреба права у области радних односа*, у књизи “Злоупотреба права”, Правни факултет у Нишу, 1996, стр. 176–185. и др.

значењем. Речено важи за период пре Другог светског рата⁶, после њега⁷, али и за текући период.⁸ Ипак нетреба прећутати да је у нашој земљи током једног релативно дугог временског раздобља (1965–1996), бар кад је реч о огромној већини запослених у сектору друштвене својине, било великих колебања око института “отказ”, “технолошки вишак” и бројних других института класичног радног права, а под утицајем тада важећих официјелних идеолошких опредељења. “Отказ” као радноправни стандард и из њега изведени појмови био је изостављен (анатемисан) из важеће регулативе изузев за малобројне раднике запослене код тзв. приватног послодавца. У погледу “технолошког вишка” чак је у Уставу Југославије из 1974. године (чл. 32, ст. 2) било записано да се својство радника не може изгубити “услед технолошких и других унапређења”. Од официјелног опредељења за систем политичког и својинског плурализма и тржишних услова привређивања крајем осамдесетих година и код нас се, мада превише споро, превазилазе назначени проблеми реафирмацијом на науци заснованих класичних радноправних стандарда укључујући и поменуте “отказ радног односа” као и “технолошки вишак”. И код нас се отказ радног односа кога послодавац даје раднику настоји редуцирати на објективне разлоге укључујући и случај када се то чини с позивом на технолошки вишак, а погођеном раднику пружити одговарајућа заштита.⁹ Истоврсни тренд се испољава и у радном праву других земаља.

Трансформација јединственог појма отказа заснованог на неограниченој аутономији воље субјеката радног односа из периода либералног капитализма обавља се, како је већ истакнуто, његовом диференцијацијом на а) незаконити и б) неоправдани (абизивни) отказ. Дефинисање појма “незаконити отказ” имало је чврсту подлогу у сватању по коме се таквим има сматрати сваки отказ дат супротно законодавчевим наређењима. Знатно је сложеније било дефинисати појам “неоправданог отказа” код кога је интенција била усмерена на то да се путем регулативних радноправних аката ограничи дејство воље страна уговорница, а нарочито послодавца у отказивању радног односа и иста, колико год је то могуће стварно сведе на објективне разлоге. Код тога је било недоумица и колебања у теорији, законодавству и пракси. Данас се, међутим, поузданим ослонцем за прецизирање појма “оправдан”, односно “неоправдан” (абизивни) отказ може сматрати

⁶ Види др И. ПОЛИТЕО, *Радно право*, Типографија, Загреб, 1934, стр. 104–131 и 142–149; др С. БАЈИЋ, *Основи радног права*, Геца Кон, Београд, 1937, стр. 151 и др.

⁷ др Б. ПЕРИЋ, *Радно право ФНРЈ*, Сарајево, 1950, стр. 451–458; др Н. ТИНТИЋ, *Основи радног права*, Загреб, 1955, стр. 184–205.

⁸ Види *Закон о основама радних односа*, “Сл. лист СРЈ”, бр. 29/96. *Закон о радним односима*, “Сл. гласник РС”, бр. 55/96. и др.

⁹ Види законе из претходне белешке.

Конвенција ауторитативне Међународне организације рада (МОП) бр. 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца усвојена 1982. године која то питање, као што ће се ниже видети, у довољној мери прецизира.¹⁰

На релативно целовит и систематизован начин МОП је први пут уредила престанак радног односа на иницијативу послодавца пре готово четири деценије истоименом Препоруком бр. 119. из 1963. године. Деветнаест година касније та проблематика је поново стављена на дневни ред уз констатацију да је у међувремену дошло до значајних измена у законодавству и пракси многих држава чланица МОП-а. Следствено томе стало се на становиште да треба усвојити нове међународне норме о овом питању, нарочито имајући у виду озбиљне проблеме у овој области који су резултат економских тешкоћа и технолошких промена до којих долази последњих година у многим земљама.¹¹

Полазећи од наведеног уверења усвојен је нови целовит систем међународних норми о престанку радног односа на иницијативу послодавца Конвенцијом бр. 158 и везаном препоруком бр. 166 из 1982. године. Уз њих се на ову проблематику фрагментарно односе још Конвенција бр. 135. и Препорука бр. 143. о радничким представницима, Конвенција бр. 142. и Препорука бр. 150. о професионалној оријентацији, стручном оспособљавању и развоју људских ресурса из 1975. године¹² итд.

Оправданост престанка радног односа на иницијативу послодавца, према Конвенцији бр. 158, условљена је постојањем **ваљаног разлога** везаног за:

- а) **способност радника,**
- б) **понашање радника** или за

в) **оперативне потребе предузећа, установе или службе.** Истим актом се примера ради, прецизирају бројна понашања или стања на страни радника **која се неће сматрати ваљаним разлогом** за раскидање радног односа на иницијативу послодавца. У ред таквих спадају:

а) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена, или, уз сагласност послодавца, за време радног времена;

б) тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству;

¹⁰ Конвенција је у нашој земљи ратификована две године касније и објављена у "Сл. листу СФРЈ – Међународни уговори", бр. 4/1984.

¹¹ Види Преамбулу Конвенције бр. 158.

¹² Обе конвенције су ратификоване у нашој земљи и објављене у "Сл. листу СФРЈ – Међународни уговори", 14/82.

в) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти;

г) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално порекло;

д) одсуствовање са посла за време породилског одсуства. Привремено одсуство с посла због болести или повреде, изричито се прописује, такође не представља ваљан разлог за раскидање радног односа на иницијативу послодавца. Дакле, **ваљан разлог**, као правни основ оправданог раскидања радног односа је дефинисан афирмативно под условом да је везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе и негативно кроз прецизирање понашања и стања на страни радника који се неће сматрати ваљаним разлозима. Уз то се још препоруком бр. 166. сугерише националним законодавцима да **не би требало сматрати ваљаним разлогом за престанак радног односа** ни године старости, зависно од националних закона и праксе, у вези одласка у пензију, као ни одсуство с посла због служења обавезног војног рока или других грађанских обавеза, у складу са важећим законодавством и праксом односне државе.

За случај да се радни однос раскида с позивом на понашање или рад радника као разлог исти неће престати пре него што се раднику омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.

Појам “**понашање радника**” као разлог за раскидање радног односа на иницијативу послодавца, према Конвенцији МОП-а бр. 158. и препоруци бр. 166, **подразумева повреду радне дужности такве врсте која по националном законодавству или пракси оправдава раскидање радног односа**. Па и тада, сугерише се у назначеној Препоруци, повреду радне дужности не треба сматрати оправданим разлогом осим ако се поново једном или више пута, изузев ако послодавац претходно не уручи раднику одговарајућу писмену опомену. Слично ствари стоје и са појмом “**способност радника**” која уствари претпоставља **незадовољавајуће обављање посла**. И то се неће сматрати **ваљаним разлогом** за раскидање радног односа, сем ако послодавац не да раднику одговарајуће инструкције и писано упозорење, а радник и даље обавља своје дужности на незадовољавајући начин и по истеку одређеног рока предвиђеног за побољшање. Дакле, институти или правни стандарди “**понашање радника**” и “**способност радника**”, као разлози за оправдано отпуштање односно отказивање радног односа се условљавају, објективизирају и релативизују, а не препуштају субјективизму или, још горе, волунтаризму. И још нешто. Према т. 10 Препоруке бр. 166 треба сма-

трати да је послодавац одустао од права отпуштања радника због повреде радне дисциплине ако то не учини у једном разумном року од момента сазнања за повреду исте (застарелост дисциплинског гоњења).

Пре доношења коначне одлуке о престанку радног односа у појединачним случајевима послодавац треба да консултује радничке представнике, а о престанку радног односа погођеног радника обавештава образложеном одлуком сачињеном у писаној форми. По захтеву таквог радника послодавац је дужан дати му писану изјаву о разлогу или разлозима престанка радног односа.

Радник који сматра да му је радни однос неоправдано престао има **право да се жали** неком непристрасном телу као што је суд опште надлежности, специјализовани **суд за радне спорове**, раднички суд, арбитража за радне спорове у року одређивања чијег трајања је стављено у дужност националном правном поретку. Може се сматрати да је радник одустао од свог права на жалбу ако га не искористи у прописаном року.

Дакле, као што произлази из изложеног, **ваљан разлог оправданог раскидања радног односа** везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе се узима као **оборива претпоставка** чију истинитост и основаност радник може у оквиру свога **права на одбрану и жалбу** суду или другом непристрасном телу, оспоравати. Отуда су судови и друга непристрасна тела овлашћена да испитују разлоге дате за раскидање радног односа, било да је реч о отпуштању радника или отказу радног односа, као и друге околности везане за односни случај и да донесу одлуку да ли је раскидање радног односа било **оправдано или није**. Да би се обезбедило да радник не сноси сам терет доказивања неоправданости раскидања радног односа, према чл. 9. Конвенције МОП-а бр. 158, треба предвидети да терет доказивања постојања ваљаног разлога за раскидање радног односа треба да сноси послодавац или да суд односно други овлашћени непристрасни орган о томе одлучи на основу доказа које су поднеле стране у спору у поступку предвиђеном националним законодавством и праксом.

Ако суд или други непристраани орган оцене да је престанак радног односа неоправдан требало би одлуку о томе прогласити неважећом и наредити или предложити враћање радника на посао (реинтеграцију), што би претстављало најадекватнију заштиту. Међутим, ако поменути органи нису овлашћени или сматрају да је реинтеграција радника неспроводљива они ће наредити исплату одговарајуће накнаде раднику или неког другог давања које се може сматрати одговарајућим. Нешто друкчије ствари стоје у случајевима отказивања радног односа због оперативних потреба предузећа, установе или службе. Суд и друга непристрасна тела и овде су овлашћена да

утврде да ли је до престанка радног односа стварно дошло из тих разлога, али у којој ће мери они бити овлашћени да одлуче о довољности тих разлога за оправданост утврдиће се националним законодавством.

Дакле, објективизирано сужавање могућности и демотивисање послодаваца у олаком раскидању радног односа, као и непристрасна судска заштита погођених радника чине саму сврху и суштину (*raison d'être*) оправданог раскидања радног односа.¹³

За раднике под отказом установљено је **право на разуман отказни рок** или накнаду уместо тога, односно у складу са националним законодавством и праксом **право на отпремнину** или неку другу сличну накнаду чији ће износ, поред осталог, зависити од дужине радног стажа и висине зараде, а исплаћиваће је непосредно послодавац или посредно из фонда алиментираних доприносима послодаваца. Алтернатива отпремнини могу бити давања из осигурања за случај незапослености, помоћ незапосленим лицима или неко друго давање из социјалног осигурања, као што су старосна или инвалидска давања, под редовним условима за стицање тих права или, најзад, комбинација отпремнине и наведених давања.

За разлику од **отказа** због неспособности радника, односно незадовољавајућег обављања посла, као и због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога (чл. 4. и др. Конвенције) код **отпуштања** радника због теже повреде радне дисциплине (чл. 4, 11. и 12. ст. 3. Конвенције и т. 9, 18. ст. 3. и др. Препоруке) изостају и отказни рок и отпремнина. Тежом повредом радне дисциплине, према истим актима, сматра се таква повреда да би било неразумно тражити од послодавца да радника задржи у отказном року. Напротив, отпуштеном раднику радни однос престаје даном пријема коначне одлуке о учињеној тежој повреди радне дисциплине која му се, сагласно закону, ставља на терет.

Терминолошки и садржински радноправни стандард “**отпуштање с посла**”, схваћен у ужем смислу речи (*stricto sensu*) по правилу се користи у националној и међународној радноправној регулативи за означавање дисциплинске казне раднику учиниоцу теже повреде. У реченом смислу исти појам је, само да потсетимо, био коришћен и у Југославији по чијем Закону о радним односима из 1957. (пречишћени текст 1961) “**Казне за повреду радне дисциплине јесу: ...отпуштање из привредне организације**”.¹⁴ Али, у периоду тзв. “зрелог самоуправног социјализма”, уместо овог на науци и логици заснованог радноправног стандарда, у наше законодавство о раду се

¹³ Потпуније о томе др Д. ПАРАВИНА, *Заштита радника у поступку отказивања радног односа*, оп. цит., стр. 77–96; др А. БАЛТИЋ – др М. ДЕСПОТОВИЋ, *Основе радног права Југославије*, Београд, 1981, стр. 313–317 и тамо наведена дела.

¹⁴ Види чл. 254. наведеног Закона, “Сл. лист ФНРЈ”, бр. 17/1961.

уводи вишеструко неадекватни еуфемизам “дисциплинска мера: ...**престанак радног односа**” (подвлачења ДП) и, по инерцији, без основа ту остаје и у новом систему заснованом на политичком и совјинском плурализму, као и на тржишним условима привређивања¹⁵. То треба првом приликом исправити ако хоћемо да нас разуме и други свет на који смо упућени.

Препоруком МОП-а бр. 166. још се сугерише националним законодавцима да у току трајања отказног рока, а ради тражења новог зпослења, раднику треба признати плаћено одсуство у разумном трајању. Такво решење је већ било унето у наше раније законодавство о раду и то тако да одсуство радника није смело трајати краће од десет радних сати седмично, а за то време раднику је, уместо изостале зараде, признавано право на накнаду.¹⁶

Стандарди МОП-а садрже и додатна правила у вези са престанком радног односа због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога. Према њима све заинтересоване стране треба да настоје да спрече или да сведу на минимум, колико год је то могуће, раскидање радног односа из наведених разлога, без штете по ефикасан рад предузећа, установе или службе, као и да ублаже негативне последице раскидања радног односа по заинтересоване раднике. У том смислу послодавац је дужан, кад намерава приступити раскидању радних односа из наведених и сличних разлога, благовремено пружити заинтересованим радничким представницима податке о разлозима, броју, категорији и року у коме намерава раскинути радне односе. Исто тако је дужан, у складу са националним законодавством и праксом, радничким представницима пружити могућност за консултације о мерама које треба предузети ради спречавања или свођења на најмању меру прекиде радног односа и о мерама за ублажавања њихових штетних последица за погођене раднике, као што је налажење алтернативног запослења. Радничким представницима ваља сматрати оне које је, као такве, признало национално законодавство, сагласно Конвенцији МОП-а бр. 135. из 1971. г.¹⁷

Као мере подобне за спречавање односно могуће редуцирање раскидања радног односа због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога, између осталог, препоручују се: интерни трансфери, оспособљавање и преквалификација, добровољни ранији одлазак у пензију уз одговарајућу заштиту њене вредности, ограничавање прековременог рада и скраћивање редовног радног времена. У овом последњем случају треба размотрити делимично надокнађивање губитка зараде за редовно радно време које није одрађено.

¹⁵ Види чл. 53. важећег Закона о основама радних односа, “Сл. лист СРЈ”, бр. 29/2996.

¹⁶ Види, на пр., Закон о правима и обавезама радника у удруженом раду, чл. 104, “Сл. гласник СРЈ”, бр. 6/1974.

¹⁷ Конвенција МОП-а бр. 135. о радничким представницима из 1971. ратификована је и објављена у “Сл. листу”, 14/82.

Избор од стране послодавца радника чији радни однос треба раскинути из технолошких и сличних разлога треба вршити према унапред утврђеним мерилима која поклањају дужну пажњу и 1) интересима предузећа, установе или службе и 2) интересима радника. Мерила подразумевају врсте, приоритетни ред и релативни значај. Радници који су изгубили посао треба да имају приоритет уколико послодавац поново запошљава раднике истих или сличних квалификација, под условом да су у одређеном року од губитка запослења изразили жељу за повратак. Приоритет се може ограничити на одређени временски период.

Даље се стандардима МОП-а препоручује да треба подстицати запошљавање погођених радника на одговарајућим алтернативним радним местима уз сарадњу надлежних органа, послодавца и заинтересованих представника радника. При пружању помоћи угроженим радницима у добијању одговарајућег алтернативног запослења или обуке односно преквалификације упућује се на Конвенцију бр. 142. и Препоруку бр. 150. о развоју људских ресурса из 1975. године, ратификоване и у Југославији (Сл. лист СФРЈ", бр. 14/82). У истом смислу препоручује се да се размотри обезбеђивање заштите зараде у току оспособљавања или преквалификације и делимичног или потпуног покривања трошкова повезаних са обуком или преквалификацијом као и са онима у вези проналажењем и прихватањем запослења изван места боравка.

III

Из горе извршене анализе радноправне науке, регулативе и праксе везаних за престанак радног односа по основу технолошког вишка са посебним освртом на стандарде Међународне организације рада могуће је извући неколико закључака, констатација или предлога.

1. Престанак радног односа по основу технолошког вишка, због масовног коришћења и штетних ефеката за погођене раднике, већ одавно је предмет константне пажње националних, али и међународног радног права. МОП га с разлогом смешта и регулише у ширем тематском оквиру престанка радног односа на иницијативу послодавца уз диференцирање на оправдано и неоправдано раскидање радног односа. Оправдано раскидање радног односа, као што се види из горње анализе правних стандарда МОП-а, имамо ако постоји **ваљан разлог** везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе. Све се то регулише са циљем објективизованог свођења на минимум могућности

раскидања радног односа на иницијативу послодавца без штете по ефикасан рад и ублажавање негативних последица губитка запослења код погођених радника. При том се, сагласно сврси и природи двостраног радног односа, стално поклања дужна пажња како легитимним интересима послодавца, тако и радника.

2. На основу упоређивања анализираних стандарда МОП-а са постојећим стањем у радном праву Југославије може се закључити да у тој области постоји релативно висок степен подударности или сличности. Међутим има и квалитативних разлика категоријално-терминолошке и садржинске природе, као и у погледу систематике. Исто тако у радноправној регулативи Југославије постоји и један број празнина или недограђених решења посматрано компаративно са изложеним стандардима МОП-а.

3. Ако хоћемо стварно поштовати важећим Уставом изричито преузету обавезу према којој “Савезна Република Југославија у доброј вери испуњава обавезе које произлазе из међународних уговора у којима је она страна уговорница” (чл. 16, ст. 1.), а требали би и још више због природе ствари него због преузете обавезе, онда би се морале све несагласности и празнине из важеће радноправне регулативе Југославије, на начин и у смислу изложеним у горњој анализи, довести у пуну сагласност са изучаваним стандардима МОП-а, без оклевања и доследно. То значи и да престанак радног односа на иницијативу послодавца, по својој логици и природи ствари, треба систематизовати на припадајуће место у глави или делу закона који се односи на престанак радног односа, а не у глави о заштити радника важећег савезног Закона о основама радних односа из 1996. нити у посебној глави смештеној између заснивања радног односа и радног времена у закону о радним односима Србије.

4. Поштовање наведених сугестија, како сматрамо, резултирало би вишестурким користима. Показали би већу меру одговорности према добровољно преузетим међународним обавезама; терминолошки стандарди и решења били би у већој мери на науци засновани, јаснији, кохерентнији и транспарентнији; имали бисмо већи степен хармонизације нашег и међународног радног права, укључујући и радно право Европске уније снажно наслоњено на стандарде МОП-а, а то је и наша посве изгледна будућност.

Проф. др Предраг Јовановић
Правни факултет у Новом Саду

СТАБИЛНОСТ РАДНОГ ОДНОСА У УСЛОВИМА ТЕХНИЧКО-ТЕХНОЛОШКИХ, ОРГАНИЗАЦИОНИХ И ДРУГИХ ПРОМЕНА У ПРОЦЕСУ РАДА

I УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Право на запослење, као елемент права на рад, подразумева: (а) слободу у избору запослења; (б) запослење које одговара радним и стручним способностима запосленог; и (ц) стабилност (трајност) запослења. Само на овај начин остварено запослење може обезбедити социјалну и материјалну сигурност запосленог и афирмацију његових радних и стваралачких способности.

Међутим, овде треба имати у виду и интересе послодаваца и шире друштвене интересе. Основни циљ друштвеног развоја јесте максимизирање друштвеног благостања. Кључна претпоставка за то јесте такво обликовање друштвеног рада које ће обезбедити највећи раст продуктивности рада. Али, сви елементи обликовања друштвеног рада и раста његове продуктивности не развијају се равномерно. Техничко-технолошки елементи у раду су одувек имали предност у обликовању и организацији рада над људским потенцијалом (радном снагом). Радна снага је била, а то је углавном и данас, јефтинији и прилагођивији елеменат производног процеса од технике. Зато се и дешавало да се обликовање друштвеног рада првенствено везивало за интересе капитала и расположиву технику, а мање за интересе запослених. Неизбежна последица оваквог третмана технике и радне снаге јесте вишак радне снаге и незапосленост.

Реченом треба додати и чињеницу да је продуктивност рада и умножавање капитала врло јак лични интерес послодавца и његов основни мотив

заснивања радних односа са радницима. Оног тренутка када изостане успех са одговарајућом механизацијом и технологијом, тада се по правилу она напушта – но “напуштају” се и радници који су за њу везани. Радници постају технолошки вишак. Истина, стоји и чињеница да техничко-технолошки прогрес не утиче само на појаву “технолошког вишка радне снаге”, већ и на обезбеђивање слободног простора за радно ангажовање радника са одговарајућим стручним и радним способностима. Тиме се отвара и питање организације рада, професионалне оријентације и стручног образовања.

Често од самог модела обликовања и организације рада и њене уподобљености техничко-технолошком и људском супстрату процеса рада зависи одговор на питања да ли у предузећу постоји вишак радне снаге или не. Може се, заправо, утврдити постојање вишка радне снаге, не због техничко-технолошких и економских захтева процеса рада, већ због неадекватне организације рада.

Према томе, техничко-технолошки, организациони и људски потенцијали процеса рада су комплементарне полуге на линији остваривања поменутог основног циља друштвеног развоја. Тек ако у том садејству и односу заједничке прилагођивости наведени елементи резултирају вишком радне снаге, онда и сам вишак радне снаге има свог смисла. То, међутим, не значи да радници, за чијим је радом престала потреба, одмах остају без посла и без икаквих права и заштите.

II ЗАШТИТА ОД ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА И МОГУЋНОСТ ЊЕГОВОГ ПРЕСТАНКА

1. Основна правила и ранији прописи

Од средине 60-тих година (због наглашених техничко-технолошких, организационих и других промена у друштвеној организацији рада), па надаље – социјални конфликти између послодаваца и радника извиру не само поводом традиционалних питања (наднице, радно време, услови рада, заштита на раду итд.), већ све више и поводом захтева у смислу очувања радног места и стабилности радног односа.

Као што смо на почетку рекли, право на рад подразумева стабилност запослења, односно заштиту од престанка радног односа. У том свом сегменту мислимо да је право на рад, у светским оквирима, достигло свој највећи квалитет. У условима брзих техничко-технолошких промена, са једне

стране, и привредних рецесија и друштвено-економских криза које су карактеристичне за одлазећи век, са друге стране, најмање у истој мери у којој је важно како наћи запослење јесте и то како га сачувати. Не постоји земља, која прокламује право на рад, бар без минималне заштите запослених поводом отпуштања са посла.

Заштиту од престанка радног односа и Међународна организација рада сврстава у поље своје нормативне делатности. Први пут ово је разматрано 1962. и 1963. године, када је усвојена Препорука бр. 119 о престанку радног односа на иницијативу послодавца. Затим, исто питање било је на дневном реду Конференције Међународне организације рада 1982. г. када је усвојена Конвенција о престанку радног односа на иницијативу послодавца.¹ Пошто се од чињенице да је након усвајања наведене Препоруке дошло до значајних измена у законодавствима и пракси многих држава чланица по питањима обухваћеним том Препоруком, па је МОП одлучила да ова питања нормира и путем међународне конвенције. Тој одлуци је допринела и чињеница постојања озбиљних проблема у области престанка радног односа који је резултат економских тешкоћа и технолошких промена до којих је долазило у то време.

Конвенција бр. 158 је базирана на основном принципу о забрани престанка радног односа ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе (чл. 4. Конвенције). Конвенцијом се издвајају разлози који се нарочито неће сматрати ваљаним за престанак радног односа. У потреби наше теме, посебно треба подвући додатне одредбе Конвенције у вези са престанком радног односа због економских, технолошких, структуралних или сличних разлога. Према чл. 13. и 14. Конвенције, када послодавац намерава да из наведених разлога прекине радни однос са радницима он ће: (а) благовремено пружити заинтересованим радничким представницима одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намераване прекиде радног односа, са бројем и категоријама радника који ће вероватно бити захваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа; (б) пружити, у складу са националним законодавством и праксом, заинтересованим радничким представницима, што је могуће пре, могућност за консултације о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и о мерама за

¹ Закон о ратификацији Конвенције бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца објављен је у "Сл. л. СФРЈ", бр. 4/84. Поводом заштите појединих категорија радника, наведено питање је дотицано и у другим конвенцијама и препорукама (Конвенција бр. 135 о радничким представницима, Конвенција бр. 103 о заштити материнства, Препорука бр. 99 о стручном оспособљавању и преквалификацији инвалида итд.).

ублажавање штетних последица прекида радног односа, по заинтересоване раднике, као што је налажење алтернативног запослења; (ц) обавестити надлежни орган што је могуће пре, дајући све релативне информације, укључујући и писмену изјаву о разлозима за такве прекиде, о броју и категоријама радника који ће вероватно бити обухваћени, као и о року у коме намерава да изврши прекиде радног односа. Послодавац ће обавестити надлежни орган о прекидима радног односа у одређеном минималном року пре престанка радног односа, с тим што тај рок треба утврдити националним законима.

✍ Конвенција се примењује на све гране привредних делатности и на сва запослена лица. Држава чланица МОП-а може да изузме одређене категорије запослених лица из свих или неких одредаба Конвенције.

Питање заштите запослених у вези престанка радног односа, из разлога постојања вишка запослених, предмет је пажње и у Европској унији као део социјалне димензије европских интеграција. Указујемо на Директиву Савета ЕЗ бр. 75/129.² Она је модификована 1992. године Директивом бр. 92/56. Ова Директива је основ за уједначавање националних законодавстава поводом питања колективних вишкова и колективних отпуштања. Ради се о колективним отпуштањима условљеним разлозима који нису у вези са самим радницима. Издваја се потреба хармонизације националних законодавстава земаља чланица Европске уније, пре свега, по питањима успостављања (институционализације) процедуре претходног консултовања (партиципације) представника запослених по наведеним питањима. Сем консултовања представника запослених, о колективним вишковима и отпуштањима послодавци обавештавају и надлежне органе власти, у складу са националним законодавством и праксом.

Што се тиче Југославије, у њеном развоју након II светског рата, проблеми у вези вишкова запослених јављају се практично након привредне реформе у 1965. години. После привредне реформе долази до радикалних промена у политици запошљавања. Прелази се са политике екстензивног запошљавања на политику интензивног запошљавања. Политика екстензивног запошљавања није у пуној мери уважавала економске критеријуме. Она је резултирала превазилажењу незапослености као такве и многих социјалних проблема са тим у вези. У највећем броју социјалистичких земаља тога времена, официјелни подаци су говорили да у њима нема незапослених или да их има у занемарљивом броју. Дакле, проблем незапослености на тај начин сматрао се решеним. Али, овај начин запошљавања рађао је проблеме

² Види, dr Roger Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, 1999, стр. 403.

друге врсте (латентна незапосленост). Проблему латентне (скривене) незапослености није се посвећивала одговарајућа пажња. Тај проблем је тада био врло изражен. Његове последице се вероватно чак и данас осећају (продолгирана пракса екстензивног запошљавања). Политика интензивног запошљавања подразумева запошљавање у складу са објективним потребама и могућностима процеса рада и укупне друштвене економије и организације рада. То је запошљавање које има превасходно своју економску оправданост.

Према томе, када смо 1965. године кренули логиком политике интензивног запошљавања, неминовно је у први план избио проблем вишкова запослених и незапослености уопште. Јер, прво, дошло је до отпуштања са посла оних радника који су били у позицији "латентно незапослених". Друго, привреда, друштвене и друге делатности су сузиле путеве до тадашњег екстензивног запошљавања тако да је апсорпциона моћ радног ангажовања друштва знатно опала. Проблем незапослености је толико нарастао да су се "сигурносни вентили" у решавању тог проблема видели у отварању државних граница емиграционим токовима ка радном ангажовању у иностранству. Тадашњи Основни закон о радним односима³ из 1965. године предвиђао је могућност престанка радног односа радника ако је његово радно место укинато или ако је смањен обим пословања.

Касније се отишло у другу крајност. Имали смо таква решења која су предвиђала апсолутну заштиту од престанка радног односа против воље радника, у случају када престане потреба за његовим радом услед технолошких и других унапређења процеса рада. Таква решења су установљена Уставним амандманима из 1971. године на Устав из 1963. године,⁴ Законом о међусобним односима радника у удруженом раду из 1973. године,⁵ Уставом из 1974.⁶ и Законом о удруженом раду из 1976. године.⁷ Најкраће речено, према Уставу СФРЈ из 1974. године (чл. 32. ст. 4.) радник док му се не обезбеди друго радно место које одговара његовим способностима и квалификацијама, не може да изгуби својство радника основне организације удруженог рада, ако услед технолошких или других унапређења којима се доприноси повећању продуктивности рада и већем успеху организације, престане потреба за његовим радом у тој организацији. Слично решење познавао је и Закон о удруженом раду. Овим Законом (чл.

³ "Сл. л. СФРЈ", бр. 17/1965.

⁴ Амандмани од XX–XLII, "Сл. л. СФРЈ", бр. 29/1971.

⁵ "Сл. л. СФРЈ", бр. 22/1973.

⁶ "Сл. л. СФРЈ", бр. 9/1974.

⁷ "Сл. л. СФРЈ", бр. 53/1976.

213. ст. 1.) било је предвиђено да раднику не може престати радни однос ако услед удруживања основних организација удруженог рада, технолошких и других унапређења, којима се доприноси повећању продуктивности рада и већем успеху основне организације, престане потреба за његовим радом у тој организацији. Наведена и друга законска решења су тако армирајуће деловала на стабилност радног односа да се у пракси створио својеврсни монопол запослених на радно место и радни однос, који је био неспојив са ризиком да се посао може изгубити. Ово је имало негативне реперкусије на мотивисаност за рад, запошљавање способних кадрова, продуктивност рада итд.

Закон о основним правима из радног односа,⁸ у духу времена стабилизације друштвено-економских кретања и привредне реформе крајем 80-тих, опет чини релативним питање стабилности радног односа и редефинише га по логици тржишних законитости, конкуренције знања и способности итд. Према овом Закону (чл. 21.) раднику за чијим је радом престала потреба због технолошких и других унапређења којима се доприноси повећању продуктивности и увећава успех организације, односно послодавца, не може престати радни однос док му се не обезбеди једно од тим Законом предвиђених права. У вези са предвиђеним правима, радно-правни и социјално-материјални положај радника могао се решити: (1) даљим радним ангажовањем (у форми радног односа) путем запошљавања у другој организацији, односно код другог послодавца на основу споразума надлежних органа (на радном месту које одговара знању и способностима радника); путем преквалификације односно доквалификације за рад на пословима радног места у истој или другој организацији, тј. код другог послодавца; или (2) обезбеђивањем социјално-материјалне сигурности радника на други начин (путем докупа стажа ако раднику недостаје до 5 година пензијског стажа за остваривање права на старосну пензију; путем једнократне накнаде у виду отпремнине у висини од најмање 24 просечна лична дохотка радника; и путем новчане накнаде најмање у висини зајемченог личног дохотка док се радник налази на плаћеном одсуству – најдуже две године).

Питање престанка радног односа радника за чијим је радом престала потреба, било је регулисано и одговарајућим републичким, односно покрајинским законима. У СР Србији био је донет Закон о правима радника за чијим је радом престала потреба,⁹ а у САП Војводини Закон о обезбеђивању права радника за чијим је радом престала потреба.¹⁰ Интересантно је

⁸ "Сл. л. СФРЈ", бр. 60/1989.

⁹ "Сл. гл. СРС", бр. 18/1989.

¹⁰ "Сл. л. СПВ", бр. 12/1990.

подвући да су ови закони предвиђали три ситуације у вези са престанком радног односа: (а) могућност престанка радног односа радника, нпр. за случај када одбије рад на другом послу, у својој или другој организацији, док чека да му се обезбеди једно од права која му по закону припадају; (б) обавезни престанак радног односа, нпр. ако радник одбије да заснује радни однос у другој организацији, односно код другог послодавца, на основу споразума надлежних органа и на одговарајућем послу; и (ц) изрицање дисциплинске мере престанка радног односа (Закон САПВ), нпр. ако се радник, који је на плаћеном одсуству, из неоправданих разлога на одазове (у року од 5 дана) на позив организације ради привременог рада у својој или другој организацији. Наведени прописи престали су да важе доношењем Закона о радним односима Србије из 1991. године који се примењивао на целој територији Републике.¹¹ Закон о радним односима из 1991. г. набраја случајеве када раднику престаје радни однос без његове сагласности (ако одбије да стручно оспособи, доквалификује, преквалификује, односно заснује радни однос у другом предузећу; ако му се докупи стаж; ако му се исплати отпремнина – највише 36 просечних зарада; ако му се обезбеди право на новчану накнаду у висини зајемчене зараде и право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање од стране организације за запошљавање). Према истом Закону раднику може (али не мора) престати радни однос ако одбије да се радно ангажује, док чека да му се обезбеди неко од законом предвиђених права, у свом или другом предузећу.

2. Престанак радног односа запослених за чијим радом је престала потреба у позитивном праву

Позитивно радно законодавство,¹² поред укупне радноправне и социјалне заштите радника за чијим је радом престала потреба, дозвољава и могућност престанка радног односа код таквих радника. Међутим, та могућност не произилази само из чињенице да је за радом радника престала потреба, већ из чињенице да је таквом раднику обезбеђено једно од предвиђених права, из чињенице да он не прихвата реализацију понуђеног права, или из чињенице да се не може обезбедити ни једно право. Дакле, радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба може престати на два начина: (1) поводом обезбеђивања законом предвиђених права; и (2) због немогућности обезбеђивања права.

¹¹ "Сл. гл. РС", бр. 45/1991.

¹² Закон о основама радних односа, "Сл. л. СРЈ", бр. 29/1996, 51/99 (Одлука С. уст. суда у вези чл. 40. ст. 1); Закон о радним односима Србије, "Сл. гл. РС", бр. 55/1996.

*(1) Престанак радног односа поводом обезбеђивања
предвиђених права*

Послодавац обезбеђује права раднику за чијим је радом престала потреба без његове сагласности. Ако радник не прихвати обезбеђено право, то може да доведе до престанка радног односа.

Са друге стране, међу правима које закон предвиђа за случај престанка потребе за радом радника, налазе се и права чија сама реализација доводи до престанка радног односа. Прво, до престанка радног односа долази када радник заснује радни однос код другог послодавца, уз претходно стручно оспособљавање, доквалификацију и преквалификацију или без тога. Друго, до престанка радног односа долази и када се раднику исплати новчана накнада у висини најмање 24, а највише 36 његових зарада.

*(2) Престанак радног односа због немогућности
обезбеђивања предвиђених права*

Запосленом за чијим је радом престала потреба, коме није могло да се обезбеди ни једно од права предвиђених законом, може да престане радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина утврђена колективним уговором у складу са републичким законом о радним односима. Закон о радним односима Србије прописује најмање износе отпремнина, зависно од дужине стажа осигурања.

Запослени коме је престао радни однос на овај начин евидентира се као незапослено лице и остварује права по основу привремене незапослености, у складу са прописима о запошљавању.

**3. Посебна заштита запослених за чијим радом је
престала потреба**

Одредбе позитивног радног законодавства, које говоре о положају радника за чијим радом је престала потреба, немају карактер одредаба о престанку радног односа, већ карактер одредаба о радноправној и социјалној заштити радника. О томе сведочи и систематика законских текстова. У Закону о основама радних односа о правима запослених за чијим је радом престала потреба говори се унутар поглавља посвећеног заштити запослених.

Сем тога, поред начелног правила да раднику за чијим је радом престала потреба не може престати радни однос, док му се не обезбеди једно од законом предвиђених права, постоје и правила која на посебан начин штите ове раднике или само поједине категорије међу њима.

Најпре, у прописима је предвиђено да уколико послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за остваривање права запослених за чијим је радом престала потреба утврђених законом, користеће се средства која се за ту намену обезбеде у складу са законом.

У овом случају, према Закону о основама радних односа, ради се о престанку потребе за радом **већег** броја запослених. Дакле, законом треба уредити два питања: (а) шта се сматра **већим** бројем запослених; и (б) прикупљање и трошење средстава за ове намене. До сада, колико је нама познато, ова питања нису посебно законом регулисана. Додуше, у Закону о запошљавању и остваривању права незапослених лица¹³ је речено да Завод за тржиште рада обезбеђује наменско и економично коришћење средстава, ствара резерве за остваривање права за време привремене незапослености и права запослених за чијим је радом утврђен престанак потребе. У сваком случају, наведена питања треба прецизније уредити законом (законом о радним односима, законом о запошљавању или посебним законом о обезбеђивању средстава и права запослених за чијим је радом престала потреба). При томе, када је реч о питању шта се сматра **већим** бројем запослених за чијим је радом престала потреба (што је услов за покретање овог механизма заштите), као оријентир може послужити поменута Директива бр. 75/129 ЕЕЗ по којој се под **колективним** отпуштањем подразумева отпуштање најмање 10 радника. Што се тиче питања обезбеђивања средстава за ове намене треба поћи од чињенице да је "проблем" збрињавања запослених за чијим је радом престала потреба не само ствар послодавца већ и државе. Слично решењима која постоје на нивоу Европске уније, у погледу заштите права запослених у случају инсолвентности послодавца, и у духу потребе обезбеђивања баланса између економског и социјалног развоја,¹⁴ решење би могло бити и оснивање посебних фондова за исплату или гаранцију исплате средстава за наведене намене, независно од средстава предузећа.

У вези са заштитом појединих категорија запослених за чијим је радом престала потреба треба рећи следеће. Запосленом инвалиду као и запосленом који је као припадник оружаних снага Југославије учествовао у оружаним акцијама после 17. августа 1990. године, не може да престане радни однос, у случају престанка потребе за њиховим радом, док не остваре право на пензију или, уз њихову сагласност, неко од права предвиђених прописима за тај случај. Такође, радници за време трудноће и за време

¹³ Закон о изменама и допунама Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, "Сл. гл. РС", бр. 52/96, чл. 6. ст. 1. тач. 3.

¹⁴ Директива Савета министара бр. 80/987 ЕЗ од 20. октобра 1980. dr Roger Blanpain, European Labour Law, cit. delo, str. 357.

коришћења породилског одсуства, као и оцу, усвојоцу или старатељу детета кад они користе породилско одсуство, не може да престане радни однос у случају утврђивања престанка потребе за њиховим радом.

Колективним уговором могу се предвидети и друге категорије запослених којима не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом (радница са дететом до две године живота, самохрани родитељ, радник који је био код послодавца у радном односу у одређеном периоду итд.).¹⁵

На крају, и другим системским променама и решењима требало би помоћи у напорима правног и социјално-економског разрешења проблема у вези запослених за чијим је радом престала потреба. Ово стога јер смо суочени са великим бројем лица за чијим радом је престала потреба, или ће престати, односно која су упућена на плаћено одсуство. Ту се мисли на убрзање процеса својинске трансформације уз потребну правну објективизацију и заштиту радничког акционарства, афирмисање (и формално-правно и стварно) модела флексибилног запошљавања итд.

¹⁵ Види чл. 12. ст. 2. и 3. Општег колективног уговора Србије, "Сл. гл. РС", бр. 22/97, 21/98, 53/99 и 12/2000.

*Проф. др Боривоје Шундерић
Правни факултет Београд*

УТИЦАЈ РЕЛАТИВНОСТИ УСЛОВА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА НА ЊЕГОВ ПРЕСТАНАК

I ПРЕТХОДНЕ НАПОМЕНЕ

Из самог наслова теме саветовања произлази, бар се мени тако чини, да у основи њеног разматрања треба да буде престанак радног односа запослених који су проглашени за технолошки вишак. Ради се о радницима за чијим радом је престала потреба због увођења нових технологија. Саветовање треба да да одговор на питање: “Како увођење нових техничких и технолошких унапређења утиче на стабилност радног односа, односно на сталност запослења.” Тема је с обзиром на позитивно законодавство сужена. Законодавац регулише положај запослених за чијим радом је престала потреба и због економских или организационих промена. Ако се хоће једна озбиљна анализа теме саветовања, онда је свакако неопходно да се укаже и на утицај који одређене особине услова за заснивање радног односа врше на његов престанак. Многи разлози престанка радног односа леже управо у ономе што се догађа у условима под којима је заснован радни однос или у вези са њима.

II РАДНИ ОДНОС ЈЕ ЕКОНОМСКА НЕОПХОДНОСТ

Радни однос је облик рада (живог рада) којим се врше одређене активности – делатности у име и за рачун другог лица. Ради се, дакле, о зависном раду. Овај рад има свог организатора и извршиоце. Његов организатор

јесте физичко или правно лице које организује рад и управља организованим обликом рада (предузећем, установом, задругом, банком, радњом итд.). Оно то чини ради вршења одређене делатности. Ово лице управља процесом рада по основу својине на средствима рада или по неком другом правном основу или у неком другом својству. Овде се ради о једној функцији која обухвата не само вођење послова (управљањем пословањем), него и самостално организовање рада и доношење одлука којима се обезбеђује остваривање пословних циљева. Овај субјект у радном праву се назива послодавац. У обављању делатности он тежи да постигне максимални учинак или корист. То је, у ствари, економско начело пословања које чини суштину привређивања. Међутим, он сноси и ризик пословања, тј. негативне последице организовања и вршења делатности (насталу штету).

Извршиоци рада, тј. послова који чине делатност послодавца су радници, службеници, руководиоци, менаџери и друга лица. У питању су физичка лица која испуњавају услове потребне за обављање послова из делатности послодавца. Ови услови се не односе само на стручна знања него и на друге елементе радних способности, физичко и психичко здравље, животну зрелост, умеће, навике, вештине и друге елементе. Вршење рада се обезбеђује на основу добровољно изражених воља и сагласних воља. Правни израз сагласности воља послодавца и запосленог лица о вршењу одређеног рада (посла) представља уговор о раду. Закљученим уговором о раду обезбеђује се правни основ вршења рада. На основу закљученог уговора о раду радноспособно лице започиње извршавање послова на чије вршење се обавезало. Послодавац је дужан на основу уговора да обезбеди све неопходне претпоставке за вршење рада.

Радни однос као економску нужност било је потребно правом регулисати. То је значило утврдити право на слободу рада субјектима фактора рада. У суштини то су субјекти радне снаге (физичких и умних способности) и субјекти капитала. Субјектима фактора радне снаге правна норма гарантује слободу употребе радне снаге ради стицања дохотка. Субјектима капитала (не мора бити само власник већ капитал може користити и по другом основу) право на слободу употребе капитала ради стицања добити (профита). Ако субјект капитала капитал улаже у вршење одређене делатности онда његово право подразумева и слободу организовања и вршења делатности. Ово право подразумева и право да запошљава друга лица. То су два велика права субјеката радног односа на којима он почива. Ради се, пре свега, о економским правима. Ова два права обезбеђују потребну равнотежу у функционисању радног односа. Она истовремено и ограничавају њихове субјекте у међусобним односима. Право једног субјекта, нпр. право субјекта радне снаге не може ограничавати нити укидати право субјекта капитала и

обрнуто, право субјекта капитала не може ограничавати нити укидати право субјекта радне снаге. Дакле, радни однос функционише на узајамном поштовању права чиме се обезбеђује и контролише искључивост, тј. неограниченост у поступању без уважавања правила игре. Ова два субјекта су упућена један на другог, разуме се ако су одлучили да организују вршење делатности, односно да врше рад код другог лица применом својих радних способности. У том случају они успостављају правну везу која се назива радни однос.

III РАЗЛОГ ЗАСНИВАЊА РАДНОГ ОДНОСА

Разлог или основ заснивања радног односа према позитивном законодавству јесте потреба за попуном слободног радног места. Ту, дакле, лежи одговор на питање: “Зашто послодавац заснива радни однос са одређеним лицем”. Потреба да се попуни слободно радно место јесте услов заснивања радног односа. Ова потреба, по својој суштини, је економске природе. Овде се ради о захтеву послодавца за радом лица са одређеном радном снагом (као укупности психофизичких и стручних способности које се могу користити у процесу рада) неопходном за обављање његове делатности. Према томе, ради се о стању у једном од фактора рада (радној снази) у датом организованом облику рада (предузећу, установи, банци итд.) који настоји да успостави равнотежу поремећену недостатком одређеног броја радноспособних лица. Послодавац се у овом случају налази под дејством економске принуде која је диктирана разлозима остваривања циља пословања. Основни циљ привређивања код већине послодавца јесте стицање добити (дохотка) продајом произведених роба (производа) и пружањем услуга на тржишту.¹ Послодавац се, дакле, руководи економским разлозима када предузима радње у циљу заснивања радног односа са новим лицима. Слободно радно место, само за себе, није претпоставка заснивања радног односа. Оно је само део те претпоставке. То значи, без обзира на то што је радно место слободно (може бити новоотворено место или упражњено место) оно неће бити попуњено ако зато не постоје економски разлози. Следи, дакле, став да је економски принцип доминантан за заснивање радног односа, али не и само за настанак него и за његово трајање.

¹ Социолози кажу да је рад стваралац богатства и да у друштву врши улогу једног од принципа у расподели прихода (дохотка). Види код: Pierre Rolle, Introduction à la sociologie du travail, Larousse, Парис, 1971. год. стр. 26 и даље.

IV СТУПАЊЕ НА РАД И СУСРЕТ СА РАДНИМ ОКРУЖЕЊЕМ

На основу закљученог уговора о раду субјект радне снаге ступа на рад код послодавца који га распоређује на радно место у оквиру којег се налазе послови ради чијег вршења је и заснован радни однос. Међутим, радно место није изоловани део у организованом облику рада, већ је оно повезано са другим радним местима и организационим јединицама у једну целину која је способна да функционише. Ради се о једном економском субјекту који, социолошки посматрано, представља скуп људи и средстава рада у оквиру кога су они организационо и функционално повезани ради остваривања унапред дефинисаног циља. Према томе, радноспособно лице ступањем на рад постаје део једног организованог система рада. Оно се, дакле, укључује у један систем који је створен пре његовог доласка и кога карактерише постојање: организације кадрова (колектива), организација средстава (техничка, технолошка, енергетска, сировинска ситуација); постојање планова и програма рада; стандарди производа и услуга намењених тржишту; дефинисани циљеви; информациони системи; дефинисани односи у систему између његових елемената и други елементи организационог облика рада. Наравно, лице ступањем на рад затиче код послодавца и један организован и правно устројен систем радних и професионалних односа. За трајање запослења сигурно је и од значаја економска стварност послодавца. У питању је, у ствари, стање и промене у стањима које се тичу резултата економског пословања, а посебно улагања у пословање. Ради се о односима оствареног прихода, с једне стране, и уложених средстава, с друге стране. Ако је овај однос негативан, она се ту ради о губитку у пословању.

Предузеће или други организовани облик рада, који врши функцију послодавца, представља једну целину која функционише као: економска, техничко-технолошка, социјална, културна и правна целина у систему друштвеног рада и која није сама себи довољна, већ зависи од глобалних односа у држави а понекад и у међународној заједници. Овде се, пре свега, мисли на стање односа на тржиштима капитала, сировина, рада, роба, услуга, информација, као и на стање и промене у стању научног, техничког и технолошког развоја и увођења нових технологија. Од значаја су овде и природни ресурси. Свакако да се мора имати у виду и улога државе у вођењу економске и социјалне политике, као и образовне политике у друштву. За окружење, у коме послодавац функционише, значајно је имати у виду и област односа који се формирају и функционишу изван вршења политичке власти (слободне активности грађана, удружења и др.).

У претходним напоменама је извршен покушај да се укаже на нај-
нужније елементе окружења у коме се остварује радни однос појединаца тј. у

коме запослени врше рад. Зашто је за запосленог значајно указати на елементе окружења у коме врши рад? Шта је за њега овде најзначајније? Након укључивања у организован рад за запосленог је најзначајније питање стабилности запослења.² Исто тако, за њега је значајно и да се одговори на питање: “Како елементи окружења делују на стабилност његовог запослења”. Треба рећи да сигурност запослења може бити угрожена различитим факторима, како оним који делују у оквиру предузећа или другог организованог облика рада, тако и оним факторима који делују у окружењу у коме предузеће функционише (спољњим факторима). Дакле, без обзира на то што у моменту заснивања радног односа може постојати правна извесност у погледу његовог трајања, она исто тако може бити и угрожена променама до којих долази у економској потреби за радом. Тако, у тренутку заснивања радног односа може бити извесно његово трајање, посматрано са правног становишта. То се постиже закључењем уговора о раду на одређено или неодређено време. Код првог уговора време трајања радног односа је одређено унапред, а код другог време трајања није унапред одређено. Оба ова начина заснивања радног односа, с обзиром на време трајања, су релативни. Промене у окружењу увек могу да угрозе оно што су стране договориле. Може, дакле, доћи до тога да уместо принципа правне законитости делује принцип економске законитости. Извесност запослења треба увек доводити у везу са циљем пословања и условима у којима се он остварује. Циљ одређује предмет делатности и потребу да се она врши најекономичније и најефикасније. То је економска законитост и она се, кад је реч о овој теми, мора уважавати. Није спорно да су претпоставке остваривања циља на наведеним начелима: висок ниво развоја технике и технологије, постојање капитала, стручних и образовних лица. Ови фактори су под утицајем сталних промена које су последица техничко-технолошког развоја. Тежња да се максимални раст постигне повећањем продуктивности, на основу увођења нових технологија, наводи послодавце да смањују број запослених и истовремено да запошљавају високостручну радну снагу. У развијеним државама то данас није само тенденција.

V ОСОБИНЕ УСЛОВА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА КОЈЕ СУ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ЊЕГОВО ТРАЈАЊЕ.

За разматрање теме која се тиче угрожавања стабилности радног односа запосленог, са становишта права и правне науке, свакако да је незао-

² Види: La stabilité de l'emploi dans le droit des pays membres de la c.e.c.a. Droit du travail – Volume II, Luxembourg – 1958. стр. 18 и даље.

билазно и питање које се односи на услове његовог заснивања. Овде мислим на њихов карактер, односно њихову природу. Услови представљају темељ радног односа. Једну групу услова представљају тзв. материјално – правни услови. За њих се може рећи да су најзначајнији али не и довољни за заснивање радног односа и његово трајање. Овим условима се изражава све оно што називамо радном снагом запосленог и све оно што чини садржину и претпоставке за функционисање једног организационог облика рада. Разуме се и овом приликом мора да се помене и постојање потреба за радом као претпоставке заснивања радног односа. Ради се о постојању потребе за радом и код једног и код другог субјекта. Не смеју се испустити из вида ни услови који се односе на вољу субјекта радног односа. Воља мора бити слободно изражена и мора постојати сагласност воља о ономе што је предмет уговора о раду. Сигурно је да је за правну ваљаност уговора о раду неопходно да се испоштују и одређена процедурална правила којима се обезбеђује поштовање слобода и права субјекта радног односа и одређених начела правног система.

Услови обезбеђују да се врши рад. У моменту заснивања радног односа успоставља се равнотежа између услова који се траже за рад на одређеном радном месту и услова које испуњава запослени чиме се обезбеђује успешно извршавање рада. Дакле, са правне тачке гледишта посматрано без испуњавања услова нема основа за вршење рада. Радни однос је резултат ових величина и њихове равнотеже.

Које су то особине услова за заснивање радног односа које утичу на његову стабилност? Овде треба рећи да су две особине важне услова за стабилност радног односа. Ради се о њиховој релативности и варијабилности. Услови за заснивање радног односа нису апсолутне величине. Њихова особина, дакле, није апсолутност, него релативност. То значи да су они условљени одређеним фактима и да њихова постојаност зависи од тих факата. Условљени су на пример, природом делатности коју врши послодавац, степеном развоја средстава за рад и технолошких поступака, условима рада (техничких, физичких, социјалних) и других околности које су посредно или непосредно везане за вршење рада. Према томе, услови су изведене варијабле. То значи да су они истовремено и променљиви, тј. да се мењају под утицајем одређених околности и средине. Особина променљивости произлази из особине релативности. Промене у чињеничном стању одражавају се на промене у условима за заснивање радног односа (у оним условима који су постојали у моменту његовог заснивања) као и на настанак нових услова. Ова констатација се једнако односи и на услове које треба да испуни запослени и на услове које треба да испуни послодавац. Промене у условима не могу остати без утицаја на везу која постоји између послодавца и радника.

Последице тог утицаја могу бити изражене у одређеним захтевима према запосленом (нпр. промена радног места, доквалификација, преквалификација, скраћење радног времена) које он треба да испуни у оквиру већ заснованог радног односа а могу изазвати и престанак потребе за радом запосленог, што значи престанак радног односа. Дакле, условљеност а затим и променљивост, као нужна последица условљености, угрожава равнотежу засновану на подударности захтеваних услова за рад и понуђених услова у моменту заснивања радног односа. Према томе, прилагођеност услова захтевима рада обезбеђује вршење рада, тј. функционисање радног односа. Међутим, када дође до промена услова или у условима онда је неопходно да се приступи фази прилагођавања, како би се успоставило ново стање равнотеже, као елемента стабилности радног односа. Но, ако прилагођавање није могуће онда ће последица промена бити престанак радног односа.

VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Промене у потреби за радом

Послодавац заснива радни однос са лицем способним за рад (запосленим лицем) из разлога што има економску потребу за његовим радом. Потреба произлази из самог процеса рада. То, у ствари, значи да постоје одређени послови чије се вршење без ангажовања нових лица не може обезбедити. Поставља се питање: “За које време лице ступа на рад, тј. колико ће, временски посматрано, вршити рад код послодавца”. Од чега ће то зависити? То ће зависити од тога да ли је потреба за његовим радом привремена или трајна. Да ли је потреба за радом привремена или је трајна то се утврђује у моменту доношења одлуке да се заснује радни однос. Но, ове категорије нису апсолутне, нису непроменљиве. Наиме, могуће је да потреба за радом која је била привремена током трајања радног односа постане стална и супротно да стална потреба у тренутку заснивања током трајања престане, тј. за време трајања радног односа претвори се у потребу чије је трајање ограничено. Према томе, сталност, стабилност трајање радног односа је условљено трајањем потребе за радом. Дакле, о сталности радног односа не може се говорити у апсолутном смислу.

Његова сталност, нарочито у случају кад је заснован на неодређено време, може бити угрожена одређеним околностима које могу бити субјективне и објективне природе. Субјективне природе су оне околности које су производ воље или понашања запосленог и стања у његовој радној способности. Објективне околности су оне које утичу на престанак економске по-

требе за радом запосленог. Међутим, постоје и друге околности које не зависе ни од воље запосленог ни од воље послодавца, али о њима овде није реч.

Претпоставка трајања радног односа јесте постојање потребе за радом. То је основна претпоставка. Међутим, у процесу вршења делатности, тј. у процесу вршења рада потребе послодавца за радом су изложене одређеним променама. Те промене се углавном односе на захтеве рада и могу бити квалитативне и квантитативне природе. Једне и друге промене утичу на радно-правни статус запослених. Квалитативне промене изражавају се у томе што долази до смањења обима послова. Смањење обима рада може бити резултат унутрашњих фактора везаних за пословање и организацију рада послодавца (промене у организацији рада, неефикасно привређивање, лош квалитет производа и услуга, немогућност продаје, недостатак капитала за улагање и др.) или спољних фактора, тј. окружења у коме послодавац функционише (мере економске политике, поремећаји на тржишту, конкуренција на тржишту, догађаји који се не могу предвидети и др.).

У крајњој линији промене које смањују потребе за радом (смањују обим – количину потребе за живим радом) су резултати фактора који делују на тржишту рада. Сви ови привредни субјекти који не могу квалитетом производа и услуга бити конкурентни на тржишту или за чијим резултатима рада не постоје потребе на тржишту принуђени су или да се изменом планова и програма преоријентишу на другу врсту производње или да се на њима оствари стечај. У овом случају послодавац долази у овакав положај и због унутрашњих слабости које су, по правилу, резултат: недовољног улагања у технички и технолошки развој и повећања знања и способности запослених радника; недовољног проучавања захтева тржишта односно структуре и квалитета потреба за производима и услугама; лоше организације рада; непоштовања радне дисциплине и нестручног нецелисходног руковођења и управљања организацијом; коришћења средстава противно њиховој намени и на други начин незаконито коришћење средстава рада и друштвеног и економски нерационалног и нецелисходног коришћења средстава. Сва ова као и нека друга понашања односно непонашања, која овде нису означена, својим дејством доводе послодавца у економске тешкоће. То су, дакле, она предузећа која се нису, како се то каже, престројавала у ходу, тј. нису улагала у побољшање техничког састава средстава за рад, нису улагала у нове технолошке поступке, тј. нису улагала у нова знања и технологију уопште.

Може се рећи да се економски разлози који утичу на промене у потребама за радом (запошљавањем) могу изразити и као један читав комплекс односа између улагања у вршење делатности и пружања услуга, с једне стране, и остварених резултата – који се изражавају као физички про-

извод, вредност производње или доходак, с друге стране. Сваки поремећај у овом односу (недостатак капитала за улагање, ниска продуктивност, неефикасност рада, неекономичност) изазива промене у потребама рада.

Један од битних услова за обављање привредних и других делатности јесте организација рада. Она је та која обезбеђује повезивање појединих делова у целини, тако да та целина буде способна за извршавање одређене делатности и постизање планираних ефеката. Организација рада (која подразумева организацију персоналног дела предузећа и организацију средстава рада) треба да буде у функцији обезбеђења најпродуктивнијег коришћења радне снаге и најеекономичнијег искоришћавања материјалних фактора рада. На пораст продуктивности утичу технолошке промене и пораст знања и вештина запослених. Промене у организацији рада (укидање радних места или читавих радних јединица и др.), такође, утичу на промене у потребама за радом.

Један од значајнијих подсистема у предузећу свакако јесте технолошки процес. То је процес или однос који је везан за употребу елемената техничке и материјалне стране производне функције. Ради се, у ствари, о односима који се успостављају у вези деловања средстава за рад на предмете рада. То је оно што се назива технологијом производног процеса у који су укључена средства за рад, предмети рада и сировине. Примена резултата научно-технолошког развоја у процес рада, такође, изазива промене у потреби за радом. Ради се, у ствари, о увођењу нових технологија као што су: микроелектроника, рачунска техника, телекомуникације, вештачка интелигенција, производне организације и друге. Треба указати на пету генерацију фабрика у којима су сви поступци од пројектовања до складиштења обједињени компјутерски. Нове технике и технологије неминовно изазивају социјалне последице у вези са сталношћу радног односа. С једне стране, оне квантитативно смањују потребе за радном снагом а, с друге стране, изазивају квалитативне промене у квалификационој структури запослених.

2. Радни односи и технолошка унапређења

Радни однос се успоставља, тј. заснива у одређеном економском, политичком и радном окружењу између послодавца и власника радне снаге. Послодавац се појављује у радном односу као субјект који нуди и даје посао, а власник радне снаге се појављује као послопримац, тј. има улогу субјекта који тражи и преузима извршавање послова као своју обавезу. Једну и другу страну на успостављање радног односа упућују објективни разлози, тј. примарна потреба за обезбеђењем свог економског, материјалног и социјалног статуса. Радним односом, као инструментом употребе радне снаге, посло-

давац обезбеђује очување и увећање свог капитала и на основу тога задржава своје место у свету капитала (или на тржишту капитала), а раднику радни однос представља инструмент за улазак у свет рада, чиме обезбеђује материјални и социјални статус, односно сигурност себи и члановима своје породице. Заснивање радног односа, посматрано са аспекта послодавца, је условљено економском потребом за радом одређеног квантитета и квалитета. Број радника, тј. носилаца радне снаге као и њихова квалификациона структура условљена је обимом и квалитетом послова, техничком опремљеношћу рада, као и захтевима тржишта за производима и услугама у тренутку заснивања радног односа. У овом тренутку послодавац тражи и запошљава радну снагу која може и хоће да својим знањем и способностима омогући економски целисходно и ефикасно коришћење средстава на датом степену техничког развоја. Ступањем на рад, радник затиче одређени степен техничке и технолошке опремљености рада, као и одређени обим потражње за датим производом. Према томе, у тренутку настанка радног контакта може се успоставити скоро потпуна адекватност између захтева процеса рада, с једне стране, и обима и квалитета задовољавања или испуњавања захтева од стране запослених, с друге стране.

За тренутак успостављена равнотежа између ова два фактора процеса рада не може да опстане на дуже време и током трајања радног односа бива нарушена. То практично значи да радник у тренутку ступања на рад мора да зна и да буде спреман да прихвати да, за све време трајања радног односа, неће моћи да обавља исте послове са истим средствима у истој организацији рада и под истим условима који су постојали у тренутку ступања на рад, нити ће, пак, моћи да са способностима, са којима је ушао у радни однос, да извршава обавезу рада и то не само до краја радног века, него и за релативно краће периоде кроз које ће пролазити његова радна каријера. Који су разлози који иду у прилог овом ставу? Разлози, пре свега, произилазе из тржишног модела привређивања. Послодавац као власник или корисник капитала а самим тим и као привредни субјект који обавља одређену делатност изложен је сталној конкуренцији на тржишту које му виси као Домаклов мач над главом. Тржиште га промовише као успешног привредника или га потискује са тржишне сцене све у зависности од тога како оцени резултате његовог рада. Послодавац, био велики или мали, може опстати на тржишту ако непрекидно подиже продуктивност рада и смањује трошкове производње по јединици производа. Да би ово остварио он мора, пре свега, да мења технологију. У условима када је наука постала одлучујући фактор привредног и друштвеног развоја послодавци су упућени на праћење и примену нових научних открића, која доприносе променама и развоју технологије. Наука је изазвала значење промене у предмету рада (све

је присутније ослобођење производње од природних сировина), изворима енергије (појава нових извора енергије) и материјално-технолошкој основи.³ Процес ширења и примене нових технологија изазива најпре промене у привредној структури које се изражава у настанку нових привредних грана (микроелектроника, биотехнологија, генетика, инжењерство), промене у постојећим гранама (аутомобилској, хемијској, петрохемијској, фармацеутској, графичкој и др.) и промене које се изражавају у одумирању и нестајању појединих грана које, по правилу, имају радно-интензивну и прљаву технологију (рударство, рудници угља, црна металургија, индустрија коже и обуће, текстилна индустрија и др. Разуме се, нове технологије продиру веома брзо и у сектор услуга, тј. терцијални сектор (банкарство, осигурање, здравство, образовање, управу и др.). Међутим, поред овог глобалног утицаја на поделу рада (општу и посебну) и структуру привредних грана, нове технологије непосредно врше утицај и у оквирима предузећа (компанија) и то како на материјално техничку основу рада, тако и на услове рада, услове запослења, као и на статус и услугу радника на раду. Оно што је најболније за појединца и групе радника јесте то да им је угрожен радно-правни статус. Посматрано на општем плану применом нових технологија постиже се: подизање продуктивности рада; рационално коришћење производних капацитета; унапређење организације рада; потпуно коришћење опреме; смањење броја запослених; снижење удела трошкова за радну снагу по јединици производа; лакше премештање радника из једне организације у другу; бољи квалитет производа; смањење и елиминисање шкарта, и др. резултати. Из ових набрајања произлази да нове технологије истовремено доприносе смањењу фиксног, променљивог и оптицајног капитала.⁴ Према томе, као што се види доста позитивних ефеката оне доносе у корист послодавца. Међутим, исто тако, треба истаћи да се у условима деловања високих технологија скраћује век трајања технолошких поступака и да долази до бржег застаревања производа што захтева максимално коришћење опреме и њену честу измену. Послодавци, ако хоће да остану на тржишту, упућени су да стално прате технолошке промене да их примењују у процесу рада и да обезбеђују максимално коришћење опреме због скраћења њеног века (морална амортизација). Но, претпоставке за успешну примену нових технологија обезбеђују се и одређеним изменама у односу рада. Послодавци сматрају да многобројни резултати, које је радничка класа освојила деловањем механизма тзв. социјалне државе, представљају у одређеној мери

³ Др Брана Марковић, Нове технологије, радничка класа и синдикат, Радничка штампа, Београд, 1989. год. стр. 14 и 15.

⁴ Ибид

препреке за ефикасну примену нових технологија и успешно привређивање. У том контексту послодавци захтевају увођење нове тзв. “флексибилне организације рада”: ограничавање у дужини и облицима радног времена; запошљавање са скраћеним временом и на одређено време што би омогућавало ангажовање већег броја радника; слободно отпуштање радника према потреби; измену облика колективног преговарања (захтев да предмет преговарања не буде трајање, отпуштање и састав радне снаге); измену радног законодавства; измену система награђивања, укидања законског регулисања минималних надница; дерегулацију; ограничење права синдиката посебно права на штрајк и друге захтеве.⁵ Сви ови и други захтеви послодавца иду у правцу проширења њихове слободе у вођењу кадровске политике у складу са тржишним кретањима. Међутим, исто тако треба рећи да се ови захтеви послодавца, који се тичу политике радне снаге, уклапају у мере које усвајају и владе појединих земаља,⁶ а које су усмерене на снижавање права синдиката (власи САД и Енглеске). Ради се, у суштини, о захтевима да се ликвидирају тековине “социјалне државе” остварење после Другог светског рата. Међу претпоставкама оптималног коришћења нове технологије, поред назначених облика флексибилизације рада и различитих облика реорганизације радног времена (флексибилно радно време, рад у више смена и др.), спадају и захтеви за измене у запошљавању (напуштању праксе закључавања уговора на неодређено време, већу слободу отпуштања радника када то потребе захтевају), као и промене у образовном систему. Нове технологије претпостављају једну нову радничку класу са другачијим профилем у погледу знања и способности. Већ је у литератури указано да је у развијеним земљама формирана једна нова радничка класа (бели оковратници) која своје позиције у друштву заснива на знањима и способностима, а не на интересном и политичком организовању.⁷

⁵ Ибид

⁶ Ибид

⁷ Н. Braverman, Рад и монополистички капитал, Глобус Загреб, 1974. год. стр. 47

*Борисав Чолић,
судија Врховног суда Србије*

НЕКИ ОБЛИЦИ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. ОСНОВИ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Према одредбама Закона о основама радних односа и Закона о радним односима Републике Србије, постоје три основа за престанак радног односа запосленог. Ови основи се могу сврстати у три групе: у првој групи су случајеви престанка радног односа по вољи запосленог, у другој групи су основи за престанак радног односа независно од воље запосленог и у трећој групи су основи за престанак радног односа запосленом независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона).

Према одредби чл. 63. Закона о основама радних односа и чл. 107. Закона о радним односима Републике Србије, запосленом по његовој вољи, престаје радни однос: 1) ако писмено изјави да жели да раскине радни однос (ако откаже уговор о раду), 2) ако закључи споразум с послодавцем о престанку радног односа. Према одредби чл. 64 Закона о основама радних односа, запосленом престаје радни однос, независно од његове воље, отказом уговора о раду од стране послодавца, поред осталог и у случајевима, ако је неоправдано изостао с посла 5 радних дана узастопно, односно 7 радних дана с прекидима у току три месеца, ако одбије да ради на радном месту на коме је распоређен сагласно одредбама истог Закона и у другим случајевима утврђеним законом и колективним уговором. Закон о радним односима Републике Србије на основу овлашћења из поменутог члана 64. Закона о основама радних односа, одредбом чл. 108. је предвидео знатно већи број основа за престанак радног односа запосленом независно од његове воље.

Одредбом поменутог члана поред осталог је предвиђено да запосленом престаје радни однос независно од његове воље: 1) ако је неоправдано изостао с посла 5 радних дана узастопно, односно 7 радних дана с прекидима у току три месеца, 2) ако одбије да ради на радном месту на коме је распоређен у смислу чл. 21. ст. 1. и чл. 23. и 24. тог Закона, и у другом радном месту у смислу чл. 21. ст. 2. истог Закона, 3) ако приправник не положи стручни испит, 4) ако се у року од годину дана од дана заснивања радног односа утврди да је засновао радни однос супротно одредбама закона. Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона) у смислу чл. 66. Савезног закона о основама радних односа и чл. 109. Закона о радним односима Републике Србије, те чл. 110. истог Закона: 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности, 2) ако му је по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове и задатке, а не може му се обезбедити обављање других послова и задатака – даном достављања правноснажне одлуке, 3) ако због издржавања казне затвора мора бити одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне, 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере. Између поменута два закона постоје разлике у законским решењима о престанку радног односа по сили закона због испуњења услова у погледу година живота и стажа осигурања, о чему ће у посебном делу овог написа бити више речи. Наиме, према одредби чл. 65. ст. 1. тач. 1. и ст. 2. Савезног закона о основама радних односа, запосленом престаје радни однос по сили закона, кад наврши 65 година живота или 40 година стажа осигурања, ако законом није друкчије одређено – даном достављања коначног решења запосленом. Запосленом који наврши 65 година живота или 40 година стажа осигурања престаје радни однос ако послодавац у складу са условима утврђеним законом не одлучи да запослени остане у радном односу. Из предњег произлази да Савезни закон упућује на могућност другачијег уређивања поменутог основа за престанак радног односа. То је и учињено одредбом чл. 110. ст. 1. и 2. Закона о радним односима Републике Србије. Одредбама поменутог члана је предвиђено да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона) кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Према одредби ст. 2. истог члана, директор може да одлучи да запослени који је испунио услове из ст. 1. истог члана, остане у радном односу, ако је то неопходно за обављање одређених послова а најдуже до навршених 67 година живота.

2. ИЗЈАВА О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА И СПОРАЗУМ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

Према одредбама поменутог Закона, запосленом, по његовој вољи, престаје радни однос ако писмено изјави да жели да раскине радни однос (ако откаже уговор о раду). Запослени који нису закључили уговор о раду, су дужни да сачине писмену изјаву о престанку радног односа, то су пре свега запослени у државним органима и бројни запослени који су засновали радни однос пре ступања на снагу Савезног закона о основама радних односа и Закона о радним односима Републике Србије. Запослени који су закључили уговор о раду, надлежном органу послодавца, упућују писмену изјаву о отказу уговора о раду. Поменути закони ништа не говоре о посебној форми и садржини тако дате писмене изјаве запосленог. Према томе, основно и најбитније за пуноважност дате изјаве јесте да је дата у писменом облику и да је у истој запослени недвосмислено и слободно изразио своју жељу да раскине радни однос, односно откаже уговор о раду. Изјава мора бити потпуно јасна и недвосмислена, јер таква изјава обавезно доводи до озбиљне правне последице престанка радног односа запосленог. Тако дата писмена изјава у сваком случају мора бити својеручно потписана од стране запосленог. Таква писмена изјава има конститутиван значај а њена писмена форма је услов пуноважности основа престанка радног односа. Из предњег произлази да усмена изјава о раскиду радног односа не производи правно дејство. Поводом дате изјаве послодавац је дужан да донесе решење о престанку радног односа које има деклараторни карактер односно решење о отказу уговора о раду. Пуноважна писмена изјава не може се више опозвати. Дајемо значајније одлуке из праксе Врховног суда Србије: “Одлука о престанку радног односа на основу писмене изјаве радника да жели раскинути тај радни однос, нема конститутиван, већ деклараторан карактер, па до престанка радног односа долази и кад таква одлука није донета.” (Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 3768/92 од 3.12.1992. године). У поменутој пресуди је истакнуто да је основ за престанак радног односа сама изјава радника, те да правна дејства престанка радног односа не зависе од тога да ли је одлука о престанку радног односа донета или не. Наведено је још да би одлука у случају да је донета имала деклараторни карактер, те да је тужиоцу престао радни однос по његовој вољи. И следећи став судске праксе: “Изјава радника о раскиду радног односа дата олако и без дубљег размишљања производи правно дејство и не може се опозвати од момента када је доспела до органа коме је упућена.” (Врховни суд Србије, Рев. 4055/94 од 7. 9. 1994. године). У поменутој одлуци Врховног суда Србије је истакнуто да је изјава о раскиду радног односа, по својој правној природи, једностранна изјава

воље, и да је тужилац (запослени) није могао опозвати, још од момента када је доспела до органа коме је упућена.

Престанак радног односа, како је већ изнето може настати на основу споразума о престанку радног односа који запослени закључује са послодавцем. За пуноважност писменог споразума о престанку радног односа је битно да закључени споразум представља израз слободне и потпуне воље запосленог, поред воље послодавца и прихватања слободно изражене воље запосленог да се такав споразум закључи. Дакле, споразум о престанку радног односа мора бити закључен у писменој форми и потписан од стране запосленог и директора као представника послодавца. Иницијатива за споразумни престанак радног односа може да уследи како од запосленог, тако и од послодавца. Поменути закони о радним односима не садрже посебне прописе о томе, шта треба да садржи споразум о престанку радног односа. Такав споразум је по правилу један правни акт, али тај споразум могу учинити и два правна акта: писмени предлог са потписом једне стране и писмено прихватање предлога са потписом друге стране (директора као представника послодавца).

Споразум о престанку радног односа може бити и саставни део неког другог споразума односно уговора. Ради потврде већ напред изнетог наводимо судску праксу: “Споразум о престанку радног односа закључују у писменој форми радник и послодавац.” (Врховни суд Србије, Рев. 5957/96 од 6. 12. 1997. године). “Споразумни престанак радног односа може бити постигнут и са два вољна акта. Споразум могу чинити и два акта: писмени предлог са потписом једне стране и писмено прихватање предлога са потписом друге стране. Он производи правно дејство чим буде закључен. Тај споразум је двострани правни посао и кад је закључен, не може се једнострано раскинути. Зато изјава тужиоца о повлачењу предлога нема утицаја на престанак радног односа, пошто га је директор претходно прихватио. Основ престанка радног односа је сам споразум.” “Врховни суд Србије, Рев. 57/96 од 12. 2. 1997. године).

И следећи став судске праксе: “Споразум о престанку радног односа може бити саставни део неког другог уговора.” (Врховни суд Србије, Рев. 5196/95 од 28.11.1995. године).

Код престанка радног односа на основу споразума значајно је указати на једно спорно питање у пракси судова. То је питање пуноважности споразума о престанку радног односа, ако је закључење истог изнуђено претњом према запосленом да ће против запосленог, ако га не потпише бити поднета кривична пријава, као могући основ кривичног прогона. Правно схватање и у одлукама Врховног суда Србије новог датума иде у

правцу правне неважности споразума о престанку радног односа и његове ништавости ако је изнуђен претњом да ће против запосленог, ако га не потпише, бити поднета кривична пријава. Наводимо новију судску праксу: “Споразум о престанку радног односа је ништав ако је изнуђен претњом да ће против радника, ако га не потпише, бити поднета кривична пријава.” (Врховни суд Србије, Рев. 1984/94 од 14. 5. 1997. године). “Споразумни престанак радног односа је незаконит, ако је сагласност запосленог изнуђена претњом да ће против њега, уколико не да престанак бити покренут кривични поступак (Врховни суд Србије, Рев. 776/98 од 04. 3. 1998. године). И још један значајан став судске праксе: “Претња утиче на споразумни престанак радног односа само ако изазива оправдан страх код друге стране, а оправдан страх постоји кад су угрожени живот, тело или друго значајно добро стране којој се прети, односно њему блиског лица.” (Врховни суд Србије, Рев. 776/98 од 17. 3. 1998. године).

Супротно напред изнетим ставовима из одлука Врховног суда Србије на седници Грађанског одељења истог суда 8. 2. 1999. године прихваћено је следеће правно схватање: “Претња послодавца да ће против радника бити покренут кривични или дисциплински поступак уколико му радни однос не престане уз његову сагласност, нема значај претње из чл. 60. Закона о облигационим односима, па се не ради о мани воље која изјаву радника да жели да раскине радни однос, односно споразум о престанку радног односа чини ништавом.”

Мишљења смо да правно схватање из цитираних делова одлука Врховног суда Србије новијег датума су прихватљивија, јер претња послодавца о покретању кривичног или дисциплинског поступка према запосленом ипак има значај претње из чл. 60. Закона о облигационим односима, што вољу радника за споразумни престанак радног односа чини мањкавом и споразум о престанку радног односа ништавим.

3. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗБОГ НЕОПРАВДАНОГ ИЗОСТАЈАЊА СА ПОСЛА

Један од основа престанка радног односа запосленом независно од његове воље (чл. 64. ст. 1. тач. 4. Закона о основама радних односа и чл. 108. ст. 1. тач. 1. Закона о радним односима Републике Србије), је неоправдано изостајање с посла 5 радних дана узастопно, односно 7 радних дана с прекидима у току три месеца. Први услов за престанак радног односа по овом

основу је неоправдан изостанак одређени број радних дана. Други услов је неоправдан изостанак 5 радних дана узастопно односно 7 радних дана са прекидима у току три месеца. У основ за престанак радног односа не улазе: дани одмора, одсуства које је одобрено у складу са законом и колективним уговором, болести, војне вежбе, одобреног прекида рада, штрајка или другог разлога који изостајање с посла чини оправданим. Основ доношења одлуке о престанку радног односа због неоправданог изостајања с посла одређени број радних дана је битан за доношење такве одлуке. Ако је изостанак запосленог са посла оправдан, не може се донети пуноважна одлука о престанку радног односа запосленом. Разлози оправданости одсуствовања са посла могу бити разни и разноврсни, а најчешћи разлог оправданости је болест запосленог. Извештај о болести запосленог и отварању боловања, иако је јавна исправа, може бити предмет провере у судском поступку, ако постоји сумња да садржај исправе о боловању и о болести запосленог које представљају оправдан разлог за одсуствовање у радним данима није веродостојан. Најчешће изазива сумњу садржина потврде – исправе о боловању која је издата запосленом са знатним закашњењем.

Треба истаћи посебно да неоправдано изостајање са рада најмање 5 узастопних радних дана или 7 радних дана са прекидима у току три месеца не може довести до вођења дисциплинског поступка против запосленог, већ може бити само законски основ за престанак радног односа доношењем одлуке односно решења од стране послодавца: “Неоправдано изостајање с посла најмање 5 узастопних радних дана, није тежа повреда радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа, већ основ за престанак радног односа без сагласности радника.” (Врховни суд Србије, Рев. 3059/93 од 30. 9. 1993. године).

Код изостајања с посла због болести и боловања запосленог и оцене оправданости таквог изостајања, судска пракса је заузела правилно схватање, да је изостајање с посла оправдано ако је запослени био болестан и ако су постојали стварни разлози за отварање боловања, без обзира што боловање није отворено. Ако је отворено, без значаја је што то није учинио изабрани лекар: “Оболели радник оправдано одсуствује с посла, без обзира што се јавио другом а не изабраном лекару. То може утицати на права по основу здравствене заштите, али не и на оправданост одсуствовања с посла.” (Врховни суд Србије, Рев. 4878/94 од 26.10.1994. године).

Код неоправданог изостајања с посла у трајању од 5 радних дана узастопно, узимају се у рачун само радни дан узастопног изостајања. На крају значајно је истаћи да неоправдано изостајање с посла одређени број радних дана, спада у основе за престанак радног односа независно од воље

запосленог, а не у основе за престанак радног односа по сили закона. Значи да до престанка радног односа долази када надлежни орган донесе одговарајућу одлуку, односно решење: “Неоправдано изостајање с посла најмање 5 узастопних дана, спада у основе за престанак радног односа независно од воље запосленог, а не у основе за престанак радног односа по сили закона, па без одлуке надлежног органа нема ни престанка радног односа. Отуда, запослени остаје у радном односу, и кад настане основ о којем је реч, све док надлежни орган не донесе одлуку о престанку радног односа.” (Врховни суд Србије, Рев. 4487/98 од 22. 9. 1998. године).

Најчешћи разлози побијања решења, односно одлуке о престанку радног односа по наведеном основу од стране запосленог су тврђење да запослени није изостао 5 узастопних радних дана, да је изостанак био оправдан, да неки од дана изостајања нису били радни дани, и да за неке од радних дана односно за све дане изостанка као радне дане има оправдање.

4. ОДБИЈАЊЕ РАДА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАДНОМ МЕСТУ НА КОМЕ ЈЕ РАСПОРЕЂЕН И ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Према чл. 108. ст. 2. тач. 5. Закона о радним односима Републике Србије, запосленом престаје радни однос ако одбије да ради на радном месту на коме је распоређен у смислу чл. 21. ст. 1. и чл. 23. и 24. истог Закона, или у другом месту у смислу чл. 21. ст. 2. тог Закона. Правни основ за престанак радног односа у смислу поменутог прописа је одбијање рада на радном месту које је запосленом поверено распоређивањем у смислу поменутих одредаба. У питању је распоређивање због потребе процеса и организације рада, распоређивање у друго географско место, распоређивање због неукости или недовољног рада и привремено распоређивање у изузетним околностима. Одбијање рада у напред наведеном смислу је основ престанка радног односа и не може бити разлог за позивање радника на дисциплинску одговорност. Повреду тада чини само неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза. Кад настане основ, запосленом престаје радни однос тек кад послодавац донесе одлуку о томе, односно кад му откаже уговор о раду.

Треба истаћи да је решење о распоређивању запосленог на одређено радно место коначно и доноси га директор предузећа друге организације и заједнице. Запослени је дужан да по њему поступи све док га суд не поништи. Тужба у радном спору против коначног решења о распоређивању

не задржава извршење таквог решења. Дакле, до престанка радног односа по овом основу може доћи ако не постоји ниједан разлог због којег би радник оправдано и на основу закона одбио да ради на радном месту на којем је распоређен.

Постоје и законски основи у којима запослени по изузетку може одбити да ради на радном месту на које је распоређен. Према одредби чл. 34. ст. 3. Закона о основама радних односа (“Сл. лист СРЈ” бр. 29/96), запослени има право да одбије да ради, ако му објективно прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду. У том случају према одредби ст. 4. истог члана, послодавац је дужан да одмах предузме мере за отклањање непосредне опасности по живот, односно здравље запосленог.

Запослени млађи од 18 година, односно жена може одбити да ради кад се распоређује на радно место на коме се претежно обављају нарочито тешки послови, радови под земљом или под водом или послови који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот. Запослена жена за време трудноће не може да ради на радном месту на коме постоји повећани ризик за одржавање трудноће и развој плода. Све предње је предвиђено одредбама чл. 35. Закона о основама радних односа и чл. 74. Закона о радним односима Републике Србије. Према чл. 58. Закона о заштити на раду (“Сл. гласник РС” бр. 42/91), радник има право да одбије да ради кад сматра да му прети непосредна опасност по живот или здравље, све док се не спроведу одговарајуће мере заштите или кад на оруђу за рад на механизован погон нису постављене заштитне направе. На крају дајемо примере судске праксе, која заправо следи напред поменуто законска решења: “Одбијање распореда је основа за престанак радног односа, само ако уследи после коначности одлуке о распоређивању на друго радно место.” (Врховни суд Србије, Рев. 3552/93 од 4. 11. 1993. године). И следеће одлуке: “Раднику може престати радни однос због одбијања да поступи по коначној одлуци о распоређивању и кад је она незаконита”. (Врховни суд Србије, Рев. 3738/93 од 19. 11. 1993. године). “Раднику који не поступи по коначној одлуци о распоређивању на друго радно место, престаје радни однос и кад је распоред незаконит, осим када радник може легално одбити да ради.” (Врховни суд Србије Рев. 2916/94 од 29. 9. 1994. године). “Радник није дужан да поступи по коначној одлуци о распоређивању, ако надлежни инспекцијски орган донесе решење о одлагању извршења те одлуке, па му због одбијања распореда не може престати радни однос.” (Врховни суд Србије, Рев. 2916/94 од 29. 9. 1994. године). “Одбијање рада због опасности по живот или здравље, није противправно, па не може бити основ за престанак радног

односа због неприхватања распореда и изостајања са рада”. (Врховни суд Србије, Рев. 2719/92 од 1. 10. 1992. године).

5. ГУБИТАК РАДНЕ СПОСОБНОСТИ И ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Одредбама чл. 66. ст. 1. тач. 2. Закона о основама радних односа, је предвиђено да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона), ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности и то даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности. Потпуно исту одредбу садржи и чл. 109. ст. 1. тач. 1. Закона о радним односима Републике Србије. Овај законски основ престанка радног односа по сили закона везан је за потпуни губитак радне способности запосленог, која се утврђује по прописима о инвалидском осигурању. Према тим прописима потпуна неспособност за рад настаје услед трајних промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу која се не може отклонити лечењем или мерама медицинске рехабилитације.

Потпуно неспособност за рад утврђује организација за пензијско и инвалидско осигурање у посебном поступку, уз примену правила из Закона о општем управном поступку. Управни поступак је двостепен у смислу права на подношење жалбе против решења првостепеног органа, а предвиђена је могућност покретања управног спора тужбом код надлежног суда. Основ за престанак радног односа је потпуни губитак радне способности и нема утицаја на престанак радног односа околност да ли ће запослени моћи да оствари право на инвалидску пензију.

Престанак радног односа поменути закони о радним односима везују за дан достављања правноснажног решења о утврђивању потпуног губитка радне способности. Са тим даном послодавац својим решењем утврђује престанак радног односа запосленом по сили закона. У таквом решењу се мора нагласити да радни однос престаје даном достављања решења о утврђивању губитка радне способности односно инвалидности I категорије и то даном достављања правоснажног решења. Ова решења када постану коначна могу се побијати тужбом код надлежног суда од стране запосленог, уз истицање да није утврђена његова потпуна неспособност за рад, да не постоји правноснажно решење надлежног органа о овој неспособности и да то решење није достављено предузећу или да постоје други разлози који га чине незаконитим.

6. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗБОГ ЗАБРАНЕ ВРШЕЊА ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА И ЗАДАТАКА, ИЗДРЖАВАЊА КАЗНЕ ЗАТВОРА, МЕРЕ БЕЗБЕДНОСТИ, ВАСПИТНЕ ИЛИ ЗАШТИТНЕ МЕРЕ

Према одредби чл. 66. ст. 1. тач. 3, 4. и 5. Закона о основама радних односа и одредбама чл. 109. ст. 1. тач. 2, 3. и 4. Закона о радним односима Републике Србије, запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона), 1) ако му је, по одредбама закона односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове и задатке, а не може да му се обезбеди обављање других послова и задатака – даном достављања правноснажне одлуке, 2) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци даном ступања на издржавање казне и ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан с рада – даном почетка примењивања те мере.

Поводом забране обављања одређених послова и задатака запосленом, треба истаћи да је у питању мера безбедности као посебна кривична санкција, коју суд изриче за кривична дела са циљем да се отклоне стања или услови који могу бити од утицаја да учинилац убудуће не врши кривична дела. У ове мере пре свега спадају: 1) забрана вршења позива, делатности или дужности, 2) забрана јавног иступања и 3) забрана управљања моторним возилом (чл. 61. КЗЈ). Заштитне мере пак, су посебне санкције које се изричу учиниоцима привредних преступа и прекршаја. Од заштитних мера због учињеног привредног преступа, од значаја је само забрана одговорном лицу у предузећу да врши одређене делатности. Постојање услова за примену поменуте одредбе везане за престанак радног односа процењује се према времену настанка основа, а то је време достављања правноснажне одлуке о забрани рада предузећу и другој организацији. Додатни услов за престанак радног односа по поменутом законском основу је немогућност на страни послодавца да се запосленом обезбеди обављање других послова и задатака. Ако постоје такви послови и задаци односно радно место, послодавац је дужан да га запосленом понуди доношењем решења о распооређивању. Ако запослени прихвати понуђено радно место, решење о престанку радног односа не доноси и запослени преузима послове који су му поверени. Запослени их обавља све док забрана траје а потом се враћа на ранија радна места, ако запослени одбије понуђено радно место долази до престанка радног односа. Запослени коме је забрањен рад на одређеном радном месту треба да се изјасни да ли прихвата понуђено радно место или не. И у таквом случају запосленом престаје радни однос.

Запосленом коме није могуће обезбедити друге послове и задатке, радни однос престаје даном достављања правноснажне одлуке о забрани рада.

Када постоје оба поменута законска основа и услова (забрана вршења одређених послова и задатака и када не постоји радно место, запосленом престаје радни однос даном достављања правноснажне одлуке о забрани рада послодавцу. И у таквом случају доноси се решење у које се уноси као датум престанка радног односа дан достављања правноснажне одлуке послодавцу. Тужбом код надлежног суда поменуто решење о престанку радног односа може се побијати “уз тврђење да не постоји основ и да нису испуњени услови за престанак радног односа, односно да нема правноснажне одлуке суда или другог органа о забрани рада запосленог и да таква одлука није достављена послодавцу. Тужбом се може тврдити и доказивати постојање послова и задатака, односно радног места на које запослени може бити распоређен.

Како је већ изнето, запосленом престаје радни однос по сили закона иако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне. За овај законски основ престанак радног односа је од одлучног значаја, одсутност услед издржавања казне затвора која предстоји поводом правноснажне одлуке донете у кривичном поступку. Ако та одсутност због урачунавања притвора у казну затвора неће бити дужа од шест месеци, запосленом не може престати радни однос, без обзира што му је правноснажном пресудом изречена казна затвора у трајању дужем од шест месеци. Запосленом у наведеном случају престаје радни однос по самом закону даном ступања на издржавање казне затвора. Сваки каснији основ који доводи до скраћења казне затвора на време мање од шест месеци, нема утицаја на већ донето решење о престанку радног односа по наведеном основу.

Коначно треба истаћи да се тужбом код надлежног суда решење о престанку радног односа због одсутности услед издржавања казне може побијати по правилу из разлога којим се доводи у питање основ или време престанка радног односа и због сваке друге незаконитости. Запосленом може бити повређено право ако му је радни однос престао пре ступања на издржавање казне или ако је казну почео да издржава пре правноснажности пресуде. Запосленом престаје радни однос по сили закона, ако му буде изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања такве мере. У питању су мере безбедности, васпитне и заштитне мере које захтевају због њихове примене одсуство запосленог у трајању дужем од шест месеци. Од те мере безбедности долазе: 1) обавезно

психијатријско лечење и чување у здравственој установи, 2) обавезно психијатријско лечење на слободи, 3) обавезно лечење алкохоличара и наркомана, 4) протеривање странаца из земље (чл. 61. Кривичног закона Југославије).

Васпитне мере које могу довести до престанка радног односа запосленим су пре свега искључиво заводске мере у смислу чл. 75. КЗЈ и чл. 12. ст. 1. Кривичног закона Србије, којом одредбом су предвиђене васпитне мере: 1) упућивање у васпитну установу, 2) упућивање у васпитно-поправни дом и 3) упућивање у специјалну установу. Битно је као законски основ за престанак радног односа обавезно одсуствовање са рада у трајању дужем од шест месеци.

И код заштитних мера основ за престанак радног односа је обавеза одсутности у трајању дужем од шест месеци. Код мера које се изричу у неодређеном трајању узима се да ће ова одсутност уследити јер се другачије не би могло поступити с обзиром да радни однос престаје даном почетка примењивања мере. Реч је, о одсутности која нужно предстоји услед започетог примењивања мере. За ово је потребно да постоји и правноснажна одлука надлежног органа о изрицању одређене мере у трајању дужем од шест месеци. Без правноснажности такве одлуке (пресуда, решење надлежног органа), примена мере није могућна.

7. ГОДИНЕ ЖИВОТА, СТАЖА ОСИГУРАЊА И ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Према одредби чл. 66. ст. 2. Закона о основама радних односа, предвиђено је да запосленом који наврши 65 година живота или 40 година стажа осигурања престаје радни однос, ако послодавац у складу са условима утврђеним законом не одлучи да запослени остане у радном односу. Према одредби чл. 110. Закона о радним односима Републике Србије, запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона) кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Директор може да одлучи да запослени који је испунио поменуте услове, остане у радном односу, ако је то неопходно за обављање одређених послова а најдуже до навршених 67 година живота. Како се из наведеног види постоји разлика између решења у Савезном закону о основама радних односа и Републичком закону о радним односима, о законским условима за престанак радног односа због навршеног радног века и стажа осигурања. И поред изнетог, решење које је предвиђено у чл. 110. Закона о радним одно-

сима Републике Србије није у супротности са одредбом чл. 66. ст. 1. тач. 1. Закона о основама радних односа, јер управо та одредба предвиђа могућност да се Републичким законом ово питање и другачије реши. Стога, код престанка радног односа по овом законском основу (године живота и стаж осигурања), у сваком конкретном случају треба да се примењују непосредно одредбе чл. 110. Закона о радним односима Републике Србије.

Први законски основ за престанак радног односа по сили закона јесте да запослени наврши 65 година живота а други основ је да запослени наврши најмање 15 година стажа осигурања, при чему се под стажом осигурања подразумева време покривено доприносима за пензијско и инвалидско осигурање, које се може рачунати у ефективном или увећаном трајању. Оба ова услова морају бити испуњена истовремено. О примени одредаба чл. 110. ст. 1. Закона о радним односима Републике Србије и чл. 66. ст. 1. тач. 1. Савезног закона о основама радних односа изражено је правно схватање како следи: “Законитост престанка радног односа због навршеног радног века процењује се по Републичком закону о радним односима, а не по Савезном закону о основама радних односа. Према чл. 66. ст. 1. тач. 1. Савезног закона о основама радних односа запосленом који наврши 65 година живота или 40 година стажа осигурања, престаје радни однос, ако законом није друкчије одређено. Друкчије је одређено чл. 110. ст. 1. Закона о радним односима Србије, јер је за престанак радног односа због навршеног радног века потребно да радник има 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Тужилац има 40 година стажа осигурања (дакле више од 15 година) али нема 65 година живота. Све док их не наврши, има право да ради, па пошто му је побијаним решењем о престанку радног односа то право ускраћено, окружни суд је правилно поступио што је утврдио незаконитост престанка радног односа и тужиоца вратио на рад. При том су дали разлоге које прихвата и овај суд. Савезни закон је утврдио услове за престанак радног односа због навршеног радног века, за случај да Републичким законом ти услови не буду друкчије одређени. Пошто у овом случају и јесу друкчије одређени, у ревизији се неосновано наводи да је требало применити Савезни закон. Тужилац је заиста могао остварити право на старосну пензију са 40 година стажа осигурања, али само ако је то сам хтео. У овом спору се не одлучује о праву тужиоца на старосну пензију, већ о праву тужиоца да ради до истека радног века, без обзира да ли је или није остварио право на пензију. Зато су без утицаја наводи ревизије да тужилац има право на старосну пензију. Тужиоцу је могао престати радни однос само по Републичком закону о радним односима, а како он није примењен, престанак радног односа је незаконит”. (Врховни суд Србије, Рев. 771/99 од 10. 3. 1999. године).

Према чл. 10. ст. 2. Закона о радним односима, директор може да одлучи да запослени који је испунио услове из ст. 1. истог члана, остане у радном односу, ако је то неопходно за обављање одређених послова, а најдуже до навршених 67 година живота. Из предњег произлази да о продужењу радног века одлучује директор на основу наведеног овлашћења и под условом да је продужење радног века запосленом условљено тиме да је то неопходно за обављање одређених послова. О продужењу радног века директор одлучује на основу чл. 137. ст. 1. тач. 18. Закона о радним односима Републике Србије. Ово своје овлашћење директор не може пренети на другог, па стога, решење да запослени остане у радном односу не може донети запослени са посебним овлашћењима и одговорностима. Такво решење директор треба да донесе најкасније до дана навршавања радног века запосленог. Ако то не учини наступа дејство престанка радног односа по сили закона. Неопходност продужења радног односа је дискреционо право директора, које је везано за услов прописан у чл. 110. ст. 2. Закона о радним односима Републике Србије: “Ако је то неопходно за обављање одређених послова”. Радни век се не може продужити оним запосленима који су навршили радни стаж од најмање 15 година после навршених 67 година живота. Уз већ изнето и став судске праксе: “Одлука о продужењу радног века заснива се на закону и дискреционој оцени директора. Директор на основу законске одредбе, самостално одлучује о продужењу радног века запосленом. Његова одлука се заснива на дискреционој оцени о постојању услова да запослени остане у радном односу и кад наврши радни век.” (Врховни суд Србије, Рев. 4109/95 од 19. 9.1995. године).

8. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И РЕШЕЊЕ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

Према чл. 111. ст. 1. Закона о радним односима, радни однос престаје отказом уговора о раду – даном достављања отказа уговора о раду, ако истим Законом није друкчије одређено. Отказ уговора о раду од стране послодавца даје директор у смислу већ поменуте законске одредбе и чл. 137. ст. 1. тач. 17. Закона о радним односима Републике Србије. Ово овлашћење директор не може пренети на другог запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима. Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: “Основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и правима за време привремене незапослености (чл. 111. ст. 3. Закона о радним односима РС). Дакле, отказ уговора о раду је основ престанка радног односа запосленог, када је исти при заснивању радног

односа закључио уговор о раду у смислу чл. 11. Закона о радним односима РС и других одредаба истог закона.

Према чл. 111. ст. 2. Закона о радним односима, запосленом који је засновао радни однос на основу одлуке надлежног органа, радни однос престаје даном достављања решења о престанку радног односа, ако тим законом није друкчије одређено. Решење о престанку радног односа доноси директор на основу чл. 137. ст. 1. тач. 17. Закона о радним односима РС. Ово решење је коначно када је донето у првом степену. Значи, да се оно може извршити чим буде достављено запосленом. И решење о престанку радног односа треба да садржи све битне елементе који су посебно наведени у одредби чл. 111. ст. 3. Закона о радним односима РС а поред наведеног и следеће: увод, изреку, образложење, правну поуку и потпис послодавца. Решење о престанку радног односа мора да садржи и основ престанка радног односа. Овај основ мора да буде унет у увод решења о престанку радног односа, делимично само у изреку тог решења, па и образложење решења. У уводу решења се означава и орган који доноси решење, датум доношења решења. Изрека садржи податке о запосленом са подацима о дану престанка радног односа, а образложење разлоге који указују да се одређени законски или други основ може применити на запосленог у конкретном случају.

9. СУДСКА ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Према чл. 114. ст. 1. Закона о радним односима Републике Србије, запослени који није задовољан отказом уговора о раду, односно коначним решењем надлежног органа којим је одлучено у његовом праву, обавези или одговорности, има право да покрене спор код надлежног суда ради заштите својих права, у року од 15 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења.

Поменута одредба говори о радном спору поводом отказа уговора о раду, односно коначног решења послодавца којим је одлучено о његовом праву, обавези или одговорности. Међутим, радни спор је и спор по тужби запосленог ради исплате зараде, накнаде зараде или других личних примања, накнаде штете, враћања на рад после одстрањења са рада без одлуке, остварења неког права или правног односа о чијој промени је одлучено. Радни спор је и спор по тужби ради побијања огласа за заснивање радног односа или одлуке о избору кандидата по огласу.

У радном спору суд примењује Закон о парничном поступку, а посебно и одредбе које се односе на правила поступка у парницама из радних

односа (одредбе чл. 433–437. и нова одредба чл. 437-а.). Поменути одредбама се утврђује да ће се у парницама из радних односа примењивати и остале одредбе Закона о парничном поступку уколико посебним одредбама о парницама из радних односа није друкчије предвиђено.

Посебном одредбом (чл. 434. Закона о парничном поступку), се предвиђа да у поступку у парницама из радних односа, нарочито при одређивању рокова и рочишта, суд ће увек обраћати нарочиту пажњу на потребу хитног решавања радних спорова.

Веома значајно овлашћење на страни суда које се у пракси судова мало користи, је одредба према којој у току поступка суд може и по службеној дужности одредити привремене мере које се примењују у извршном поступку ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете. Против решења о привременој мери није дозвољена посебна жалба. Посебне одредбе Закона о парничном поступку предвиђају да рок за извршење чинидбе у предметима радног спора је 8 дана а и рок за подношење жалбе је 8 дана.

У поступку судске заштите запослени може побијати коначну одлуку послодавца донету у првом степену и то сваку одлуку о праву, обавези и одговорности запосленог. Предмет судске заштите је увек коначна одлука послодавца. Према одредби чл. 58. ст. 1. Закона о основама радних односа, одлука директора односно управног одбора, донета у другом степену о изреченој дисциплинској мери је коначна. Против коначне одлуке само запослени може покренути поступак пред надлежним судом у року од 15 дана од дана достављања одлуке. Покретање овог поступка пред надлежним судом по захтеву запосленог не задржава извршење исте ако законом није друкчије одређено. И одредбе чл. 69. ст. 1. Закона о основама радних односа предвиђају да је предмет свих судских спорова о правима, обавезама и одговорностима коначна одлука директора. Према одредби чл. 65. поменутог Закона, одлука о отказу уговора о раду мора бити образложена, а такву одлуку доноси директор. Одлука о отказу је коначна, што значи да се она не може побијати приговором и другим правним средствима код послодавца.

Запослени може покренути радни спор када му је повређено одређено право из радног односа, значи, постојање повреде је основна претпоставка судске заштите и конкретно код доношења одлуке односно решења о престанку радног односа.

Рок за подношење тужбе од 15 дана је преклузиван рок, значи да тече без обзира на државне и друге празнике и истиче по протеклу тог рока. Последица неподношења тужбе у законском року од 15 дана је њено одбацивање. Наводимо пример из судске праксе: “У радном спору тужилац може

бити само радник. Радник који није задовољан коначном одлуком послодавца, има право да тражи заштиту права пред надлежним судом. Само је радник легитимисан за покретање радног спора. Ту легитимацију нема послодавац. Отуда у радном спору радник не може бити тужени. Међутим, он може бити тужени у спору из радног односа. И радни спор је спор из радног односа али у том спору је тужилац радник а тужени послодавац.” (Врховни суд Србије, Рев. 3524/96 од 11.11.1996. године). Рок за подношење тужбе утврђен материјалним прописом, не продужава се кад истекне у недељу или који други нерадни дан. Пошто је реч о преклузивном року утврђен материјално-правним прописом, његово рачунање не подлеже правилима која су у чл. 112. тач. 4. Закона о парничном поступку резервисана за рокове утврђене тим Законом. Тај рок се примењује на рокове одређене материјално-правним прописом само кад је то изричито предвиђено као што је случај из чл. 113. ст. 8. Закона о парничном поступку. Стога ти рокови истичу последњег дана без обзира да ли он пада у недељу или који други дан кад суд не ради.” (Врховни суд Србије, Рев. 416/95 од 14. 9. 1995. године).

10. СПОР ПО ТУЖБИ ЗАПОСЛЕНОГ ПРОТИВ КОНАЧНЕ ОДЛУКЕ ПОСЛОДАВЦА ЈЕ СПОР О ЗАКОНИТОСТИ ПОЈЕДИНАЧНОГ АКТА (РЕШЕЊА ИЛИ ОДЛУКЕ)

У том спору суд не одлучује о самом праву, обавези или одговорности запосленог, него о томе да ли је одлука послодавца о том праву, обавези или одговорности донета у складу са законом и колективним уговором, односно општим актом. Суд поништава одлуку послодавца и налаже успоставу ранијег стања (враћање на рад, односно радно место, враћање износа новчане казне и др.), ако нађе да решење односно одлука послодавца није у складу са законом, колективним уговором или општим актом.

Суд оцењује законитост појединачног решења односно одлуке послодавца са становишта материјалног и процесног права и испитује решење, односно одлуку имајући у виду прописе који се односе на само право, обавезу и одговорност, тако и прописе који одређују надлежност и овлашћења органа који је одлучивао и начин одлучивања. Решења и одлуке се испитују са становишта њихове усклађености са прописима који су важили у моменту њиховог доношења. Према новијој судској пракси у случају поништавања решења о престанку радног односа, судови одређују реинтеграцију и кад она није изричито тражена, осим ако запослени изјави да то не жели. Наводимо неколико примера судске праксе Врховног суда Србије:

“У случају поништавања одлуке о престанку радног односа, радник се има вратити на рад и кад то изричито није тражио, осим ако изјави да то не жели. Поништавање коначне одлуке о изрицању мере престанка радног односа, прати реинтеграција радника. Она се подразумева и кад је радник није изричито тражио, осим ако изјави да не поставља захтев у погледу враћања на рад. У овом случају, радник је такав захтев поставио, али о њему није одлучивано. Како поништавање одлуке о престанку радног односа подразумева и реинтеграцију радника (јер у противном судска заштита не би имала смисла), одсуство одлуке о враћању на рад у нижестепеним одлукама, није било сметње да овај суд о томе одлучи преиначујући пресуду побијану ревизијом.” (Врховни суд Србије, Рев. 2746/92 од 24. 9. 1992. године). “Враћање радника на рад је нужна последица поништавања одлуке о престанку радног односа”. (Врховни суд Србије, Рев. 3240/92 од 4. 11. 1992. године). “Престанак потреба за радом радника није сметња да суд одреди реинтеграцију радника коме је незаконито престао радни однос.” (Врховни суд Србије Рев. 5352/94 од 9. 11. 1994. године).

Новија судска пракса је изразила правно схватање о праву запосленог на судску заштиту, односно непостојању тог права у одређеним случајевима: “Онај ко је изгубио право из радног односа, односно радни однос у целини, не може остварити судску заштиту по тужби за утврђење, па тужбени захтев из такве тужбе мора бити одбијен. Тужилац је престао да ради од 1987. године. Нико од њега није тражио да прекине са радом нити га је позвао да ради. Али, није била донета ни одлука о престанку радног односа. Овакво стање трајало је све до подношења тужбе у овом спору 1994. године. Неподношење приговора, односно тужбе у одређеним роковима имало је за последицу губитак права на интерну, односно судску заштиту које је доводило и до губитка самог права из радног односа или радног односа у целини који су могли бити предмет судске заштите. Како је остао без радног односа, његов захтев да се утврди постојање тог односа је неоснован. Али не због застарелости потраживања у смислу Закона о облигационим односима, већ због преклузије, у смислу Закона о радним односима.” (Врховни суд Србије, Рев. 4179/92 од 2. 9. 1998. године).

Коначно нешто о законитости престанка радног односа: “Престанак радног односа мимо прописаног основа није законит, па се коначна одлука о томе има поништити.” (Врховни суд Србије, Рев. 572/93 од 9. 10. 1995. године). У поменутој одлуци Врховног суда Србије је истакнуто да чл. 35. ст. 3. Устава Србије, запосленом предвиђа престанак радног односа против његове воље под условима и на начин утврђен законом и колективним уговором. Истакнуто је да укидање пословне јединице предузећа, што је конкретан случај у питању, није предвиђено као основ за престанак радног односа.

У побијаном решењу и није наведена одредба закона односно колективног уговора, на основу које је донето. С обзиром на изнето, сви судови који су о томе одлучивали, закључили су да коначна одлука о престанку радног односа је незаконита и обавезали тужено предузеће да тужиоцу призна сва права из радног односа.

Од значаја за садашњу и будућу праксу судова је и следећа судска одлука: “Одлука послодавца без образложења није законита. Оспорена одлука нема образложења. Необразложена одлука је незаконита, јер запослени мора да зна због чега му је омогућено или ускраћено одређено право из радног односа. Зато је суд правилно поступио што је такву одлуку поништио а туженог обавезао да тужиљу врати на рад.” (Врховни суд Србије, Рев. 1074/97 од 14.05.1997. године).

Постоје и спорови пред надлежним судовима пуне јурисдикције. То су спорови по тужби за исплату зараде, накнаде зараде и другог примања или спорови за накнаду штете. Тада суд одлучује о самом праву, односно самој обавези или одговорности из радног односа, тако да од судске одлуке зависи њихово постојање односно непостојање. Подношење тужбе у овим случајевима којим се тражи доношење пресуде за осуду на чинидбу није везано за рок.

11. РЕВИЗИЈА КАО ВАНРЕДНО ПРАВНО СРЕДСТВО У РАДНИМ СПОРОВИМА

Према новој одредби чл. 437-а. Закона о парничном поступку (Закон о изменама и допунама Закона о парничном поступку – “Сл. лист СРЈ” бр. 12/98, који је ступио на снагу 14. 3. 1998. године), ревизија у парницама из радних односа дозвољена је само у споровима о заснивању, постојању и престанку радног односа. С обзиром на измењену одредбу чл. 382. ст. 2. Закона о парничном поступку, у радном спору о новчаном потраживању и у радном спору о накнади штете, ревизија није дозвољена ако вредност предмета спора не прелази износ од 15.000,00 динара. И судска пракса новијег датума дала је правилно тумачење поменутих одредаба закона о парничном поступку:

“У радном спору ревизија је допуштена само ако се побија правноснажна пресуда о заснивању, постојању и престанку радног односа. Према чл. 111. Закона о изменама и допунама Закона о парничном поступку (“Сл. лист СРЈ” бр. 12/98), допуштеност ревизије се оцењује по ранијим прописима у свим случајевима у којима је првостепена пресуда донета до

14. 3. 1998. године, када је овај Закон ступио на снагу. У конкретном радном спору првостепена пресуда је донета 19. 5. 1998. године, дакле, после ступања на снагу поменутог Закона. Зато се допуштеност ревизије има ценити по Закону о изменама и допунама Закона о парничном поступку. Према новелираном чл. 437-а. Закона о парничном поступку, ревизија је дозвољена у споровима о заснивању, постојању и престанку радног односа. Како је овде реч о спору који се односи на законитост решења о годишњем одмору, ревизија није допуштена, па је овај правни лек, у смислу чл. 392. ЗПП, одбачен.” (Врховни суд Србије, Рев. 5146/98 од 6. 10. 1999. године).

“У спору о законитости распоређивања радника ревизија није дозвољена”. (Врховни суд Србије, Рев. 1044/99 од 17. 3. 1999. године).

“О радном спору поводом новчаног потраживања, допуштеност ревизије се оцењује као и у спору о новчаним обавезама имовинско-правног карактера. То значи да се ревизија може изјавити у смислу чл. 382. ст. 3. Закона о парничном поступку, само ако вредност спора прелази 15.000,00 динара. Пошто је у конкретном случају вредност спора испод ове границе, ревизија није дозвољена. (Врховни суд Србије, Рев. 792/99 од 10. 3. 1999. године).

“У споровима о накнади штете, у којима је првостепена пресуда донета од 14. марта па надаље, ревизија није дозвољена ако вредност предмета спора не прелази износ од 15.000,00 динара. (Врховни суд Србије, Рев. 7408/98 од 20. 1. 1999. године).

На крају значајно је истаћи и два схватања из одлука Врховног суда Србије о дејству ревизије и о дозвољености ревизије против решења о одређивању привремене мере: “Ревизија не одлаже извршење правноснажне пресуде, ако суд не одлучи друкчије.” (Врховни суд Србије, Рев. 2712/99 од 28. 7. 1999. године). И став: “Против решења о одређивању привремено мере (у предметима радног спора), ревизија није дозвољена.” (Врховни суд Србије, Рев. 3293/99 од 17. 8. 1999. године).

Радни спор је као што је истакнуто и спор ради накнаде штете због незаконите одлуке о престанку радног односа. Тим поводом на крају овог написа треба истаћи да накнада штете у судским поступцима према најновијој судској пракси, због незаконите одлуке о престанку радног односа одређује се пре свега према висини изостале зараде и других личних примања која би запослени остварио. Ако послодавац незаконитом одлуком онемогући запосленом да ради мора да му накнади штету. У овом случају према пракси судова, основ одговорности послодавца је незаконита одлука о престанку радног односа поништена правноснажном пресудом којом је радник враћен на рад. За време за које радник није радио, радник нема

право на зараду јер се она остварује радом. Међутим, радник има право на накнаду штете због тога што је незаконитом одлуком био спречен да ради.

12. ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНЕ ПРИМЕНЕ ПРОПИСА О РАДНИМ ОДНОСИМА О ЗАШТИТИ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Према одредбама Савезног закона о основама радних односа, Закона о радним односима Републике Србије а делимично и Закона о радним односима у државним органима, те неким другим законима, запослени може остваривати разноврсне облике заштите својих права, као што су заштита од стране арбитража за радне спорове, синдиката, надлежног суда, инспекцијских органа и других органа. Ова заштита се може остваривати у складу са законом, другим прописима и колективним уговорима. Код престанка радног односа запослених по више законских основа не постоји интерна заштита права запосленог осим у случају престанка радног односа у дисциплинском поступку. Заштита права запослених пред арбитражама за радне спорове практично не постоји, а о бројним другим облицима заштите као што је заштита од стране синдиката и инспекцијских органа не постоје нека посебно позитивна сазнања и подаци. Сви друштвено значајни чиниоци, појединци, органи и организације у оквиру своје надлежности и законом дозвољене делатности треба да учине да та заштита буде у овим разноврсним облицима делотворнија и далеко ефикаснија. До тог времена једино је прихватљив закључак да је заштита права запослених најпотпунија и најпоузданија, али не увек и најефикаснија судска заштита.

Проф. др Бранко А. Лубарда,
Правни факултет у Београду

МЕРИЛА ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ *DE LEGE LATA I DE LEGE FERENDA*

Избор мерила за одређивање вишка запослених, њихово рангирање и квантификација спада у ред посебно значајних и деликатних питања радног права у условима тржишног начина привређивања, а можда још више у условима структурног прилагођавања (транзиције). Значај и деликатност ових питања произилази из чињенице да концепт критеријума селекције вишка запослених непосредно одређује радноправни статус (вишка) запослених код одређеног послодавца. При утврђивању концепта селекције поставља се проблем изналажења *modus in rebus*, односно равнотеже између радно-професионалних и социјалних мерила, између интереса запослених и интереса послодаваца. Законодавац не (може да) претендује да сам одговори на ова питања, нити да преузме на себе одговорност за концепт критеријума селекције вишка запослених. Отуда, радије препушта социјалним партнерима да сами потраже одговор на ова питања, што претпоставља слободу у уређивању ових питања, а самим тим и одговорност социјалних партнера за одређивање мерила, њихово рангирање и квантификацију. Стваралачка улога социјалних партнера се огледа, тако, у уређивању ових питања превасходно колективним уговорима о раду или другим аутономним општим правним актима – нпр. споразумом савета запослених и послодавца.

У упоредном радном праву не постоји униформни концепт критеријума селекције вишка запослених. Преовлађујући концепт јесте концепт који комбинује два радно-професионална мерила: резултате рада и верност послодавцу, односно радни стаж. Овај концепт се исказује у колективним уговорима о раду у контексту система старешинства (*Seniority system*), који садржи правила од значаја за остваривање и других права запослених – нпр. права на напредовање у току рада. Концепт система старешинства је

прихваћен нпр. у шведском¹, британском² и америчком праву.³ У мањем броју земаља прихваћен је концепт који комбинује радно-професионална мерила: резултате рада и радни стаж, с једне, и социјална мерила: имовно стање и породичну ситуацију запослених, с друге стране. Овај концепт је прихваћен нпр. у немачком (аутономном) радном праву.⁴

Наше радно право не садржи униформан концепт мерила за одређивање вишка запослених. Радно законодавство набраја *exempli causa* мерила за одређивање запослених за чијим радом је престала потреба, односно концепцијски исправно не врши рангирање ових мерила, већ то препушта социјалним партнерима при колективном преговарању. У погледу могућих мерила нема већих разлика између савезног Закона о основама радних односа и републичких закона о радним односима. Закон о основама радних односа наводи следеће критеријуме: "резултати рада, имовно стање запосленог, број издржаваних чланова породице, број чланова породице који остварују зараду, дужина радног стажа"⁵, а Закон о радним односима Србије и Предлог закона о радним односима Црне Горе овим критеријумима додаје још и "стручну спрему, здравствено стање запосленог и чланова његове породице, број деце на школовању".⁶ Законски прописи остављају слободу субјектима колективног преговарања да утврде и друга мерила за одређивање вишка запослених, и, што је најважније, препуштају колективном уговору о раду уређивање концепта мерила селекције вишка запослених, што је и учињено пре свега општим колективним уговорима за Србију и Црну Гору. Ако се остави по страни текст ("Предлог") Општег колективног уговора експертеске групе Социјалног савета Савезне владе, пошто савезни општи колективни уговор није закључен, са становишта позитивног права постоје значајне разлике између концепта мерила за одређивање вишка запослених садржаном у општим колективним уговорима република чланица.

1. Концепт мерила за одређивање вишка запослених у општим колективним уговорима о раду

Основна разлика између концепта критеријума селекције вишка запослених јесте у томе што се Општим колективним уговором за Србију

¹ S. Edlund, B. Nystrom, *Developements in Swedish Labour Law*, Stockholm, 1988, стр. 62 - 63.

² L. Wedderburn, *The Worker and the Law*, Middlesex, 1988, стр. 27. и следеће.

³ D. Q. Mills, *Labour Management Relations*, New York, 1989, стр. 447 - 458.

⁴ M. Weiss, *Labour Law and Industrial Relations in F. R. of Germany*, Deventer, 1987, стр. 68 - 71.

⁵ Члан 45. Закона о основама радних односа, "Службени лист СРЈ", бр. 29/1996.

⁶ Члан 27. став 1. Закона о радним односима, "Службени гласник РС", бр. 55/1996; члан 115. Предлога закона о радним односима Црне Горе из 2000. године.

прихвата концепт алтернативних мерила различитог ранга приоритета, док је Општим колективним уговором за Црну Гору прихваћен концепт кумулације мерила за одређивање вишка запослених. Друга разлика је у томе што се концепт критеријума селекције садржан у Општем колективном уговору за Србију заснива на комбинацији радно-професионалних и имовинско-социјалних критеријума, док концепт критеријума селекције садржан у Општем колективном уговору за Црну Гору узима у обзир само критеријуме радно-професионалне природе. Трећа разлика концепцијске природе тиче се посебне заштите *ratione personae*, кад су у питању релативно старије категорије запослених. Упркос битних концепцијских разлика, заједничко обележје оба концепта републичких општих колективних уговора о раду јесте истакнуто место резултатима рада, као и сложеност поступка рангирања запослених за чијим радом је престала потреба.

2. Врсте мерила за одређивање вишка запослених

Мерила за одређивање вишка запослених могу бити класификована с обзиром на то да ли се за *diferentia specifica* узима радно-професионална или социјално-имовинска природа мерила.

МЕРИЛА РАДНО-ПРОФЕСИОНАЛНЕ ПРИРОДЕ

2.1. Резултати рада

Без обзира на прихваћени концепт мерила за одређивање вишка запослених, и у упоредном и у нашем радном праву се резултатима рада даје посебно значајно место. То је разумљиво и са становишта интереса запослених, као и интереса послодавца. Основни интерес запослених јесте да радно-професионални успех, односно што бољи обим и квалитет рада запосленог доприноси не само вишој заради, бржем напредовању на раду, већ и већој стабилности или очувању запослења у случају колективног отпуштања запослених. На другој страни, интерес послодавца јесте да при одређивању вишка запослених задржи на раду успешније раднике, без обзира што успешнији радници стичу вишу зарату, а прибегавање колективном отпуштању има за један од мотива смањење трошкова радне снаге (посебно кад су у питању економски и структурни разлози колективног отпуштања).

Премда се резултати рада увек јављају као мерило коме се даје посебан значај, разлике се јављају у зависности од прихваћеног концепта

одређивања вишка запослених, тако да се резултатима рада даје или ранг приоритетног мерила у односу на друга мерила, која се јављају као корективна – за случај да више запослених остварује једнаке резултате рада, или се резултати рада јављају као мерило које потенцијално доноси највише бодова, али се узимају у обзир и друга мерила, било само радно-професионалне природе, било у комбинацији – кумулативно са мерилима социјалне природе. Резултати рада се јављају као приоритетни критеријум у концепту одређивања запослених за чијим радом је престала потреба који прихвата Општи колективни уговор за Србију: "критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором"⁷, док се резултати рада јављају као један од кумулативно утврђених критеријума радно-професионалне природе у концепту одређивања вишка запослених који је садржан у Општем колективном уговору за Црну Гору: "примјеном критеријума ... утврђује се ранг-листа запослених за сва радна мјеста на којима је претходно утврђено постојање вишка запослених".⁸

Без обзира на ранг који се даје резултатима рада као мерилу за одређивање вишка запослених, примена овог мерила захтева да се на одговарајући начин уреде два основна питања: начин утврђивања резултата рада и период у коме се утврђују резултати рада. Начин утврђивања треба да обезбеди што је могуће већи степен објективности у процени резултата рада, а временски период за који се утврђују резултати рада треба да буде довољно репрезентативан да искаже радно-професионални учинак запослених.

2.1.1. Начин утврђивања резултата рада

Начин утврђивања резултата рада зависи од правног режима радних односа. Разликује се начин утврђивања резултата рада у општем правном режиму радних односа, утврђеном општим законима о радним односима и општим колективним уговорима о раду, с једне стране, од начина утврђивања резултата рада у посебном правном режиму радних односа утврђеном специјалним законима о радним односима запослених у државним органима, с друге стране. Док посебан правни режим радних односа карактерише обавеза послодавца (старешине одговарајућег државног органа) да сваке године оцењује рад јавних (државних) службеника, што је од значаја и за питање напредовања и остваривања других права јавних (државних) службеника, дотле у општем правном режиму радних односа нити закон нити колективни уговори о раду не садрже обавезу послодавца

⁷ Члан 9. Општег колективног уговора, "Службени гласник РС", бр. 22/1997.

⁸ Члан 35. Општег колективног уговора, "Службени лист РЦГ", бр. 35/1995.

(директора или запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима, односно непосредно претпостављеног запосленом) да сваке године оцењује резултате рада, независно од тога да ли ће наступити неки од легитимних разлога за прибегавање исказивању вишка запослених.

Законом о радним односима запослених у државним органима⁹, односно Законом о државним службеницима¹⁰, предвиђено је да се рад запослених оцењује једном годишње, уписивањем оцене у радни лист, с тим да се врсте оцена и поступак оцењивања утврђује уредбом.¹¹ Премда наведеним републичким законима није прихваћен концепт *мерити* система, кога карактерише тежња за што већом (професионализацијом јавне управе, односно) објективношћу у оцењивању рада јавних службеника, посебан правни режим радних односа у погледу начина оцењивања рада јавних (државних) службеника има ту предност у односу на општи правни режим радних односа што се оцењивање рада запослених врши сваке године, а не у случају престанка потребе за радом запослених.¹² Стога, *de lege ferenda* измене у општем позитивноправном режиму радних односа код нас треба да иду у правцу предвиђања обавезе послодавца да оцењује рад запослених сваке године, чиме би се обезбедила неопходна објективизација примене резултата рада као мерила за одређивање вишка запослених.

У општем правном режиму радних односа прави се разлика у погледу начина утврђивања резултата рада у зависности од тога да ли код послодавца постоје или не утврђени нормативи и стандарди рада. Послодавац, односно директор утврђује редослед запослених с обзиром на остварене резултате рада, односно сачињава одговарајућу ранг листу запослених за сва радна места на којима се одређује вишак запослених, при чему се "утврђивање престанка потребе за радом запослених врши редоследно почевши од запосленог са најмањим оствареним учинком, односно најслабијом оценом непосредног руководиоца".¹³

⁹ Члан 33. став 2. и члан 36. став 2. Закона о радним односима у државним органима, "Службени гласник РС", бр. 48/1991.

¹⁰ Члан 46. Закона о радним односима државних службеника, "Службени лист РЦГ", бр. 45/1991.

¹¹ *Secundum et intra legem* Влада Републике Србије је донела Уредбу о оцењивању запослених у државним органима 1992. године.

¹² Ако услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова у државном органу долази до смањења броја запослених, вишак запослених (и постављених лица) се распоређују на друга радна места у истом или другом државном органу, а уколико распоређивање није могуће, запослени који остају нераспоредени имају иста права и обавезе као и запослени за чијим радом је престала потреба у општем правном режиму радних односа (у предузећима). То важи, *mutatis mutandis* за случај укидања или спајања два или више државних органа. (Чланови 65 - 68. Закона о радним односима у државним органима Србије.)

¹³ Подтачка 7.1. Посебног колективног уговора за металце Србије из 1997. године.

"Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада"¹⁴, односно "резултати рада, односно радни успјех ... процјењује се на основу остварења радне норме, тј. планова и програма и на основу других критеријума и мјерила којима се прате резултати рада запослених"¹⁵.

Ако послодавац није утврдио нормативе и стандарде рада, "резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца о извршењу послова радног места, плана рада и других показатеља"¹⁶. Потенцијални ризик од субјективности процене резултата рада јавља се посебно у овом случају, јер у одсуству утврђених норматива и стандарда рада код послодавца, није извесно да ће непосредни руководиоца бити увек објективан у процени резултата рада (посебно у предузећима у процесу приватизације), што је аргумент више у прилог предвиђања обавезе послодавца да оцењује рад запосленог једанпут годишње уписивањем у радни досије запосленог (независно од евентуалног исказивања вишка запослених). Ипак, потреба за смањењем могуће субјективности непосредног руководиоца довела је до тога да се колективним уговорима – гранским и колективним уговором код послодавца, ближе уреди начин утврђивања резултата рада, који укључује "образложену оцену непосредног руководиоца".¹⁷

Вредновање резултата рада се по правилу врши гранским или колективним уговором о раду код послодавца¹⁸, али то може бити укључено и у нормативни део општег колективног уговора о раду. Тако, Општи колективни уговор за Црну Гору предвиђа да се резултати рада утврђују на основу обима и квалитета рада:

- " – обим и квалитет изнад просјека..... 50 бодова
- обим просјечан, а квалитет изнад просјека ..40 бодова
- обим изнад просјека, а квалитет просјечан ..30 бодова
- обим и квалитет просјечан 20 бодова
- обим или квалитет испод просјека0 бодова".¹⁹

¹⁴ Члан 10. став 1. Општег колективног уговора за Србију.

¹⁵ Члан 34. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора за Црну Гору.

¹⁶ Члан 10. став 2. Општег колективног уговора за Србију.

¹⁷ Подтачка 5.2. Посебног колективног уговора за делатности текстила, коже и обуће Србије из 1997. године.

¹⁸ Подтачка 5.2 Посебног колективног уговора за делатности текстила, коже и обуће Србије; подтачка 7.1. Посебног колективног уговора за металце Србије; члан 83б Колективног уговора о изменама и допунама Посебног колективног уговора за грађевинарство Србије из 2000. године.

¹⁹ Члан 34. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора за Црну Гору.

2.1.2. Период у коме се утврђују резултати рада

Од посебног значаја за објективност и репрезентативност резултата рада као мерила за одређивање вишка запослених јесте питање периода валоризовања резултата рада. Начелно говорећи, краћи период је мање репрезентативан са становишта укупног доприноса запосленог успеху послодавца, и *vice versa*. Осим тога, краћи период по правилу доводи у повољнији положај релативно млађу категорију запослених на истом радном месту, односно дефаворизује старију категорију запослених, када године живота утичу на смањење продуктивности рада. Посебан проблем се јавља кад су у питању запослени који су били упућени на (принудно) плаћено одсуство, и за које такође треба одредити период оцене резултата рада.

Колективни уговори о раду код нас узимају релативно кратак период рада пре усвајања програма увођења технолошких, организационих и економских промена²⁰, односно пре доношења одлуке о утврђивању вишка запослених.²¹ Овај период по правилу износи (најмање) једну²² или две године²³, а ретко се колективним уговором о раду предвиђа и период од само шест месеци.²⁴

У случају да се у референтном периоду за оцену резултата рада пре доношења одлуке о престанку потребе за радом запослени налазио на плаћеном одсуству или принудном одмору, колективним уговорима се утврђује период ефективног рада запосленог пре одсуства, односно принудног одмора који се узима у обзир за вредновање резултата рада. Овај период се такође различито одређује у колективним уговорима о раду – од шест месеци до две године. Тако, "запосленом који се привремено налази на принудном одмору у току задње двије године бодови по овом основу се рачунају према резултатима рада за оно вријеме за које је радио, а ако се двије године, или дуже, прије доношења одлуке о утврђивању вишка запослених стално налазио на принудном одмору за бодовање по овом основу узимаће се период од двије године у којима је радио до одласка на принудни одмор".²⁵ Или, "резултати рада запослених који су били на принудном плаћеном одсуству утврђују се на основу најмање годину дана проведених

²⁰ Подтачка 7.1. Посебног колективног уговора металаца Србије; подтачка 5.2. Посебног колективног уговора за делатност текстила, коже и обуће Србије.

²¹ Члан 34. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора за Црну Гору.

²² Члан 10. став 3. Општег колективног уговора за Србију; подтачка 5.2. Посебног колективног уговора за делатност текстила, коже и обуће Србије из 1997. године; подтачка 7.1. Посебног колективног уговора металаца Србије из 1997. године.

²³ Члан 34. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора за Црну Гору.

²⁴ Члан 83б Колективног уговора о изменама и допунама Посебног колективног уговора за грађевинарство Србије, "Службени гласник РС", бр. 25/2000.

²⁵ Члан 34. став 1. тачка 2. Општег колективног уговора за Црну Гору.

на раду у претходном периоду"²⁶, односно "за период од 6 месеци пре упућивања на плаћено одсуство".²⁷

2.2. Радни стаж

Поред резултата рада, радни стаж спада у категорију мерила радно-професионалне природе који има истакнути значај и у упоредном и у нашем праву, јер се његовим валоризовањем потврђује верност послодавцу, односно радни успех и допринос запосленог у дужем периоду рада. У упоредном радном праву се систем старешинства заснива на кумулативном вредновању резултата рада и радног стажа код послодавца код кога се утврђује вишак. За разлику од упоредног, у нашем праву се не прави разлика између радног стажа стеченог на раду код послодавца код кога се одређује вишак запослених и радног стажа стеченог радом за друге послодавце, сем у погледу радног стажа као основа за примену заштитних одредби о сигурност запослења. Наиме, код нас постоје концепцијске разлике у погледу места радног стажа при селекцији вишка запослених сходно републичким општим колективним уговорима о раду, јер се радни стаж јавља или као један од кумулативно утврђених критеријума, односно корективних критеријума, или као основ примене заштитних одредби о сигурности запослења.

2.2.1. Радни стаж као једно од кумулативно одређених мерила

Радни стаж представља један од кумулативно одређених критеријума за одређивање вишка запослених у систему колективног уговарања у Црној Гори, при чему Општи колективни уговор предвиђа да запосленом припада један бод за сваку навршену годину радног стажа.²⁸

2.2.2. Радни стаж као корективно мерило

Радни стаж као корективни критеријум – за случај да запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, прихваћен је у концепту селекције који садржи Општи колективни уговор за Србију. У пракси се ретко може јавити ситуација да запослени за чијим радом је престала потреба остварују једнаке резултате рада и исто имовно стање тако да се примена овог корективног критеријума јавља више теоријски него практично, тим пре што радном стажу као корективном критеријуму

²⁶ Подтачка 7.1. став 3. Посебног колективног уговора за металце Србије.

²⁷ Члан 83б Колективног уговора о изменама и допунама Посебног колективног уговора за грађевинарство Србије.

²⁸ Члан 34. став 2. Општег колективног уговора.

претходи још један корективни критеријум: "број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду".²⁹

Овако маргинализованог значаја радног стажа као мерила селекције били су свесни социјални партнери, односно уговорне стране, тако да је Општим колективним уговором остављена могућност да се гранским или колективним уговором код послодавца радном стажу да посебан значај за сигурност запослења.³⁰

2.2.3. Радни стаж као основ сигурности запослења

На основу овлашћења садржаног у Општем колективном уговору, гранским или колективним уговором код послодавца може се предвидети да "запосленом који је код послодавца био у радном односу у периоду утврђеном тим колективним уговором не може престати радни однос, кад је за његовим радом престала потреба у складу са законом".³¹ Ово овлашћење су искористили грански колективни уговори одређујући при том различито трајање радног стажа – од 15 до 25 година. Тако, у грани текстилне индустрије "запосленом који има 15 или више година радног стажа код послодавца и запослени коме недостаје до 5 година до стицања права на пензију, не може престати радни однос по основу престанка потребе за његовим радом."³² Знатно дужи радни стаж као основ сигурности запослења предвиђен је у металском комплексу, јер "послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа раднику за чијим радом је престала потреба услед технолошких унапређења, ако радник код послодавца ради најмање 25 година."³³ Другим речима, у погледу ове заштићене категорије запослених који су проглашени као вишак код послодавца, постоји обавеза послодавца да обезбеди остваривање неког од законом прописаних права који запосленом омогућује остајање у радном односу (нпр. распоређивање или преквалификацију и доквалификацију, ако то године живота запослених допуштају).

Изузетак од примене института престанка потребе за радом запослених у зависности од њиховог радног стажа био је оспорен пред Уставним судом Србије. Предлагач је сматрао да су одредбе (подтачке 5.5. и 5.6.) Посебног (гранског) колективног уговора за делатности текстила, коже и обуће Србије несагласне са чланом 34. Закона о радним односима, чиме се нарушавају уставни принцип једнакости грађана из члана 13. Устава и ус-

²⁹ Члан 12. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора.

³⁰ Члан 12. став 3. Општег колективног уговора.

³¹ Члан 12. став 3. Општег колективног уговора.

³² Подтачка 5.6. Посебног колективног уговора за делатности текстила, коже и обуће Србије.

³³ Подтачка 6.5. Посебног колективног уговора за металце Србије.

тавни принцип обавезне сагласности општих аката са законом и осталим републичким прописима из члана 119. став 3. Устава Републике Србије. Уставни суд је одбио предлог за утврђивање неуставности и незаконитости наведених одредаба Посебног колективног уговора, јер су, поред других аргумената, "по оцени Уставног суда, сагласне и са уставним принципима једнакости грађана ..., имајући у виду да се односе на све запослене који се налазе у истој правној ситуацији која је уређена оспореним колективним уговором."³⁴

2.3. Степен коришћења фонда радног времена

Ово мерило предвиђа Општи колективни уговор за Црну Гору. Примењује се кумулативно са другим критеријумима радно-професионалне природе, али тако што се "запосленом за сваких 50 ... часова одсуства са посла умањује по један бод, с тим што запослени по овом критеријуму може остварити највише 12 бодова."³⁵ Степен коришћења фонда радног времена утврђује се на основу ефективних часова рада за период од две године пре доношења одлуке о утврђивању вишка запослених. При том, под оствареним ефективним часовима рада, поред времена проведеног на раду, узимају се у обзир и плаћено одсуство, принудни одмор, годишњи одмор,³⁶ породилско одсуство, војна вежба и боловање по основу повреде на раду.³⁶

2.4. Радна и технолошка дисциплина

Радна и технолошка дисциплина, као и однос према средствима рада, је једно од кумулативно утврђених мерила које предвиђа Општи колективни уговор за Црну Гору, које може донети највише 12 бодова, а на основу података за период од годину дана пре доношења одлуке о утврђивању вишка запослених.³⁷ Ако је у наведеном периоду запосленом била изречена дисциплинска мера (осим мере престанка радног односа) или ако је утврђена имовинска одговорност запосленог, по овом основу запослени не може остварити бодове.

Ово мерило може да покрене одређена теоријска разматрања, имајући у виду да је савесно извршавање рада и пажљив однос према имовини послодавца укључено у основне радне обавезе запосленог.

³⁴ Одлука Уставног суда Републике Србије, бр. ИУ-33/2000, од 15. 6. 2000. године.

³⁵ Члан 34. став 3. Општег колективног уговора.

³⁶ Члан 34. став 3. Општег колективног уговора.

³⁷ Члан 34. став 4. Општег колективног уговора.

МЕРИЛА ИМОВИНСКО-СОЦИЈАЛНЕ ПРИРОДЕ

Ова мерила су инспирисана идејом правичности, као коректива крутости комутативне правде у радном праву (резултати рада – зарада – стабилност запослења), јер се сматра да се последице колективног отпуштања лакше могу превладати кад су запослени повољнијег имовног стања.³⁸ Ипак, мерила имовинско-социјалне природе изазивају бројне дилеме. Да ли ова мерила воде негацији резултата рада, јер фаворизују запослене слабијег имовног стања, што може бити последица и слабијих резултата рада? Да ли се увођењем ових мерила онемогућава послодавцу да задржи на раду најуспешније запослене са којима има више шанси да реализује своју пословну политику и циљеве? Да ли ова мерила иду против конкуренције (радних и професионалних способности) између запослених, односно снижавају професионалну компетентност, без којих нема успешног менаџмента људским ресурсима?³⁹

У категорију мерила имовинско-социјалне природе који се јављају у концепту селекције вишкова утврђеног Општим колективним уговором за Србију спадају имовно стање запосленог, број чланова породице који остварују зараду, број деце на школовању, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице.⁴⁰ Осим тога, посебну заштиту од престанка радног односа по основу престанка потребе за њиховим радом уживају запослена са дететом до две године живота, као и самохрани родитељ, усвојилац или старалац малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине гарантоване нето зараде.⁴¹

2.5. Имовно стање запосленог

Имовно стање као најважније корективно мерило за одређивање вишка запослених прихваћено је у концепту Општег колективног уговора за Србију. Наиме, "ако запослени остварују једнаке резултате рада, предност има запослени са слабијим имовним стањем."⁴² "Предност има запослени са мањим приходима по члану заједничког породичног домаћинства, односно са мањом тржишном вредношћу непокретности коју запослени или члан његовог породичног домаћинства има у својини."⁴³

³⁸ М. Weiss, op. cit., стр. 69 - 70.

³⁹ Ближе о професионалној конкуренцији и њеном значају у управљању људским ресурсима: Ј. М. Ivanchевич, Human Resource Management, Бостон, 1992, стр. 208 - 242.

⁴⁰ Члан 11. и 12. став 1. Општег колективног уговора.

⁴¹ Члан 12. став 2. Општег колективног уговора.

⁴² Члан 11. став 1. Општег колективног уговора.

⁴³ Члан 8.2. Посебног колективног уговора за металце Србије.

2.5.1. Начин утврђивања

Начин утврђивања имовног стања уређен је Општим колективним уговором, тако што се узмају у обзир (нето) зарада и друга примања запосленог, односно остварени доходак по члану заједничког породичног домаћинства, као и тржишна вредност непокретности у својини запосленог или члана заједничког породичног домаћинства.⁴⁴ Имовно стање запосленог утврђује надлежан орган послодавца, на основу документације, односно (јавних) исправа надлежних органа.⁴⁵ *De lege ferenda*, овакав начин утврђивања имовног стања карактерише сложен поступак повезан са утрошком времена и средстава за запослене и одговарајуће службе послодавца. Сматра се да концепт који укључује имовно стање као мерило за одређивање вишка запослених уноси један елемент правне неизвесности код запослених за случај колективног отпуштања као облика реорганизације послодавца (предузећа). Осим тога, концепт треба да карактерише једноставност примене и транспарентност, што не иде у прилог критеријума имовинско-социјалне природе.

2.5.2. Време утврђивања

Имовно стање запосленог и чланова заједничког породичног домаћинства утврђује се у последњој календарској години.⁴⁶

2.6. Број чланова породице који остварују зараду

Овај корективни критеријум, доста сличан имовном стању запосленог, узима се у обзир уколико запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање. Ако више чланова породице остварују зараду, предност се даје запосленом са мањим бројем чланова породице који остварују зараду.⁴⁷

2.7. Број деце на школовању

Број деце на школовању се јавља као корективни критеријум који у редоследу корективних мерила долази после броја чланова породице који остварују зараду, дужине радног стажа и здравственог стања запосленог.

⁴⁴ Члан 11. став 2. тачка 1. и 2. Општег колективног уговора.

⁴⁵ Члан 11. став 2. и 3. Општег колективног уговора.

⁴⁶ Члан 11. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора.

⁴⁷ Члан 12. став 1. тачка 1. Општег колективног уговора.

Готово да се само теоријски може јавити ситуација да су запослени по свим другим приоритетним и корективним критеријумима изједначени, да би се предност дала запосленом који има више деце на школовању.⁴⁸

2.8. Здравствено стање запосленог и чланова уже породице

Овај корективни критеријум се утврђује на основу налаза надлежне здравствене установе, при чему предност има запослени који болује од тежег обољења, а предност се даје и запосленом ако и члан уже породице запосленог болује од тежег обољења.⁴⁹

3. Мерила и концепт *de lege ferenda*

Не узалећи у теоријско и упоредноправно разматрање сваког од наведених мерила за одређивање вишка запослених у нашем позитивном праву, и без давања вредносних судова о појединим мерилима или разликама концепцијске природе који се јављају у систему колективног преговарања код нас и у упоредном праву, овде се указује на основне принципе који су се искристалисали у упоредном радном праву при конципирању критеријума за одређивање вишка запослених. Ови принципи треба да послуже као помоћ социјалним партнерима да се лакше снађу и одреде јаснију концепцију критеријума селекције (вишка) запослених. Одговарајуће разумевање и уважавање ових принципа од субјеката колективног преговарања код нас може помоћи у сагледавању добрих страна прихваћених аутономних правних решења, али и сагледавања евентуалних недостатака.

Основни принципи који се истичу у теорији радног права у овом деликатном подручју радноправне регулативе јесу принципи транспарентности, једноставности примене и економичности. Принцип транспарентности има за циљ да се сви (потенцијално заинтересовани) запослени могу јасно упознати са мерилима, њиховом квантификацијом, односно са местом које применом мерила заузимају на ранг листи која опредељује радноправну ситуацију ("судбину") запосленог код одређеног послодавца. На тај начин се обезбеђује и потребна правна сигурност и једнакост, јер ако запослени бивају рангирани (ради остваривања права на напредовање и других права) и пре доношења програма исказивања вишкова, односно пре одлуке

⁴⁸ Члан 12. став 1. тачка 4. Општег колективног уговора.

⁴⁹ Члан 12. став 1. тачка 3. Општег колективног уговора.

о утврђивању вишка запослених, сходно јасно утврђеним и јавно објављеним и примењеним мерилима, тада се принципом транспарентности задовољавају одговарајући интереси и запослених, али и послодавца. Принцип транспарентности је нарочито присутан уколико је прихваћен концепт система старешинства, јер ранг листа запослених постоји као перманентно доступна свим запосленима, што им олакшава остваривање низа права у току трајања радног односа, а не само у вези са престанком потребе за радом запослених.

Принцип једноставности примене има за циљ да се избегне компликована процедура утврђивања вишка запослених, посебно ако се јавља велики број мерила, чија квантификација захтева прибављање обимне документације. Ако се има у виду да је за примену одређених мерила потребно прибавити више јавних исправа надлежних државних органа или установа (јавних служби), сложеност и дуготрајност поступка не мора да има за последицу заштиту легитимних интереса запослених и послодаваца. Принципу једноставности примене не одговара узимање у обзир мерила чија верификација захтева документацију (исправе) која већ не постоје код послодавца, сходно законским одредбама о евиденцијама у области рада. И овај принцип се успешно примењује у систему старешинства, јер овај систем почива на обавези послодавца да оцењује резултате рада једанпут годишње, као и на радном стажу код послодавца. Уношење елемената имовинско-социјалне природе свакако чини комплекснијим систем одређивања вишка запослених, независно од тог да ли имовно стање прихвата као један од кумулативно утврђених критеријума или само као корективни критеријум у односу на резултате рада.

Принцип економичности поступка налаже да примена прихваћеног концепта одређивања вишка запослених не представља несразмеран трошак за послодавца (који по правилу и приступа исказивању вишкова ради смањења трошкова пословања), али ни за запослене, од којих се захтева да сnose трошкове прибављања јавних исправа или друге тражене документације, што све захтева и не мало време за прибављање доказа без којих примена (посебно имовинско-социјалних) мерила није могућа. Опредељење за систем старешинства, као најраширенији концепт од значаја и за одређивање вишка запослених, у одређеној мери је имало у виду и потребу да се задовољи принцип економичности поступка.

*Параскева Михајловић, дипл. управник-помоћник директора
Републичког завода за тржиште рада*

СПЕЦИФИЧНОСТИ ОДРЕЂЕНИХ КАТЕГОРИЈА ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА У ПОГЛЕДУ УТВРЂИВАЊА ВИШКОВА ЗАПОСЛЕНИХ И ОСТВАРИВАЊА ЊИХОВИХ ПРАВА

I УТВРЂИВАЊЕ ВИШКОВА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПРОПИСИМА О РАДНИМ ОДНОСИМА

Утврђивање престанка потребе за радом запослених и права запослених за чијим радом је престала потреба, прописани су одредбама чл. 43. до 47. Закона о основама радних односа ("Сл.лист СРЈ", бр. 29/96) и одредбама чл. 26. до 36. Закона о радним односима ("Сл.гласник РС", бр. 55/96).

Према овим прописима, послодавац утврђује престанак потребе за радом запослених, односно обезбеђује права запосленима за чијим радом је престала потреба у складу са (1) програмом технолошких, економских или организационих промена (даље: програм промена) и (2) програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба (даље: програм права).

Значи, да би послодавац приступио утврђивању престанка потребе за радом запослених (вишкова запослених), односно да би запосленима за које је утврђен престанак потребе обезбедио остваривање утврђених права, у обавези је да донесе наведене програме.

Непостојање програма је битна повреда закона. Послодавац који утврди престанак потребе за радом запосленог без програма, донео је незакониту одлуку, коју надлежни орган, као такву поништава. То за собом повлачи и прекршајну одговорност послодавца и одговорног лица код њега.

Наведене програме доноси управни одбор послодавца, односно директор код послодавца код кога није образован управни одбор. Ови органи доносе наведене програме по претходно прибављеном мишљењу синдиката (организације синдиката послодавца регистроване код надлежног органа у коју је учлањена већина синдикално организованих радника).

1. Права запослених за чијим је радом престала потреба

Према Закону о основама радних односа (члан 43.), послодавац који, у складу са програмом промена, смањује број запослених, дужан је да запосленом за чијим је радом престала потреба обезбеди једно од следећих права:

1. право на рад код другог послодавца, на основу споразума послодавца, на радном месту које одговара степену и врсти његове стручне спреме;
2. право на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију за рад на пословима радног места код истог или другог послодавца;
3. право на докуп стажа, ако запосленом недостаје до пет година пензијског стажа за остваривање права на старосну пензију;
4. право на једнократну новчану исплату најмање у висини 24 месечне зараде запосленог остварене у месецу који претходи престанку радног односа;
5. друга права заштите у складу са законом.

Законом о радним односима (члан 26.) су наведена права запослених за чијим је радом престала потреба, донекле употпуњена, модифицирана, а нека и потпуно изостављена. Тако, према овом закону, послодавац је дужан да запосленом за чијим је радом престала потреба обезбеди једно од следећих права:

1. распоређивање на друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања за рад са пуним или непуним радним временом код истог послодавца¹;

¹ Ово право није утврђено Законом о основама радних односа (ЗООРО). Закон о радним односима (ЗОРО) утврђујући право запосленог за чијим је радом престала потреба да буде распоређен на друго радно место, у изложеном смислу, одређује да запослени који је распоређен на друго радно место са непуним радним временом остварује права која се стичу на раду и по основу рада, сразмерно времену проведеном на раду (члан 26. став 2. ЗОРО).

2. да заснује радни однос на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца, на основу споразума који закључују надлежни органи²;

3. да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује за рад на другом радном месту код истог или другог послодавца са пуним или непуним радним временом³;

4. право на новчану накнаду у висини најмање 24, а највише 36 зарада запосленог, остварене за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, која му се исплаћује одједном⁴.

Законом о радним односима, као што се види, није утврђено право на докуп стажа за остваривање права на пензију, како је то одређено Законом о основама радних односа. Отуда запослени за чијим је радом престала потреба, коме недостаје до пет година пензијског стажа за остваривање права на старосну пензију, то право не може остварити, јер му га послодавац не може обезбедити, с обзиром на недостатак правне регулативе о условима и начину докупа пензијског стажа⁵.

2. Заштита одређених категорија запослених за чијим радом је престала потреба у погледу престанка радног односа

Одређене категорије запослених за чијим је радом престала потреба заштићене су у погледу престанка радног односа.

Тако је Законом о основама радних односа (члан 43. став 2.) утврђено да запосленом инвалиду не може престати радни однос по основама из става 1. овог члана док не оствари право на пензију, или, уз његову сагласност, једно од права из тог става.

² Ово право, како је утврђено ЗООРО-ом, допуњено је ЗОРО-ом тако да се може остварити са пуним или непуним радним временом. Истовремено, ЗОРО-ом је одређено да запослени који заснује радни однос код другог послодавца с непуним радним временом, остварује права која се стичу на раду и по основу рада сразмерно времену проведеном на раду (члан 26. став 2. ЗОРО).

³ И ово право је, такође ЗОРО-ом допуњено тако да се исто може остварити са пуним или непуним радним временом.

⁴ Право на једнократну новчану исплату од најмање 24 зарада, ЗОРО-ом је допуњено тако што је утврђено као право на новчану накнаду, која се одједном исплаћује, и утврђује се горња граница те накнаде – највише 36 зарада запосленог.

⁵ Проф. др П.Лукић, Коментар закона о радним односима Републике Србије, стр.126. Експерт, Београд, 1997.године. Могућност докупа стажа, у изложеном смислу, није предвиђена тим Законом о основама пензијског и инвалидског осигурања ("Сл.лист СРЈ", бр. 30/96) и Законом о пензијском и инвалидском осигурању ("Сл.гласник РС", бр. 52/96 и 47/98), који су у примени од 1. јануара 1997.године.

Законом о радним односима је, поред инвалида, оваква заштита предвиђена и за запосленог који је као припадник оружаних снага Југославије учествовао у оружаним акцијама после 17. августа 1990. године (члан 26. став 3.).

Значи, престанак потребе за радом и ових категорија запослених на радним местима на којима су распоређени, може се, на основу наведених програма, утврдити. Али, ако по том основу не може да им се обезбеди ни једно од права по основу рада утврђених законом, не може да им престане радни однос против њихове воље, док не остваре: (1) право на пензију, или (2) уз њихову сагласност, једно од права утврђених законом (члан 26. став 1. тач. 1. до 4. Закона).

Заштита у погледу престанка радног односа по основу престанка потребе за радом запослених, обезбеђена је и запосленој – жени за време трудноће и за време коришћења породилског одсуства, као и оцу – усвојиоцу или старатељу детета за време коришћења права по основу породилског одсуства (члан 83. ЗОРО).

Поред тога, Општим колективним уговором (“Сл.гласник РС”, бр. 22/97), обезбеђена је, у изложеном смислу, и заштита запослене жене са дететом до две године живота, самохраног родитеља и усвојиоца или староца малолетног детета са месечним приходом (укупним) до висине гарантоване зараде (члан 12. став 2. ОКУ).

II УТВЂИВАЊЕ ВИШКОВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВАЦА КОД КОЈИХ СУ ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ИЗ РАДНИХ ОДНОСА УРЕЂЕНИ ПОСЕБНИМ ПРОПИСИМА

На запослене у држаним органима и изабрана и постављена лица, у погледу права, обавеза и одговорности из радних односа, примењују се закон и други прописи о радним односима у државним органима. Прописи о радним односима (општи), на запослене у државним органима, изабрана и постављена лица, примењују се само у погледу оних права, обавеза и одговорности која законом нису посебно уређена⁶.

Поред запослених у државним органима, ради се и о запосленима у јединицама локалне самоуправе⁷ и запослене у установама, код којих се у

⁶ Закон о радним односима у државним органима (“Сл.гласник РС”, бр. 48/91 и 66/91)

⁷ Закон о локалној самоуправи (члан 103. – “Сл. гласник РС”, бр. 49/99)

погледу права, обавеза и одговорности запослених, примењују прописи о запосленима у државним органима, ако законом није друкчије одређено⁸.

Специфичност у остваривању права, обавеза и одговорности из радних односа одређена је и прописима о Војсци Југославије, посебно када се ради о запосленим у цивилној служби у Војсци⁹, као и код радно-правног положаја директора по разрешењу дужности¹⁰.

Утврђивање вишкова запослених код државних органа, установа, јединица локалне самоуправе и других код којих се примењују прописи о запосленима у државној управи, односно посебни прописи, не врши се на начин и по поступку одређеном прописима о радним односима, у изложеном смислу.

Наиме, до појаве вишкова запослених, односно потребе да се смањи број запослених односно постављених лица, у државном органу, може да дође услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова, као и у случају укидања државног органа, односно спајања два или више државних органа у нов орган и слично.

Промене у организацији и методу рада државног органа, о укидању, односно спајању два или више државних органа у нов орган и слично, врше се на основу одлуке надлежног државног органа. Не доноси се програм о увођењу организационих и других промена, како је то одређено прописима о радним односима.

На исти начин, сходном применом прописа о радним односима у државним органима, утврђују се вишкови запослених (смањује се број запослених) у јединицама локалне самоуправе и у уставама код којих се, у погледу права, обавеза и одговорности запослених, примењују ови прописи. Значи, на основу одлуке надлежног органа, а не на основу програма промена и програма права.

1. Радно-правни статус запослених (и изабраних и постављених лица) према Закону о радним односима у државним органима

Запослени у државном органу, односно постављено лице за чијим је радом престала потреба због смањења броја запослених, услед промена у организацији и методу рада, или услед смањења обима и укидања посла, распоређује се на друго радно место у истом или другом органу које одго-

⁸ Закон о јавним службама (члан 23. – “Сл.гласник РС”, бр. 42/91 и 71/94).

⁹ Закон о Војсци Југославије (“Сл.лист СРЈ”, бр. 43/94, 28/96, 44/99 и 74/99).

¹⁰ Члан 37. Закона о радним односима

вара њиховој стручној спреми. Међутим, уколико се запослена, односно постављено лице не може распоредити, решењем надлежног органа¹¹ утврђује се да је запослени, односно постављено лице остало нераспоређено.

Запослени, односно постављено лице, који су на изложени начин, остали нераспоређени имају иста права и обавезе као и запослени за чијим је радом престала потреба у предузећима, утврђена законом. Средства за остваривање њихових права утврђују се у буџету Републике, а начин и услови коришћења тих средстава утврђују се актом Владе (члан 66. Закона).

Иста права и обавезе, као и запослени за чијим је радом престала потреба у предузећима, утврђена законом, имају и запослени који су остали нераспоређени у случају:

1) укидања државног органа, а државни орган у чији делокруг прелазе послови укинутог органа, преузима само потребан број запослених и постављених лица који су радили на преузетим пословима;

2) укидања државног органа и свих послова који су се обављали у делокругу тог органа, те су сви запослени и постављена лица остали нераспоређени.

У случају спајања два или више државна органа у нов орган, сви запослени и постављена лица у овим органима имају статус нераспоређених. Међутим, функционер који руководи новим органом, у складу са потребама, доноси решење о распоређивању запослених који имају статус нераспоређених, односно орган који је надлежан за постављена лица, доноси решење о распоређивању постављених лица која имају статус нераспоређених. Запослени и постављена лица, који, у изложеном смислу, остану нераспоређени, остварују права као запослени за чијим је радом престала потреба у предузећима (чл. 67. и 68. Закона).

Радно-правни статус изабраних лица регулисан је на друкчији начин. Наиме, изабрано лице по престанку функције има право на плату у трајању од шест месеци, у висини коју је имало у време престанка функције. Ово право се може продужити још шест месеци уколико у том времену изабрано лице стиче право на пензију. Право на плату престаје заснивањем радног односа или стицањем права на пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању (члан 69. Закона).

¹¹ Решење о распоређивању на друго радно место, односно решење којим се утврђује да је запослени остао нераспоређен, доноси функционер који руководи органом у коме се запослени распоређује, односно остаје нераспоређен. Одлуку о распоређивању постављеног лица, односно решење да је остало нераспоређено, доноси орган који га је поставио (члан 65. Закона).

Изабрано лице на сталној функцији (судија, јавни тужилац), које буде разрешено функције и постављено лице које по истеку мандата не буде поново постављено, или које у току трајања мандата буде разрешено, могу се распоредити на радна места у истом органу која одговарају њиховој стручној спреми и радним способностима.

Уколико се изабрано, односно постављено лице не може распоредити, на изложени начин, или не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос.

Постављено лице, коме је престао радни однос због тога што није могло да буде распоређено или што није прихватило радно место на које је распоређено, има право на плату у трајању од шест месеци у висини коју је имало у време када му је престао радни однос. Ово право може се изузетно продужити још шест месеци, уколико у том времену постављено лице стиче право на пензију, а право престаје заснивањем радног односа или стицањем права на пензију.

Право на плату, међутим, не може да оствари изабрано лице на сталној функцији (судија, јавни тужилац), које буде разрешено функције, уколико не може да се распореди на радно место у истом органу које одговара његовој стручној спреми, или не прихвати радно место на које је распоређен. Њему престаје радни однос, без права на плату, како је предвиђено за изабрана лица, из члана 69. Закона, односно постављено лице (члан 70. ст. 3, 4. и 5. Закона).

2. Запослени у јединицама локалне самоуправе

Локална самоуправа, према Закону о локалној самоуправи, остварује се у општини, граду и граду Београду – јединици локалне самоуправе.

Организација и рад органа јединице локалне самоуправе уређују се статутом, одлукама и другим актима јединице локалне самоуправе, у складу са уставом и законом.

Према одредбама овог закона (члан 103. став 1.), у погледу права, обавеза и одговорности запослених у општинској управи, тиме и у градској управи (чл. 180. и 192.), примењују се одредбе закона и других прописа о запосленима у државној управи.

Значи, на запослена, постављена и изабрана лица у општинској и градској управи, који су остали нераспоредени, односно изабрана лица по престанку функције, у погледу права која могу да остваре, примењују се одредбе чл. 65. до 70. Закона о радним односима у државним органима.

3. Запослени у установама

Ради обезбеђивања остваривања права утврђених законом и остваривања другог законом утврђеног интереса у области: образовања, науке, културе, физичке културе, ученичког и студенског стандарда, здравствене заштите, социјалне заштите, друштвене бриге о деци, социјалног осигурања, здравствене заштите животиња, на основу Закона о јавним службама, оснивају се установе.

Специфичност делатности у областима за које је законом предвиђено оснивање установа, опредељује и специфичност радних односа у тим установама.

Управо та специфичност условљава потребу да се у, погледу радно-правног статуса запослених у установама, примењује више закона и других правних аката којима се, на општи или посебан начин, утврђују права, обавезе и одговорности из радних односа.

Наиме, одредбама члана 23. Закона о јавним службама, прописано је да се, у погледу права, обавеза и одговорности запослених у установама, примењују прописи о запосленима у државним органима, ако законом није друкчије одређено.

Полазећи од ове могућности “ако законом није друкчије одређено” у неким областима као што су на пример: запослени на универзитету и факултету, односно академији уметности¹² запослени у здравственој установи¹³, односно у Републичком заводу за здравствено осигурање¹⁴, предвиђена је примена закона и других прописа о радним односима, уместо закона о радним односима у државним органима.

Поред тога, матичним законима којима се уређују поједине области за које су основане установе, уређена су одређена питања која се тичу радно-правног статуса запослених у установама, полазећи од специфичности радних односа у тим областима.

¹² Члан 96. Закона о универзитету, којим је предвиђено да се, у погледу права, обавеза и одговорности наставника и сарадника и других запослених на универзитету, односно факултету, примењује закон којим се уређују радни односи, ако овим законом није друкчије одређено. (“Сл.гласник РС”, бр. 20/98).

¹³ Члан 19. став 2. Закона о здравственој заштити (“Сл.гласник РС”, бр. 17/92, 50/92, 52/93, 67/93, 48/94 и 25/96), којим је предвиђено да се, у погледу права, обавеза и одговорности запослених у здравственој установи, примењују прописи о радним односима у предузећима и колективни уговор.

¹⁴ Члан 104. став 2. Закона о здравственом осигурању (“Сл.гласник РС”, бр. 26/93, 25/96 и 46/98), којим је, такође, предвиђено да се у погледу права, обавеза и одговорности запослених у Заводу, примењују прописи о радним односима у предузећу и колективни уговор.

Природно је да све одредбе Закона о радним односима у државним органима не могу се применити на запослене у установама, јер све оне не одговарају природи радног односа у тим установама, с обзиром на специфичност радних односа, нпр. у основним или средњим школама, установама социјалне заштите, културе и сл. Одредбе тог закона конципирани су да задовоље, пре свега, потребе у оставривању права, обавеза и одговорности запослених (и изабраних и постављених лица) у државним органима.

На основу свега изложеног, а полазећи од цитираног члана 23. Закона о јавним службама, произилази да се одредбе Закона о радним односима у државним органима – самостално или заједно са одредбама других закона и колективних уговора (осим оних за које је матичним законом одређено да се примењују општи прописи о радним односима) – примењују на запослене у установама, у погледу:

- пријема у радни однос (заснивање радног односа, чл. 6–10);
- распоређивања запослених (чл. 14–21);
- права и дружности запослених (чл. 22–25);
- одговорност запослених (чл. 53–62) и
- престанка радног односа – престанка потребе за радом запослених (члан 64–68).

Предмет нашег интересовања је институт престанка радног односа, односно престанак потребе за радом у установама на које се примењују одредбе Закона о радним односима и државним органима.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба у установама се, такође, не врши у складу са програмом увођења технолошких, економских или организационих промена.

Непосредном применом наведеног закона (чл. 65–67) до смањења запослених (престанка потребе за радом запосленог) у установи може доћи:

- ако је у установи дошло до смањења броја запослених услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова;
- у случају укидања установе;
- у случају укидања појединих послова који су обављани у делокругу односне установе и сл.

Ако је у установи дошло до смањења броја запослених услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања

послова, запослени се распоређују на радна места у истој или другој установи, на радна места која одговарају њиховој стручној спреми. Запослени који не може да се распореди у изложеном смислу, остаје нераспоређен. Решењем директора установе утврђује се да је запослени остао нераспоређен.

У случају укидања установе, установа у чији делокруг прелазе послови укинуте установе, преузима потребан број запослених који су радили на преузетим пословима. Преузети запослени распоређују се у складу са потребама установе у чији су делокруг прешли послови укинуте установе. Запослени који нису распоређени у изложеном смислу, остају нераспоређени. Нераспоређени остају и запослени у случају укидања појединих послова који су обављани у делокругу те установе.

Запослени, који су у свим наведеним случајевима, остали нераспоређени, остварују иста права као запослени за чијим је радом престала потреба у предузећима, у складу са законом. Програм права у установама се, такође, не доноси, већ је решење да је запослени остао нераспоређен, основ за остваривање права у складу са законом.

Међутим, у појединим областима, као нпр. у школама, постоје одређене специфичности код утврђивања престанка потребе за радом запослених, на које посебно указујемо.

Престанак потребе за радом запослених у школама (основним и средњим), утврђује се пре почетка школске године. Наиме, сваке године, зависно од врсте, величине и опремљености школе, образовног профила, односно наставног плана и програма који се реализује у школи, утврђује се број потребних извршилаца, односно број радних сати за остваривање годишњег програма рада школе. Број потребних извршилаца у настави утврђује се тако што се укупан годишњи фонд часова наставе за сва одељења, групе или класе у школи, подели са недељном нормом рада наставника, при чему се имају у виду и други облици образовно-васпитног рада, односно друге обавезе у оквиру 40-часовне радне недеље. Број извршилаца на осталим пословима у школи (послови руковођења, стручних сарадника, административни, технички и помоћни послови), утврђују се зависно од величине и врсте школе, опремљености школе, броја смена, броја одељења, група или класа и укупног броја ученика¹⁵.

Уколико се у овом поступку утврди да треба смањити број запослених (у настави или на осталим пословима), директор школе решењем

¹⁵ Радни односи у основним и средњим школама, Проф. др П.Лукић, С.Крнета и М.Радикић, Експерт, Београд, 2000 . стр. 62.

утврђује запослене који остају нераспоређени – за чијим радом је престала потреба.

4. Цивилна лица у служби у Војсци

Законом о Војсци Југославије (члан 7. став 4.) прописано је да су професионални припадници Војске професионални војници и цивилна лица на служби у Војсци и војним јединицама и војним установама Савезног министарства за одбрану (даље: цивилна лица у Војсци).

Овим законом регулисан је и радно-правни статус цивилних лица у Војсци, између осталог, и питања везана за престанак потребе за њиховим радом и могућност остваривања права по том основу.

Наиме, цивилно лице у Војсци, чије се радно место укида или се смањује број извршилаца на једном радном месту, ставља се на располагање ако нема могућност да се постави на друго одговарајуће радно место.

На располагање се ставља и цивилно лице у Војсци за које надлежни орган утврди да је код њега дошло до смањења или губитка радне способности за рад на радном месту на које је постављено, а нема могућност да се распореди на одговарајуће радно место.

Док се налази на располгању цивилно лице у Војсци обавља послове које му ореди надлежни старешина.

Јединица, односно установа је дужна да организацији за запошљавање у року од осам дана пријави цивилно лице у Војсци које је стављено на располагање (члан 126. Закона).

Из наведеног произилази да је на сличан начин, као и за запослене у државним органима, уређено питање престанка потребе за радом запослених – цивилних лица у Војсци, с тим што је уместо статуса нераспоређеног, предвиђен статус – на располагању. Основни разлог престанка потребе за радом цивилног лица у Војсци је ако се његово радно место укида или смањује број извршилаца на једном радном месту, а нема могућност да се постави на друго одговарајуће радно место. Као одговарајуће радно место сматра се радно место које одговара његовој стручној спреми и занимању.

Специфичност рада службе цивилних лица у Војсци условљава и специфичност радног односа цивилних лица у служби у Војсци, како у односу на системске прописе о радним односима, тако и у односу на прописе о радним односима у државним органима.

Како је, већ назначено, ова лица се стављају на располагање у трајању од годину дана, ако нема могућности да буду постављена на друго одговарајуће радно место. Време за које ово лице може да буде на располагању, законом је ограничено на годину дана, за разлику од времена трајања статуса нераспоређеног запосленог у државним органима, које временски није ограничено.

Поред тога, утврђена је изричита обавеза јединице, односно установе, у којој је цивилно лице у служби, да у року од осам дана, пријави цивилно лице у Војсци, које је стављено на располагање, организацији за запошљавање. Оваква обавеза не постоји када су у питању запослени на које се примењују прописи о радним односима у државним органима. Циљ овог обавештавања је, слично обавези утврђеној одредбом члана 44. став 2. Закона о основама радних односа, да, у року док је лице на располагању, организација за запошљавање сагледа могућности и покуша да посредује у његовом запошљавању у другом предузећу, државном органу или установи.

У том смислу је и пресуда Врховног војног суда Уп. број 157/96 од 24.10.1996. године, којом је решавано о престанку службе цивилног лица у Војсци, а да јединица у којој је лице било на служби, није обавестила организацију за запошљавање о његовом стављању на располагање. Према овој пресуди "цивилном лицу у Војсци, које се годину дана налази на располагању, неће престати служба ако му се обезбеди право на заснивање радног односа у другом предузећу, установи или државном органу на радном месту које одговара његовој стручној спреми. Управо због тога је прописана обавеза јединице, односно установе у којој је то лице на служби, да га пријави надлежној организацији за запошљавање, која ће према могућностима – у наведених годину дана док се то лице налази на располагању, покушати да посредује око његовог запошљавања у другом предузећу, установи или државном органу. Ако јединица, односно установа, у којој је то лице на служби, пропусти да изврши ту своју обавезу, као што је то овде случај, па истекне година дана од како се лице налази на располагању, не може се тврдити да се том лицу није могло обезбедити право... Зато према, правном схватању Суда, не може престати служба цивилном лицу у Војсци без његове сагласности, које је провело годину дана на располагању, ако јединица, односно установа није у року од осам дана надлежној организацији за запошљавање пријавила његово стављање на располагање. За такво лице се рок од године дана, који има у виду члан 143. тачка 9. Закона, рачуна од дана када буде пријављен организацији за запошљавање... При томе није правно основано схватање туженог органа да је тужилац могао да тражи од надлежног сарадника да обавести организацију за запошљавање о његовом

стављању на располагање, будући да је та обавеза јединице, односно установе изричито прописана одредбом члана 126. став 4. Закона.”

Као што из изложеног произилази, и код ове категорије запослених, престанак потребе за радом не утврђује се у складу са програмом промена, односно на основу програма права, већ надлежних старешина јединице, односно установе, доноси решење о стављању лица на располагање.

5. Радно правни положај директора по разрешењу дужности

Полазећи од значаја функције директора за рад и пословање предузећа, установе или другог правног лица, поједина питања која се односе на положај, права и овлашћења директора, посебно су решена законом о предузећима (“Сл.лист СРЈ”, бр. 29/96...), Законом о основама радних односа и Законом о радним односима, као и другим законима за поједине области.

Законом о радним односима (члан 12.) уређено је, између осталог, питање заснивања радног односа директора на основу одлуке о избору, закључивањем уговора о раду, као и то да у случају разрешења дужности пре истека мандата, ако не буде поново изабран, остварује права као запослени за чијим је радом утврђен престанак потребе (члан 37.).

Директор или њему одговарајући орган пословођења предузећа, установе или другог правног лица (даље: директор), који је разрешен дужности, у складу са законом, осим ако је разрешење уследило због престанка радног односа по сили закона или без сагласности запосленог, има следећи радно-правни статус:

- остварује једно од права утврђених у члану 26. Закона о радним односима за запослене за чијим је радом престала потреба;
- док му се не обезбеди једно од тих права, може бити радно ангажован код истог или другог послодавца, на обављању послова који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности;
- ако није могло да му се обезбеди ни једно од утврђених права, може му престати радни однос, под условом да му се претходно исплати утврђена отпремнина;

Ни овде се не доноси програм промена, односно програм права, већ је одлука о разрешењу дужности директора и законски основ за то разрешење, правни основ за остваривање права као запослени за чијим је радом утврђен престанак потребе.

III ПРАВА КОЈА ОСТВАРУЈУ ЗАПОСЛЕНИ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА ПО ПОСЕБНИМ ПРОПИСИМА

1. Полазећи од законске одреднице да запослени који је остао нераспоређен у смислу чл. 66. до 68. Закона о радним односима у државним органима, остварује иста права и обавезе као и запослени за чијим је радом престала потреба у предузећима, утврђена законом, запослени у органима државне управе, затим у јединицама локалне самоуправе, установе на које се примењују одредбе овог закона и директор, који је разрешен дужности на изложени начин, остварују права и обавезе у складу са системским законима о радним односима, која су утврђена за запослене за чијим је радом престала потреба.

Наиме, послодавац (функционер државног органа, лице које руководи општинском управом, односно органом општинске управе, директор установе и сл.), који смањује број запослених, дужан је да запосленом који је остао нераспоређен, обезбеди једно од права предвиђених у члану 26. став 1. тач. 1. до 4. Закона о радним односима.

1.) Распоређивање на друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања за рад са пуним или непуним радним временом

Послодавац је дужан да предузме одговарајуће мере и активности ради обезбеђивања запосленом који је остао нераспоређен, распоређивање на друго радно место које одговара његовој стручној спреми за рад са пуним или непуним радним временом. Кад се запосленом обезбеди распоређивање на друго одговарајуће радно место са пуним или непуним радним временом, запослени је дужан да прихвати такво распоређивање.

Ако запослени, који је распоређен на одговарајуће радно место са пуним радним временом одбије распоређивање, престаје му радни однос даном достављања решења о распоређивању.

2.) Заснивање радног односа на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца, на основу споразума о преузимању који закључују надлежни органи

Послодавац код кога је престала потреба за радом запосленог (остао нераспоређен), дужан је да, у сарадњи са организацијом за запошљавање, предузме одговарајуће мере ради обезбеђивања запосленом да заснује радни однос на неодређено време код другог послодавца, на радном месту које одговара степену и врсти његове стручне спреме.

Кад се запосленом обезбеди одговарајуће радно место код другог послодавца, запослени код тог послодавца заснива радни однос без јавног

оглашавања на основу споразума надлежних органа послодавца (споразума о преузимању запосленог).

Ако запослени одбије да заснује радни однос код другог послодавца, а обезбеђено му је било одговарајуће радно место, на неодређено време, за рад са пуним радним временом, престаје му радни однос (отказује му се уговор о раду).

У овом случају, услови за престанак радног односа стичу се даном када је запослени требало да ступи на рад код другог послодавца, на основу споразумно донете одлуке послодавца о преузимању, а запослени тога дана није ступио на рад.

3.) Стручно оспособљавање, преквалификација или доквалификација за рад на другом радном месту код истог или другог послодавца са пуним или непуним радним временом

Послодавац може запосленом за чијим је радом престала потреба (остао нераспоређен), против његове воље, обезбедити да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује за рад на пословима другог радног места код истог или другог послодавца.

Запослени који је стручно оспособљен, преквалификован или доквалификован, заснива радни однос код другог послодавца на исти начин као запослени, коме је без стручног оспособљавања, обезбеђено одговарајуће радно место код другог послодавца (споразумом о преузимању запосленог).

За време стручног оспособљавања запослени је у радном односу код послодавца код кога је престала потреба за његовим радом. За то време има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио радом на радном месту на коме је био распоређен.

Законом се утврђује горња граница година живота запосленог, преко којих се запосленом не може обезбедити ово право (да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује) – 50 година живота за мушкарце и 45 година живота за жене.

Запослени који одбије да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује, у изложеном смислу, престаје му радни однос, даном када је одбио да се стручно оспособи за рад код истог или другог послодавца са пуним радним временом.

4.) Право на новчану накнаду у висини најмање 24, а највише 36 зарада запосленог, остварене за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос, која му се исплаћује одједном

Послодавац код кога је престала потреба за радом запосленог (остао нераспоређен), може запосленом обезбедити право на једнократну новчану накнаду у висини најмање 24, а највише 36 зарада запосленог остварене за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Ово право послодавац може, али није дужан да обезбеди запосленом, ако то не одговара његовим интересима, односно нема могућности за то.

Висина једнократне новчане наканде која се може исплатити запосленом утврђује се колективним уговором, с тим што иста не може бити мања од 24 ни већа од 36 зарада запосленог остварене у месецу који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Средства која послодавац запосленом исплати на име једнократне новчане накнаде, у изложеном смислу, запослени може употребити према свом нахођењу, за своје даље радно ангажовање или за било које друге намене.

Исплату новчане накнаде послодавац врши независно од воље запосленог, а даном исплате једнократне новчане накнаде, престаје му радни однос, такође, независно од његове воље.

5.) Распоређивање, односно заснивање радног односа запосленог са непуним радним временом

Запослени који је распоређен на друго радно место са непуним радним временом, односно који је засновао радни однос код другог послодавца са непуним радним временом, као и запослени који је, у том смислу, претходно стручно оспособљен, преквалификован или доквалификован, остварује права која се стичу на раду и по основу рада сразмерно времену проведеном на раду.

Распоређивање запосленог за чијим је радом престала потреба, односно заснивање радног односа код другог послодавца са непуним радним временом, предвиђено је као могућност да би се олакшало остваривање права запослених, који су вишак, на рад, макар и са непуним радним временом у складу са потребама процеса рада. Међутим, одбијање распоређивања, односно заснивања радног односа код другог послодавца или да се стручно оспособи за рад са непуним радним временом, не повлачи меру престанка радног односа, као када се обезбеди рад са пуним радним временом.

Запослени који, у изложеном смислу, не прихвати рад са непуним радним временом, остаје нераспоређен, док му се не обезбеди друго право, односно утврди да не може да му се обезбеди једно од утврђених права, те да му радни однос престане уз исплату отпремнине, у складу са чланом 34. Закона о радним односима.

6.) Престанак радног односа запосленом уз исплату отпремнине

Ако послодавац не може да обезбеди запосленом једно од права утврђених законом, и поред тога што је, самостално или у сарадњи са организацијом за запошљавање, предузео одговарајуће мере и активности ради обезбеђивања неког од законом утврђених права по основу рада, може да донесе одлуку да запосленом престане радни однос против његове воље (да му откаже уговор о раду). У том случају закон предвиђа обавезу послодавца да запосленом исплати отпремину у висини утврђеној колективним уговором, у складу са законом.

Законом је, наиме, предвиђено да се отпремнина која се исплаћује запосленом за чијим је радом престала потреба, тиме и запосленом који је остао нераспоређен, односно директору по разрешењу, коме престаје радни однос због немогућности обезбеђивања ни једног од утврђених права, утврђује колективним уговором, и то најмање у висини од 6 до 12 нето зарада запосленог – зависно од дужине стажа осигурања.

Нето зарадом, у изложеном смислу, сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Радни однос запосленом престаје на основу одлуке надлежног органа послодавца (функционера органа управе, директора установе, управног одбора када је у питању разрешење директора), даном исплате отпремнине.

Међутим, према правном мишљењу Министарства за рад, борачка и социјална питања (бр. 120 – 08 – 40/2000 – 02 од 17. 3. 2000.године), запосленом који се добровољно и у писаној форми одрекао права на отпремину, односно пристао да му послодавац исплати отпремину у износу који је нижи од законом прописаног, престаје радни однос код послодавца и пријављује се организацији надлежној за запошљавање ради остваривања права за случај привремене незапослености, у складу са прописима о запошљавању.

Према овом правном схватању, законски услов да запосленом може да престане радни однос ако му се исплати отпремнина, у смислу члана 34. Закона о радним односима, представља право запосленог да може добровољно и у писаној форми да се одрекне права на отпремину, односно да пристаје да му се отпремнина исплати у нижем износу од законом прописаног износа.

Заштита одређених категорија запослених у предузећима, у погледу престанка радног односа уз исплату отпремнине, у изложеном смислу, односи се и на запослене на које се примењују прописи о радним односима у државним органима.

7.) Радно ангажовање запосленог док му се не обезбеди одговарајуће право

Послодавац може запосленог за чијим је радом престала потреба (остао нераспоређен), док му се не обезбеди неко од права по основу рада (утврђених законом), ангажовати на обављању послова који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности.

Запослени који није ангажован код истог послодавца, може да буде распоређен на рад на одређено време код другог послодавца. Распо-ређивање се врши на основу споразума послодавца (послодавца код кога се запослени распоређује и послодавца код кога је запослени радио пре распоређивања).

Запослени који се, у изложеном смислу, привремено распоређује код другог послодавца, успоставља (заснива) радни однос код тог послодавца уговором о раду, који закључује надлежни орган тог послодавца и запослени, у коме се, између осталог, одређује и рок до кога запослени привремено заснива радни однос код другог послодавца.

За време рада код другог послодавца, овом запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре распоређивања. По истеку рока до кога је привремено распоређен код другог послодавца, запослени има право да му се обезбеди једно од права утврђених законом, по основу престанка потребе за његовим радом.

Запослени који није радно ангажован – док му се не обезбеди неко од права утврђених законом – код истог или другог послодавца, има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио радом на радном месту на које је био распоређен, у складу са колективним уговором. А ако у одређеном року не може да му се обезбеди ни једно од права утврђених законом, директор односно други надлежни орган послодавца, може да донесе одлуку о престанку радног односа (отказу уговора о раду), уз обезбеђивање отпремнине, у складу са законом (члан 31. Закона о радним односима).

Међутим, ако послодавац запосленог за чијим је радом престала потреба, радно ангажује на обављању послова који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности, код истог послодавца, а запослени то одбије, њему, против његове воље, на основу одлуке директора послодавца, може (не мора) да престане радни однос. Ради се о факултативном престанку радног односа. На послодавцу је да одлучи да ли ће запосленом да утврди престанак радног односа. Запосленом у овом случају престаје радни однос истеклом отказног рока у складу са Општим колективним уговором (члан 108. став 2. тачка 2. Закона о радним односима и члан 46. тачка 2. и члан 47. ОКУ).

2. За цивилна лица у Војсци, Законом о Војсци Југославије су таксативно утврђена права која лице за чијим је радом престала потреба (које је стављено на располагање), може да оствари.

Цивилном лицу у Војсци, према члану 144, које на располагању проведе једну годину, престаје служба ако му се претходно није могло да обезбеди једно од следећих права:

1) заснивање радног односа у другом предузећу, установи или државном органу на радном месту које одговара његовој стручној спреми;

2) стицање стручне оспособљености, доквалификације или преквалификације за рад у Војсци или заснивање радног односа у предузећу, установи, односно државном органу;

3) обезбеђивање једног од права из члана 146. и 147. овог закона.

Цивилно лице у Војсци коме се није могло обезбедити једно од права из става 1. овог члана има право на новчану накнаду и друга права по прописима о запошљавању републике чланице на чијој територији је био у служби.

Цивилном лицу у Војсци које је инвалид рада не може престати служба по одредби члана 143. став 1. тачка 9. овог закона (ако на располагању проведе годину дана), док не оствари право на пензију или једно од права из става 1. овог члана.

Права утврђена одредбама чл. 146. и 147. Закона састоје се у томе да цивилном лицу у Војсци служба може престати по потреби службе ако је испунило услове за старосну пензију у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању републике чланице на чијој територији ради или ако му се обезбеди једно од следећих права:

1) право на докуп стажа ако му недостаје до пет година пензијског стажа за остваривање права на старосну пензију;

2) право на једнократну накнаду у виду отпремнине, у висини од 24 плате које је остварило у последњем месецу пре престанка службе, ако писмено изјави да жели да му престане служба и да тим средствима трајно решава своје радно ангажовање (члан 146.).

Према одредби члана 147. Закона, служба у Војсци може, (независно од потребе службе), престати и цивилном лицу у Војсци које је навршило 25 година пензијског стажа, а не испуњава услове за старосну пензију. У том случају, цивилном лицу у Војсци припада пензија која са навршених 25 година пензијског стажа износи 67,5% (мушкарац), односно 70% (жена) од пензијског основа, а за сваку навршену годину стажа преко 25 година пензијског стажа до навршених 30 година пензијског стажа, увећава се за по

2,5% од пензијског основа. За сваку навршену годину пензијског стажа преко 30 година, пензија се увећава за 0,5% од пензијског основа.

Из наведених одредаба јасно произилази да специфичност рада цивилних лица у Војсци, условљава и специфична права која могу да остваре ова лица у случају престанка потребе за њиховим радом, у изложеном смислу.

Међутим, права одређена у члану 144. став 1. тач. 1. и 2. и права из члана 146. Закона, су иста или слична правима прописаним одредбама савезног односно републичког закона о радним односима.

Посебно је само право прописано чланом 147. Закона (могућност остваривања права на пензију са навршених 25 година службе), које је, као специфично, одређено само овим законом.

Остваривање ових права, односно утврђивање могућности за њихово остваривање, врши надлежни старешина јединице, односно установе у Војсци, у сарадњи са надлежном организацијом за запошљавање, у току трајања времена за које се цивилно лице у Војсци, налази на располагању, у изложеном смислу.

Ако у року, док се цивилно лице у Војсци налази на располагању (годину дана), није могло да му се обезбеди једно од утврђених права, престаје му радни однос, даном истека рока за које је лице било на располагању.

Цивилно лице у Војсци, коме је на изложен начин престао радни однос, остварује право на новчану накнаду и друга права по прописима о запошљавању. Међутим, овим законом није утврђена обавеза исплате отпремине, како је то утврђено прописима о радним односима.

Цивилно лице у Војсци, које је инвалид рада, у погледу престанка радног односа, ужива и ту заштиту као и инвалид рада у предузећу, односно државном органу или установи на које се примењују прописи о радним односима у државним органима. Наиме, овом лицу, цивилна служба у Војсци не може престати док не оствари прво на пензију или једно од права из члана 144. став 1. Закона. Разлика је у томе што овим законом није предвиђена сагласност цивилног лица – инвалида рада, ако му се обезбеди једно од утврђених права.

Овим законом, међутим, није предвиђена било каква заштита за друге категорије запослених – цивилних лица у Војсци, за које је заштита слична оној за инвалиде рада, предвиђена прописима о радним односима: (1) за припаднике оружаних снага Југославије, који су као припадници оружаних снага Југославије, учествовали у оружаним акцијама после 17. августа 1990. године, (2) запослену жену за време трудноће и за време коришћења поро-

диљског одсуства, као и оца усвојиоца или старатеља детета за време коришћења права на породилско одсуство. Њима, према прописима о радним односима, такође, не може да престане радни однос док не остваре право на пензију, односно док им се не обезбеди једно од законом прописаних права. Цивилна лица у Војсци, у овим случајевима, као и у другим случајевима утврђеним Општим колективним уговором, не уживају заштиту у погледу престанка радног односа, ако је за њиховим радом престала потреба, односно на располагању су провела годину дана, а за то време није могло да им се обезбеди једно од права из члана 144. став 1. Закона.

IV ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ КОМЕ ЈЕ РАДНИ ОДНОС ПРЕСТАО ЗБОГ ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА ЊЕГОВИМ РАДОМ ПО ПОСЕБНИМ ПРОПИСИМА

Запослени у државним органима, јединицама локалне самоуправе, установе (на које се примењују прописи о радним односима у државним органима), директор по разрешењу дужности, и грађанско лице у Војсци, коме је радни однос престао, у изложеном смислу, због престанка потребе за његовим радом, у складу са законом, остварује права за случај привремене незапослености, у складу са прописима о запошљавању. У том случају, наиме, запослени коме је престао радни однос, стиче својство незапосленог лица и остварује право на новчану накнаду, као и друга права која припадају незапосленом лицу у складу са законом и општим актима Републичког завода за тржиште рада (даље: Завод).

Права по основу незапослености, ова лица остварују у свему као и друга незапослена лица којима је радни однос престао на основу престанка потребе за њиховим радом, исплатом отпремнине, у смислу члана 34. Закона о радним односима.

1. Право на новчану накнаду за случај незапослености

Право на новчану накнаду за случај незапослености, остварује незапослено лице коме је радни однос престао због престанка потребе за радом запосленог, у складу са законом¹⁶.

¹⁶ Члан 12. став 2. тачка 1. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Сл.гласик РС", бр. 22/92, 73/92, 82/92, 56/93, 67/93, 34/94, 52/96 и 46/98.

По овом основу, право на новчану накнаду за случај незапослености, имају и све категорије запослених, којима је радни однос у изложеном смислу, престао због престанка потребе за њиховим радом по посебним прописима, пошто није могло да им се обезбеди ни једно од законом утврђених права (члан 26. Закона о радним односима), односно члан 144. Закона о Војсци Југославије).

То значи, да право на новчану накнаду за случај незапослености, по овом основу, не могу да остваре запослени којима је радни однос престао на основу тога што им је омогућено остваривање једног од утврђених права (нпр. распоређивање на друго радно место, односно заснивање радног односа код другог послодавца или стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију).

Право на новчану накнаду ово лице може да оствари ако се пријави на евиденцију незапослених, поднесе захтев за остваривање права у прописаном року и ако су испуњени услови утврђени законом.

Захтев за остваривање права на новчану накнаду за време привремене незапослености подноси се Заводу – филијали-служби Завода где се налази седиште послодавца. Захтев се подноси у року од 42 дана од дана престанка радног односа, односно основ за обавезно осигурање.

Ако се захтев поднесе по истеку овог рока, право се признаје за преостало време, од подношења захтева. Уз захтев се обавезно доставља отказ уговора о раду, односно решење о престанку радног односа, које мора да садржи правни основ (садржан у одговарајућим одредбама закона према којима запосленом може да престане радни однос у изложеном смислу), диспозитив (име и презиме запосленог, стручну спрему и дужину радног стажа), и образложење (из кога се види да је радни однос престао због престанка потребе за његовим радом, пошто није могло да му се обезбеди једно од утврђених права).

Услов да незапослено лице оствари право на новчану накнаду је да је било осигурано за случај незапослености најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима за последњих 18 месеци. Значи, да незапослено лице које не испуњава, овај (минимални) услов за остваривање права, не може остварити право независно од правног основа престанка радног односа).

У време проведено у осигурању рачуна се време за које је плаћен допринос за осигурање за случај незапослености, у складу са законом. У стаж осигурања рачуна се стаж са ефективним трајањем, у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању. Стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем (бенефицирани стаж), не узима се као основ за ут-

врђивање дужине коришћења права. Ово због тога што се допринос за случај незапослености не плаћа за стаж осигурања са увећаним трајањем.

Ако су испуњени наведени услови, Завод ће решењем утврдити право на новчану накнаду у трајању од 3 месеца, за незапослено лице које испуњава минимални услов (9 месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима за 18 месеци), до 24 месеца за лице које има 25 до 30 година стажа осигурања. Незапослено лице које има више од 30 година стажа осигурања, остварује право на новчану накнаду до запослења, односно до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Висина новчане накнаде утврђује се према члану 20. Закона, у износу од 70% нето зараде незапосленог лица остварене у месецу који претходи месецу у коме је престало осигурање, увећане за 2% за сваку годину осигурања. Новчана накнада не може бити нижа од 50% нити виша од 100% од просечне месечне нето зараде по запосленом остварене у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Усклађивање новчане накнаде са кретањем зарада у привреди Републике, у месецу за који се врши исплата те накнаде у односу на претходни месец, врши се сваког месеца, приликом обрачуна и исплате новчане накнаде.

2. Остваривање права на новчану накнаду инвалида рада

Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица (члан 12. став 4.), предвиђено је да право на новчану накнаду по одредбама овог закона остварују и инвалиди рада. То значи, да су инвалиди рада изједначени у правима за случај незапослености, као и друга незапослена лица.

Међутим, инвалид рада, према прописима о радним односима, као и према члану 144. став 3. Закона о Војсци Југославије, ужива посебну заштиту да не може да му престане радни однос док не оствари право на пензију или, уз његову сагласност, једно од права утврђених чланом 26. став 1. тач. 1. до 4. Закона о радним односима, односно за цивилна лица у Војсци, независно од његове воље.

Поставља се питање, стога, да ли инвалиду рада за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од утврђених права, може да престане радни однос под условом да му се исплати отпремнина у складу са чланом 34. Закона о радним односима. Ово питање се, наравно, не поставља за цивилна лица у Војсци, с обзиром да наведеним прописима није предвиђена исплата отпремнине, нити сагласност инвалида за остваривање неког од законом утврђених права.

Има мишљења да инвалиду рада не би могао да престане радни однос, у овом смислу, ако прихвати да му се исплати отпремнина из члана 34. Закона о радним односима, с обзиром да се сагласност инвалида односи само на остваривање права из члана 26. став 1. тач. 1. до 4. истог Закона.

Према правном становишту Министарства за рад, борачка и социјална питања, међутим, право на новчану накнаду има и инвалид рада коме је радни однос престао због престанка потребе за његовим радом, остваривањем права на отпремнину из члана 34. Закона, уз његову сагласност. Ово због тога што је, према члану 26. став 4. Закона, инвалид рада заштићен од престанка радног односа, само ако уз његову сагласност оствари једно од права утврђено у том члану. Међутим, за исплату отпремнине из члана 34. Закона, не тражи се сагласност инвалида за престанак радног односа. У овом случају може се тумачити да инвалиду може да престане радни однос, без његове сагласности, исплатом отпремнине. Треба, међутим, обезбедити апсолутну заштиту инвалида, а то значи да мора да се тражи сагласност инвалида и за остваривање права на отпремнину¹⁷.

Тиме је инвалид рада, према овом становишту, изједначен у остваривању права по основу престанка потребе за његовим радом, као и остали запослени, али је заштићен од престанка рада без његове сагласности. Пошто му престаје радни однос у складу са чланом 34. Закона, има право на новчану накнаду у смислу члана 12. став 1. тачка 1. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, као и права на пензијско и инвалидско осигурање за време исплате новчане накнаде.

Међутим, по истом становишту, инвалид рада коме је радни однос, у изложеном смислу, престао на основу његове сагласности да му се исплати отпремнина, у складу са чланом 34. Закона, **не може да оствари право на привремену новчану накнаду у складу са чланом 18. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, по истеку права на новчану накнаду за случај незапослености.** Ово због тога што је, прихватањем права на отпремнину, прихватио и да му престане радни однос, а према наведеном члану 18. Закона, право на привремену новчану накнаду припада инвалиду рада, коме независно од његове воље престане радни однос, од дана престанка права на новчану накнаду по прописима о запошљавању, до ступања на нови посао. Тиме, што је инвалид рада, коме је радни однос престао по основу престанка потребе за његовим радом, прихватањем права на отпремнину, у складу са чланом 34. Закона, прихватио да му престане радни однос, то по

¹⁷ Мишљење Министарства број 104-00-03/98-03 од 29. 9. 1998. године

престанку права на новчану накнаду за случај незапослености, не би могао да оствари право на привремену новчану накнаду по прописима о пензијском и инвалидском осигурању¹⁸.

Прихватајући правно становиште да инвалиду рада треба обезбедити апсолутну заштиту, те му стога и омогућити престанак радног односа на изложени начин, како би остварио право на новчану накнаду за случај незапослености, не може се истовремено прихватити супротан став по истом питању, када је у питању остваривање права на привремену новчану накнаду у смислу члана 18. Закона о пензијском и инвалидском осигурању.

Остваривање и једног и другог права (на новчану накнаду, односно привремену накнаду), условљено је чињеницом да је радни однос престао без воље незапосленог лица. Ако је инвалид рада, у конкретном случају, давањем сагласности да прихвати отпремнину у смислу члана 34. Закона о радним односима, прихватио да му престане радни однос, та околност је од утицаја на остваривање и једног и другог права, тим пре што се право на привремену накнаду остварује по истеку права на новчану накнаду остварену по прописима о запошљавању.

3. Право на пензијско и инвалидско осигурање

Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица (члан 12. став 5.) предвиђено је да незапослено лице које је остварило право на новчану накнаду по основу престанка потребе за његовим радом, има право на пензијско и инвалидско осигурање за време исплате новчане накнаде по одредбама овог закона. Ово право, на изложени начин, незапослена лица остварују од 25. децембра 1996. године.

Право на пензијско и инвалидско осигурање незапосленом лицу се утврђује решењем о признавању права на новчану накнаду.

Основица за обрачун и плаћање доприноса за пензијско и инвалидско осигурање је новчана накнада, а исплатилац доприноса је Републички завод за тржиште рада. Сагласно томе, Завод обавља и све друге послове везане за пријаву и одјаву на пензијско и инвалидско осигурање, упис стажа осигурања у радну књижицу и друге послове које обавља послодавац за запосленог.

¹⁸ Љ. Милосављевић, Остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености, Радно и социјално право, број 1-3/2000, Београд, страна 165. и 166.

4. Право на здравствено осигурање

Незапослена лица за време коришћења права на новчану накнаду имају право на здравствено осигурање, у складу са прописима о здравственом осигурању. Према томе, и корисници новчане накнаде који су то право остварили због престанка потребе за радом запосленог, имају право на здравствено осигурање, за себе и чланове уже породице, за време исплате новчане накнаде.

Основица за обрачун и уплату овог доприноса је, такође, новчана накнада, а исплатилац доприноса је Завод. Завод, и код овог права, обавља све друге послове везане за остваривање и коришћење овог права (пријава и одјава на осигурање, овера здравствених књижица и сл.).

5. Исплата новчане накнаде у једнократном износу

Новчана накнада се исплаћује месечно уназад, а обрачунава на радне дане, рачунајући суботе и дане државних празника (члан 16. став 1. Закона о запошљавању).

Међутим, на захтев незапосленог лица, под условима утврђеним општим актом Завода, новчана накнада се може исплатити у једнократном износу.

Новчана накнада у једнократном износу, према одредбама општих аката Завода¹⁹, на захтев корисника новчане накнаде, може се исплатити, под условом да средства користи за своје запошљавање, односно радно ангажовање.

Новчана накнада у једнократном износу обрачунава се према дневном износу за преостало време исплатног периода утврђеног правоснажним решењем о признавању права.

Исплата новчане накнаде у једнократном износу одобрава се одлуком директора Завода, а међусобна права и обавезе између Завода и корисника уређују се уговором.

6. Остваривање других права по основу незапослености

Сагласно закону и другим прописима у области запошљавања, корисници права на новчану накнаду уопште, а нарочито они који су право

¹⁹ Види чл. 42 до 44. Правилника о условима и начину остваривања права незапослених лица ("Сл. гласник РС", бр. 35/97, 39/97, 52/97 ... 29/2000).

остварили због престанка потребе за њиховим радом и стечаја, ликвидације и у другим случајевима престанка рада послодавца, приоритетно остварују остала права по основу незапослености, као што су: право на посредовање при запошљавању, припрему за запошљавање (стручно оспособљавање, преквалификацију, доквалификацију и сл.), професионалну оријентацију и сл. С тим у вези, Завод, приоритетно и под повољнијим условима, учествује у финансирању програма запошљавања, којима се стварају услови за њихово самозапошљавање (оснивањем предузећа, радње, заснивањем пољопривредне производње и сл.), односно запошљавање (улагањем средстава у отварање нових радних места или опремања постојећих) код другог послодавца.

У Београду, августа 2000.године

*Доц. др Мијал Стојановић
Правни факултет у Приштини
са привременим седиштем у Врању*

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВАЦА КОЈИ СУ ПРЕТРПЕЛИ ШТЕТУ УСЛЕД РАТНИХ ДЕЈСТАВА

Апстракт: У овом раду изложићемо поступак (процедуру) престанка радног односа запослених и специфичности истог код послодавца који су претрпели штету услед ратних дејстава у складу са Законом о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава ("Сл. гласник РС" бр. 33/99). Овај рад је наставак рада о овој теми коју је аутор изложио на саветовању "Радно-правна и друга питања флексибилних форми запошљавања" које је одржано у Београду 10. и 11. маја 2000. године. У односу на овај рад у овом раду акценат се ставља на услове (препоставке) и поступак (процедуру) престанка радног односа запослених и његове специфичности. Аутор овог рада је активно учествовао у својству консултаната у поступку решавања статуса запослених који су остали без посла услед ратних дејстава као вида (облика) флексибилног запошљавања у ЗАСТАВА АЛАТИ д.о.о и ЗАСТАВА МАШИНЕ д.о.о који имају статус зависних предузећа у односу на матично предузеће ГРУПА ЗАСТАВА а.д. Крагујевац, те исти представља његов истраживачки рад.

Кључне речи и изрази: Запослени који су привремено остали без посла, јавни позив, изјава запосленог, уговор, кредит, новчана накнада, услови (препоставке) за престанак радног односа, преузимање запосленог, престанак радног односа по његовој вољи, споразум о престанку радног односа.

І. УВОД

Бомбардовање СР Југославије од стране НАТО снага изазвало је велике штете у области запошљавања. Велики број радника је привремено остао без посла. Последице бомбардовања су изузетно тешке, посебно због тога што је у СР Југославији већи број запослених услед санкција Савета безбедности ОУН уведених 1992. године већ дуже времена на плаћеном одсуству, као и због тога што је после уласка мировне мисије на територију АП Косова и Метохије неколико стотина хиљада људи српске, црногорске и других националности, напустило ту територију, а неколико десетина хиљада запослених са те територије остало без посла. Санација накнаде штете ће трајати дуго и уз огромне напоре и одрицања грађана СР Југославије.

СР Југославија је у овим изузетно тешким околностима приморана да ствара услове да запослене који су остали без посла услед санкција и ратних дејстава поново запосли и тиме реши њихов статус до испуњења услова за пензију, као и да ствара услове за запошљавање незапослених, првенствено младих стручних радника. Решавањем статуса запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава и запошљавањем незапослених младих, стручних кадрова стварају се услови стабилне социјалне сигурности за већи број грађана и елиминишу претпоставке за социјалне немире које потенцијално условљава висок проценат незапослених грађана.

Влада Републике Србије свесна свих последица које су наступиле у области запошљавања услед бомбардовања од стране НАТО снага на седници одржаној 9. 6. 1999. године у складу са "Економско-социјалним програмом запошљавања и обнове ратом оштећених предузећа" усвојила је "Оперативни програм мера за реализацију економско-социјалног програма запошљавања и обнове ратом оштећених предузећа" и предложила Народној скупштини Републике Србије да донесе Закон о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава.

Народна скупштина Републике Србије на седници Другог ванредног заседања дана 15. јула 1999. године усвојила је Закон о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава (у даљем тексту: Закон). Закон је објављен у "Службеном гласнику" РС бр. 33/99 а ступио је на снагу 17. јула 1999. године.

У даљем излагању изложићемо укратко одредбе наведеног закона које регулишу флексибилне видове запошљавања за запослене који су

привремено остали без посла услед ратних дејстава, а затим детаљно изложити поступак (процедуру) престанка радног односа запослених, који су прихватили да им радноправни статус буде решен, кроз неки од тих вида запошљавања.

II. ВИДОВИ РЕШАВАЊА СТАТУСА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ПРИВРЕМЕНО ОСТАЛИ БЕЗ ПОСЛА УСЛЕД РАТНИХ ДЕЈСТАВА

Закон о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава садржи следеће видове за решавање статуса запослених код послодаваца који су претрпели штету услед ратних дејстава:

1. Преузимање запослених (члан 16–18. Закона)

Први вид решавања статуса запослених код послодаваца који су претрпели штету услед ратних дејстава је преузимање од стране другог послодавца. Преузимање запосленог од послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава врши се на основу споразума. Споразум закључују послодавац који преузима запосленог и послодавац од кога се запослени преузима. Споразум се закључује у писаној форми у складу са Законом о основама радних односа ("Сл. лист СРЈ" бр. 29/96) и Законом о радним односима ("Сл. гласник РС" бр. 55/96). Споразум потписују послодавац који је претрпео штету услед ратних дејстава, послодавац који преузима запосленог и запослени.

Послодавац који жели да преузме запосленог подноси захтев Републичком заводу за тржиште рада (у даљем тексту: Завод) ради одобравања новчаних средстава. Уз захтев, који садржи назив и седиште послодавца, име и презиме запосленог (запослених) који се преузима, податке о његовој (њиховој) стручној спреми, укупном радном стажу и годинама живота, послодавац доставља:

1) споразум којим се послодавац обавезује да ће преузети запосленог (запослене) по добијању средстава од Завода;

2) предрачун потребних средстава за отварање радних места;

3) изјаву запосленог (запослених) да прихвата да буде преузет на рад.

Послодавцу који преузме запосленог обезбеђују се бесповратна средства у износу који је променљив и исти тренутно износи 43.000,00 динара.

Одлуку о одобравању средстава доноси надлежни орган Завода, у складу са општим актом Завода.

Са послодавцем који је преузео запосленог (запослене), Завод закључује уговор о међусобним правима и обавезама у складу са општим актом Завода. Уговор закључују директор Завода, односно лице које он овласти и послодавац који преузима запосленог. Уговор, поред осталог, садржи:

- а) податке о предузећу из кога се запослени преузима (преузимају), број запослених које ће предузеће коме се средстава додељују преузети, име и презиме, датум рођења, врста и степен стручне спреме, занимање и стаж осигурања запосленог (запослених) који се преузима;
- б) одредбу да ће запослени бити преузет у радни однос на неодређено време и да му радни однос може престати само у случајевима прописаним законом, с тим што истом не може престати радни однос по основу утврђивања технолошког вишка пре истека две године од дана преузимања;
- ц) датум од када се запослени преузима у радни однос.

По закључењу уговора, Завод уплаћује предузећу које преузима запосленог (запослене) новчана средства у уговореном износу.

Споразум о престанку радног односа запосленог (копија) доставља се Заводу.

2. Новчана накнада (члан 19–21. Закона)

Други вид решавања статуса запослених код послодаваца који су претрпели штету услед ратних дејстава је исплата новчане накнаде запосленим.

Запосленом код послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава, престаје радни однос, уз његову сагласност, даном исплате новчане накнаде у висини 24 просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (тренутно тај износ је 43.000,00 дин.).

Право на новчану накнаду по овом основу не може да оствари запослени који је испунио услов за старосну пензију и запослени који има мање од две године стажа осигурања. На новчану накнаду у наведеном износу не плаћа се порез на доходак грађана нити доприноси за обавезно социјално осигурање. Средства за исплату новчане накнаде обезбеђује послодавац. Ако послодавац не може да обезбеди иста из сопствених сред-

става, он може да поднесе захтев Министарству надлежном за послове рада за обезбеђивање потребних средстава.

Захтев садржи: назив и седиште послодавца, име и презиме запосленог, године старости и укупан стаж осигурања запосленог коме се исплаћује новчана накнада. Уз захтев послодавац је дужан да достави:

1) потврду организације надлежне за послове платног промета о висини месечне нето зараде по запосленом код послодавца у последња три месеца пре подношења захтева;

2) изјаву запосленог да жели да му престане радни однос исплатом новчане накнаде.

О захтеву послодавца одлучује Министарство надлежно за послове рада.

Радни однос запосленом у овом случају престаје по споразуму, који се закључује у писаној форми а потписују га директор предузећа и запослени, на основу члана 107. тачка 2. Закона о радним односима. Запослени, коме је, по основу исплаћене новчане накнаде у висини 24 просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, престао радни однос, може да се пријави на евиденцију незапослених, без права на новчану накнаду за случај незапослености и права на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање.

Запослени коме је исплаћена новчана накнада, ова средства може уложити или код Фонда за развој Републике Србије или код одговарајуће банке, као своје учешће, ради добијања кредита за оснивање предузећа или радње, улагања у пољопривредну производњу, или за стварање других услова за своје радно ангажовање, односно запошљавање.

3. Запошљавање путем кредитирања (члан 22–26. Закона)

Трећи вид решавања статуса запослених код послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава је запошљавање путем кредитирања.

Послодавац који је претрпео штету услед ратних дејстава (оштећени или уништени објекти, средства рада или опрема) или запослени код тог послодавца може да поднесе захтев за одобравање кредита ради запошљавања путем кредитирања.

Кредит се може одобрити и послодавцу који преузима запослене који су остали без посла од послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава.

Кредит се може одобрити и послодавцу који је претрпео штету услед ратних дејстава, који додатним улагањем може да обезбеди да запослени који нису радно ангажовани остану у радном односу.

Кредит се може одобрити и запосленом за оснивање малих и средњих предузећа, односно радњи или за рад на сопственом пољопривредном газдинству.

Кредит одобрава надлежни орган Фонда за развој Републике Србије у складу са својим општим актом. Фонд за развој Републике Србије са корисником кредита закључује уговор о кредитирању који садржи нарочито: висину одобреног кредита, услове кредитирања, рок враћања и др. Висина кредита износи од 60.000,00 дин. до 110.000,00 нових динара по запосленом који се преузимају, у зависности од врсте програма који се реализује. Корисник кредита је у обавези да обезбеди сопствено учешће у висини од 30%.

Рок отплате кредита је 5 – 5,5 година, у који је укључен период мировања од 12–18 месеци, зависно од врсте програма. Кориснику кредита се бесповратно одобрава износ у висини од 30% вредности програма. Каматна стопа на банкарска средства и средства Фонда за развој Републике Србије обрачунава се месечно на нивоу есконтне стопе Народне банке Југославије. Отплата кредита се врши у току године у 4 (четири) једнаке рате (ануитета).

3.1. Кредити за запошљавање путем преузимања и додатоног улагања (члан 24. Закона)

Послодавац који додатним улагањем у објекте, средства рада или опрему жели да преузме запослене који нису у могућности да наставе рад код послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава, може да поднесе захтев Фонду за развој Републике Србије за одобравање кредита.

Захтев за одобравање кредита може да поднесе и послодавац који је претрпео штету услед ратних дејстава а који додатним улагањем може да обезбеди да запослени који нису радно ангажовани остану у радном односу.

Захтев за одобравање кредита садржи: назив и седиште послодавца, име и презиме запослених који се преузимају односно запошљавају, године живота, укупан стаж осигурања и степен и врсту стручне спреме.

Уз захтев за кредит послодавац подноси:

- 1) предлог пословног програма, на који је сагласност дало министарство надлежно за послове науке и технологије;
- 2) предрачун потребних средстава за отварање нових радних места;

3) споразум о преузимању закључен са послодавцем од кога преузима запослене, са бројем запослених који се преузимају;

4) изјаву запосленог да жели да му престане радни однос путем преузимања.

3.2. Кредити за запошљавање оснивањем предузећа или радње, односно за рад на сопственом пољопривредном газдинству (члан 25 – 26. Закона)

Запосленом који је привремено остао без посла код послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава може се, на његов захтев, одобрити кредит за:

- 1) оснивање малог или средњег предузећа, односно радње;
- 2) рад на сопственом пољопривредном газдинству.

Захтев за одобравање кредита запослени подноси Фонду за развој Републике Србије.

Уз захтев, који садржи назив и седиште послодавца, код кога је запослени у радном односу, име и презиме запосленог, степен и врсту стручне спреме, укупан стаж осигурања и године живота доставља се:

- 1) предлог пословног програма послодавца, на који је сагласност дало надлежно министарство;
- 2) предрачун потребних средстава за оснивање предузећа или радње, односно за рад на сопственом пољопривредном газдинству;
- 3) изјаву запосленог да жели да му престане радни однос одобравањем кредита.

Запосленом коме је одобрен кредит престаје радни однос код послодавца на основу споразума, при чему се као дан престанка радног односа утврђује дан када је закључен уговор о кредитирању.

III. ОСНОВ И ПОСТУПАК (ПРОЦЕДУРА) ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ПРИВРЕМЕНО ОСТАЛИ БЕЗ ПОСЛА УСЛЕД РАТНИХ ДЕЈСТАВА

1. Услови (претпоставке) за покретање поступка

Покретање поступка престанка радног односа за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава могуће је ако су испуњени следећи услови (претпоставке) на страни послодавца:

а) да је послодавац претрпео штету услед ратних дејстава тј. бомбардовања од стране НАТО снага;

б) да је услед настанка штете код послодавца настао губитак (уништење) радних места за одређени број запослених;

в) да је штета утврђена и исказана у одређеном документу у складу са посебним прописима;

г) да је послодавац у складу са преосталим пословним могућностима ускладио пословни план (годишњи, средњорочни и дугорочни);

д) да је послодавац кроз план запослених утврдио број запослених за које не може обезбедити посао (запослени који су привремено остали без посла);

ђ) да је послодавац ускладио акт о организацији и систематизацији радних места са пословним плановима;

е) да Влада Републике Србије прихвати план и програм финансирања запослених код послодавца и обезбеди средства за запослене који су остали без посла услед ратних дејстава.

Наведени услови као претпоставке, по правилу, треба да буду испуњени да би се могао покренути поступак за престанак радног односа запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. Међутим, у пракси поједини послодавци не доносе акт о организацији и систематизацији радних места у складу са новонасталом ситуацијом, мада је тај акт по нашем мишљењу битан у овом поступку. Он је од значаја и за послодавца и за запослене: за послодавца, јер је у обавези да због новонастале ситуације измени тај акт, тј. уреди и усагласи фактичко и правно стање и тиме обавести запослене о томе која радна места не постоје услед ратних дејстава; за запослене, ради сазнања о томе који запослени не могу рачунати на радна места и ради опредељења да се пријаве за неки вид решавања свог радно-правног статуса у складу са Законом.

Због изнетих разлога, по нашем мишљењу, испуњеност свих наведених услова је од битног значаја у овом поступку а нарочито за његову ефикасност и његов резултат. У противном, услед неиспуњености појединих услова (претпоставке) може довести до озбиљних проблема у поступку а нарочито довести у питање ефикасност и резултат истог.

2. Покретање и ток поступка (процедура)

Испуњеност услова (претпоставки) из тачке 1. омогућава покретање и спровођење поступка престанка радног односа за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. Поступак се састоји од неколико фаза:

- а) иницијатива;
- б) подношење изјаве запосленог;
- в) одлучивање о изјави (прихватање или неприхватање);
- г) закључивање споразума о преузимању односно о престанку радног односа.

2.1. Иницијатива представља прву фазу у поступку

Ова фаза започиње моментом када послодавац по испуњењу услова (претпоставки) из тачке 1. обавести оне запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. Обавештење се може извршити на различите начине: јавним позивом, истицањем писаног обавештења на огласним таблама, непосредним позивом групи запослених или поједином запосленом и на други начин.

У овој фази поступка уобичајени су разговори између органа односно стручних функција послодавца, представника организације синдиката и запослених.

Учешће представника организације синдиката (већинског и мањинских) је од изузетног значаја, јер битно утиче на доношење одлуке запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава да се одлуче и прихвате један од понуђених видова (облика) запошљавања. У тим разговорима запослени се детаљно обавештавају о разлозима који условљавају немогућност њиховог даљег радног ангажовања, те о неопходности да донесу одлуку о решавању свог радноправног статуса прихватањем једног од законом прописаних видова (облика) запошљавања. Ови разговори су, из искуства аутора, озбиљни, дуготрајни и тешки. Веома је тешко да, у данашњим околностима у друштву, које карактеришу несигурност, минималне могућности запошљавања, озбиљна економска криза и сл., запослени раскине трајни радни однос који значи сигурност и са 43.000 односно 102.000 нових динара обезбеди своју радну, социјалну и економску сигурност, посебно ако је једини запослени у породици. Међутим, то је, по правилу, једини избор за таквог запосленог, јер код послодавца где су запослени имали трајан посао, последице бомбардовања су да су уништене производне и пословне просторије, средства рада и радна места. Највећи број запослених који су привремено остали без посла, ипак, реално процењују ситуацију и прихватају иницијативу послодавца.

Иницијативу за покретање поступка поред послодавца може дати и сваки запослени који је привремено остао без посла, чиме се поступак поједностављује и скраћује, јер се елиминишу разговори који су озбиљни, дуготрајни и тешки.

2.2. Подношење изјаве запосленог (пријава) је друга фаза у поступку

Изјаву подноси запослени који је обавештен да је привремено остао без посла. Изјава се подноси надлежном органу послодавцу, по правилу, директору. Изјава се подноси у писаној форми. Њена садржина, по правилу је, да запослени слободном вољом, дакле, без принуде, претње и заблуде, прихвата један од законом прописаних видова запошљавања, наводећи при том који вид запошљавања прихвата, те да реализацијом истог жели да му престане радни однос код послодавца.

Закон о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава као акт који запослени подноси послодавцу у циљу престанка радног односа прописује изјаву запосленог да прихвата да буде преузет на рад од стране другог послодавца (члан 16), изјаву запосленог да жели да му престане радни однос исплатом новчане накнаде (члан 20), изјаву запосленог да жели да му престане радни однос путем преузимања од стране другог послодавца (члан 24) и изјаву запосленог да жели да му престане радни однос одобравањем кредита (члан 25) Закона.

2.3. Одлучивање о изјави (прихватање) је трећа фаза у поступку

Надлежни орган послодавца, по правилу директор, по пријему изјаве запосленог који је привремено остао без посла, треба, по правилу, да исту прихвати (одобри). Међутим, може се догодити да изјаву поднесе и запослени који је привремено остао без посла, али за чијим радом због његових стручних и радних квалитета постоји потреба као и запослени који није привремено остао без посла. У тој ситуацији надлежни орган послодавца може прихватити или одбити тј. неприхватити изјаву из оправданих разлога. Као оправдани разлози сматрају се нпр. ако је у питању запослени који је због својих радних и стручних способности неопходан за послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава. Запослени такву одлуку органа послодавца не може успешно оспорити, једино му преостаје, ако не жели даље да ради код тог послодавца да изјави у писаној форми да жели да раскине радни однос. Ако се орган послодавца сагласи са изјавом запосленог прелази се у последњу фазу поступка – закључење споразума о престанку радног односа.

О изјавама о којима је овде реч ваља нагласити да су у питању једностранни формални правни акти који производе правно дејство моментом прихватања од стране органа послодавца. До тог момента изјаве производе правно дејство само за даваоце. До момента прихватања изјаве давалац

изјаве може исту повући без сагласности надлежног органа а после тога само уз сагласност тог органа.

У вези са наведеним изјавама постављено је једно интересно питање: да ли су те изјаве у свему идентичне (по форми, садржини и дејству) са изјавом запосленог о престанку радног односа из члана 63. тач. 1. Закона о основама радних односа и чл. 107. тач. 1. Закона о радним односима? Упоредивањем изјава коју прописује Закон о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава са изјавом из члана 63. тач. 1. Закона о основама радних односа и чл. 107. тач. 1. Закона о радним односима лако се закључује да између тих изјава постоји разлика која се огледа у њиховом дејству. Наиме, када запослени изјави да жели да му престане радни однос код послодавца у складу са чланом 63. тач. 1. Закона о основама радних односа и чл. 107. тач. 1. Закона о радним односима, та изјава није ничим условљена, и, ако је иста дата слободном вољом, радни однос запосленом престаје безусловно. Међутим, када је реч о изјавама из напред наведених чланова Закона о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава, њихова реализација је условљена преузимањем, исплатом новчане накнаде и исплатом кредита запосленом. Оне су, дакле, дате под раскидним условом. У овим ситуацијама радни однос не престаје на основу саме изјаве запосленог, већ тек закључењем споразума о преузимању, односно престанку радног односа добијањем кредита односно новчане накнаде.

Разлика се огледа и у повлачењу изјава. Наиме, повлачењем изјава из Закона о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава има за последицу да се запосленом који је привремено остао без посла услед ратних дејстава радни статус не може решити у складу са овим законом и не може му престати радни однос. Међутим, послодавац у тој ситуацији, може запосленог који је привремено остао без посла без проблема утврдити као технолошки вишак у складу са Законом, што за последицу има престанак радног односа запосленог.

Одбијање прихватања изјаве од стране надлежног органа послодавца значи да постоји потреба за радом запосленог и могућност да исти буде распоређен на друго одговарајуће радно место у складу са актом о систематизацији и законом.

2.4. Закључивање споразума о преузимању односно престанку радног односа је последња фаза у поступку престанка радног односа запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. Моментом потписивања споразума од стране послодавца који је претрпео штету услед ратних дејстава, запосленог који је привремено остао без посла и послодавца који преузима запосленог, испуњени су сви услови за престанак

рада запосленог. Моменат правног и фактичког престанка одређује се споразумом и тиме се окончава поступак престанка радног односа запосленог који је привремено остао без посла услед ратних дејстава (преузимање запосленог). У осталим случајевима прописаним Законом као моменат престанка радног односа узима се датум потписивања споразума о престанку радног односа између послодавца и запосленог, при чему се претпоставља да је запосленом исплаћена накнада односно кредит.

2.5. Основ престанка радног односа у наведеним случајевима је, у складу са Законом о основама радних односа (члан 63) и Законом о радним односима (члан 107) по вољи запосленог. Анализом поступка престанка радног односа долази се до закључка да постоји комбинација у виду кулминације престанка на основу изјаве запосленог и споразумног престанка радног односа. Међутим, битно је да је основ исти – воља запосленог. Комбинација је изгледа била неопходна због целокупне процедуре и обезбеђења новчаних средстава чија исплата је услов за престанак радног односа. У томе се огледа специфичност престанка радног односа запослених код послодаваца који су претрпели штету услед ратних дејстава.

3. Поступак (процедура) престанка радног односа у ГРУПИ ЗАСТАВА а.д., ЗАСТАВА АЛАТИ д.о.о и ЗАСТАВА МАШИНЕ д.о.о

3.1. ГРУПА ЗАСТАВА а.д.

ГРУПА ЗАСТАВА а.д. представља пример квалитетног решавања статуса запослених који су остали без посла услед ратних дејстава. Овом изузетно деликатном и тешком послу уз финансијску помоћ Владе Републике Србије у износу од 3.209.000.000 нових динара приступило се веома професионално. Наиме, након престанка бомбардовања формиран је Центар за приватно предузетништво у коме су распоређени стручњаци разних занимања са задатком да се баве решавањем статуса запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава.

Стручњаци из тог Центра су оспособљени за пружање комплетних услуга, укључујући и израду пројеката за оснивање малих и средњих предузећа и радњи, запосленима који су привремено остали без посла у појединим друштвима ГРУПЕ ЗАСТАВА а.д. услед ратних дејстава.

Центар за приватно предузетништво је 5. јула 1999. године у дневном листу ЗАСТАВА објавио јавни позив свим запосленим у ГРУПИ ЗА-

СТАВА а.д. да се могу пријавити ради решавања статуса кроз нове флексибилне видове запошљавања прописаних законом. Такође препоручено је свим директорима друштава које имају статус зависних предузећа у ГРУПИ ЗАСТАВА а.д. да створе услове (претпоставке) припремом напред наведених докумената ради покретања поступка за решавање статуса запослених који су привремено остали без посла. Ти услови су у свим друштвима били испуњени у моменту покретања поступка.

Резултат испуњености свих наведених услова и професионалног односа стручних функција у поступку је веома добар. Наиме, у ГРУПИ ЗАСТАВА а.д. од 1. 8. 1999. год. до 1. 8. 2000. године више од 5.000 запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава поднело је изјаву за прихватање једног од шест наведених видова запошљавања а више од 4.000 запосленом раднику престао је радни однос.

3.2. ЗАСТАВА АЛАТИ д.о.о

ЗАСТАВА АЛАТИ д.о.о је једно од зависних предузећа у ГРУПИ ЗАСТАВА које је услед бомбардовања НАТО снага претрпело огромну штету. Наиме, потпуно је уништена производна хала и пратећи објекти површине 7.000 m² у којима је било 165 машина радилица, уређаја и транспортних средстава а оштећени су производна хала и пословни простор површине 13.000 m². Укупна штета коју је друштво претрпело је 28.967.000 DM.

Број запослених у овом друштву на дан бомбардовања је било 560 радника од којих је 55 било на плаћеном одсуству због недостатка посла услед санкција. По завршетку бомбардовања број радника који је остао без посла повећао се на 330.

Ово друштво је пре бомбардовања имало веома добар програм, квалитетну опрему, финансијску стабилност, висок степен запослености, развијене пословне односе, развијене индустријске односе и веома способан менаџмент. Захваљујући овим околностима друштво је, иако су производни капацитети и пословни простор били уништени у високом проценту, уз помоћ средстава које је одобрила Влада Републике Србије и уз максималну ангажованост менаџмента, организације већинског синдиката и запослених, успешно санирало последице бомбардовања и започело нормално пословање.

Директор друштва, који по свим признатим релевантним критеријумима важи за одважног, амбициозног и способног менаџера, је у складу са новонасталом ситуацијом припремио предлог нове организације и план запошљавања друштва, који су усвојени од стране управног одбора и

донео акт о систематизацији радних места у складу са новом организацијом, у складу са којим је сачињен списак запослених који су остали без посла.

Директор друштва је, након санирања последица бомбардовања и стварања услова за нормалан рад и пословање, ради решавања статуса запослених који су остали без посла услед ратних дејстава, формирао радни тим са задатком да у сарадњи са Извршним одбором организације самосталног синдиката решава статус тим запосленим радницима. Члан тог тима је и аутор овог рада. Радни тим је своје активности на овом изузетно значајном послу започео 1. октобра 1999. године.

Радни тим је, најпре, у складу са чл. 24. Закона припремио два пословна програма на основу којих је радно ангажовано 200 радника.

Основне активности радног тима састојале су се у разговорима са запосленима који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. У тим разговорима чланови радног тима, руководиоци запослених, детаљно и аргументовано су објашњавали запосленима немогућност за њихово даље радно ангажовање као и аргументацију за прихватање једног од шест видова флексибилног запошљавања у складу са Законом о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава.

Разговори са запосленима су били дуги, динамични, веома садржајни, али и тешки.

Резултат десетомесечних разговора са запосленима је веома добар. Наиме, од 130 преосталих радника који су остали без посла услед ратних дејстава 100 радника је прихватило један од понуђених флексибилних видова запошљавања, од којих је 81 запошљеном престао радни однос у друштву а 19 преосталих радника ускоро очекује ново запослење. Преостали запослени (око 30) који нису прихватили решавање свог статуса у складу са Законом биће проглашени као технолошки вишак у складу са законом.

У овом друштву, поред наведених облика флексибилног запошљавања, на основу Програма технолошких, организационих и економских промена и Програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба, уз сагласност запослених и позитивног мишљења Завода за тржиште рада – Филијала у Крагујевцу, шеснаесторици радника са 30 година стажа осигурања је престао радни однос у друштву и исти су упућени на Завод за тржиште рада где ће остваривати право на месечну новчану накнаду у износу од 70% нето зараде запосленог лица, остварене у месецу који претходи месецу у коме му је престало осигурање, увећане за 2% за сваку годину осигурања, стим да овако утврђена новчана накнада не

може да буде нижа од 50% од просечне месечне зараде остварене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа управе надлежног за послове статистике, нити виша од те просечне месечне нето зараде. Ово право запослени ће остваривати до испуњења услова за пензију. Тим запосленим исплаћене су по три отпремнине у складу са колективним уговором. Друштво је са тим запосленима закључило уговор којим се обавезало да ће их поново вратити у радни однос и распоредити их у року од 30 дана на радна места у складу са законом и актом о систематизацији у случају да им пре пензионисања у складу са законом престане право на месечну новчану накнаду.

3.3. ЗАСТАВА МАШИНЕ д.о.о

ЗАСТАВА МАШИНЕ д.о.о је такође једно од зависних предузећа у ГРУПИ ЗАСТАВА а.д. које је с обзиром на величину претрпело знатну штету услед бомбардовања НАТО авијације. Та штета износи око 3.000.000 DM. У друштву је на почетку бомбардовања било запошљено 245 радника. Ово друштво је пре бомбардовања имало веома добар програм, квалитетну опрему, финансијску стабилност, висок степен запослености, развијене пословне односе, развијене индустријске односе и веома квалитетан менаџмент. Захваљујући овим околностима друштво је, иако су производни капацитети и пословни простор били уништени у високом проценту, уз помоћ средстава које је одобрила Влада Републике Србије и уз максималну ангажованост менаџмента и запослених, успешно санирало последице бомбардовања и започело нормално пословање.

Директор друштва, који такође испуњава критеријуме способног менаџера, је, након санирања последица бомбардовања и стварања услова за нормалан рад и пословање, припремио предлог нове организације и план запошљавања, који су усвојени од стране управног одбора, а затим је донео акт о систематизацији радних места и утврдио списак запослених који су привремено остали без посла у складу са тим актом. Директор друштва је такође, ради решавања статуса запослених који су остали без посла услед ратних дејстава, формирао радни тим, са задатком да у сарадњи са Извршним одбором организације самосталног синдиката решава статус тим запосленим радницима. Члан тог тима је и аутор овог рада.

Радни тим је своје активности на овом изузетно значајном послу започео 1. октобра 1999. године.

Основне активности радног тима састојале су се у разговорима са запосленима који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. У тим разговорима чланови радног тима, руководиоци запослених, детаљно и

аргументовано су објашњавали запосленима немогућност за њихово даље радно ангажовање као и аргументацију за прихватање једног од шест видова флексибилног запошљавања у складу са Законом о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава.

Разговори са запосленима су били дуги, динамични, веома садржајни али и тешки.

Резултат десетомесечних разговора са запосленима је веома добар. Наиме, од 175 радника који су остали без посла услед ратних дејстава за 126 радника је радно ангажовано кроз два квалитетна пословна програма које је припремио радни тим у складу са чланом 24. Закона, а 49 радника је прихватило један од понуђених флексибилних видова запошљавања, чиме је практично решен статус свих запослених у овом друштву који су привремено остали без посла услед ратних дејстава.

IV. ЗАКЉУЧАК

Бомбардовање СР Југославије од стране НАТО пакта изазвало је огромне штетне последице у области запошљавања. Број радника који је остао без посла због тога што је уништен велики број фабрика, установа и др. је заиста велики. Његово разрешење је изузетно тешко јер је увођење санкција Савета безбедности ОУН, које још увек трају, условило да је неколико стотина хиљада људи у Југославији пре бомбардовања већ било на плаћеном одсуству. Такође, као озбиљан проблем појавила се и немогућност запошљавања младих, стручних људи.

Република Србија је разрешењу овог тешког проблема приступила изузетно озбиљно. Наиме донет је Закон о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава (Сл. гласник РС, бр. 33/99) којим је прописано неколико начина разрешења статуса запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава. Влада Републике Србије издвојила је велика средства ради решавања статуса тих запослених. Само за ГРУПУ ЗАСТАВА а.д. издвојено је 3.209.000.000 динара. Реализацијом прописаних видова запошљавања неколико стотина хиљада запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава решиће свој радноправни статус.

Поступак решавања статуса запослених који су привремено остали без посла услед ратних дејстава који је предмет разматрања у овом раду је

сложен и специфичан. У овом раду детаљно су разматране фазе поступка и посебно наглашене његове специфичности. Овај поступак је вишефазан, може започети када послодавац створи услове (претпоставке) за његово доношење и завршава се исплатом новчане накнаде односно кредита запосленом или преузимањем запосленог од стране другог послодавца и престанком радног односа. Основ престанка радног односа је по вољи запосленог, при чему постоји комбинација тачке 1. и тачке 2. члана 63. Закона о основама радних односа и тачке 1. и тачке 2. члана 107. Закона о радним односима (кумуляција основа).

У раду је посебно анализиран поступак престанка радног односа запослених који су привремено остали без посла у ГРУПИ ЗАСТАВА а.д., ЗАСТАВА АЛАТИ д.о.о и ЗАСТАВА МАШИНЕ д.о.о у којима су постигнути веома добри резултати у овом послу.

Разрешењем тог огромног проблема, уз започету приватизацију, послодавци у Србији имају добре шансе да уз квалитетне промене у технолошком, организационом и економском смислу, поново постану значајан пословни субјекат на југословенском и светском тржишту. Те промене ће допринети стварању значајних позитивних промена и у индустријским односима који треба да достигну ниво истих у компанијама индустријски развијених земаља.

*Славица Димиријевић, дипл. правник
Помоћник директора Републичког завода за тржиште рада*

ПРАВО НА СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, ПРЕКВАЛИФИКАЦИЈУ ИЛИ ДОКВАЛИФИКАЦИЈУ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

1. УВОД

За Републику Србију карактеристична је велика незапосленост која је присутна већ више од три деценије. Она се испољава као регистрована и прикривена незапосленост.

Регистрована незапосленост се прати кроз прописане евиденције о незапосленим лицима које се воде у службама за запошљавање и већ неколико година поред сталног раста има и следеће карактеристике:

- неусклађеност понуде и тражње за радном снагом и изразита дефицитарност односно суфицитарност код појединих занимања;
- велико учешће лица до 30 година старости у укупном броју незапослених која први пут траже запослење;
- пролонгирана незапосленост односно све дуже чекање на запослење (око 50% незапослених чека на посао више од 3 године);
- слаба територијална покретљивост радне снаге и сл.

У циљу решавања проблема незапослености у Републици Србији, Републички завод за тржиште рада, преко својих организационих делова, у сарадњи са послодавцима, поред активности прописаних законом, спроводи активне мере кроз финансирање одређених програма припреме радника за запошљавање, финансирање програма самозапошљавања, професионалну оријентацију незапослених, једнократну исплату новчане накнаде и сл...

Прикривена незапосленост односно вишкови запослених у Републици Србији први пут се помињу у истраживањима која су вршена у области запослености и запошљавања крајем 80-тих година. Тада је на пример процењено да међу запосленим у друштвеном сектору привреде Београда, који је тада био преовлађујући, има између 25–30% више запослених радника. Касније, су слична истраживања вршена за цело подручје Републике. Процењени вишак се кретао у сличним оквирима, као и у Београду, иако је дошло до постепеног смањења укупног броја запослених у друштвеном сектору.

Тако је процењени вишак запослених у 1998. години у Републици Србији према студији Економског института "Модел развоја Републике Србије и решавање проблема незапослености" износио 766.000. Ако се узме даљи пад друштвеног производа, процењени вишак се креће преко 800.000.

И наше радно законодавство први пут регулише вишкове запослених 1989. године. Република Србија је те године донела Закон о правима радника за чијим је радом престала потреба ("Сл. гласник РС", бр.18/89)

Поменути Закон је на целовит начин регулисао поступак утврђивања вишкова запослених и њихова права, обавезу вођења евиденције о овим радницима, начин обезбеђивања средстава за остваривање права радника и друга питања.

Касније донети закони, Закон о основама радних односа (Сл. лист бр. 29/96) и Закон о радним односима Републике Србије (Сл. гласник РС, бр. 55/96) као и Општи колективни уговор (Сл. гласник РС, бр. 22/97) преузели су углавном решења из Закона из 1989. године и у посебним одељцима регулишу престанак потребе за радом запослених.

2. ПОТРЕБА ЗА ОБРАЗОВАЊЕМ, КАО ПРОЦЕС У РАЗВИЈЕНИМ ЗЕМЉАМА

У развијеном свету, данас се улажу све већи напори у прилагођавање образовања захтевима текућег научно-технолошког развоја, што је последица сазнања да је инвестиција у образовање људи најпрофитабилнија, јер сваки развој изазива промене у раду којима се човек најефикасније може прилагодити преко адекватног образовања. При садашњем све убрзанијем научно-технолошком прогресу у развијеним земљама, развијају се комплексни системи формалног и неформалног образовања.

Оба ова подсистема су законски и друштвено равноправно третирана, с тим што се тежи њиховој специјализацији. Ова тенденција је израз

захтева да сваки од подсистема задржи своју основну улогу, јер се на тај начин добија на квалитету образовања.

Све ово у пракси развијених земаља, доводи до ширења перманентног образовања, односно до појаве масовног учења као одговора на потребу прилагођавања људи текућем научно-технолошком процесу али и задовољавању људске тежње ка олакшању и хуманизацији свог рада и живота.

Савремено тржиште рада нужно упућује личност ка непрекидној конкуренцији знања и способности при запошљавању и каснијем професионалном раду што узрокује све оштрију конкуренцију образовних институција и њихових програма. Реч је о конкуренцији институција за формално и неформално образовање, које ради опстанка на тржишту, непрекидно прате текућу продукцију научних сазнања и њихово инкорпорирање у нове технологије. У великој конкуренцији, високо друштвено цењене су оне образовне институције које по квалитету свог потенцијала и понуђених програма одговарају захтевима измењених или нових производних и услужних технологија.

Стога се процењује да ће развијене земље имати, између осталих, и следећу образовну карактеристику у наредном периоду, да ће следећа генерација радника у свом радном веку морати да око пет пута радикално мења своје послове, односно толико пута ће морати да се доквалификује и преквалификује.

Један од сегмената образовања је и усклађивање образовања променама у раду о чему брину најчешће надлежни државни органи. Њихов основни задатак је да образовање и запошљавање благовремено прилагођавају променама у раду што се практично остварује бригом о програмима образовања, затим праћењем квалитета образовних институција као и обезбеђењем прикладног финансирања формалног и неформалног образовања. При томе се нарочита пажња посвећује, између осталог, оспособљавању за запошљавање вишкова запослених.

3. РЕШАВАЊЕ ВИШКОВА ЗАПОСЛЕНИХ ПУТЕМ ОБРАЗОВАЊА ОДНОСНО СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА

Потреба за образовањем запослених постоји и у нашој Републици. Међутим, због застоја у увођењу нових технологија, неуједначености развоја свих области привреде, недостајања финансијских средстава, непостојања радних јединица у већим предузећима које би се бавиле организовањем

стручног оспособљавања запослених и новопримљених радника, кадровске и материјалне неприпремљености институција за неформално образовање и законом нерегулисаног њиховог статуса и сл. процеси образовања запослених су знатно мање заступљени у односу на развијене земље.

Наше радно законодавство, имајући у виду потребу да се запослени, због промена у технологији рада, кроз разне видове образовања, оспособе за обављање одређених послова, као једног од решења вишкова запослених, предвиђа стручно оспособљавање, преквалификацију и доквалификацију.

Савезни закон о основама радних односа у чл. 43. обавезује послодавце који у складу са програмом увођења технолошких, економских или организационих промена смањују број запослених, да запосленом за чијим је радом престала потреба, обезбеди између осталих права и право на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију за рад на пословима радног места код истог или другог послодавца. Закон о радним односима Републике Србије ово право пружима и даље разрађује у чл. 26. и 32. Поменути одредбама, обавезује се послодавац, да у складу са програмом увођења технолошких, економских или организационих промена и програмом оствривања права, запосленом за чијим је радом престала потреба обезбеди, између осталог, право да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује за рад на другом радном месту код истог или другог послодавца са пуним или непуним радним временом. Ово право послодавац може да реализује самостално или у сарадњи са организацијом за запошљавање, за запослене млађе од 50 година живота (мушкарце), односно 45 година живота (жене).

4. ПОСТУПАК ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ ПРЕКВАЛИФИКАЦИЈУ И ДОКВАЛИФИКАЦИЈУ

Како произилази из одредаба Савезног и републичког закона о радним односима, послодавац утврђује престанак потребе за радом запослених, односно обезбеђује њихова права у складу са Програмом технолошких, економских или организационих промена и програмом остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба.

Утврђивање престанка потребе за радом запослених, односно обезбеђивање права запослених за чијим је радом престала потреба без тих програма, значило би да послодавац поступа супротно одредбама закона

што повлачи прекршајну одговорност послодавца и одговорност лица код њега из чл. 142. ст. 1. тачка 7. и став 2. Закона о радним односима.

Циљ програма технолошких, економских и организационих промена је да утврди нову политику, новине у производњи, промену организације и сл. којима се унапређује пословање, као и да утврди број и структуру потребних кадрова за остваривање утврђене политике.

Увођење технолошких промена подразумева између осталог, измену производног програма (укидање старих и увођење нових производа) као и промене у технологији производње појединих делова или целе производње.

Увођење економских промена подразумева активне мере послодавца да се отклоне неповољни или недовољно добри резултати у пословању, смањивањем трошкова производње, повећањем обима производње, и добити.

Организационе промене подразумевају укидање, сужавање или проширење постојећих организационих делова и производних програма код послодавца, као и промене у одвијању радних и производних процеса и њиховом другачијем повезивању унутар или изван послодавца.

Све наведене промене утврђене програмом, по правилу изазивају промене у броју и структури потребних кадрова због чега следи утврђивање нове организације и систематизације радних места.

Програм промене се доноси по сваком од ових основа, или њиховом комбинацијом, при чему се не мора увек исказати вишак запослених, већ је могуће да те промене захтевају промену структуре запослених, односно да има вишак једних и мањак других.

Управо када постојећа квалификациона структура запослених не одговара потребама утврђеном новом систематизацијом радних места, али и код других разлога престанка потребе за радом запослених, испитује се могућност да се ови запослени распореде на друга радна места код послодавца, на којима има мањак запослених уз претходно спровођење неких од облика стручног оспособљавања а што је и тема овог рада.

5. ПРОГРАМИ КОЈИ РЕГУЛИШУ ОСПОСОБЉАВАЊЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ И ОБЛИЦИ ОСПОСОБЉАВАЊА

Остваривање оспособљавања за запошљавање у Србији регулисано је Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица (Сл. гласник Р.С. бр. 22/92, 73/92, 82/92, 56/93, 67/93, 34/94 и 52/96) Правилником о условима и начину остваривања права незапослених лица (Сл. гласник

РС, бр. 35/97, 52/97, 22/98, 8/2000, 29/2000) и Правилником о коришћењу средстава Републичког завода за тржиште рада (Сл. гласник РС, бр. 35/97, 39/97, 52/97, 60/97, 22/98, 3/99, 8/2000, 29/2000).

Оспособљавање за запошљавање или припрема за запошљавање, према чл. 11. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, обухвата: оспособљавање за I, II степен стручне спреме; преквалификацију и доквалификацију; иновирање знања незапослених лица која чекају запослење дуже од 2 године, оспособљавање приправника за самосталан рад у струци; друге облике оспособљавања предвиђене општим актом Завода.

Према одредбама истог члана, право на припрему за запошљавање има незапослено лице које је млађе од 50 година живота (мушкарац), односно 45 година живота (жена). Ово право, под истим условима, има и запослени за чијим је радом престала потреба, а што је прецизирано чл. 30 Правилника о условима и начину остваривања права незапослених лица.

Поменути Правилником ближе се дефинишу поједини програми припреме за запошљавање, а који се могу реализовати и за запослене за чијим је радом престала потреба и то:

1. оспособљавање за I, II степен стручне спреме за лица без занимања и стручне спреме;
2. доквалификација ради стицања новог образовног профила на вишем степену стручне спреме;
3. преквалификација ради стицања новог образовног профила на истом или нижем степену стручне спреме;
4. стицање посебних знања и вештина које нису садржане у оквиру стеченог образовног профила;
5. обука за послове радног места лица која немају одговарајућих знања за њихово обављање.

По правилу, припрема за запошљавање реализује се у образовним установама по утврђеном (верификованом) програму и плану припреме.

Трајање припреме коју организује образовна установа, утврђује се у складу са Законом, образовним програмима и обликом оспособљавања.

Изузетно, припрема за запошљавање се може реализовати и по програму и плану припреме послодавца. Када се припрема врши по програму послодавца овај је дужан да утврди програм, план и дужину трајања припреме у складу са Законом и општим актом Завода и да обезбеди менторе и инструкторе за стручно вођење лица укључених у припрему.

Према томе, без обзира да ли се припрема за запошљавање спроводи по верификованом програму или програму послодавца, послодавац мора да идентификује потребу за спровођење одређених облика припреме, да дефинише захтеве припреме, услове које морају испуњавати кадрови који се укључују у припрему (квалфикационе, психофизичке, здравствене, и сл.) да програмира припрему у погледу садржаја, метода и техника стручног вођења, локација и сл., да утврди дужину трајања и обезбеди вредновање обуке, односно верификацију оспособљености.

6. ПРОГРАМИРАЊЕ СТРУЧНОГ ОСПОСОБЉАВАЊА, ПРЕКВАЛИФИКАЦИЈЕ И ДОКВАЛИФИКАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

Прва фаза рада у сваком организованом процесу оспособљавања је програмирање потребног оспособљавања. Садржаји програмирања се не могу стандардизовати због специфичности конкретних промена у раду које су последица мењања производних и услужних технологија.

Програмирање у сваком случају захтева да на основу приказа структуре и карактера технолошких промена произилази потреба за оспособљавањем запослених.

То захтева да се изврши проучавање садржаја измењене технологије на основу чега се планирају потребе за радницима по обиму, квалификацијама и потребним знањима и вештинама и сл.

Утврђене потребе се по свим елементима упоређују са постојећом структуром запослених за чијим је радом престала потреба, на основу чега се утврђују разлике и специфицирају облици и садржаји потребног оспособљавања и одређују запослени који ће бити укључени у оспособљавање.

На основу постојећих и недостајућих знања кандидата за оспособљавање, систематизују се програми оспособљавања (један или више). За сваки облик оспособљавања се класификују посебна знања – теоријска и практична, која су основ за израду адекватног наставног плана потребног оспособљавања.

Наставни план се даље разрађује утврђивањем наставних предмета, наставних комплекса тема и броја часова с тим да се мора водити рачуна да практични аспект образовања буде више заступљен у односу на теоријски.

У следећој фази утврђује се организација оспособљавања кроз коју се дају практична упутства за реализацију програма оспособљавања. У

зависности од облика оспособљавања дефинишу се: место реализације теоријске и практичне наставе, главне наставне методе, избор наставника, и инструктора, потребна наставна средства, пратећи писани материјал, технике верификације оспособљавања, организација завршних испита и сл.

Програмирање оспособљавања даље подразумева утврђивање времена потребног за реализацију појединих облика оспособљавања, дефинисање трошкова оспособљавања и утврђивање извора финансирања.

Код дефинисања трошкова оспособљавања морају се узети у обзир накнаде наставника, инструктора и ментора, накнаде учесника оспособљавања, трошкови набавке наставних средстава, израде писаних материјала и друге пратеће трошкове. На крају програмирање оспособљавања садржи и предвиђање економских ефеката који ће се у конкретном раду постизати након реализованог оспособљавања.

У Републици Србији годинама су функционисале посебне институције које су програмирале и реализовале разне облике неформалног образовања, по верификованим програмима, програмима послодавца или сопственим програмима. Такође су у већим предузећима постојале посебне организационе јединице које су се бавиле стручним напредовањем постојећих и новопримљених радника и које су у сарадњи са стручним институцијама сачињавале програме оспособљавања. Ове организационе јединице су углавном укинутае, а уместо ранијих радничких одн. народних универзитета, формирају се агенције – сервиси као специјализоване институције за програмирање и реализовање оспособљавања у одређеним областима образовања.

Оне су најчешће још увек кадровски и материјално неспремне да преузимају веће и одговорније пројекте везане за програмирање и реализацију програма припреме за запошљавање у односу на конкретан технолошки развој.

7. УЛОГА ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ КОД ОСТВАРИВАЊА ПРАВА НА СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ, ПРЕКВАЛИФИКАЦИЈУ И ДОКВАЛИФИКАЦИЈУ

Организација за запошљавање је активан учесник у целом поступку утврђивања запослених за чијим је радом престала потреба и остваривање њихових права.

И Закон о правима радника за чијим је радом престала потреба из 1989. године и сада важећи прописи, обавезују организацију за запо-

шљавање на активно учешће у целом овом поступку а све у циљу остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба.

Када је у питању остваривање права на стручно оспособљавање, преквалификацију и доквалификацију, Закон о радним односима у чл. 32. упућује послодавца, да ради распоређивања код истог послодавца или заснивања радног односа на неодређено време код другог послодавца, може у сарадњи са организацијом за запошљавање, запосленом за чијим је радом престала потреба обезбедити стручно оспособљавање, доквалификацију или преквалификацију.

Према томе, ово право послодавац може да обезбеди, организује и спроведе самостално, у сарадњи са образовном и другом организацијом и организацијом за запошљавање.

Послодавац укључује организацију за запошљавање као стручну институцију у целом поступку припреме и доношења програма остваривања права и реализацију ових програма. Законска обавеза из чл. 29. Закона о радним односима да послодавац програм остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба достави организацији за запошљавање и обавеза организације за запошљавање из чл. 30 истог Закона, да у сарадњи са послодавцем, предложи и предузме мере да се запосленом обезбеди једно од права утврђених законом, и формално обавезује организацију за запошљавање да у овом поступку активно учествује.

Организација за запошљавање, одн. Републички завод за тржиште рада преко својих филијала и служби у Републици Србији, даје информације послодавцима о броју и структури незапослених лица у појединим регионима, о броју и структури потреба за радницима, о могућностима Завода да учествује у финансирању појединих права, о прописаним условима и поступку за финансијско учешће Завода и др. Све ове и друге информације од значаја за тржиште рада битне су за опредељење послодавца код доношења наведених програма. Када се ради о остваривању права на стручно оспособљавање, преквалификацију и доквалификацију Републички завод може да учествује вишеструко.

Као што је напред истакнуто, једна од функција Завода је припрема за запошљавање незапослених лица и запослених за чијим је радом престала потреба. То значи да Завод располаже кадровима који могу да пруже стручну помоћ послодавцу у програмирању стручног оспособљавања, преквалификације и доквалификације запослених за чијим је радом престала потреба, у праћењу реализације и валоризацији реализованих програма.

Даље, Завод може под условима и по поступку које је прописао својим општим актима, да учествује у финансирању реализације програма оспособљавања запослених за чијим је радом престала потреба. Средства се

одробравају у складу са Правилником о коришћењу средстава завода на захтев послодавца, који мора да садржи:

- *програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба*
- *програма оспособљавања*
- *спецификацију укупних трошкова оспособљавања по наменама и висини учешћа послодавца односно Завода*
- *број радника, занимања односно послови за које се врши обука*
- *дужину и време трајања обуке, где се изводи обука (у образовној установи или код послодавца), и сл.*

Средства завода се одобравају бесповратно, на основу одлуке надлежног органа у складу са програмом рада и финансијским планом Завода.

Завод учествује у финансирању програма оспособљавања запослених за чијим је радом престала потреба у висини стварних трошкова оспособљавања, у зависности од наставног плана и програма обуке.

У периоду од 1994 – 1997. године, Републички завод је издвојио значајна средства за финансирање права запослених за чијим је радом престала потреба.

У структури права, највише су финансирани различити програми оспособљавања чијом реализацијом су створени услови за распоређивање оспособљених на нова радна места углавном код истог послодавца. У мањем обиму, (мање је било и захтева) финансирани су и програми оспособљавања запослених за чијим је радом престала потреба, ради распоређивања код другог послодавца, иако је Закон прописао ово право управо само за те случајеве. Учешће Завода у финансирању овог права износило је 30% од вредности трошкова оспособљавања а остатак је обезбеђивао послодавац. Осим ретких изузетака, оспособљавање се реализовало по програму и плану послодавца, а наставници, инструктори и ментори су по правилу били стручњаци запослени код послодавца.

После 1997. године, дошло је до смањења и потпуног престанка учешћа Завода у финансирању права запослених за чијим је радом престала потреба. Завод се, у складу са Законом о запошљавању и остваривању права незапослених за сада углавном финансира од доприноса за обавезно осигурање за случај незапослености. Овим средствима се првенствено финансирају законске обавезе Завода које су последњих година, због повећаног броја корисника права из осигурања све веће. Прилив средстава остварен продајом друштвеног капитала је још увек незнатан, због спорог

процеса својинске трансформације па и у 2000. години, Програмом рада нису предвиђене активности Завода везане за финансијско учешће у обезбеђивању права запослених за чијим је радом престала потреба.

Како ни послодавци не располажу средствима за обезбеђивање ових права, то су успорени процеси решавања вишкова у Републици Србији.

8. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ОСПОСОБЉЕНИХ РАДНИКА

Право на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију обезбеђује се запосленом за чијим је радом престала потреба ако се тиме стварају услови за распоређивање на радно место за које је оспособљен.

Распоређивање може да врши:

1. послодавац код кога је запослени за чијим је радом престала потреба био у радном односу;

2. други послодавац који има потребу за запошљавањем нових радника и сагласан је да ту потребу задовољи преузимањем запослених за чијим је радом престала потреба од другог послодавца.

Ако распоређивање врши послодавац за свог запосленог, по завршеном оспособљавању распоређује га на радно место за које је оспособљен.

У другом случају, послодавац код кога је запослени био у радном односу, на основу програма увођење технолошких, економских и организационих промена и програма остваривања права, запосленом за чијим је радом престала потреба утврђује право на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију ради распоређивања код другог односно новог послодавца. Програм оспособљавања сачињава и реализује по правилу нови послодавац, а у радни однос преузима само оне запослене који су оспособљени за послове радног места на које их распоређује. Преузимање се врши на основу споразума о преузимању који закључују надлежни органи код оба послодавца, што значи да сагласност запосленог није потребна, по чему се овај споразум о преузимању разликује од класичног заснивања радног односа путем споразума о преузимању из чл. 14 став 1. тачка 3. Закона о радним односима.

У оба случаја, послодавац може запосленог да распореди на радно место са пуним или непуним радним временом. У случају да запослени одбије да се стручно оспособи, преквалификује или доквалификује за рад на другом радном месту са пуним радним временом код истог или другог послодавца или одбије распоређивање, односно преузимање након

завршеног оспособљавања престаје му радни однос односно може му престати радни однос код послодавца, отказом уговора о раду, против његове воље.

Значи воља запосленог није од значаја за остваривање права на стручно оспособљавање, преквалификацију или доквалификацију, али послодавац приликом обезбеђивања овог права, мора да води рачуна да буде у оквиру истог степена стручне спреме односно за послове који су сродни пословима за које се тражи врста и степен стручне спреме коју запослени има.

За време стручног оспособљавања доквалификације или преквалификације, запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остваривао на радном месту на којем је био распоређен у складу са колективним уговором.

КОНСТАТАЦИЈЕ И ЗАКЉУЧЦИ

1. Поред високе стопе незапослености, у Републици Србији се процењује да има око 800.000 вишкова запослених;
2. Ослобађање од вишкова подразумева примену строго утврђене законске процедуре (програмирање вишкова запослених на основу извршених технолошких, економских или организационих промена);
3. Спори су процеси ослобађања од вишкова запослених, због очекивања послодавца да се поново покрену заустављени процеси производње или недостатка финансијских средстава за реализацију права из закона;
4. Право на стручно оспособљавање, преквалификацију и доквалификацију било је највише заступљено у периоду 1994 – 1997, када је Републички завод за тржиште рада учествовао у финансирању овог права па се може очекивати у наредном периоду да се на овај начин реши највећи број вишкова, имајући у виду светска искуства о потреби за сталним образовањем запослених;
5. Републички завод за тржиште рада, може да изврши своју улогу активног учесника у решавању вишкова запослених у Републици уз стално организационо и кадровско учешће служби које би ову активност реализовале, под условима да се обезбеди редован прилив средстава за ове намене.

*Проф. др Славко Царић,
Правни факултет у Новом Саду*

СТЕЧАЈ И ТЕХНОЛОШКИ ВИШАК

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Оријентација наше привреде према тржишној економији претпоставља друкчије правно регулисање стечаја код нас у односу на постојеће стање, али исто тако и хуманије прописе у односу на технолошки вишак када се он појави. Ова питања су од изузетног значаја за наш будући привредни развој, јер у овоме тренутку прво и најважније питање је излазак из привредне кризе и правног хаоса у коме се налазимо.

Тешко је претпоставити којим путем и на који начин треба да изађемо из дубоке привредне кризе у којој се налазимо, али је свакоме јасно да то није могуће остварити без додатног домаћег или страног капитала. На основу домаћег капитала излазак из привредне кризе је изузетно дуготрајан и веома болан јер се заснива на новим отпуштањима радника са посла у формулацији технолошког вишка. Укупан наш привредни потенцијал је сувише мали за оволики број запослених и то посебно у ванпривредној области. Постојеће стање не може се одржати без нових отпуштања у привреди и непривреди. Страни капитал у условима блокаде и неповерења према нама веома тешко ће доћи у нашу привреду искључиво из комерцијалних разлога, јер је таквих могућности све мање у односу на опште стање привредног система. Страни капитал који је обележен шпекулативним или политикантским интересима нама не треба, јер не доноси ништа ново и добро. Страни капитал домаћих радника у иностранству је у све већој мери незаинтересован према нашој земљи због низа негативних искустава у вези старе девизне штедње, девизних кредита за препород Србије, учешћа у приватизацији предузећа која се касније поништава итд.

Технолошки вишак је изразита појава у процесу приватизације у социјалистичким земљама и завођења тржишне привреде. То значи да се процес приватизације може остварити без претходног решавања проблема технолошког вишка. У савременој економији је свакоме јасно колики је потребан капитал на укупан број запослених у привреди и непривреди једне државе. Када се узме у обзир тај податак и упореди са постојећим стање, долази се до закључка да је наша привреда загушена проблемима технолошког вишка. Наиме, у односу на уложени капитал много је више запослених у нашој привреди, него што је то економски оправдано. Уколико укупно запослено око 1.300.000 људи, привредни потенцијали наше земље оправдају и објашњавају оправдану запосленост око 800.000 људи, а све остало проглашавају технолошким вишком. У односу на укупан број становника наше земље који је око 10.000.000 људи, домаћи капитал који објашњава и оправдава запосленост око 800.000 људи је далеко недовољан за толики број вештачких запослења, а које ми називамо технолошким вишком. Исто тако повећањем укупног броја друштвено оправданих радних места могуће је само и искључиво на основу додатног капитала. Значи, овај велики друштвени диспарат између потреба и могућности у погледу новог запошљавања искључиво се може регулисати једино додатним капиталом, јер свако друго решење може довести до даљег слабљења привредног потенцијала једне земље, константним повећањем технолошког вишка и немогућношћу привреде да прати и примењује нова научно технолошка сазнања.

Код нас постоји посебан проблем презапослености у непривреди, нарочито у државним структурама. Држава је прескупа и неефикасна и није у функцији потреба тржишне привреде. У томе погледу нарочито предњаче тзв. парадржавне институције као што су на пример, Народна банка Југославије, већина привредних комора и банака, предимензионирано социјално осигурање, полиција и војска итд. Државни интервенционизам у овој области, у историји је то доказано, може бити користан и ефикасан само кратко време а не као трајна појава јер сам по себи повлачи нове друштвене нерационалности, посебно у државној структури.

Свака држава која жели да се брже привредно развија мора да реши овај парадокс између нових запослења која су неопходна и технолошког вишка који не треба да постоји. Постојећи технолошки вишак код нас као бреме прошлости и сиромаштва наше младе раднике и стручњаке да траже запослење у иностранству, а то изузетно слаби привредне потенцијале наше привреде, и отежава бржи привредни развој. Прикривање технолошког вишка такође није никакво решење јер технолошки вишак постоји и онда када је прикривен и проузрокује све негативне последице који су везани за

њега а то су нерад, неефикасност, скупи и некурентни производи и услуге, стално заостајање у научно-технолошком развоју, уравниловка, и други облици неоправданог преливања нових вредности из сфере рада, у област нерада итд.

У оваквој ситуацији у каквој се сада налазимо уз отежане могућности уласка страног капитала у нашу привреду, једино смелијим оријентацијама према тржним законитостима можемо осавременјавати и унапређивати нашу привреду а то између осталог значи, решавање и проблема технолошког вишка.

С друге стране, као и свако организовано друштво, и код нас се мора водити од стране државе таква социјална политика која омогућује преживљавање и технолошког вишка. Социјална давања и социјална помоћ морају бити привремене категорије, али исто тако морају да буду тога обима да људи, који живе искључиво од социјалне помоћи, могу да преживљавају. У тој групи социјалних мера мора изразита да буде и брига за преквалификацијама и оспособљавањима за нова техничко-технолошка решења и нове потребе нових радних места. Исто тако треба стимулисати и омогућавати технолошком вишку да се сам сналази сопственим предузетништвом, у области мале привреде, занатства и других услуга и на други начин.

Било би велика историјска грешка ако би се одрекли тржишне привреде, и привредног развоја уопште, у циљу стварања некога лажног социјалног мира, сталним повећањем технолошког вишка. У томе погледу не сме бити никаквог друштвеног компромиса, јер би то у ствари представљало крајње нерационално расипништво, у условима сталног сужавања конкурентске способности наше привреде. Са тог аспекта треба посматрати и проблеме које за собом повлачи стечај.

СТЕЧАЈ КАО ПРАВНИ ИНСТИТУТ ТРЖИШНЕ ПРИВРЕДЕ

Вештачко одржавање привредних субјеката да не падну под стечај, иако у дужем временском периоду слабо послује, претставља посебан облик расипништва. Од те болести смо деценијама боловали, чини се да још увек болујемо, нарочито ако се ради о већим привредним организацијама. То је погрешан начин прикривања технолошког вишка и то се најчешће своди на кажњавање добрих привредних организација као поверилаца тих лоших привредних организација. Уместо да решавамо проблеме где они јесу у

лошим привредним организацијама, ми повећавамо проблеме и добрим привредним организацијама, и на тај начин смањимо број добрих привредних организација, а повећавамо број лоших привредних организација. Честе су у нашој пракси овакве злоупотребе стечаја а које треба спречити.

Стечај је веома сложен правни институт и категорија тржишне привреде. Живимо у доба научно-техничке револуције која свакодневно за собом повлачи промене у привреди, привредним областима и начина обављања привредне делатности. Привредни субјекти, који не могу брзо и ефикасно да се прилагођавају овим променама, најчешће морају да пропаду. У тржишној привреди природно је и нормално да се велики број нових привредних субјеката оснива, али исто тако да је велики број привредних субјеката пада под стечај. По неким смелијим економским тврдњама та осцилација настанка и престанка привредних субјеката у једној години, може природно да обухвати и до једне четвртине укупног броја привредних субјеката.

Ово су рискантне тврдње и бројеви, ако дође до злоупотребе стечаја, на било који начин. Ове злоупотребе су нажалост, свакодневне и честе и оне се свODE на изигравање поверилаца и погодновање лоших привредника њиховим ослобађањем од дугова.

Без обзира на околности сваког конкретног случаја сваки стечај је поремећај на тржишту јер се гаси један субјекат и сви они правни пословни односи у којима је егзистирао тај привредни субјекат. Управо због тога у свим земљама света пре стечаја се покушава оздрављење стечајног дужника, на најразноврсније начине, у облику санације и принудног поравнања. Ипак, границе те помоћи стечајном дужнику су јасне и углавном се испољавају до степена привредне оправданости и рационалности таквих поступака. Ако се не поштују те границе најчешће долази до новог расипништва. Ту су неопходне врхунске експертизе и прогнозе, а које се код нас у свакодневној пракси најчешће и не врше или обављају на површан начин. Ту је битна исправна процена могућности профитабилног коришћења постојеће опреме стечајног дужника. У томе погледу се код нас најчешће греша јер процену имовине стечајног дужника не може бити збир књиговодствених, или евентуално тржишних вредности појединих ствари стечајног дужника, него процена могућности остваривања добити, на основу те опреме која се налази код стечајног дужника. Ту су и чести неспоразуми са станим пословним партнерима јер њих не интересује ни набавна ни књиговодствена вредност неке ствари, него једино могућност остваривања добити на основу те опреме. Збир тржишне појединачне вредности ствари може бити од интереса за повериоце само онда ако се она може на тржишту остварити и када је она већа од ове профитабилне вредности.

Стечај је посебна врста санкције којом се кажњавају многи субјекти а не само стечајни дужник. Управо због тога је у сваком конкретном случају битно утврђивање узрока и кривице због наступања стечаја ради исправног одређивања санкције које треба применити.

И ова питања се код нас погрешно формализују и то не само у свакодневној пракси, него и у прописима. **Неопходне су многе ефикасније и строжије санкције за злонамерне проузроковаче стечаја, али је исто тако неопходна је и правичнија заштита радника који су запослени код стечајног дужника.** С једне стране, у нашем позитивном праву директор и управа предузећа имају неконтролисано широка овлашћења каквих је тешко наћи у другим земљама, нарочито ако се ради о друштвеним предузећима, а с друге стране они се у пракси најчешће и не кажњавају за стечај предузећа, или се кажњавају претерано благо и неефикасно.

По нашем позитивном праву основни кривац за стечај су радници јер у тренутку отварања стечаја свима престаје радни однос, без обзира на степен кривице, у погледу проузроковања стечаја и без икакве социјалне заштите, која је позната у већини европских земаља. То је демагошки реликт прошлости, као врховне власти радника у самоуправном предузећу, па због тога и њиховог колективног кажњавања због лошег управљања самоуправним предузећем. У многим земљама плате и отпремнина радника коме престаје рад у стечајном дужнику налазе се у првом исплатном раду из стечајне масе, пре свих или евентуално одмах после државе. Код нас отпремнине нема, а нема ни плате, ни радног односа, ни за оне раднике који су савесно, стручно и ефикасно обављали радне задатке које су имали.

Стечај је поремећај на тржишту који не сме дуго да траје. Код нас формално на основу закона стечај се мора окончати најкасније у року од једне године, али највећи број стечаја код нас траје више година и губи сваку привредну сврху и смисао. Тако дуго трајање стечаја погодује шпекулацијама и продаји опреме стечајног дужника на тзв. јавној дражби у бесцење. Често се као купци, тада прикривено или директно, појављују ранији чланови управе тога предузећа који су довели до стечаја. То би се морало свакако забранити на знатно ефикаснији начин.

Под посебном пажњом и анализом морају бити и закључена принудна поравнања у стечају, јер су она често злоупотребљена. Питање је да ли судски органи који спроводе стечај могу да спрече ове злоупотребе. Најчешће о овим питањима, као претходним, пре доношења одлука требало би да се изјасне привредни експерти, који би морали бити самостални и одвојени од државе.

У сваком случају и у свим комбинацијама треба спречити да стечај постане облик преваре. Треба такође проширити и круг санкција и овлашћења стручних органа и експерата у погледу превентивне контроле. Као најчешћа лица која могу и јесу крива за стечај су управа предузећа и оснивачи а они се код нас најчешће и не кажњавају и ствара се један слој неспособних директора, који могу уништавати неограничено све привредне субјекте без казни, и који се најчешће нажалост, касније преквалификују у стечајне управнике, и тај круг професионалних стечајних управника мора бити под много већом друштвеном и привредном контролом, јер судови не могу да обаве те функције. У пракси јављају се случајеви да се бивши директор одреди за стечајног управника, а он је најчешће крив за проузроковање стечаја. Исто тако стечајни управник не би могао да буде лице које је било члан управе преузећа које је пало под стечај.

У овој области су присутне и разне злоупотребе унутар породичног круга тако да на пример, жена или син откупљују стечајног дужника, чији власник је отац или неки други члан фамилије итд. Тај круг злоупотреба се мора ефикасно и ригорозно спречавати и то по узору на оне земље у којима постоји више знања и искуства у вези тржишне привреде. Организације и удружења привредника, синдикати и други недржавни органи и организације најчешће воде у тим земљама црне листе лица која не могу бити оснивачи нових предузећа нити чланови управе, још мање стечајни управници због раније злоупотребе у вези стечаја. Да ли те задатке, као и друге потребе развијеније тржишне привреде могу да се задовоље или могу да се остварују преко постојећих привредних комора код нас?

Стварно ове задатке у другим земљама обављају и привредне коморе, али које одговарају нашим привредним коморама само по имену, а најчешће ни по имену. О чему се ту ради?

Привредне коморе код нас су парадржавне институције које обављају многе послове за државу а према привреди у целини, а не и за њен чланове тј. привредне организације. Овакав систем привредних комора је одговарао ранијим привредним системима код нас, који су се заснивали на државној или друштвеној својини, и који због тога сада не могу удовољавати потребама тржишног привредног система. Неке од постојећих привредних комора су се оријентисале ка новим задацима тржишне привреде, али све то још увек је мало, у односу на потребе новог тржишног привредног система у целини.

Пошто код нас постоји начело слободе и добровољности у удруживању привредних организација, привредне организације појединих струка или сличних делатности или на појединим објектима, могу се удруживати у стручне организације и пословног удружења, које треба да им

задовоље потребе у погледу унапређења привредне делатности којима се баве. Ове струковне организације и пословна удружења су и те како значајне у организованим облицима заштите лојалне конкуренције и пословног морала, а на тај начин и заштите од лажних стечајева и злоупотребе стечајева, као и злоупотреба у вези принудних поравнања.

Без обзира што сваки стечај сам по себи претставља поремећај на тржишту који ствара негативне последице и другим савесним привредним организацијама које уредно послују, стечаја не треба избегавати јер је то редован облик престанка лоших и неуспешних, који само оптерећују привредне односе.

Лојална конкуренција у тржишној привреди стално доводи до те селекције између добрих и лоших привредних организација, а честе промене на тржишту и у погледу привредних делатности и њихових атрактивности претпоставља истовремено лако и брзо оснивање нових привредних субјеката. То су природне и нормалне последице научно-техничке и технолошке револуције у којој живимо и радимо.

Велика светска привредна криза између Првог и Другог светског рата указала је да држава мора интервенисати у привреди, управо да би се избегле такве и сличне кризе. У циљу заштите државе и друштва у целини тај државни интервенционизам се пре свега мора изразити у социјалној политици и социјалној заштити угроженог дела становништва. Ова активна улога државе у привреди односи се и на сваки конкретан случај стечаја у заштитном и репресивном погледу. Треба заштитити отпуштене раднике из привредног субјекта који више не постоји и треба казнити кривце које су проузроковали стечај.

ТЕХНОЛОШКИ ВИШАК КАО ПОСЛЕДИЦА СТЕЧАЈА

Мере које треба да спрече наступање стечаја, а такође и сам стечај, ствара технолошки вишак. Социјалном политиком не треба вештачки задржавати од пропасти лошу привредну организацију, него треба заштити раднике и њихове породице јер су они најчешће најмање криви за стечај. Ту држава треба да пропише имовинске цензусе и друге мере заштите сваког радника и његову породицу. Синдикат такође мора имати активну улогу у неоправданом масовном отпуштању радника. Тако треба решавати и проблеме технолошког вишка који није у директној вези са стечајем. У истој мери треба оптеретити и субјекте привредних поравнања, као и купце стечајног дужника да морају да заштите раднике. Због тога су потребне и одго-

варајуће стручне анализе узрока стечаја, као и евентуално елаборати о програму оздрављења стечајног дужника.

Постоје и друге мере и облици решавању проблема технолошког вишка. То пре свега треба да буде стимулативна кредитна политика за сваког који представља технолошки вишак да покуша самостално да решава своје економске и социјалне проблеме путем предузетништва. У томе погледу прописи морају бити крајње стимулативни, јер ако су такви, могу привући значајнији страни капитал наших радника који су на дужем радном ангажовању у иностранству. Многи би се од њих вратили у своју земљу ако би постојала правна сигурност и ефикасна правна заштита и слобода обављања привредне делатности имовином коју су стекли у иностранству.

Посебан проблем представља нестручности и неспособност управе предузећа да исправно утврди технолошки вишак и да предузме благовремено све потребне мере којима се регулишу сви проблеми у вези са технолошким вишком. Постоје многи примери код нас и у свету да сама привредна организација може да регулише све проблеме у вези технолошког вишка. Стандарди струке и професије и примена научних достигнућа морају се поштовати, али исто тако се мора од стране привредне организације заштитити сваки добар и савестан радник и његова породица. У свету је познат случај Сониа који је светски водећи произвођач телевизора али који је истовремено решавајући сопствене проблеме технолошког вишка у тој производњи, а у циљу заштите добрих радника, постао и највећи произвођач макарона у Јапану. Исто тако у свету су познате и двојне пензије. Једну пензију стиче радник као и сваки други грађанин те земље, а другу му пензију обезбеђује послодавац као награду за верност фирми. Ова друга пензија је чешће и стимулација за решавање технолошког вишка.

Технолошки вишак, иако се тако не зове, постоји у непривреди. Треба радикално смањити прегломазни државни апарат од војске и политике чиновника. Тако велико бюджетско оптерећење не могу да поднесу ни земље које су много богатије од нас. Посебно привредно оптерећење а које у све већој мери постаје и укупно друштвено оптерећење, претставља политички и политикантски професионализам. Треба стимулисати усмерења неостварених вредности у привредном циклусу у правцу ширења производње и привредних делатности, а не у правцу друштвено бескорисне потрошње.

Све ове проблеме које знамо, умемо и можемо сами да решавамо у области социјалне политике и заштите радника који су угрожени технолошким вишком, или стечајем, у великој мери оптерећује велику успореност и крајње слаба ефикасност свих прописаних облика приватизације код нас. Када би акције стварно код нас постале оно што треба да

буду, онда би преко радничког акционарства акције стварно представљале једно од најефикаснијих средстава којима се регулише технолошки вишак. Пошто акције код нас за сада то нису, нема ни одговарајуће друштвене корисности од њих.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Стечај је правни и економски институт тржишне привреде и природни начин престанка неуспешних привредних субјеката. Њега се не треба плашити, нити га избегавати, иако сам по себи претставља поремећај на тржишту и често проузрокује негативне последице према повериоцима стечајног дужника. Веома нагле и честе промене атрактивности постојећих или будућих привредних делатности најчешће проузроковане научним достигнућима, од привредних субјеката захтевају оспособљеност да исправно реагује и исказује технолошки вишак, али да је и тај привредни субјект способан да решава све проблеме у вези технолошког вишка. Ту је претходно неопходна деоба радника на добре и лоше раднике. Добре раднике који су и створили својим радом привредна организација у свако доба треба да заштити а лоше раднике у оној мери колико су лоши да казни. Основни иницијатор и покретач свих ових значајних мера и акција треба да буде управа предузећа. Ако ипак дође до стечаја или до принудног поравнања или до оздрављења стечајног дужника у стечајном поступку, кривци који су проузроковали стечај морају бити кажњени, а најчешће то нису радници који тада постају технолошки вишак и који морају бити заштићени. Ова заштита првенствено треба да се оствари из имовине стечајног дужника, али исто тако треба да је остваре и повериоци који у стечајном поступку преузимају стечајног дужника, као и сви учесници у поступку принудног поравнања. Све ово мора бити прецизно прописано и синдикат је ту дужан и одговоран да инсистира на ефикасној примени свих ових заштитних мера.

Социјална политика једне земље, треба да буде ефикасна и у области заштите друштва од свих облика презапослености у непривреди. Исто тако мора се водити крајња стимулативна мера ширења производње и других привредних делатности отварањем нових радних места и стварањем нове могућности за запошљавање.

Првослав Сїасић¹
Републички завод за организацију рада

РАДНОПРАВНО ПИТАЊЕ СТЕЧАЈА

Према одредби члана 66. став 1. тачка 6. Закона о основама радних односа ("Сл. лист СРЈ", бр. 29/96), запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца (по сили закона) услед стечаја, у складу са законом. (Истоветну одредбу садржи члан 109. став 1. тачка 5. Закона о радним односима Републике Србије). Закон који уређује престанак радног односа услед стечаја је Закон о принудном поравнању, стечају и ликвидацији ("Сл. лист СФРЈ", бр. 84/89 и "Сл. лист СРЈ", бр. 37/93 и 28/96, у даљем тексту: ЗППСЛ).

Према ставу 1. члана 93. ЗППСЛ, прописано је да даном отварања стечајног поступка престају радни односи запослених код дужника, а према ставу 2. истог члана прописано је да стечајно веће може док траје стечајни поступак задржати на раду потребан број радника дужника ради завршетка започетих послова или ради вођења стечајног поступка. Одлуке о престанку радног односа по основу члана 93. став 1. ЗППСЛ остају на снази и у случају да се стечајни поступак обустави услед продаје стечајног дужника (члан 130. став 6. ЗППСЛ), односно услед одобреног принудног поравнања (члан 152. став 6. ЗППСЛ).

Према одредбама члана 94. ЗППСЛ, запослени који су задржани на раду док траје стечајни поступак имају право на зараду, чију висину, на предлог стечајног управника, одређује стечајно веће, а издаци за зараде улазе у трошкове стечајног поступка.

Према одредбама става 2. члана 140. ЗППСЛ, зараде запослених код дужника, у висини гарантованих зарада до дана отварања стечајног пос-

¹ Првослав Спасић, дипл. правник у Служби за запошљавање Пожаревац.

тупка, и накнада штете за повреду на раду коју је запослени претрпео код дужника пре дана отварања тог поступка намирују се као трошкови стечајног поступка. Према одредби става 3. члана 140. ЗППСЛ, неисплаћене зараде запослених код дужника преко гарантованих зарада намирују се равноправно са осталим потраживањима дужника.

Према цитираним одредбама ЗППСЛ, следи да овај закон регулише дејство стечаја на престанак радног односа запослених, као и дејство стечаја на потраживање запослених на име неисплаћених зарада (и накнаде штете за повреду на раду). Треба рећи, код цитираног начина регулисања “нема никаквих битних помака у односу на раније прописе о стечају што се тиче запослених... Из околности да ЗОСТЕЧ запосленима посвећује само неколико чланова јасно проистиче да њима није посвећена адекватна пажња”² “Овако изузетно строге одредбе закона нису потребне, неправичне су и нерационалне. Зато их треба одбацити, јер не одговарају савременој концепцији стечаја. Те одредбе су утврђене у време доминације друштвене својине над средствима за производњу и самоуправљања радника. Како је самоуправним путем било тешко отказати радни однос радника, то је тада било потребно да овако строгом мером “по вољи законодавца” и одлуком стечајног већа престане радни однос свих радника у предузећу.”³ У овом реферату полазни став је “да одредбе о престанку радног односа за случај стечаја односно ликвидације, у ранијем Савезном закону (1989) нису биле на линији чувања сигурности радника. То није ни у новом закону јасно регулисано. Да ли правило о престанку радног односа по сили закона услед стечаја и ликвидације (у складу са законом), пружа сигурност да то неће значити престанак радног односа свима (отварањем поступка) а требало би у поступку, када се утврди да нема више могућности за рад радника. Овде се може рећи да се већ усталило правило, и да је оно реализовано и у сада важећим прописима, да раднику радни однос може престати само када се утврди да објективно нема више могућности да радник настави са радом. Та концепција је реализована и кроз сада важеће одредбе Закона о престанку радног односа и тако их и треба тумачити.”⁴

У првом делу овог реферата, даће се преглед ставова привредног судства о примени наведених одредаба ЗППСЛ, а у другом делу ставови правне теорије, а са разлога опречних ставова привредног судства и теорије.

² Др Миодраг Мићовић, Могући правци заштите права запослених у стечајном поступку, “Радно и социјално право”, бр. 7-9/98, стр. 246. и 252

³ Др Михаило Велимировић, Предлози за скицу новог закона о стечају, “Судска пракса”, бр. 7-8/95, стр. 62.

⁴ Др Влајко Брајић, Садашње, раније и будуће законодавство у области рада, “Правни живот”, бр. 11/1996, стр. 613.

ПРАКСА ПРИВРЕДНИХ СУДОВА

Правило о престанку радног односа услед стечаја

У пракси привредног судства, до доношења Закона о основним правима из радног односа (“Сл. лист СФРЈ”, бр. 60/89 и 42/90 и “Сл. лист СРЈ”, бр. 42/92), односно у периоду схватања радног односа као међусобног односа удружених радника, заступљено је гледиште да даном остварења стечајног поступка по сили закона престају радни односи радника стечајног дужника, а да се задржаним радницима у току стечајног поступка радни однос принудно трансформише у уговорни однос, односно да се њихов рад претвара у чист облигационоправни однос, рад без радноправних и социјалноправних елемената.

Тако према Пресуди Окружног привредног суда у Ријеци, П. 445/86⁵: Из законске одредбе произилази да ови радници нису у радном односу, а правни основ њиховог задржавања је одлука стечајног већа. Осим тога, Закон и не говори о радном односу већ употребљава термин “задржати на раду”. Стечајни поступак је посебна врста извршеног поступка. Из тога следи да радници који се задржавају на раду учествују у том поступку по одлуци суда, тј. као “продужена рука суда”, а на исти начин као извршни органи у извршном поступку поступају по налозима суда.” Према Одлуци Вишег привредног суда Србије, Пж. 72/80⁶: “Отварањем стечајног поступка над организацијом удруженог рада престају радни односи њених радника, јер више не постоји битан услов за постојање радног односа, а то је удруживање рада и средстава на основу самоуправног споразума. Стога, то што је стечајни управник задржао на раду бившег радника стечајног дужника не представља радни однос у смислу Закона о радним односима, што правилно утврђује и Основни суд удруженог рада, па због тога и одбија захтев да се раднику у радни стаж призна време од 1. марта до 26. јула 1979. године. С обзиром да се у конкретном случају ради о потраживању радника за обављене послове у окончању стечајног поступка, то се ради о потраживању које представља, у ствари, трошкове стечајног поступка, који се исплаћују из стечајне масе, независно од пријављених потраживања у стечајном поступку...” “...стечајни управник као орган суда не може имати функцију да “заступа” или “запошљава” те раднике, јер би то испало да се радници путем судских органа запошљавају... радници дужника не могу да

⁵ Наведена код: Др Александар Николић, Радни односи у Србији, НИП “Пословна политика”, Београд, 1990., стр. 336.

⁶ Наведена у тематском броју “Судске и управне праксе”, бр. 2/1982, Привредно-правно пословање ОУР кроз судску праксу, стр. 215.

одбију захтев стечајног већа да остану на раду до завршетка започетих послова радника у време трајања стечајног поступка...”⁷

Према Одлуци Вишег привредног суда Србије, Пж. 3317/77 од 26. 07. 1977. године⁸, “Из списка предмета се види да је тужилац утужени износ потраживао од туженог на име оствареног личног дохотка који му тужени није исплатио... првостепени суд је правилно утврдио да је тужилац имао само право на минимални лични доходак за период од 1. IV до 30. IX 1973. године, као и 90% месечне аконтације личног дохотка за период од 1. I 1973. године до 31. III 1973. године колико му је и исплаћено, те да је захтев тужиоца неоснован. Ово са разлога што лични доходак сваког радника зависи од оствареног дохотка радне организације...” Према Пресуди Вишег привредног суда Србије, Пж. 1032/80 од 6. 5. 1980. године⁹, “...код неспорне чињенице да је тужени пословао са губитком у 1977-1978. години, не може се говорити о праву радника-тужиоца на лични доходак у пуном износу, већ се у датом случају раднику по основу рада зајемчује лични доходак само у висини која обезбеђује његову материјалну и социјалну сигурност, а то је зајемчени лични доходак у смислу чл. 131. ЗУР-а”.

Према Решењу Суда удруженог рада Србије, број 3729/85 од 28. 5. 1985. године¹⁰, “Одредбом члана 141. став 1. Закона о санацији и престанку организација удруженог рада предвиђено је да даном отварања поступка стечаја престаје радни однос свих радника дужника, с тим што један број радника може бити и задржан до окончања стечајног поступка. Овде је реч о престанку радног односа по сили закона. Одредбом члана 218. Закона о удруженом раду, предвиђено је да раднику може, под условима и на начин утврђен самоуправним општим актом, престати радни однос када је поведен поступак за престанак његове основне организације, односно престанак радне организације у чијем се саставу налази његова основна организација, а нема могућности да, у складу са одредбама овог закона, настави да ради у другој основној организацији. Овде је реч о престанку радног односа по одлуци организације. У ранијем поступку првостепени суд није разликовао ова два основа за престанак радног односа, па је и у одредби члана 218. Закона о удруженом раду видео основ за престанак радног односа по сили закона. Кад се стечајни поступак покрене, онда одређеном раднику може али не мора престати радни однос, а кад се поступак стечаја отвори, онда радни

⁷ Љиљана Радосављевић, тематски број “Савремене праксе”, бр. 2/90, Примена Закона о принудном поравнању, стечају и ликвидацији, стр. 24-25.

⁸ Наведена у тематском броју “Судске и управне праксе”, бр. 2/1982, Привредно-правно пословање ОУР кроз судску праксу, стр. 215.

⁹ Оп. цит. стр. 217.

¹⁰ Наведено у “Гласнику” Суда удруженог рада Србије, бр. 18/1985, стр. 140-141.

однос мора престати свим радницима осим оних које је стечајно веће задржало до окончања стечајног поступка а најдуже годину дана”.

По доношењу Закона о основним правима из радног односа, који у члану 1. став 2. дефинише радни однос као “добровољни однос између радника и организације, односно послодавца”, у пракси привредног судства као спорно питање појавило се како применити члан 93. став 2. ЗППСЛ.¹¹ Решење је нађено у конструкцији радног односа на одређено време *sui generis*.

“На саветовању привредних судова Републике Србије у Београду 28. IX 1990. год. у вези примене Закона о принудном поравнању, стечају и ликвидацији, закључено је да, у смислу чл. 93. ст. 2., задржани радници нису у класичном радном односу, јер њихове личне дохотке одређује стечајно веће, а намирују се из стечајне масе. По својој правној природи рад задржаних радника окарактерисан је као једна специфична врста радног односа на одређено време... ради се о радном односу *sui generis*... то није наставак заснованог радног односа у истом статусу, већ прерастање радног односа у радни однос са законом одређеним садржајем и обимом права.”¹²

Према ставовима Одељења за привредне спорове Вишег привредног суда усвојеним 24. 12. 1993. године¹³, “... отварањем стечајног поступка престаје радни однос свим радницима. До нејасноће долази што закон каже да стечајни, односно ликвидациони управник задржава извешан број радника ради обављања одређених послова (чувари, финансијски стручњаци, а могу бити и радници за производњу). Ови радници су у радном односу на одређено време с тим што тај однос траје док се не заврше одређени послови или се не оконча поступак стечаја. Овај однос може престати и у случају када се закључи принудно поравнање у стечају. Код престанка радног од-

¹¹ “Указаћемо на једно од спорних питања у вези са стечајем и престанком радног односа. Према одредби члана 93. став 2. Закона о принудном поравнању, стечају и ликвидацији стечајно веће може док траје стечајни поступак задржати на раду потребан број радника ради завршавања започетих послова. Радници који су остали на раду имају према одредби члана 94. овог закона право на лични доходак. Споран је радноправни статус ових радника. Ако се прихвати становиште да и овој групи радника престаје радни однос даном остварења стечајног поступка, како је законом предвиђено, онда стечајно веће мора решити радно правни статус радника који остају на раду. Обављање послова по налогу стечајног већа, ако је раднику престао радни однос, тешко се може подвести под привремено или повремено вршење рада предвиђено одредбама члана 140-144. Закона о радним односима Србије. За предвиђено право на исплату личног дохотка мора постојати ваљан правни основ.” (Олга Јанковић, Стечај предузећа, његов однос према технолошком вишку и судска пракса у овим споровима, Зборник радова “Саветовање о технолошком вишку”, Београд, 1991. година.

¹² Мирослав Васиљевић, Радни однос и стечај, “Радни односи и управљање”, бр. 1/92, стр. 29.

¹³ Објављени у “Савременој пракси”, бр. 1518 и 1519 од 14. 2. 1994. и 21. 2. 1994. године.

носа нема отказног рока. У погледу права и обавеза радника важе одредбе колективног уговора, с тим што се уговором закљученим између радника и стечајног управника могу утврђивати и нека друга права и обавезе која одступају од прописа о радним односима. Тако, на пример, стечајни управник може распоредити радника са високом стручном спремом да буде чувар или магационер, што према прописима о радном односу није могуће, односно може их распоредити да обављају и оне послове који не одговарају њиховој стручној спреми и искуству.

Закључивањем принудног поравнања у стечају, престао је радни однос – уговорни однос радницима. Ово због тога што више нема потребе за вршењем послова од стране ових радника јер нема ни стечајног поступка, већ предузеће оживљава и почиње нормално да обавља своју делатност, па ови радници као и бивши радници предузећа којима је престао радни однос отварањем стечајног поступка, сада имају исти положај и могућност да се запосле у предузећу које је оживело.”¹⁴

Решење о престанку радног односа је декларативно.¹⁵ Према Пресуди Врховног суда Србије, Рев. 4999/93 од 29. 6. 1994. године, “Када радни однос престаје наступањем чињенице за коју закон везује престанак радног односа, која настаје независно од воље радника и предузећа, одлука о престанку радног односа има деклараторан карактер, јер се њоме само констатује престанак радног односа који је наступио по сили закона. Тада до престанка радног односа долази и без такве одлуке.” Без обзира што запосленима радни однос престаје по сили закона и што је решење о престанку радног односа декларативно, стечајни управник је правно обавезан да донесе и потпише појединачно решење о престанку радног односа (члан 111. став 3. ЗРО)¹⁶, у супротном може да се покрене поступак за накнаду штете у смислу члана 61. став 2. ЗППСЛ.¹⁷ Према Пресуди Врховног суда Србије, У. 584/88 од 23. 6. 1988. године, “Правилно је у управном поступку тужени орган утврдио да је тужиоцу на основу решења стечајног управника ... престао радни однос са 28. 10. 1987. године. Међутим, да би се странка у року из члана 55. став 1. Закона о запошљавању, пријавила заједници запошљавања, потребно је да она зна за постојање битне чињенице, а то је престанак њеног

¹⁴ “...предузеће наставља са радом, са неким другим радницима, а дотадашњи радници према предузећу не могу поставити никакав захтев у односу на радни однос, односно послодавац нема никакве обавезе у односу на раднике који су радили до отварања стечајног поступка.” (Јелисавета Василић, Заштита права радника у случају ликвидације, односно престанка рада организације, “Радно и социјално право”, бр. 3-6/98, стр. 308.)

¹⁵ Решење Вишег привредног суда, Пж. 8196/97 од 21. 1. 1998. године.

¹⁶ Тако и: Мр Чедомир Божићевић, Радноправне последице стечаја, “Судска пракса”, бр. 1/92, стр. 80., Др Александар Николић, оп. цит. стр. 365.

¹⁷ Мр Чедомир Божићевић, оп. цит. стр. 80.

радног односа. Пре тог сазнања, по схватању Суда, странци не може да тече рок за пријављивање заједници запошљавања из члана 55. став 1. наведеног закона. Како тужилац тврди да пре 12. 1. 1988. године, када се вратио са издржавања казне затвора није знао за решење о престанку радног односа, требало је са сигурношћу утврдити, када је тужилац сазнао за решење о престанку радног односа и од тог дана рачунати рок за пријављивање заједници запошљавања из члана 55. став 1. наведеног закона.” Према Пресуди Врховног суда Србије, У. 827/88 од 17. 8. 1988. године, “По оцени Врховног суда побијана одлука је донета на основу непотпуно утврђеног чињеничног стања у погледу одлучне чињенице, а то је моменат када је тужилац примио решење о престанку радног односа. Наиме, пре пријема решења о престанку радног односа тужилац није могао знати да је над његовом радном организацијом отворен стечајни поступак, као ни да је њему са тог разлога престао радни однос. Без таквог решења о престанку радног односа тужилац се није могао ни пријавити заједници запошљавања као незапослено лице.”

Решење о престанку радног односа доноси и потписује стечајни управник. Против решења о престанку радног односа радник се не може основано жалити. Раднику коме је уручено решење о престанку радног односа по члану 93. ЗППСЛ остаје могућност вођења радног спора по одговарајућим одредбама Закона о радним односима.¹⁸

“Дискреционо је право стечајног већа да одреди које ће раднике као потребне задржати на раду и после отварања поступка стечаја.”¹⁹

Према правном схватању Одељења за привредне спорове Вишег привредног суда од 6. 10. 1999. године, “У смислу члана 93. став 2. ЗППСЛ стечајно веће доноси одлуку о задржавању на раду потребног броја радника запослених код дужника, ради завршавања започетих послова и ради

¹⁸ Правно схватање утврђено на заједничкој седници Одељења за привредне спорове и привредне преступе Вишег привредног суда од 9. 7. 1998. године. Супротан закључак усвојен је на Саветовању судија привредних судова Србије, Златибор, 24–26. јуни 1998. године: “Радник има право на жалбу на решење о престанку радног односа радника предузећа над којим је отворен стечајни поступак.” Према Решењу Врховног суда Војводине, Пж. 1379/91 од 12. 8. 1991. године, “Евентуални приговор на решење о престанку радног односа могао би се истицати са успехом само уз приговор да нису наступиле правне последице отварања стечаја, односно да нису наступиле законом прописане претпоставке због којих радни однос престаје.”

¹⁹ Пресуда Вишег привредног суда, Пж. 6871/95 од 21. 12. 1995. године. Интересантно је да је у време доношења ове одлуке, на снази био Општи колективни уговор (“Сл. гласник РС”, бр. 18/90...20/96), који је прописивао да се селекција радника који се задржавају врши на исти начин као и код технолошких вишкова, па је и Министарство за рад, борацка и социјална питања Републике Србије дало Мишљење број 118-00-70/92 од 11. 8. 1992. године: “Приликом утврђивања радника који се задржавају на раду после отварања стечајног поступка, примењују се критеријуми утврђени Општим колективним уговором.”

вођења стечајног поступка. Тумачењем путем законске аналогije произилази да је стечајно веће надлежно и за доношење решења о престанку потребе за радом радника, односно за доношењем решења о престанку радног односа радника, без обзира на одредбу члана 92. ЗППСЛ да даном отварања стечајног поступка престају права пословодног органа, заступника и органа управљања дужника и те функције прелазе на стечајног управника. У овој ситуацији стечајни управник само предлаже стечајном већу задржавање конкретних радника на раду и престанак њиховог радног односа.”

“Када су радници наставили са радом и када је отворен стечајни поступак – треба сматрати да су задржани на раду. Овлашћење о задржавању радника на раду може се изразити и доношењем одлуке о престанку радног односа за раднике који више нису потребни, а не само изричитом одлуком о задржавању.”²⁰

По питању примене члана 91. став 2. ЗППСЛ, односно: “Шта са радним односом радника дужника у временском периоду од укидања првостепеног решења о отварању поступка стечаја над дужником до доношења нове првостепене одлуке о предлогу за стечај”, на седници Одељења за привредне спорове Вишег привредног суда од 6. 10. 1999. године, заузето је следеће правно схватање: “Пошто Виши привредни суд укине решење првостепеног суда о отварању поступка стечаја над дужником, престају да важе и правне последице тог решења. Радници су поново у радном односу и до доношења новог решења о предлогу за отварање поступка стечаја над дужником имају сва права из радног односа.”

Према правном схватању Одељења за привредне спорове Вишег привредног суда од 6. 10. 1999. године, “Примена члана 74. став 2. ЗППСЛ је императивне природе. Суд је дужан да обустави поступак пре отварања поступка стечаја ако дужник постане солвентан. Чињеницу да је дужник више пута долазио у ситуацију да 60 дана непрекидно или 75 дана са прекидима није солвентан суд ће ценити по новом предлогу овлашћеног предлагача стечаја дужника, али свака деблокада обавезно повлачи обуставу поступка.” Према Решењу Вишег привредног суда, Пж. 9117/98 од 2. 11. 1998. године, “У конкретном случају кривица је дужника што није обавестио суд у току претходног поступка да му је рачун деблокиран, али исту кривицу сноси и предлагач, што је имало за последицу да суд нема сазнање о томе да је у току претходног поступка дужник постао солвентан. Пошто је примена

²⁰ Одлука Врховног суда Хрватске, II Рев. 105/82 од 18. 10 1983. године, наведена код: Петар Растовић, Стечај организација удруженог рада, “Судска пракса”, бр. 3/1987, стр. 81. Исто и мр Чедомир Богићевић, оп. цит., стр. 82.: “За раднике задржане на раду, стечајно вијеће може али не мора донијети посебно писмено рјешење којим се утврђује да су одређени радници задржати на раду док траје стечајни поступак.”

члана 74. наведеног закона обавезујуће природе... испуњени су услови за укидање већ донетог решења о остварењу стечајног поступка.” Према Решењу Вишег привредног суда, Пж. 872/99 од 11. 3. 1999. године, “У конкретном случају иако је стечајни дужник постао солвентан, првостепени суд није донео решење о обустављању тог поступка у смислу члана 74. став 2. ЗППСЛ. Пошто је примена овог члана обавезујуће природе, без значаја је образложење првостепеног суда да је у свега два случаја дужник деблокирао свој жиро рачун што указује да дужник није трајније способан за плаћање, тј. солвентан.” И у овом случају укидање решења о отварању стечајног поступка, радници су поново у радном односу.

Према изнетим ставовима привредног судства, следи да се у пракси привредних судова аргументи изводе из самог текста законске одредбе о престанку радног односа услед стечаја, као и позивањем на одговарајућу концепцију радног односа (као међусобног односа удружених радника или као двостраног правног односа, у зависности од времена у коме се заузима став), односно на одговарајућу концепцију стечаја.²¹

Потраживања запослених

Задржани радник “...нема никаквог основа нити права да тражи разлику између личног дохотка који је примио док је накнадно задржан на раду код стечајног дужника и личног дохотка који је примао пре него што је код дужника отворен стечајни поступак. Тужилац је, да је био на раду код туженог, за време отварања и трајања стечајног поступка имао само право да прима лични доходак који му је од стране стечајног већа одређен, због чега не може тражити никакву разлику.”²²

²¹ Што се тиче концепције стечаја, “У нашем позитивном праву није прихваћен концепт превенције, нити конзистентно изведен класични концепт (са течајним редовима и без ограничења у погледу (принудног) поравнања).” (др Бранко Лубарда, Радноправни положај запослених у случају инсолвентности послодавца, “Право и привреда”, бр. 5–8/2000, стр. 347.) Што се тиче концепције стечајног поступка, исти се у пракси привредног судства третира као врста судског (извршног) поступка. Међутим, “израз “стечајни поступак” употребљава се као *terminus technicus* за све поступке чије се отварање темељи на стању обуставе плаћања, инсолвентности или укидања кредита дужника и која имплицирају интервенцију судске власти са циљем колективног извршења на целокупној имовини дужника... тешко може да се говори о стечају као врсти грађанског судског поступка, јер се законом, у суштини, регулише интервенција судске власти у односима стечајног дужника и његових поверилаца са циљем да се темељем аката те власти намире, најчешће делимично, потраживања стечајних поверилаца. Реч је, дакле, о аутономној правној дисциплини, са елементима јавног права.” (др Александар Јакшић, Признање и извршење стечајних одлука у СР Југославији, “Правни живот”, бр. 12/1996, стр. 790–791.)

²² Пресуда Вишег привредног суда, Пж. 59/92 од 21. 1. 1992. године.

Према правном схватању утврђеном на заједничкој седници Одељења за привредне спорове и привредне преступе Вишег привредног суда од 9. 7. 1998. године, “Бруто загарантована зарада се исплаћује на терет трошкова поступка стечаја по члану 140. став 2. ЗППСЛ. Не ради се о потраживању радника већ о законској обавези стечајног дужника који загарантовану зараду исплаћује раднику у целости.”²³

За зараду изнад тзв. гарантоване зараде мора се поднети пријава потраживања у року од 60 дана у смислу члана 90. ЗППСЛ²⁴, а пријава се мора поднети и у случају да је запослени покренуо парницу²⁵, односно да запослени већ поседује и извршну исправу²⁶.

Ако стечајни управник оспори пријављено потраживање на име зараде, запослени се упућује на парницу у смислу члана 127. став 1. ЗППСЛ, “да у парници доказује да му припада на име зараде више него што износи гарантована зарада.”²⁷ У овом случају, “стечајни управник је дужан да издвоји из стечајне масе сразмерни део овог потраживања како по успешно окончаној парници по окончању стечајног поступка овакви повериоци не би били оштећени.”²⁸

“Пријављено и оспорено потраживање са упутом стечајног већа по члану 127. став 1. ЗППСЛ процесни је предуслов за покретање или настављање парнице која је прекинута по члану 212. ЗПП.”²⁹

“За случај да стечајни управник оспори потраживање на име загарантованог личног дохотка поверилац се не упућује на покретање парнице ради утврђивања потраживања, већ поверилац може поднети тужбу са кондемпторним захтевом, односно може тражити да суд обавезе дужника да му исплати то потраживање у целости, независно од тога колики проценат добијају остали повериоци који се намирују из стечајне масе. Ово право повериоца загарантованих личних доходака произилази из чињенице да се они намирују у целости из трошкова стечајног поступка, а не из стечајне масе... Право на загарантовани лични доходак у стечајном поступку припада повериоцу и онда када је по Правилнику дужника тај поверилац

²³ Супротно, Решење Округног суда у Сремској Митровици, бе. Ст. 17/90 од 23. 4. 1991. године: “када дође до принудног поравнања у стечају, онда нема никаквог оправдања да би лични дохоци радника дужника у висини зајемчених личних доходака до дана отварања стечајног поступка имали статус привилегованог потраживања.”

²⁴ Решење Вишег привредног суда, Пж. 10265/97 од 3. 2. 1998. године.

²⁵ Решење Вишег привредног суда, Пж. 7785/97 од 25. 9. 1997. године.

²⁶ Решење Вишег привредног суда, Пж. 2220/99 од 28. 7. 1999. године.

²⁷ Решење Вишег привредног суда, Пж. 1111/98 од 10. 3. 1998. године.

²⁸ Решење Вишег привредног суда, Пж. 7238/98 од 5. 10. 1998. године.

²⁹ Одговор на питање утврђен на заједничкој седници Одељења за привредне спорове и привредне преступе Вишег привредног суда од 9. 7. 1998. године.

примао мањи лични доходак од загарантованог, јер је висина тих потраживања и начин исплате регулисан посебним прописом, тј. Законом о принудном поравнању, стечају и ликвидацији.”³⁰

Остале радноправне последице стечаја

Организације за обавезно социјално осигурање дужне су да пријаве потраживање на име неуплаћених доприноса за социјално осигурање, јер “не постоји ни један пропис ЗППСЛ који прави разлику између пријављених потраживања како у погледу основа, тако и у погледу благовременог подношења пријаве у смислу члана 90. став 6. ЗППСЛ.”³¹

Због сразмерног намирења, умањују се зараде, па се умањују и доприноси, али се то “не разрешава у поступку пред привредним судом... то може да утиче на опредељење поверилаца да гласају за или против принудног поравнања.”³²

На питање: “Да ли потраживања која запослени радници код стечајног дужника по основу зарада остварених изнад нивоа гарантованих зарада могу да се третирају као јединствена пријава потраживања свих радника, ради стицања својства претежног повериоца у поступку закључивања принудног поравнања?”, на заједничкој седници Одељења за привредне спорове и привредне преступе Вишег привредног суда од 9. 7. 1998. године, утврђено је правно схватање: “Свака пријава је лични захтев повериоца и о свакој пријави се посебно одлучује по чл. 124. до 127. ЗППСЛ. Сваки поверилац гласа са својим утврђеним потраживањем.” Према правном схватању Одељења за привредне спорове Вишег привредног суда од 6. 10. 1999. године, “О предложеном принудном поравнању гласа сваки радник појединачно и то са потраживањем које прелази висину загарантоване зараде. Потраживања радника дужника се разврставају у два дела. Први је део који се исплаћује и без пријаве потраживања. То је загарантована зарада која у бруто износу пада на терет трошкова стечајног поступка по члану 140. став

³⁰ Решење Врховног суда Војводине, Пж. 1458/91 од 11. 9. 1991. године

³¹ Решење Вишег привредног суда, Пж. 8396/97 од 28. 10. 1997. године.

³² Одговор утврђен на седници Одељења за привредне спорове Вишег привредног суда од 2. 7. 1997. године. “У пракси се поставило питање да ли се доприноси морају исплатити на укупно исплаћене зараде до отварања поступка стечаја или би се доприноси могли ограничити само на висину гарантованих зарада. С обзиром да у трошкове стечаја улазе само гарантоване зараде онда на ово питање треба одговорити да без обзира колике су биле исплаћене зараде пре отварања поступка стечаја, а на које зараде нису исплаћени доприноси, као основ за плаћање доприноса треба само узети износе гарантованих зарада и исплате доприноса извршити према гарантованим зарадама као основици за доприносе.” (Јелисавета Василић, оп. цит. стр. 307)

2. ЗППСЛ, што значи и на терет трошкова принудног поравнања. Ради се о својеврсним привилегованим потраживањима која не падају под режим из члана 140. став 1. ЗППСЛ.”

“Ако је у току стечајног поступка закључено принудно поравнање, обустављањем стечајног поступка престају и правне последице стечаја. Стога се пријављена потраживања више не сматрају доспелим онога дана када је отворен стечај, већ онога дана када је то предвиђено уговором.”³³

Одлука надлежног суда којом је одобрено принудно поравнање има правно дејство и према радницима ОУР који потражују износе изнад зајемченог ЛД (Колегијум Судске праксе СУР Србије, од 26. 3. 1986. године).

Према схватању Вишег привредног суда на седници Одељења за привредне спорове од 24. 12. 1993. године, “Након одобрења закљученог принудног поравнања у стечају поступак стечаја се обуставља. Обустављањем поступка стечаја престаје функција стечајног управника. Сада када је закључено принудно поравнање, предузеће поново оживљава и отпочиње са радом. Међутим, радницима је отварањем стечаја престао радни однос па је сада потребно организовати предузеће. Овде настаје слично стање као и код оснивања предузећа па зато треба именовати в.д. директора који ће организовати рад предузећа. Једини орган који може именовати в.д. директора јесте стечајно веће јер је доношењем одлуке о отварању стечајног поступка и објављивањем решења престала функција директора и радни односи радника, па се сада именује в.д. директор који организује рад предузећа, пре има раднике и организује производњу или пружање услуга. В.Д. директора може након пријема извесног броја радника заједно са повериоцима оформити комисију која ће одлучивати о пријему осталих радника. После пријема радника и избора органа доносе се статут и друга акта предузећа, расписује конкурс за избор директора а према условима утврђеним нормативним актима и успоставља се организација и редовно привређивање предузећа.”³⁴

Према одговору утврђеном на седници одељења за привредне спорове и привредне преступе Вишег привредног суда од 11. 7. 1995. године, “Под условима из члана 129. ст. 2. и 3. ЗППСЛ нема сметње да купац сте-

³³ Врховни суд Србије, Прев. 202/96.

³⁴ Према мишљењу Иванке Лекић, у тексту Заштита поверилаца у поступку принудног поравнања, стечаја и ликвидације, у тематском броју “Судске и управне праксе” бр. 2/1995, Заштита поверилаца у привредним споровима – “У оваквим би случајевима најефикасније решење ипак пронашли они најзаинтересованији повериоци са највећим потраживањима, а то су банке, разни фондови и др, јер је њима и у највећем интересу да предузеће поново ефикасно настави производњу, а они би могли ефикасно деловати кроз обавезно именовање одбора поверилаца, који би најбитније послове обављали уз надзор и сагласност стечајног већа.”

чајног дужника буде физичко лице које је својевремено основало стечајног дужника.”³⁵

Предлагач стечаја је дужан да предујми износ који одреди стечајно веће за покривање трошкова покретања стечајног поступка. Ако предлагач не предујми одређени износ, суд ће предлог одбацити.³⁶ Изузетно, суд може одлучити да се поступак настави и ако предујам није положен (члан 73. став 2. ЗППСЛ).³⁷ Ако се касније установи да ови трошкови нису довољни, не може суд због недовољности ових средстава ставити решење о отварању поступка ван снаге и одбацити захтев за спровођење поступка, јер је поступак већ отворен. Трошкове ће суд наплатити од предлагача принудним путем по потреби, а дотле ће трошкове сносити на терет буџетских средстава.³⁸

СТАВ ПРАВНЕ ТЕОРИЈЕ

За разлику од гледишта судске праксе, у правној теорији заступљено је мишљење да даном отварања стечајног поступка не престаје радни однос свих радника стечајног дужника. “У случају стечаја радни однос престаје отварањем стечајног поступка, у к о л и к о стечајно веће друкчије не одлучи. Стечајно веће може, док траје стечајни поступак, да задржи на раду одређен број радника... Дакле, радни однос н е м о р а да престане. Стечајно веће одлучује о томе... Радни однос престаје само оним радницима које стечајно веће не задржи на раду. На дан отварања стечајног поступка не мора да буде извесно којим радницима престаје радни однос, а који остају на раду. А то значи да у овим случајевима радни однос не престаје по сили

³⁵ “Како дужник који је продат као правно лице наставља са радом а за тај рад, па и у случају промене делатности, потребни су му радници, то практично значи да радници којима је престао радни однос могу да конкуришу равноправно са осталим лицима односно да немају никакву предност. На тај начин омогућава се да се дужник који је продат као правно лице ослободи и радника који својим радом не задовољавају.” (Љиљана Радосављевић, оп. цит. стр. 36.) “Радници од купца не могу да траже поновно запошљавање или исплату зарада, без обзира што је обустављен поступак стечаја, јер купац правног лица купује правно лице без радника и без обавеза за потраживања која су настала до обуставе стечајног поступка.” (Јелисавета Василић, оп. цит. стр. 309.)

³⁶ Виши привредни суд, Пж. 1689/97.

³⁷ “Предлагач мора указати на изузетне околности конкретног случаја које оправдавају доношење такве одлуке.” (Виши привредни суд, Пж. 1997/97)

³⁸ Решење Вишег привредног суда, Пж. 2201/95 од 5. 5. 1995. године. Аналогно важи и за наплату потраживања поверилаца стечајне масе (члан 138. ЗППСЛ), у које спадају и организације за обавезно социјално осигурање. Према Решењу Вишег привредног суда, Пж. 224/98 од 10. 3. 1998. године, “Пре него што се приступи намирењу поверилаца, из деобне масе издвојиће се, у смислу члана 138. ЗППСЛ, износ потребан за исплату трошкова стечајног поступка и за намирење поверилаца стечајне масе.”

закона, већ то зависи од воље стечајног већа.”³⁹ “Дакле, на дан отварања стечајног поступка престаје радни однос свих радника стечајног дужника, о чему се доноси деклараторно решење, али не и оних радника који су одлуком стечајног вијећа задржани на раду.”⁴⁰

Задржани радници остали су у радном односу, нема прекида у континуитету радног односа задржаних радника: ради се о ј е д н о м радном односу. Сагласно овоме, ако дође до принудног поравњања у стечају, радници које је стечајно веће задржало у радном односу не запошљавају се поново.⁴¹ По гледишту привредног судства, о постојању радног односа на одређено време *sui generis*, као што је напред приказано, задржани радници би били отпуштени, да би, евентуално, поново били запошљени.⁴² У образложењу Предлога Закона о стечају од 20. 3. 2000. године, укида се принудно поравнање у стечају, а ради поправљања положаја запослених и спречавања злоупотребе стечаја у погледу радноправног положаја запослених, односно како предлагач каже, “оваквом регулативом избегнуто је покретање поступка стечаја са претежним разлогом да се дужник “ослободи” вишка радника. Ствар је дужника како ће разрешити питања броја запослених, али је неприхватљиво да се то чини коришћењем института стечаја.”

Међутим, код правила о престанку радног односа по сили закона отварањем стечајног поступка, не ради се само о разлици у тумачењу, већ и о разлици у концепту. Наиме, запошљавање и отпуштање грађана право је послодавца и саставни је део права управљања предузећем. Онај ко организује вршење делатности он и сноси ризик вршења делатности, па самим тим и ризик запошљавања односно отпуштања запослених. Инсолвентност (стечајни разлог) један је од ризика вршења делатности. Отуда, стечај као основ престанка предузећа спада у основе престанка предузећа – по кривици свог власника.⁴³ Пошто се инсолвентности послодавца теоријски не може

³⁹ Др Александар Николић, оп. цит. стр. 364–365.

⁴⁰ Мр Чедомир Богићевић, оп. цит. стр. 82.

⁴¹ “...ако дође до принудног поравњања у току стечаја, односно опстанка послодавца и наставка пословне активности, која по правилу подразумева потребу за ангажовањем нових радника (сем оних које је стечајно веће задржало у радном односу)...“ (Др. Бранко Лубарда, оп. цит. стр. 349.)

⁴² “На тај начин се радници доводе у неравноправан положај у односу на друге учеснике стечајног поступка (дужника и повериоце) и истовремено се отварају могућности да се стечај појави као средство угрожавања статуса запослених, а без оправданих разлога... Само запослени, без обзира како се окончао стечајни поступак, остају без посла. О томе да ли ће и у којој мери бити заштићени запослени, због губитака посла, препушта се да одлучују неки други субјекти након окончања стечајног поступка.” (Др Миодраг Мићовић, оп. цит. стр. 246-247.) Неправедност законског решења поготову је изражена у случају када се стечајни поступак обустави услед продаје стечајног дужника власнику.

⁴³ Др Зоран Антонијевић, Привредно право, “Савремена администрација”, Београд, 1981. стр. 175.

признати својство више силе⁴⁴, ни радни однос запослених не може престати по сили закона. С друге стране, отварањем стечајног поступка по ЗППСЛ нема прекида правног субјективитета предузећа-стечајног дужника, већ само промене правног положаја: предузеће је задржало својство правног лица, али је са ограниченом правном и пословном способношћу, а органи тог предузећа су распуштени, а њихове функције је преузео стечајни управник. Поред новог правног стања у погледу статуса (ограничена правна и пословна способност), имамо и ново правно стање у погледу имовине (судска управа над имовином) предузећа-стечајног дужника.

Према томе, ако стечај не представља вишу силу, и ако отварањем стечајног поступка не престаје правни субјективитет послодаваца-стечајног дужника, не може се бранити решење у нашем законодавству о престанку радног односа по сили закона у моменту отварања стечајног поступка. У упоредном и европском комунитарном праву (Директива бр. 80/987), уговори о раду остају на снази и могу се отказати у случају да се тиме спасава послодавац.⁴⁵

Становиште привредног судства да се законски израз “задржавање на раду” може поистоветити са закључивањем уговора о раду на одређено време не може прихватити, ако се пође од тога да се радни однос слободно успоставља и да нико не може бити задржан у радном односу против његове воље. Ово поготову, ако се задржава у радном односу на одређено време, због чега би радни однос у току вођења стечајног поступка представљао неку врсту тзв. флексибилног облика запошљавања.

По питању потраживања радника универзални међународни стандард представља Конвенција МОП-а бр. 172 о заштити потраживања радника у случају инсолвентности њиховог послодавца из 1992. године.⁴⁶ По овој Конвенцији предвиђено је формирање институције гарантовања исплате зарада које послодавац не може исплатити због инсолвентности, а под привилегованим потраживањима радника подразумевају се поред зарада и накнаде зараде за неискоришћени годишњи одмор и за период плаћеног одсуства, као и потраживање отпремнине због отпуштања због инсолвент-

⁴⁴ Др Бранко Лубарда, оп. цит. стр. 348.

⁴⁵ Др Бранко Лубарда, оп. цит. стр. 349. Браниоци решења у нашем законодавству о остајању на снази престанка радног односа запослених и у случају обустављања стечајног поступка и настављања пословне активности послодавца, могу као аргумент понудити само таутолошки каузални однос типа: “Ово са разлога што је правило да се даном отварања стечајног поступка – престанак радног односа већ реализовао.” (Љиљана Радосављевић, оп. цит. стр. 40.)

⁴⁶ Др Бранко Лубарда, оп. цит. стр. 351.

ности (економски разлози).⁴⁷ С обзиром да је у нашем праву веома сужен круг привилегованих потраживања, и да нису формиране институције гаранције исплата зарада, следи да “радноправни положај запослених у случају инсолвентности послодавца није досегао стандарде из упоредног и међународног радног права, што је од битног значаја за сагледавање законских решења *de lege ferenda*.”⁴⁸ Међутим, и за сагледавање законских решења *de lege lata*, стандарди из поменуте Конвенције МОР-а бр. 172 су значајни ако се пође од становишта да “За сваку државу чланицу пре свега по основу ратификације, могло би се узети да се односи не могу регулисати супротно стандардима садржаним у инструментима МОР-а уопште. Наиме, супротно регулисање би могло да значи обесправљивање запослених. У случајевима када су државе ратификовале велики број конвенција као Југославија, онда је на тај начин успостављен систем правила који чини и решења из нератификованих конвенција логичним делом целог система. Поступање супротно њима јавља се као спорно, што није случај са државама са малим бројем ратификованих конвенција, нарочито оних основних.”⁴⁹

Устав СРЈ прописује да запослени имају право на одговарајућу зараду, за разлику од Устава СФРЈ из 1974. године којим је сваком раднику у удруженом раду био зајемчен лични доходак. Према Решењу Савезног уставног суда III-У-број 196/94, “Устав СРЈ зајемчује запосленима, одредбом члана 55. став 1. право на одговарајућу зараду. Јемчећи право на “одговарајућу зараду” Устав СРЈ није утврдио и садржај тог појма. Тај појам, односно његов садржај, ствар је, свакако, одређене политике и друштвене конвенције у области зарада запослених, који се утврђује законом, колективним уговором и општим активима предузећа и друге организације. Уставно гледано, раднику мора бити осигурана она зарада која се, сагласно поменутим актима, сматра “одговарајућом зарадом”.”

Изменама ЗППСЛ термин “зајемчени лични доходак” замењен је термином “гарантована зарада”, иако то нису истоветни појмови, те тиме ЗППСЛ не обезбеђује запосленима привилеговано потраживање неисплаћене одговарајуће зараде, већ само зараде у висини тзв. гарантоване зараде, чиме се запосленима ускраћује уставом зајемчено право на зараду. С друге стране, ни зарада задржаног радника не може бити ниже од одговарајуће зараде, па решење ЗППСЛ-а које висину зараде задржаних радника

⁴⁷ Види ближе код: др Бранко Лубарда, оп. цит. За француски Фонд осигурања исплате зарада, види ближе код: др Миодраг Мићовић, оп. цит.

⁴⁸ Др Бранко Лубарда, оп. цит. стр. 353.

⁴⁹ Др Влајко Брајић, Концепције и регулисање флексибилних форми запошљавања, “Радно и социјално право”, бр. 1-3/2000, стр. 10.

оставља на нахођење стечајном већу не може се прихватити.⁵⁰ Смисао уставног начела да зарада запосленог не може бити нижа од одговарајуће зараде, састоји се у томе да је зарада унапред позната величина и за послодавца и за радника, и тиме се онемогућава недопуштено трговање радном снагом, које “људско достојанство деградира на ранг робе”.⁵¹

Треба рећи, “У пракси се чланови 93. и 94. ЗППСЛ користе за увођење ‘радног стечаја’, где радници настављају да раде остварујући само право на зараду.”⁵² Оваква пракса вероватно је навела предлагача горе наведеног Предлога Закона о стечају, да се, по питању престанка радног односа предвиди решење да стечајни управник може, док траје стечајни поступак у г о в о р о м о д е л у а н г а ж о в а т и потребан број лица ради вођења послова у стечају и ради завршетка започетих послова дужника. Тиме би наше законодавство било, по питању радноправних последица стечаја, у потпуној супротности са међународним стандардима.

Према једној од алтернатива у погледу привилегованог потраживања запослених на име неисплаћене гарантоване зараде, у Предлогу Закона о стечају од 20. 3. 2000. године, предвиђа се да је стечајни управник дужан “Запосленима код дужника на дан отварања стечајног поступка исплатити неисплаћене загарантоване зараде за период за који му загарантована зарада није исплаћена у износу који је био прописан у том периоду у пуном износу, и на те износе мора платити припадајући допринос за пензијско осигурање, о чему се доноси посебно решење.” Овакво решење довешће у питање социјалну сигурност запослених, јер се не предвиђа и уплата доприноса за осигурање за случај незапослености, а без уплате овог доприноса нема ни права из осигурања за случај незапослености.⁵³

Према томе, “...запослени, према постојећим законским решењима, не могу фактички да утичу на свој правни положај. Губитак посла, услед отварања поступка, је извештан, а могућност наплате потраживања и њи-

⁵⁰ “С обзиром да запослени радници остају на раду и имају право на зараду, која се према чл. 63. ст. 1. Закона о радним односима утврђује у складу са законом и колективним уговором, тешко се може прихватити решење које је усвојено у ЗОСТЕЧ.” (Др Миодраг Мићовић, оп. цит. стр. 249.)

⁵¹ Др Бранко А. Лубарда, Уговор о привременом раду, “Радно и социјално право”, бр. 1-3/2000, стр. 148. Супротно, “Нормално је да зарада задржаних на раду буде мања од зараде коју су остваривали до отварања стечаја, али није искључено и да буде иста или већа.” (Престанак радног односа услед стечаја и ликвидације, “Савремена пракса”, бр. 1846 од 21. 8. 2000. године, стр. 3.)

⁵² Јелисавета Василић, оп. цит. стр. 307.

⁵³ “...треба навести и то, да се остваривање права уопште, везује за уплату доприноса, те уколико ови доприноси нису исплаћени, то се и не могу користити права односно у конкретном случају право на осигурање за случај незапослености.” (Према Пресуди Врховног суда Србије, У. бр. 2338/97 од 1. 4. 1998. године.)

хова висина (зараде запослених који остају на послу одређује веће на предлог стечајног управника) су неизвесни.⁵⁴

Полазећи од тога да радно место за запосленог (невласника, који не поседује средства за рад) има несагледив значај за његову и чланова његовог породичног домаћинства, материјалну и социјалну сигурност, следи да важеће законодавство не пружа адекватну правну заштиту запосленом, те да тежину изнетих аргумената теорије за концепцијско преиспитивање основних решења у нашем законодавству по питању радноправних последица стечаја законодавац не може занемарити.

ЗАШТИТА КРОЗ ОСИГУРАЊЕ ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ

Према члану 12. став 1. тачка 2. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Сл. гласник РС", бр. 22/92, 73/92, 82/92, 67/93, 34/94, 53/96 и 46/98), "новчана накнада припада незапосленом лицу коме је радни однос престао због стечаја, у складу са законом." Према изнетој пракси привредност судства, "због стечаја" радни однос престаје: (1) даном отварања стечајног поступка; (2) даном завршетка послова у току трајања стечајног поступка, односно закључењем стечајног поступка, за раднике који су задржани на раду у радном односу на одређено време *sui generis*; (3) даном обустављања стечајног поступка због продаје стечајног дужника, односно одобреног принудног поравнања, за задржане раднике.

Међутим, предузеће-стечајни дужник може да има запослене који су, пре отварања стечајног поступка, били привремено распоређени на рад код другог послодавца (члан 22. Закона о радним односима). Код привременог распоређивања на рад код другог послодавца, запослени привремено заснива радни однос код тог другог послодавца, а код свог послодавца (предузећа-стечајног дужника) му мирују права, обавезе и одговорности које се стичу на раду и по основу рада. По престанку времена за које је привремено распоређен код другог послодавца, запослени предузећа-стечајног дужника "има право да се врати на рад на исто или друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања" (члан 22. став 4. Закона о радним односима).

По правилу, основ привременог распоређивања на рад код другог послодавца, представља привремено давање од стране предузећа-стечајног дужника том другом послодавцу у закуп пословног простора, односно средстава рада. Ако, по отварању стечајног поступка, закупни однос буде раски-

⁵⁴ Др Миодраг Мићовић, оп. цит. стр. 252.

нут, односно престане основ привременог распоређивања на рад код другог послодавца, поставља се питање радноправног положаја ових запослених стечајног дужника. Консеквентном применом правног схватања привредног судства, да су, даном отварања стечајног поступка, свим запосленима стечајног дужника, па дакле и овим запосленима, престали радни односи, и с обзиром да су ови запослени били на раду код другог послодавца по отварању стечајног поступка, произишло би да ови запослени не би могли остварити право на новчану накнаду из осигурања за случај незапослености по основу члан 12. став 1. тачка 2. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, јер им радни однос није престао – “услед стечаја”. Другим речима, тумачење правила о престанку радног односа услед стечаја у верзији привредног судства, довело би ове запослене у неравноправан положај у односу на остале запослене стечајног дужника, јер су права из осигурања за случај незапослености по основу престанка радног односа услед стечаја већег обима него по другим основама (за време примања новчане накнаде, имају и право на пензијско и инвалидско осигурање).

Применом тумачења правила о престанку радног односа услед стечаја у верзији правне теорије, и ови запослени, за случај да стечајно веће не одлучи да их задржи на раду у току трајања стечајног поступка, имали би право на новчану накнаду из осигурања за случај незапослености по основу стечаја (престанак потребе за њиховим радом у току трајања стечајног поступка).⁵⁵

Посебно је питање запослених стечајног дужника, који су по престанку радног односа услед стечаја остварили право на новчану накнаду из осигурања за случај незапослености, у горе наведеним случајевима укидања решења о отварању стечајног поступка по основу члан 74. став 2. и члана 91. став 2. ЗППСЛ. У овим случајевима запосленом стечајног дужника-кориснику новчане накнаде, признато право на новчану накнаду из осигурања за случај незапослености мора престати. Спорно је питање повраћаја искоришћене новчане накнаде. Пошто ово питање законом није регулисано, могућно је на питање повраћаја новчане накнаде аналогно применити правила о накнади штете због незаконитог престанка радног односа.

По питању накнаде штете због незаконитог престанка радног односа и урачунавања у ту штету износа примљених на име новчане накнаде из осигурања за случај незапослености, према једном мишљењу, “Природа новчане накнаде, према Закону о запошљавању и остваривању права

⁵⁵ У упоредном праву, то би био престанак радног односа “по вољи --- законског заступника послодавца у току стечајног поступка – стечајног већа (управника), што, аналогно колективном отпуштању од стране солвентног послодавца (из технолошких, организационих и економских разлога), води признавању одговарајућих права вишкова запослених, а пре свега права на новчану накнаду због отпуштања (отпремнину),” (Др Бранко Лубарда, Радноправни положај запослених у случају инсолвентности послодавца, “Право и привреда”, бр. 5-8/2000, стр. 348–349.)

незапослених лица, заснива се на принципу солидарности и њен циљ је да незапосленом лицу омогући одговарајуће материјално осигурање у одговарајућем временском периоду после престанка радног односа, односно основа за обавезно осигурање. Дакле, ради се о праву које је остварило незапослено лице, коме је радни однос престао на основу коначне и правноснажне одлуке. Међутим, запосленом, који у судском поступку успе са захтевом за поништај решења о престанку радног односа, успоставља се стање које је постојало пре доношења незаконитог решења и он стиче сва права која су му била ускраћена до враћања на рад. Он стиче право да му се то време призна у радни стаж, право на изосталу зараду и друга примања која би по основу рада извесно остварио итд. Такво лице реинтеграцијом поново је у статусу запосленог лица, а сматра се да му тај статус никада није ни престао незаконитим решењем о престанку радног односа, али, истовремено, оно губи статус незапосленог лица, које би имало право на новчану накнаду због дефинитивног престанка радног односа. Новчану накнаду, коју је примио запослени у овом случају, дужан је да врати, јер је отпао основ по коме је ту накнаду примио. Због тога, приговор послодавца, да се износ примењене новчане накнаде од Завода за тржиште рада треба умањити износ накнаде штете, не треба подржати.⁵⁶

Изнето мишљење неприхватљиво је из два разлога. Прво, новчана накнада (материјално обезбеђење) за време незапослености по својој правној природи је замена (супститут) зараде, и представља давање из обавезног социјалног осигурања. Ту се не ради о некаквом принципу солидарности, јер је обавезно социјално осигурање плаћено осигурање: запослени из своје зараде плаћа социјално осигурање, ради давања из тог осигурања, када се деси осигурани случај. Стога се примљени износ на име новчане накнаде урачунава у накнаду штете.⁵⁷

Други разлог је, што би се овде појавило само питање рефундације Завода за тржиште рада од штетника (онога који је донео незакониту одлуку о престанку радног односа и тиме проузроковао непотребне издатке Завода за тржиште рада из осигурања за случај незапослености). Штетник није запослени. Питања рефундације исплаћеног износа на име новчане накнаде је самостално питање, невезано са питањем урачунавања у накнаду штете због незаконитог престанка радног односа, и ово питање се уређује законом.

⁵⁶ Велизар Поповић, Накнада штете у области радних односа, "Радно и социјално право", бр. 7-9/98, стр. 220-221.

⁵⁷ Види Закључак са Саветовања грађанских и грађанско-привредних одељења Савезног суда, републичких и покрајинских врховних судова и Врховног војног суда, Љубљана, 15. и 16. октобар 1986. године, "Збирка судских одлука", Свеска I-II за 1986-1987. годину, стр. 112.

*Драгуйин Ковијанић, виши саветник
Савезно министарство за рад,
здравство и социјалну политику*

СОЦИЈАЛНИ ЕЛЕМЕНТИ У ИНСТИТУТУ – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

Иако је престанак радног односа на иницијативу послодавца узрокован пре свега економским, технолошким, структуралним и другим сличним разлозима – значи, пре свега интересима послодавца; у Конвенцији 158¹ и у Анексу Конвенције,² наглашени су и одређени елементи заштите запослених, који се нађу под ударом овог института.

Заштитни елементи, којима се обликује социјални карактер Конвенције, представљају неприкосновене обавезе послодавца.

Наглашавајући социјалну садржину и заштитне елементе у реализацији овог института, наше савезно законодавство је, разрађујући Законом о основама радних односа садржину ратификоване Конвенције 158 и Препоруке у вези престанка радног односа, у складу са одредбом члана 124. став 1. тачка 2. Устава СР Југославије, одредбе о овој материји (чл. 43–47) лоцирало не у поглављу – Престанак радног односа, већ у поглављу – Заштита запослених. Своју доследност заштитном карактеру закон показује не само сликовитим именом поглавља, већ и садржином његових одредаба. Овај заштитни смер прате, и у својим одредбама разрађују, и републички закони о радним односима и колективни уговори.

¹ Конвенција 158 – Конвенција о престанку радног односа на иницијативу послодавца, усвојена је на 68. заседању Генералне конференције Међународне организације рада у Женеви јуна 1982. године; код нас је ратификована а затим објављена у "Службеном листу" бр. 4/84 – (Међународни уговори) 1984. године.

² Анекс – препорука у вези престанка радног односа број 166. усвојена је на истом заседању Генералне конференције МОП-а, када и Конвенција 158.

У поменутој Конвенцији, одредба о обавештавању радничких представника³ о разлозима престанка радног односа запосленим, обавезује послодавца на пружање одговарајућих информација које оправдавају разлоге престанка радног односа запослених због наступајућих промена које послодавац намерава извести. Овим обавештавањем, радничким представницима се пружа могућност за консултације о мерама које треба предузети да би се спречили или свели на најмању меру прекиди радног односа и ублажиле штетне последице прекида радног односа. Обавеза послодавца према радничким представницима не исцрпљује се пружањем благовремених и одговарајућих информација (о намераваним најзначајнијим променама и вероватним последицама тих промена; о броју и категоријама запослених на које ће се могуће односити прекид радног односа; о року у коме послодавац намерава да изврши раскид радног односа; и др.). Поменуте информације уводе раднике представнике у могућност укључивања у консултације са послодавцем и надлежним органом (надлежном организацијом за послове запошљавања) о мерама које треба предузимати за санацију последица које могу произићи из намераваних промена у организацији.

У оквиру социјалних мера којима се доприноси санацији последица промена спадају све оне које доприносе да се сведе на најмању меру прекид радног односа и ублаже његове штетне последице, као: налажење алтернативног запослења за оне који долазе под потенцијални удар раскида радног односа; ограничавање запошљавања нових радника у време вршења промена у организацији, јер је несврсисходно истовремено раскидање радног односа за једне и запослење за друге у истој организацији и у исто време; протезање смањења радне снаге на одређени временски период, како би се омогућило природно смањење радне снаге; смањење дневног трајања радног времена, смањењем броја радних сати прерасподелом обавеза на оне који су потенцијални вишак, како би и они радним ангажовањем у овом виду прерасподеле радних обавеза и смањеног броја радних сати, остали у радном односу; добровољно привремено пензионисање, којим се ствара могућност за останак у радном односу сразмерног броја запослених из контингента потенцијалног вишка запослених; и сл.

³ Конвенцијом 135 – Конвенцијом о радничким представницима (усвојеном 1971. године на 56. заседању Опште конференције Међународне организације рада у Женеви), одређен је појам "представник заинтересованих радника". По овом одређењу, то су они раднички представници који су признати као такви од стране националног законодавства у складу са овом Конвенцијом. Према нашем законодавству за "радничког представника" одређени су Законом о основама радних односа: "представник запослених", односно "представник синдиката" – "синдикални повереник": а према републичким законима о радним односима: "представник синдиката".

Због ангажовања радничких представника са послодавцем и надлежним органима у изналажењу најбољих мера које треба предузети за санацију последица које могу произаћи из намераваних промена у организацији, раднички представници без обзира да ли су они "представници запослених" или "синдикални повереници" (делегирани од стране радника, или изабрани представници синдиката), уживају заштиту од сваког поступка који би био штетан по њих а који се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима – уколико поступају у складу са важећим законима, колективним уговорима и другим заједнички договореним аранжманима. Ова заштита радничких представника, поред директног заштитног смисла, акцентује и социјални карактер заштите интереса запослених од последица престанка радног односа узрокованих променама које послодавац врши у организацији; зато она није временски орочена нити се односи само за време док траје њихова улога представника запослених. Ова заштита има трајни карактер да штити представнике запослених од њиховог позивања на одговорност и трпљења негативних последица због активности у улози представника запослених.

Ослобођени неизвесности од негативних последица због свога рада, раднички представници смелијим усмеравањем својих активности у спречавању, односно, свођењу на најмању меру прекида радног односа због промена које послодавац врши у организацији, врше заштитну функцију интереса запослених и потврђују социјални карактер те заштите.

С обзиром да је Законом о основама радних односа утврђена могућност постојања и представника запослених и синдикалних представника (повереника), уколико у истој организацији постоје обе ове врсте радничких представника; оне су у обавези да се у својим активностима, у интересу запослених, подстичу на међусобну сарадњу, избегавајући све поступке које штете тој сарадњи, а тиме и интересу запослених, чиме себе удаљују од Конвенцијом, законом и колективним уговорима поверене им улоге.

Што се пак заштитне улоге синдиката тиче, синдикат и у реализацији института – Престанак радног односа на иницијативу послодавца, мора своје акције уподобити смислу и оквиру удруживања и деловања који му је утврђен Уставом СР Југославије: "Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова" (Устав СРЈ, члан 41. став 3.).

Ради избегавања нејасноћа и произвољног тумачења потпуно истоветних уставних одредби (Устава СРЈ, члан 41. став 1.; Устава Р. Србије, члан 44. став 1.): "јамчи се слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења уз упис код надлежног органа", ову формулацију треба схва-

тити не само као уставом гарантовану слободу синдикалног удруживања и деловања, већ и као гарантовање могућности постојања више синдикалних организација, чиме се, у циљу доследности поменутом смислу и оквиру синдикалног удруживања ("Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређења професионалних и економских интереса"), не искључује њихова обавеза на подстицање међусобне сарадње по свим битним питањима, и избегавање свих активности, којима једни другима могу штетити њиховом положају и активностима⁴.

У Анексу – Препоруци у вези престанка радног односа, садржани су усвојени предлози у облику Препоруке уз Конвенцију о престанку радног односа. Одредбе овог Анекса, слично основним одредбама Конвенције, разрађене су и нашле су своје место у Закону о основама радних односа, Закону о радним односима и колективним уговорима. И поред наглашеног основног смера да се ова Препорука односи на све гране привредне активности и на сва запослена лица, у методима спровођења, делокругу и дефиницијама Анекса, указано је на могућност изузимања одређених категорија запослених лица од свих или неких одредби ове Препоруке.

Део Анекса, у свом посебном поглављу – Опште применљива правила, обрађује: оправдање за престанак радног односа; процедуру пре и у време престанка; поступак жалбе на престанак; и заштитне мере којима се ублажавају последице престанка радног односа. Целокупна садржина и овог дела Препоруке у вези престанка радног односа даје елементе заштите запослених и потврђује социјални карактер Анекса.

Доследност овој социјалној ноти ствара обавезу за све активне заинтересоване стране (послодавац, надлежна организација за послове запошљавања и раднички представници) да избегну или сведу на најмању меру престанак радног односа запослених, односно ублаже негативне последице сваког престанка радног односа; одговорно водећи рачуна да брига о санацији негативних последица по запослене због промена које врши послодавац, не угрози ефикасно функционисање организације.

У свим трипартитним активностима поменутих заинтересованих страна, почев од консултација заинтересованих представника радника о увођењу измена и последицама тих измена (а ради избегавања негативних последица тих промена) и њиховог ефикасног учешћа у њима; свака од ових страна мора давати подједнак значај интересима организације, установе или службе као и интересима радника.

⁴ Постојање већег броја синдикалних организација у једном колективу, ствара и могућност репрезентативности синдикалне организације. Та репрезентативност се најјасније исказује бројношћу свога чланства.

Преузимајући, ради даље разраде, смисао и садржину Конвенције 158 и Анекса Конвенције, Закон о основама радних односа, не занемарајући интерес послодавца, акценат даје на права запослених у случају престанка радног односа на иницијативу послодавца. По овом заштитном карактеру, одређен је и наслов (заштита запослених).

У овом Закону извршена енумерација права запослених не представља исцрпну листу њихове заштите, с обзиром на законом утврђену норму која отвара могућност обезбеђења и других права у складу са Законом (ову утврђујућу норму, Закон о радним односима и Општи колективни уговор на нивоу републике, прихватили су као обавезу и у својим одредбама разрадили).

Поред обезбеђења одређених права за случај престанка радног односа по овом основу, у Закону о основама радних односа, за одређене категорије запослених утврђена је и заштита од престанка радног односа (за запосленог инвалида – док не оствари право на пензију или, уз његову сагласност, једно од права утврђених законом за престанак радног односа због увођења промена по поменутих основама; за запослене жене за време трудноће, односно родитеља или старатеља детета до једне године живота).

Које ће од предвиђених права и за које запослене, пре престанка радног односа, бити одређено, утврђује послодавац у зависности од економских могућности и интереса послодавца и запослених и других конкретних околности.

Значај рада за запосленог, који преко радног односа обезбеђује егзистенцију (за себе и своју породицу) и реализацију других права која произилазе из радног односа, одредио је и значај законских норми о престанку радног односа запосленом због увођења технолошких, економских или организационих промена, утврђивањем низа претходних радњи и обавеза послодавца које он мора да испуни⁵.

У програму увођења промена, поред намере престанка потребе за радом запослених, послодавац је у обавези да утврди број и категорије запослених и рок у коме намерава да изврши раскид радног односа са тим запосленим; а у програму остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба, послодавац се опредељује за конкретна права и утврђује њихов редослед и приоритет у реализацији. Своју обавезу обавештавања синдиката и надлежне организације за послове запошљавања о разлозима за

⁵ а) Израда програма увођења промена;

б) израда програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба;

в) обавештавање синдиката и надлежне организације за послове запошљавања о разлозима престанка радног односа.

престанак радног односа, броју и категорији запослених и року у коме намерава да раскине радни однос запослених; послодавац усмерава с циљем активног укључивања ових заинтересованих субјеката у преговоре о мерама које треба предузети да се спречи или сведе на најмању меру престанак потребе за радом запослених и ублаже штетне последице престанка радног односа. Актуелност и значај обавеза послодавца према синдикату и надлежној организацији за послове запошљавања, потврђују и законом утврђени рокови: обавезу обавештавања о намерама раскида радног односа, броју и категорији запослених и о року у којем намерава да раскине радни однос – закон везује за рок од месец дана од дана доношења програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба; а обавезу обавештавања о престанку радног односа – закон утврђује за рок од најмање три месеца пре престанка радног односа запослених уз достављање података о њиховој старосној структури, врсти и степену стручне спреме.

Следећи социјални смер Конвенције 158 и Анекса – Препоруке у вези престанка радног односа, критеријуми за престанак радног односа утврђени Законом о основама радних односа, који се односе на запослене који имају исти степен и врсту стручне спреме, обавезују послодавца на њихово поштовање. У погледу критеријума по којима се престанак радног односа утврђује по поменутом основу (врсти и степену стручне спреме), савезни закон оставља могућност утврђивања и других критеријума републичким законима и колективним уговорима, указујући на потребу заштите социјално и економски најугроженијих радника кроз битније облике заштите који пружају већи обим заштите. Из ових разлога, исплата отпремнине запосленом за чијим је радом престала потреба због технолошких, организационих или економских промена, – крајња је обавеза послодавца према запосленом пре раскида уговора о раду; а примењује се у случају ако се запосленом није могло обезбедити ниједно од других права утврђених законом за престанак потребе за радом запосленог.

Реализација свих законом утврђених права запослених којима престаје радни однос по овом основу, укључујући и право на исплату отпремнине – обавеза је послодавца. Ова обавеза послодавца (реализација законом утврђених права због престанка потребе за радом запослених), логична је последица послодавчеве намере о престанку потребе за радом запослених по његовој иницијативи. Но и поред тога, ради што потпуније заштите запослених, за ове потребе, у случају престанка радног односа већег броја запослених могу се користити и средства која за ту намену буду обезбеђена у складу са законом. На овај начин потврђује се социјални карактер заштите запослених који дођу под удар овог законом предвиђеног облика престанка радног односа.

Полазећи од уставом утврђене надлежности савезне државе која у области радних односа уређује само основе радних односа, то ни престанак радног односа на иницијативу послодавца, Законом о основама радних односа није могао бити детаљније регулисан него што је то учињено одредбама овог закона (чл. 43–47). Но и поред поменуте ограничености у регулативи ове материје која је условљена одредбом члана 77. став 1. тачка 5. Устава СР Југославије, Закон о основама радних односа преузео је и разрадио смисао и садржину Конвенције 158 и Препоруке у вези престанка радног односа.

Закон о радним односима Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 55/96) преузимајући, у основи, целокупну садржину Закона о основама радних односа, преузео је из овог Закона и одредбе о смањењу броја запослених због технолошких, економских или организационих промена; као и одредбе о обезбеђењу и заштити права запослених којима по овом основу престаје радни однос.

У овом преузимању поменутих одредби из Закона о основама радних односа као и у додатној регулативи, републички законодавац следио је социјалне заштитни смисао запослених којима престаје радни однос на иницијативу послодавца.

У одредбама Закона о радним односима, у одељку III "Престанак потребе за радом запослених" (чл. 26–37) у односу на Закон о основама радних односа, битне новине представља:

– распоређивање запосленог на друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања за рад са пуним или непуним радним временом код истог послодавца. Ово право запослених треба разликовати од, наизглед, истог права утврђеног у одељку II Распоређивање запослених (члан 21) када се распоред запосленог на друго радно место врши у случајевима потребе процеса и организације рада, не укидајући тиме радно место са којег се запослени распоређује и не правећи разлику у значају послова тих радних места (искључиво поштујући потребе процеса и организације рада). За разлику од распореда на друге послове по потреби процеса и организације рада, право на распоређивање запосленог на друго радно место према одредбама о престанку потребе за радом запослених је заштитног карактера. Путем ове заштите запослени се задржава у радном односу са пуним или непуним радним временом иако је потреба за његовим радом на ранијем радном месту престала;

– горња граница једнократне новчане накнаде (од 36 зарада запосленог, остварене за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос), која се запосленом исплаћује одједном;

– пропорција остваривања одређених права сразмерно времену проведеном на раду, када утврђено заштитно право запослени остварује са непуним радним временом;

– одређивање органа за доношење програма увођења технолошких, економских или организационих промена и програма остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба (управни одбор по претходном мишљењу синдиката, односно директор код послодавца код кога није образован управни одбор);

– одређивање садржине програма остваривања права запослених, са предлогом за остваривање једног од права утврђених законом и рока за достављање овог програма организацији за запошљавање и синдикату;

– заштита од престанка радног односа припадника оружаних снага Југославије који је учествовао у оружаним акцијама после 17. августа 1990. године док не оствари право на пензију или уз његову сагласност једно од права утврђених за престанак потребе за радом запослених;

– обавеза организације за запошљавање да у сарадњи са послодавцем предложи и предузме мере да се запосленом обезбеди једно од утврђених права.

У одредбама из поменутог одељка наведени су критеријуми који ће се примењивати при утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба, а који се примењују само на запослене који раде на истим радним местима на којима је утврђен престанак потребе за радом запослених и који имају исти степен и врсту стручне спреме; садржина програма остваривања права запослених и рок достављања овог програма организацији за запошљавање и синдикату; одређивање висине отпремнине у зависности од стажа осигурања и права за случај привремене незапослености након исплате отпремнине.

Заштитни смисао одредаба о престанку потребе за радом запослених огледа се и у ангажовању запосленог на другим пословима који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности (код истог или другог послодавца) док му се не обезбеди једно од права утврђених законом за случајеве престанка потребе за радом запослених; а ако те могућности нема, запосленом припада право на накнаду зараде у висини коју би остварио на радном месту на које је био распоређен (у складу са колективним уговором). Ова накнада зараде припада запосленом за случајеве престанка потребе за радом запослених.

У периоду реализације стручног оспособљавања, доквалификације или преквалификације запосленог, ради распоређивања код истог послодавца или заснивања радног односа код другог послодавца (на основу спо-

разума о преузимању) запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на радном месту на којем је био распоређен, у складу са колективним уговором.

Минимум заштите запосленог, за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од утврђених права по овом основу, представља исплата отпремнине која претходи његовом престанку радног односа. Висина исплате отпремнине одређује се према дужини стажа осигурања и нето заради запосленог, у распону од – најмање шестоструког износа нето зараде (за запосленог до 10 година стажа осигурања) до дванаестоструког износа нето зараде (за запосленог преко 30 година стажа осигурања).

Да институт отпремнине не би био злоупотребљен, његовим искључивим коришћењем, чиме би остала законом утврђена права запослених у случају престанка потребе за њиховим радом, представљала само декларацију, потребан је синхронизован заједнички приступ овој проблематици – послодавца, организације за запошљавање и синдиката у вези програма остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба у предлагању и предузимању мера да се запосленом обезбеди једно од права утврђених законом.

С обзиром да исплата отпремнине представља минимум заштите, запослени коме је радни однос престао по овом основу, остварује права за случај привремене незапослености, у складу са прописима о запошљавању.

Престанак потребе за радом запослених је општи институт који се односи на све запослене, па и на директора који је разрешен дужности, осим у случајевима у којима му, у складу са законом, престаје радни однос по сили закона или без његове сагласности.

Средства за остваривање права запослених којима престаје радни однос због технолошких, економских или организационих промена (члан 26. став 1) и исплата отпремнине (члан 34.) обезбеђује послодавац. Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за остваривање права запослених за чијим је радом престала потреба, користиће се средства која се за ту намену обезбеде у складу са законом.

У истом заштитном виду, као и одредбе Закона о основама радних односа и Закона о радним односима, усмерене су и одредбе о престанку потребе за радом запослених у Општем колективном уговору закљученом од стране Већа Савеза синдиката Србије, Привредне коморе Србије и Владе Републике Србије. Према овим одредбама, одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђених законом и колективним уговором, по редоследу који

је утврђен Општим колективним уговором, уз приоритетно наглашавање резултата рада који се утврђују за период од најмање годину дана на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада; односно на основу образложене оцене непосредног руководиоца о извршавању послова радног места, плана рада и других показатеља, уколико код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди рада.

Поред Критеријума који се односи на резултате рада, следе критеријуми који се односе на: имовно стање запослених, број чланова породице, дужину радног стажа, здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, и број деце на школовању. Сви ови критеријуми имају социјално-заштитни карактер. Исти смисао има и норма Општег колективног уговора по којој запосленој жени са дететом до две године живота, самохраном родитељу, усвојоцу или стараоцу малолетног детета, чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази висину гарантоване нето зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом.

С обзиром да и Општи колективни уговор помиње исплату отпремнине запосленом за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, својом нормом износ висине отпремнине утврђује на основу просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније од износа отпремнине који би му припадао на основу члана 34. Закона о радним односима а у зависности од дужине његовог стажа осигурања и нето зараде коју би запослени остварио у складу са колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

На основу збира норми Конвенције 158, Анекса – Препоруке у вези престанка радног односа, Закона о основама радних односа, Закона о радним односима, и Општих колективних уговора на нивоу република чланица – основано се може закључити да се њима и поред датог акцента на заштиту права запослених, чиме се остварује социјални карактер поменутих норми, респектују и интереси послодавца; па се на овај начин потпуно оправдава сврха постојања института – престанак радног односа на иницијативу послодавца.

Проф. др Јован Славнић
Виша пословна школа Београд

ЗНАЧАЈ ОСИГУРАЊА ИМОВИНЕ И ЛИЦА У ЗАПОШЉАВАЊУ ТЕХНОЛОШКИХ ВИШКОВА И СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИМА ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС

1. УВОД

Мало је економски значајних привредних делатности као што је осигурање имовине и лица у коме нису искоришћене велике могућности за самозапошљавање, а тиме и за решавање проблема технолошких вишкова уз истовремено подстицање привредне активности и развоја. То значи да у овој делатности постоје велике могућности да физичка лица личним радом, углавном и са незнатним средствима рада и невеликим образовањем (са средњом стручном спремом), у својству регистрованих предузетника са пуним радним временом и на неодређено време или регистрованих предузетника у формама флексибилних облика рада, могу да обављају велики број разноврсних послова. Тако, на пример, у пословима посредовања у закључивању послова осигурања и пословима заступања у пословима осигурања физичка лица могу да обављају у градовима и селима послове аквизиције за осигуравајуће организације у врстама масовних једноставних осигурања каква су осигурања домаћинства, осигурања моторних возила, осигурања од последица несрећног случаја, животна осигурања, осигурања усева и плодова и осигурања животиња.

С друге стране, познато је да готово нема делатности, поготово привредне, која не угрожава запосленог неком опасношћу и да је присутна могућност да код запосленог дође до повређивања на раду или професиона-

лног и другог обољевања због чега долази до губитка његове радне способности и престанка радног односа. Статистички исказана учесталост ових случајева у економски развијеним земљама у којима је, иначе, систем заштите на раду на завидном нивоу, иако није као што се претпоставља да је драматична у неким земљама у развоју, ипак је инпресивна – на сваких 1000 радника у развијеним земљама годишње се 15 повреди или оболи.

Повређивањем или обољевањем запосленог које често води до губитка радне способности и престанка радног односа запосленог, предузеће и повређени, односно оболели запослени сусрећу се са озбиљним проблемима. Предузеће са проблемом имовинске одговорности према запосленом за материјалну и нематеријалну штету коју он трпи због повреде и обољевања, односно због престанка радног односа због губитка радне способности настале повређивањем или обољевањем. А запослени са проблемом да трпи материјални губитак који настаје губитком зараде, односно, ако је остварио право на пензију, умањењем прихода у односу на приход који би остварио да није престанком радног односа изгубио зараду, исплатом трошкова лечења који су морали бити плаћени, али и са нематеријалним губитком (штетом) у виду психичког бола због умањене радне или опште животне способности, наружености и претрпљеног физичког бола или страха услед повређивања или наступања обољења.

Отуда, осигурање за случај повреде на раду или обољевања као последица несрећног случаја са могућом последицом престанка радног односа запосленог код кога је због повреде или обољења дошло до губитка радне способности, али и осигурање живота запосленог или осигурање одговорности предузећа према запосленом који је повређен или оболео и коме престаје радни однос због губитка радне способности настале повређивањем или обољевањем појављује се као економска мера којом могу да се више-мање неутралишу штете које трпи запослени коме је због повреде или задобијеног обољења престао радни однос. А са становишта одговорности предузећа за последице код запосленог, осигурање омогућава да се због престанка радног односа запосленог до кога долази због губитка радне способности ризик одговорности предузећа за ову последицу према запосленом преносе на осигуравајуће друштво у замену за премију осигурања.

Према изложеном може се установити да су циљеви који се могу постићи осигурањем са становишта теме саветовања Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање “Престанак радног односа и технолошки вишак” следећи:

1) да се новим законским решењима омогући обављање великог круга послова у осигурању од стране физичких лица, што југословенско за-

конодавство сада неоправдано забрањује, и тако отвори широк простор у осигурању за запошљавање технолошких вишкова и запослених којима је по другим основама престао радни однос;

2) да се уз активност синдиката, савета запослених у предузећима и других друштвених фактора, без обзира на начело добровољности осигурања имовине и лица у нас, прихвати у посебним (гранским) или појединачним колективним уговорима обавеза за предузећа да путем осигурања заштите запослене од последица повређивања и обољевања, који воде губитку радне способности и престанку радног односа и

3) да се новим институционалним решењима, којима се дубоко задире нарочито у промену правног и економског система обавезног социјалног осигурања, осигурања имовине и лица, пореског система и финансијског и девизног система, омогући успостављање и функционисање добровољног здравственог и пензионог осигурања, код осигуравајућих друштава које би било повезано са одговарајућим системом обавезног социјалног (здравственог и пензионог) осигурања.

Предмет разматрања у овом раду су прва два циља. Због комплексности и обимности разматрање трећег циља је изостављено.

2. ОСИГУРАЊЕ ИМОВИНЕ И ЛИЦА – НЕИСКОРИШЋЕНО ПОДРУЧЈЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊА ТЕХНОЛОШКИХ ВИШКОВА

Излагање о значају које има наше осигурање у неискоришћеним резервама за запошљавање технолошких вишкова и запослених којима је по другим основама престао радни однос (али и запошљавање радно неангажованих лица) започнемо истицањем једног заиста импресивног податка из осигурања у Великој Британији. Он говори о улози коју осигурање има у запошљавању у тој држави и то само у једном, додуше најширем, сектору послова осигурања. То су послови аквизиције осигурања који се у овој земљи обављају углавном преко брокера осигурања. У Великој Британији брокерским пословима у осигурању као јединим занимањем бави се 100.000 људи.¹

Овај податак довољно говори да и код нас само у овој области послова осигурања, иако се према нивоу развоја наше тржиште осигурања

¹ Intermediaries, Natinal reports, Xth World Congress Assosiation Interernational du Droit des Assurances, Marakesh 11-15 may 1998. str. 111.

не може поредити са лондонским, односно британским тржиштем, као што се не може поредити ни владајући модел аквизиције који је прихваћен у нашем осигурању у односу на Велику Британију. Постоје значајне могућности за самозапошљавање на пословима посредовања и заступања у пословима осигурања које нису искоришћене због институционалних препрека које је установило домаће законодавство.

Владајући модел аквизиције осигурања код нас је продаја осигурања преко физичких лица која су у радном односу на неодређено време и углавном са пуним радним временом у осигуравајућим друштвима. Поред овог модела који је скуп и неефикасан, због чега је у развијеним западним земљама напуштен, друштва за осигурање могу да организују продају осигурања на још два начина (алтернативно или кумулативно).

Та два начина или модела аквизиције осигурања су прописана принудним нормама Закона о осигурању имовине и лица од 1996/1999. год. и они чине институционалну препреку коју је установило домаће законодавство, за обављање ових послова од стране физичких лица и својству приватних предузетника, или у другим регистрованим формама обављања делатности од стране физичких лица, а тиме и баријеру за шире запошљавање технолошких вишкова који постоје у самом осигурању, али и у другим делатностима, затим, за шире запошљавање лица којима по другим основама престаје радни однос и лица која нису радно ангажована.

Први модел је да се послови аквизиције обављају преко специјализованих предузећа основаних за обављање послова “посредовања и заступања у осигурању” у правној форми акционарског друштва или друштава с ограниченом одговорношћу (чл. 39 – 42 ЗОИЛ).

Други, преко предузећа организованих у било којој правно-организационој форми и других правних лица, чији је правни положај уређен савезним законом (нпр. банака), која послове посредовања и заступања у осигурању обављају као регистровану делатност уз неку другу регистровану делатност и организују обављања ових послова у посебном организационом делу свог пословања, поводом кога пре добијања дозволе за рад од Савезног министарства финансија, имају закључен уговор о пословима посредовања и заступања са бар једним друштвом за осигурање (чл. 43. ЗОИЛ).

Ограниченост ових модела у којима се могу обављати послови аквизиције у нашем осигурању за њихово самостално обављање од стране физичких лица је и у томе што наш ЗОИЛ оперише углавном са “зависним” посредницима и заступницима у осигурању, онима који су уговором о тим пословима везани за једно или више друштава за осигурање. У упоредном

праву, међутим, постоје и "независни" посредници, они који на тржишту осигурања иступају по уговору закљученом са осигураником.

Правно-институционалним укључивањем физичких лица у послове посредовања и заступања у осигурању неслућено ће се омасовити круг ових субјеката на тржишту осигурања, а југословенски законодавац ће истовремено изаћи у сусрет растућим потребама за запошљавањем и захтеву да у том циљу промовише флексибилне форме запошљавања, у које се готово идеално може уклопити обављање послова посредовања и заступања у осигурању.

Овакво ново решење законодавца према физичким лицима као могућим посредницима и заступницима осигурања кореспондира обавези коју за државе установљава Конвенција МОР о политици запошљавања да правним прописима одреде и регулишу, оне флексибилне форме запошљавања које подстичу привредну активност и развој, посебно промоцијом неформалног сектора запошљавања и малих предузећа и то путем мозапошљавања.²

Постоји још један значајан разлог који упућује да је неопходно да наш законодавац, измени став у односу на физичка лица, као могуће субјекте за обављање послова посредника и заступника у осигурању. А то је да се статус и режим пословања свих субјеката на тржишту осигурања, па и посредника и заступника у осигурању, хармонизује са системом и режимом пословања субјеката који постоје и делују на тржишта осигурања у Европској унији, односно европским моделом (правом). Овде се мисли на хармонизацију са у земљама ЕУ прихваћеним моделом да на јединственом тржишту осигурања ЕУ могу пословати посредници осигурања, што је заједнички термин у европском праву за различите облике зависних и независних агената, односно брокера, у својству физичких лица. Ова, иначе, и политички утврђена обавеза за нашег законодавца, да подсетимо, резултирала је формирањем од стране Савезне владе Комисије за хармонизацију југословенског права са правом ЕУ.

За сагледавања значаја делатности осигурања имовине и лица као широког подручја за запошљавање технолошких вишкова, лица којима је престао радни однос по другим основама и радно неангажованих лица није довољно се задржати на истицању послова посредовања и заступања у пословима осигурања. Иако, ови послови у осигурању, којима се врши про-

² Ближе о активној политици запошљавања држава и флексибилним формама запошљавања, под којима се углавном подразумевају оне, које нису радни однос на неодређено време и са пуним радним временом, видети: В. Брајић, Концепције и регулисање флексибилних форми запошљавања, "Радно и социјално право", бр. 1-3/2000, стр. 2 и 3.

даја осигурања и који чине посебну услужну делатност у пословима осигурања, имају масовни карактер, у осигурању постоји и читава група других услужних послова у пословима осигурања који представљају, такође, посебне делатности услуга у осигурању у којима се могу запошљавати технолошки вишкови и друге категорије лица као и у пословима посредовања и заступања у пословима осигурања.

Ти послови су послови снимања ризика, проценитеља штета, актуарски послови, послови маркетинга у осигурању, послови Risk Menagment-а или послови финансијских и других саветника у пословима осигурања.

У тим пословима се ангажују стручњаци различитих профила и степена образовања. На пример, лекари као сниматељи и проценитељи штета у осигурању од последица несрећног случаја и осигурању ауто-одговорности, машински техничари и инжењери у осигурању моторних возила и осигурању машина од лома, грађевински и архитектонски техничари и инжењери у осигурању објеката у изградњи и осигурању објеката у монтажи.

Међутим, сви они ове послове могу обављати по истом моделу као они који обављају послове аквизиције осигурања. Дакле, углавном као запослени у друштвима за осигурање, специјализованим предузећима регистрованим за послове снимања ризика, процене штете и другим пословима који припадају овој групи услужних послова у осигурању или предузећима и других правним лицима чији је правни положај уређен савезним законом, која ове услужне послове у осигурању обављају као регистровану делатност уз неку другу регистровану делатност и организују обављања ових услужних послова, у посебном организационом делу свог пословања (чл. 39 – 43. ЗОИЛ).

Спровођење активне државне политике запошљавања и разлог потребе за хармонизацијом нашег права, са правом ЕУ у домену у коме оно одговара потребама и специфичностима наше привреде, говори да и за обављање послова снимања ризика, проценитеља штета и других поменутих услужних послова у осигурања треба у ЗОИЛ, као што је то учињено у законодавству земаља ЕУ, омогућити да их обављају физичка лица у својству приватних предузетника у радном односу са пуним радним временом и на неодређено време или у флексибилним облицима рада. Дакле, самозапошљавањем. Несумњиво је да ће резултат овог новог законског решења бити омасовљење субјеката који ће те послове обављати и подизање квалитета у обављања ових послова, што је од интереса не само за решавање проблема технолошких вишкова и спровођење активне политике запошљавања у земљи, већ и као подстицај развоју привреде осигурања и привредној активности земље у целини.

3. УЛОГА ОСИГУРАЊА У СОЦИЈАЛНОЈ ЗАШТИТИ ОДРЕЂЕНИХ КАТЕГОРИЈА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИМА ПРЕСТАЈЕ РАДНИ ОДНОС

Са аспекта опште заштите запосленог за обезбеђењем материјалне и социјалне сигурности, а посебно запосленог (али и чланова његове породице) коме престаје радни однос због повреде или обољења, које води престанку његовог радног односа, најзначајније је осигурање које наша друштва за осигурање спроводе према условима (правилима) за колективно осигурање радника од последица несрећног случаја; условима за колективно осигурање живота са допунским ризиком осигурања радника од последица несрећног случаја; и условима осигурања у којима је уговорена према запосленом одговорност предузећа за штету, које он може да претрпи из вршења делатности предузећа.

3.1. Колективно осигурање од последица несрећног случаја

Овим осигурањем, које уговара и премију плаћа предузеће, осигуране су одређене последице које настану као последица наступелог ризика несрећног случаја (незгоде) запосленог или ризика обољења запосленог.

Као последица ризика несрећног случаја обухваћено је наступање потпуног или делимичног инвалидитета запосленог (губитак опште радне способности), смрт, нарушеност здравља и пролазна неспособност за рад. А као последица обољења осигурањем је обухваћена само смрт запосленог (тзв. природна смрт)³.

Остварењем ових ризика са изложеним последицама у животу запосленог настаје обавеза осигуравајућег друштва да запосленом као осигуранику, односно у случају смрти запосленог осигураника члану породице запосленог или другом кориснику осигурања исплати: 1. осигурану суму посебно уговорену за случај смрти, 2. посебно уговорену суму за случај трајног инвалидитета, односно проценат од ове суме који одговара проценту делимичног инвалидитета, ако је услед несрећног случаја код осигураника наступио само делимични инвалидитет, 3. дневну уговорену на-

³ Код извесних врста колективних осигурања, у чији ред не улази осигурање радника, колективним осигурањем је обухваћен ризик одговорности за штету уговарача осигурања, према лицима и стварима осигураним од последица несрећног случаја. То је, нпр., колективно осигурање које уговарају хотели од последица несрећног случаја хотелских и бањских гостију или колективно осигурање које закључују организатори културно-уметничких и других приредаба од последица несрећног случаја посетилаца ових приредби.

кнаду, ако је осигураник услед несрећног случаја био привремено неспособан за рад и 4. накнаду до уговореног износа трошкова лечења које је осигураник сам платио и који не падају на терет здравственог осигурања.

Позитивна страна овог осигурања са становишта запосленог коме због губитка радне способности може да престане радни однос, јесте што се њиме запосленом обезбеђује покриће од несрећног случаја и то од повреда на раду и ван рада, свих 24 часа. Затим због тога, јер се осигурана сума, односно њен део исплаћен запосленом који је претрпео делимичан инвалидитет, може кумулирати са овим истим накнадама из осигурања од последица несрећног случаја које је запослени индивидуално закључио са друштвом за осигурање или су га закључили као колективно осигурање други субјекти (у оним осигурањима од последица несрећног случаја у којима је запослени осигуран као, на пример, штедиша пословне банке или туриста или излетник од стране туристичке организације која организује његово путовање). Треба напоменути да је позитивна особина колективног осигурања запослених од последица несрећног случаја, и то да се премија осигурања за ово осигурање сматра трошком пословања послодавца и да је зато ослобођена плаћања пореза, те да је због тога ово осигурање масовно и да као такво улази у ред јефтиних осигурања.⁴

Негативна страна колективног осигурања запослених од последица несрећног случаја је у томе што је оно по својој правној природи осигурање од одговорности предузећа или другог субјекта који је уговарач овог осигурања. Стога се исплаћена осигурана сума, односно део исплаћене осигуране суме из овог осигурања запосленом урачунава у накнаду коју уговарач осигурања који је одговоран за наступање несрећног случаја (предузеће) треба да исплати запосленом по основу своје одговорности за његово наступање.

3.2. Колективно осигурање живота

И колективно осигурање живота радника (запослених), као и колективно осигурање радника од последица несрећног случаја може да уговори и премију плаћа предузеће. Тада оно са становишта заштите запосленог коме престаје радни однос и уопште свих запослених који у том осигурању имају положај осигураника има сличну функцију, економску и социјалну, као и колективно осигурање радника од последица несрећног случаја.

⁴ О масовности и економској прихватљивости премије за колективно осигурање радника од последица несрећног случаја довољно говори податак да је нпр. А. Д. ДДОР "Нови Сад" почетком 2000. год. имало уговоре о овом осигурању којима је било обухваћено 500.000 радника (М. Лисов, Значај колективног осигурања радника од последица несрећног случаја у систему заштите на раду, Лист ДДОР "Нови Сад", март-април 2000, стр. 3)

Закључује се за случај (само) смрти запосленог (природне или као последице несрећног случаја – тзв. ризико осигурање живота) или за случај смрти и доживљења запосленог са утврђеним уговореним роком (мешовито осигурање живота). Рок на који се уговора је 10 година или више година и зато спада у дугорочна осигурања.

Када је закључено као мешовито осигурање живота има карактер штедње, с обзиром да после истека уговореног рока трајања осигурања, тј. доживљења од стране запосленог истека уговореног рока трајања осигурања њему се исплаћује, као осигурана сума, капитализирана вредност плаћених премија за ово осигурање увећана за проценат камате на овај износ остварен пласманом резерви које се формирају из премија и/или део учешћа у добити из пословања осигуравајућег друштва са средствима резерви осигурања живота.

Због дугорочне природе овог осигурања оно у садашњим привредним условима у којима се налази земља није економски прихватљиво за већину предузећа и других послодаваца. Оно то није нарочито када се уговара у динарима као валути премије и осигуране суме. Због тога што у условима деценијске високе инфлације која је присутна у земљи осигуравајућа друштва не могу пласманима средстава резерви која се формирају из премија осигурања живота да очувају реалну вредност премија. А не могу ни да их увећавају због непостојања инвестиционих фондова и одсуства услова за већа профитабилна улагања у непокретности и хартије од вредности јер тржишта ових роба фактички у земљи још не функционишу. Али колективно осигурање живота није прихватљиво за већину наших предузећа ни као девизно. И то не због тога што је неприхватљиво економској снази наших предузећа и што не постоје тржишни услови за очување и увећавање девизних резерви овог осигурања из којих се исплаћују осигуране суме, већ и због недостатака девизних средстава у предузећима и опште познатог неповерења које влада у погледу солвентност домаћих банка и финансијских институција земље преко којих се морају вршити пласмани средстава резерви.

Иначе, са становишта дугорочне економске и социјалне заштите која се пружа запосленом колективним осигурањем живота оно је за њих повољније од колективног осигурања запослених од последица несрећног случаја које је краткорочно и закључује се са роком трајања од једне године.

Његова предност је у томе што се може закључити уз допунско колективно осигурање запослених од последица несрећног случаја по повољнијим премијским стопама неко када се запослени осигурају само од последица несрећног случаја. Позитивна страна колективног осигурања живота запослених је и то што се на њега не примењује правило о забрани кумулације осигуране суме из овог осигурања и накнаде на коју има право корис-

ник овог осигурања, из уговора о осигурању од одговорности послодавца за штету, насталу ризиком који је покривен колективним осигурањем живота (одговорности за смрт запосленог).

3.3. Осигурање од одговорности послодавца

Економска и социјална сигурност запослених којима престаје радни однос због трајне неспособности за рад и у другим случајевима може се ефикасно постићи и преко осигурања које закључује послодавац од одговорности за накнаду проузроковане штете.

Одговорност послодавца која је обухваћена овим осигурањем јесте одговорност за накнаду штете из обављања делатности, његовог својства имаоца покретне или непокретне ствари, субјекта правног односа или одређеног другог својства из којих може настати одговорност послодавца као ризик покривен осигурањем. Заштита послодавца у осигурању од одговорности се састоји у томе што када настане његова одговорност за накнаду штете осигуравајуће друштво у оквиру уговорене суме осигурања (трећем) оштећеном лицу исплаћује штету, то јест накнаду код основаног оштетног захтева оштећеног лица, и сноси трошкове одбране послодавца, од претераних или неоснованих захтева оштећених лица за накнаду штете.

С обзиром да се осигурањем од одговорности послодавца покрива одговорност запослених према трећим оштећеним лицима, јер они чине персонални супстрат послодавца којим он обавља своју делатност и остварује одговорност и друга својства и да је зато установљено начело код овог осигурања, да се иста лица у њему не могу појавити и у својству одговорних (осигураних) лица и у својству оштећених лица, да би запослени били обухваћени осигурањем од одговорности послодавца, тј. имали својство оштећених лица то мора бити у уговору којим се закључује ово осигурање изричито предвиђено.

Осигурање од одговорности послодавца у коме су запослени и осигурана лица и оштећена лица има значајне предности у односу на економску и социјалну функцију, коју им пружа колективно осигурање, од последица несрећног случаја у коме послодавац има положај уговарача осигурања и обвезника плаћања премије (за које смо већ рекли да се третира као осигурање од одговорности). **Прво**, због тога што су осигурањем од одговорности послодавца покривене и материјалне и нематеријалне штете, које запослени претрпи као последицу смрти, повреде тела или здравља. **Друго**, јер се тзв. телесне штете у виду инвалидитета у овом осигурању не покривају према табелама инвалидитета, као што је то у колективном осигурању од

последица несрећног случаја, већ према објективним мерилима конкретног случаја. **Треће**, осигурањем од одговорности послодавца надокнађују се и штете због уништења или оштећења ствари запосленог. **Четврто**, осигуране суме у овом осигурању су увек веће него код колективног осигурања радника од последица несрећног случаја. Због тога је осигурање од одговорности послодавца скупље, и послодавци се нерадо одлучују да своје запослене обезбеде овим осигурањем, већ иду на закључење колективног осигурања запослених од последица несрећног случаја.

ЗАКЉУЧАК

1. У делатности осигурања имовине и лица постоје неискоришћене могућности за запошљавање технолошких вишкова, запослених којима престаје радни однос по другим основама и радно неангажованих уз истовремени подстицај привредних активности и развој привреде осигурања. Зато Југословенско удружење за радно и социјално право треба да се заложи, да се изменама Закона о осигурању имовине и лица од 1996/1999. год., омогући физичким лицима да у својству предузетника и у регистрованим формама флексибилних облика рада обављају послове посредника и заступника осигурања, послове снимања ризика, процењивача ризика, актуарске послове, послове маркетинга у осигурању, послове Risk Management-а и послова финансијских и других саветника у пословима осигурања.

2. Степен економске и социјалне заштите запослених путем осигурања имовине и лица, а посебно оних запослених којима престаје радни однос због трајне неспособности за рад, зависи од врсте осигурања коју послодавац као уговорач осигурања закључује са организацијом за осигурање, ширине покрића која се постиже закљученим осигурањем кроз обухват у уговорима основних и допунских ризика и висине осигураних сума, односно од услова и тарифа осигурања, по којима организације за осигурање спроводе осигурања. Зато Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање треба да се заложи да синдикат своју активност у овој области не сведе у границе залагања, да се у посебним колективним уговорима послодавац обавезе да на терет својих средстава осигура запослене, већ да ради подизања на виши ниво заштите запослених и прилагођавања осигурања потребама запослених и могућностима послодавца, преузме улогу саветника запослених у предузећима у погледу врсте осигурања, којом се осигуравају и услова под којима се осигуравају. Овај задатак претпоставља да синдикат на одговарајућим нивоима обезбеди оспособљени кадар.

*Владимир Вучковић,
судија Врховног суда Србије*

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК, ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ЗАШТИТА ПРАВА КОД ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

За повреду радне обавезе учињене својом кривицом запослени је одговоран. За тежу повреду може му се у дисциплинском поступку изрећи мера престанка радног односа.

Са друге стране, потреба за радом запосленог може престати. Тада он постаје “технолошки вишак” са лепезом права које му Закон у том случају гарантује и обавезом послодавца да му их обезбеди. Ако те могућности нема, запосленом престаје радни однос, али опет под тачно прописаним условима.

У току времена од када је запослени прешао у статус оног за чијим је радом престала потреба па надаље, могу се поставити питања: како запослени у том статусу одговара за повреду радне обавезе, да ли за све повреде, како ће се водити дисциплински поступак и какав је утицај могућности престанка радног односа у оквиру “технолошког вишка” на дисциплинску одговорност? Коначно, овоме следи и разматрање заштите права запосленог.

Покушаћемо да на ова питања потражимо одговоре посматрајући права запосленог за чијим је радом престала потреба.

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ, ЊИХОВА ОДГОВОРНОСТ И ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Прво је право из члана 26. став 1. тачка 1. Закона о радним односима, на распоређивање запосленог на друго радно место које одговара ње-

говој стручној спреми одређене врсте занимања за рад са пуним или непуним радним временом код истог послодавца. Када је запослени распоређен на друго радно место са пуним радним временом код истог послодавца, остаје наравно дисциплински одговоран и према њему ће се водити дисциплински поступак, и то код послодавца код кога је остао, само на другом радном месту. Овде дилему код престанка радног односа изазива само формулација члана 108. став 1. тачка 7. Закона о радним односима Републике Србије, по којој запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду кад му се обезбеди да ради пуно радно време у смислу члана 26. став 1. тачка 1–3 овог закона. По тачки 1. запослени се распоређује код истог послодавца па се *prima vista* не може разумети зашто му се отказује уговор о раду. Уговор о раду се отказује по овом основу ако запослени одбије да ради на другом радном месту на које је распоређен са пуним радним временом.

Друго је право запосленог из члана 26. став 1. тачка 2. Закона о радним односима да заснује радни однос на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца, на основу споразума о преузимању који закључују надлежни органи. Ако је засновао радни однос са пуним радним временом код другог, запослени ће дисциплински одговорати и водиће се дисциплински поступак ако учини повреду код тог другог послодавца. Код првог послодавца радни однос му је престао, по члану 108. став 1. тачка 7. Закона о радним односима. Али, ако је запосленом омогућено да заснује радни однос код другог послодавца са непуним радним временом, онда он код "свог" послодавца остварује права која се стичу на раду и по основу рада сразмерно времену проведеном на раду. На овом месту Закон не говори о обавезама. Међутим, ако се рад запосленог у овом случају сматра радним односом код два послодавца у смислу члана 39. Закона о радним односима, тада запослени има и ("сразмерне") обавезе код првог послодавца па ће бити и дисциплински одговоран и моћи ће да се код њега води и дисциплински поступак. Кад је код оба послодавца извршио две (или више) разне повреде радних дужности, водиће се и два дисциплинска поступка. А шта ће бити ако је отишао на боловање, па злоупотребио право на боловање? Или ако је учинио кривично дело које представља повреду радне обавезе – на пример злоупотреба права из социјалног осигурања? Запослени је тиме учинио дисциплински прекршај, и то једном радњом код оба послодавца. Дисциплински поступак је самосталан, па би се следећи ту логику могла водити и два дисциплинска поступка за повреду која има исти чињенични идентитет. Са свим опасностима различитог одлучивања код једног и другог послодавца, и мада би ово вероватно било противно начелу забране литиспенденције, чини нам се да је ипак тешко

бранити став да би у касније покренутом дисциплинском поступку требало одбацити захтев за покретање дисциплинског поступка. Сваки послодавац је овлашћен да процени да ли је неко чињење, или нечињење, за њега, повреда која повлачи изрицање најтеже дисциплинске мере, имајући при томе у виду и раније понашање запосленог и све остале околности случаја. Што се тиче престанка радног односа, до њега долази отказом по члану 108. став 1. тачка 7. Закона о радним односима, али само ако се обезбеди да код другог послодавца ради пуно радно време.

Треће је право из члана 26. став 1. тачка 3. Закона о радним односима, да се запослени стручно оспособи, преквалификује или доквалификује за рад на другом радном месту код истог или другог послодавца са пуним или непуним радним временом. Да ли је и како за време тог оспособљавања запослени дисциплински одговоран? За време стручног оспособљавања и преквалификације и доквалификације, запослени је и даље у радном односу. Само прима накнаду зараде. По дефиницији, повреда радне обавезе је неиспуњавање радне обавезе или непридржавање одлука донесених од послодавца. За време едукације, запослени је у статусу “технолошког вишка” и нема радних обавеза, у смислу извршавања задатака свог радног места, а може се десити и да се усавршава на другом месту, па онда нема ни налога послодавца. Ипак, ово га не може ослободити одговорности бар у погледу неких повреда, јер је овде кључна одредница “у вези са радом”. Право на оспособљавање очито јесте у вези са радом (будућим), па би неке од повреда свакако могао учинити. Ако се оспособљава на другом месту, то би могло бити одавање пословне, службене или друге тајне, фалсификовање докумената, на пример. Када се оспособљавање обавља код послодавца, могуће је извршити скоро све повреде, али би ипак неке биле искључене (неостваривање предвиђених резултата рада, на пример, јер се запослени баш и оспособљава да извршава нове радне дужности и обавезе). Ако се после овог оспособљавања запосли код другог послодавца, са пуним радним временом, престаје му радни однос код првог послодавца.

Што се тиче права на новчану накнаду, самим остварењем тог права запосленом престаје радни однос отказом, па се ни о евентуалној дисциплинској одговорности не може говорити. Докуп стажа, као право запосленог за чијим је радом престала потреба, познаје Савезни закон о основама радних односа. То право изричито не наводи Републички Закон о радним односима, али га помиње у прелазним одредбама члана 144. став 2, продужавајући право на докуп стажа из ранијег Републичког Закона о радним односима. И овде, у погледу дисциплинске одговорности важи оно што је речено за исплату новчане накнаде.

Мислимо да је од интереса и радно ангажовање. Наиме, послодавац може запосленог, док му не обезбеди једно од права утврђених законом (која су предвиђена за запослене за чијим радом је престала потреба) да ангажује на обављању послова који одговарају његовој стручној спреми односно радној способности. За време тог радног ангажовања, запослени прима одговарајућу зараду, и носилац је свих обавеза и одговорности, па и дисциплинске. Ако запослени у изнетом смислу није радно ангажован, може бити распоређен на рад на одређено време код другог послодавца у смислу члана 22. Закона о радним односима, а то значи да му права, обавезе али и одговорности мирују код првог послодавца. Зато се против њега сигурно може водити дисциплински поступак ако је код послодавца код кога је привремено распоређен повредио радне дужности. Код "матичног" послодавца остаје још раније постављена дилема: да ли кад мирују права и обавезе мирује и одговорност? Изгледа нам да је законодавац, у овом случају ту дилему разрешио тако што је прописао да мирују и одговорности, што значи да се не може водити ни дисциплински поступак код тог првог послодавца. Уколико запослени одбије да се радно ангажује док му се не обезбеде права "технолошког вишка" ствара се (факултативни) основ за отказ уговора о раду, према члану 108. став 2. тачка 2. Закона о радним односима.

А ако запослени није нити радно ангажован, нити привремено распоређен код другог послодавца, он има право на накнаду зараде, он не ради нигде. Да ли и тада може да се против њега води дисциплински поступак? Опет треба видети да ли је учинио повреду "у вези са радом" (јер "на раду" није ни могао). Овде би се могла извести аналогија са запосленим који је учинио повреду у слободне дане. Према пресуди Врховног суда Србије Рев. 4069/93 дужности на раду и у вези са радом обухватају укупно понашање радника а не само извршавање радних обавеза непосредно везаних за процес рада и фактичко присуство радника на радном месту. Суд је сматрао да одређена радња представља повреду радне обавезе и када је извршена у слободне дане. Такође, "радник је дужан да поштује радну дисциплину не само на радном месту и у току радног времена, већ и изван круга предузећа. Повреда радне обавезе, у овом случају изазивање туче, може бити учињена и изван простора и времена рада, под условом да је у вези са радом. Физички и вербални напад на директора пред његов одлазак на службени пут, учињен непосредно испред улаза у пословни простор предузећа и пред почетак радног времена, јесте акт недисциплине учињен у вези са радом. Отуда је тужилац учинио повреду радне обавезе, која му се ставља на терет" (Врховни суд Србије, рев. 3522/92 од 26.11.1992. године, Билтен судске праксе Врховног суда Србије 1/93).

ЗАШТИТА ПРАВА

Кад се дисциплински поступак водио код послодавца или послодаваца у општем режиму (регулисано матичним законима) решење о изрицању новчане казне је коначно, даља заштита је на суду. Решење о изреченој мери престанка радног односа отвара право на приговор, а када управни одбор или директор одбије приговор запосленом остаје опет право на судску заштиту. Овде се стиже до још једне дилеме: Према одредби члана 108. став 1. тачка 13. Закона о радним односима, запосленом независно од његове воље, отказом уговора о раду од стране послодавца престаје радни однос кад му је изречена мера престанка радног односа. Да ли то значи да он остаје у радном односу ако директор, после изречене мере престанка радног односа, не донесе још и решење којем му отказује уговор о раду? Полазећи од тога да је радни однос престао изрицањем дисциплинске мере, судска пракса је (у за сада малобројним одлукама) заузела став да је овај директоров отказ само декларативно решење, јер је радни однос већ престао изрицањем мере. Ипак, могућ је и другачији приступ, ако се полази од тога која овлашћења директор може преносити. За разлику од покретања и вођења дисциплинског поступка, па и изрицања дисциплинских мера, које он може пренети на запосленог са посебним овлашћењима и одговорностима, овлашћење да отказује уговор о раду је резервисано само за директора. Када се погледају и сва друга "резервисана" овлашћења може се закључити да су то она: ко ће радити, где ће радити, и да ли ће престати да ради одлуком директора. Овако широка и непреносива овлашћења директора би, можда могла да упуте и на закључак да отказ уговора о раду по члану 108. став 1. тачка 13. Закона о радним односима и нема само деклараторни карактер. Остаје наравно да се о овоме заузму чврсти ставови у судској пракси. Против решења директора којом отказује запосленом уговор о раду приговор није дозвољен. То решење је коначно, и запослени има право на тужбу суду у року од 15 дана. Према члану 111. Закона о радним односима, радни однос престаје отказом уговора о раду – даном достављања уговора о раду, ако овим законом није другачије одређено. Другачије је одређено само када се ради о радном односу заснованом на одређено време, што би опет значило да без обзира када је створен основ за отказ уговора о раду, радни однос престаје тек даном достављања отказа уговора о раду.

мр Бранко В. Михаиловић
Правни факултет Подгорица

ДИСЦИПЛИНСКА МЈЕРА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

1. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ КАО САСТАВНИ ЧИНИЛАЦ РАДНОГ ОДНОСА

Радно законодавство а и пракса СРЈ, као и законодавство и пракса социјалистичке Југославије није на једнообразан и јединствен начин дефинисала појам самог радног односа, а самим тим и није прецизирала мјесто радне одговорности у систему радних односа, па чак ни у самом појму радних односа. Према поимању радног односа проф. А. Балтића као: "добровољна (слободна) лична, радноправна, функционална веза радника у организацији, односно код послодавца, на основу које се радник, под одређеним условима и на одређен начин укључује у организовани рад у организацији (послодавца), заузимајући једно одређено радно мјесто, на коме обавља одређени посао (рад), односно функцију и примајући за свој лични рад доходак (плату или зараду) према уложеном раду. Овакав однос садржи низ конкретних права и обавеза за сваког учесника, односно субјекта у њему¹.

Нормативно-језичком правном анализом наведене дефиниције појма радног односа, можемо апликативно закључити да су битни елементи радног односа добровољност, лична радноправна функционална веза, укључивање у организовани рад и плаћа (најамнина).

¹ Др Александар Балтић, др Милан Деспотовић: Основи радног права Југославије, систем самоуправних међусобних односа и основни проблеми социологије рада, Савремена администрација, Београд

Небитни елементи радног односа по професору Балтићу представљали би: а) трајање радног односа; б) субординација; ц) пуно радно вријеме; д) остали елементи који нијесу битни².

Проф. В. Брајић каже: "Најкраће речено радни однос је добровољан, прано регулисан рад који радник обавља лично на организован начин, односно кроз организоване облике, примајући за тај рад награду–плату"³.

Анализирајући дефиницију проф. В. Брајића могли би доћи до закључка да формулација "правно регулисан рад" (подвукао Б.М.) инкорпорира одговорност радника, која по нашем мишљењу спада у основне одреднице (елементе) радног односа. Као потврду ове тезе (тврдње) налазимо како у теоријским схватањима наших аутора, тако и у страниј компаративној теоријској литератури⁴.

У нашој радноправној литератури проф. П. Јовановић о редакцији радног односа и одговорности каже: "Једно од основних обележја радног односа јесте правна субординарност радника радном реду који постоји у радном односу, али и узајамна права, обавеза и одговорности странака у том односу.

Наиме, ступањем на рад радник преузима дужност и обавезе на раду и у вези са радом, те уколико својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесеним у предузећу, односно код послодавца, тада он одговара на учињену повреду радне обавезе. Та одговорност се назива дисциплинском одговорношћу.⁵

Наведена теоријска размишљања која су зачета и утемељена у нашој радноправној литератури од стране проф. В. Брајића а у одсуству практичних и законодавних рјешења недвосмислено нас упућује на закључак да је дисциплинска одговорност саставан, неизоставни чинилац сваког радног односа, без обзира на модел правних друштвено-економских и политичких опредељења дате државе или друштва.

Један од основних захтјева технолошког процеса и успјешности сваког ефикасног модела пословања је радни ред и радна дисциплина, што значи и у основи и у појединостима да нема ефикасног пословања у савременим тржишно оријентисаним друштвима, тј. државама без радне дисци-

² Оп. цит. стр. 30-32.

³ Др Влајко Брајић, Радно право, пето измијењено издање, Савремена администрација, Београд 1991. год. стр. 74.

⁴ Види Проф. др Предраг Јовановић, Радно право – Нови Сад; Правни факултет, 1993. год. стр. 237. и Трудовое право Украјине, под редакцијом канд. правних наука Чанишевој и кандидата правних наука Болотиној, Хорков 2000. год. стр. 310–315.

⁵ Види: Проф. др Предраг Јовановић, Радно право, Нови Сад, Правни факултет, 1993. год. стр. 237.

плине. Још је М. Горки у своје вријеме констатовао да: "Без одрицања нема дисциплине, а без дисциплине нема савршенства". Високо развијена савремена тржишно оријентисана друштва, државе, а наша држава СРЈ (као и републике чланице – Република Србија и Република Црна Гора) уставно-правно, законодавноправно и колективно уговорно право теже поменути захтјевима и циљевима.

Но и поред прокламованих циљева и дефинисаних задатака утврђених савременим техничко-технолошким тржишним механизмима из одређених или неодређених разлога не поштују радну дисциплину. Радна дисциплина схваћена законодавно, уговорноправно, практично и теоријски дефинисана како је то већ на почетку овог рада учињено подразумева и одређене мјере, санкције или санкције које се изричу, или које могу бити изречене за њено непоштовање, или пак за непоштовање или непридржавање датог дефинисања правила радног реда, односно радне дисциплине. То даље значи да радна дисциплина мора неизоставно бити предвиђена позитивним правом дате државе, или пак правилима одређеног предузећа, односно послодавца.

2. ШТА ЈЕ ОДРЕЂЕНО ЗАКОНОМ

Начело легалитета је темељно начело сваког правног поретка, односно сваког правног режима. Оно представља основни принцип не само у погледу кривичноправне и прекршајне одговорности (уколико је радник својим чињењем, односно нечињењем починио кривично дјело, односно прекршај), већ и дисциплинске одговорности, или одговорности за учињену штету, уколико се у предвиђеном (прописаном) поступку докаже да је радник учинио повреду својом кривицом.

У овом раду, а то није ни предмет наше социолошко-правне анализе нећемо се бавити кривичноправном, прекршајноправном и материјално-правном одговорношћу на раду и у вези са радом. Предмет наше анализе представља начело легалитета односно предвидљивост (одређеност) дисциплинских мјера, казни или санкција у Закону о основама радних односа⁶, као и других правила која представљају саставни дио теме "одговорности за вршење радних дужности и обавеза".

Закон о основама радних односа читавим својим седмим дијелом (Одговорност за вршење радних дужности и обавеза) члановима од 52. до

⁶ Види "Службени лист СРЈ", бр. 29. од 26. јуна 1996. год.

закључно са 62. чланом у основи регулише питање дисциплинске одговорности, тј. потврђује принцип законитости односно легалитета.

Чланом 53. Наведеног закона су таксативно наведене мјере за повреду радних обавеза. За повреде радних дужности и обавеза запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мјера:

- 1) Новчана казна;
- 2) Престанак радног односа⁷.

Већ следећим чланом, тј. чланом 54. предвиђа се да се: "Новчана казна може изрећи за повреде радних дужности и обавеза утврђених законом и колективним уговором.

Новчана казна може се изрећи највише у висини од 20% аконтације мјесечне зараде запосленог, у трајању месеца до шест месеци. Аконтација зараде запосленог остварена у месецу у коме је одлука изречена узима се као основ за утврђивање висине новчане казне.

Закон о основама радних односа као што се да закључити анализом члана 54. само предвиђа новчану казну као мјеру за повреду радних обавеза и одређује њену висину, при чему не наводи разлоге због којих се новчана казна може изрећи. Новчана казна је једна од крајње дискутабилних казни у сваком правном поретку. Наиме, она је као што јој и име каже репресивне природе, па нијесмо сигурни да ли је добро препустити републичком законодавству и колективном уговору разлоге њеног изрицања. Наиме она је у концепцији удруженог рада била нешто слично дефинисана, па је изазивала као таква доста оштрих полемика и расправа.

Мјера престанка радног односа представља и централну тачку овог рада. Закон о основама радних односа чланом 55. утврђује да "Мјера престанка радног односа изриче се за повреде радних дужности и обавеза и то за:

- 1) Неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
- 2) Незаконито располагање средствима;
- 3) Неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно;
- 4) Повреду прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреду прописа и непредузимање мера заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 5) Злоупотребу положаја и прекорачење овлашћења;
- 6) Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором и општим актом;
- 7) Злоупотребу права коришћења боловања;
- 8) Ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза.

⁷ Чл. 53. оп. цит.

Мера престанка радног односа изриче се и за друге повреде радних обавеза утврђене законом и колективним уговором.

Колективним уговором ближе се утврђују околности под којим ће се повреде наведене у ставу 1. овог члана сматрати повредом радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа у складу с природом дјелатности, односно природом посла који обавља поједини запослени.

Детаљно наведена одредба члана 55. Закона о основама радних односа није сама себи циљ. Наиме, дословце наведена одредба има за циљ критичку анализу поменутог члана. Законодавац је покушао прије свега, да таксативно наведе разлоге изрицања мјере престанка радног односа. Па ипак ставом другим је предвидио могућност да се престанак радног односа изриче и за друге повреде радних обавеза утврђене законом и колективним уговором, чиме је признао недоследност у набрајању. Сматрамо да убудуће приликом формулисања норме о престанку радног односа треба употрејети општи правни стандард (варијанта: Мјера престанка радног односа изриче се за најтеже повреде радних обавеза које ће се ближе конкретизовати законом и колективним уговором).

Оваквим концептом избјегла би се лоша концепцијска рјешења закона (да све законом треба регулисати—претјерани нормативизам), а аутономија колективних уговора добила би на значају. Осим тога избјегла би се и лоша рјешења у колективним уговорима, тј. преписивања рјешења из закона а идеја колективних уговора као општих аката доживјела би већу, да не кажемо пуну афирмацију.

Критичка анализа поменутих одредби о престанку радног односа није нова. Наиме, на један другојачији али сличан начин аутора ових редова је позната, а то први пут изложена од проф. В. Брајића 1996. год. и објављена у часопису Правни живот, бр. 11. том III. "Одредбе о дисциплинској одговорности" у ЗОРО (1976) другачија у односу на нека ранија, конкретна рјешења, а само једним делом другачија у концепту.

Изостављање јавне опомене као дисциплинске мере смањује број одредби. Свођење дисциплинских мера на само две може се констатовати, али значај и домаћај те промене није толико важан, а могао би бити и стваран⁸.

Анализирајући, а и слиједећи даље поруке норми које регулишу дисциплинске санкције, а особито дисциплинску мјеру престанка радног односа проф. В. Брајић констатује да из одредби о дисциплинској одговорности у ЗОРО (1966.) јасно је да није напуштен ранији концепт, а није изграђен ни

⁸ Правни живот, часопис за правну теорију и праксу, број 11/1996. год. Београд, стр. 608.

нови⁹. Проф. В. Брајић у истом раду, наводи да је ЗОРО иновелиран у том смислу када је ријеч о дисциплинским мјерама у дијелу одредби о приговору на одлуку о дисциплинској мјери престанка радног односа, при чему је то иновелирање резултат скупштинске процедуре, а не као што би то требало очекивати по редовном току ствари практично-теоријским или социолошко-правним захтјевима.

О продору у правцу промјена и прилагођавања нашег радног законодавства и то у дијелу одредби о дисциплинској одговорности радника на раду и у вези са радом, а особито о мјери престанка радног односа и прилагођавања савременим тржишним условима прилагођавања можемо говорити да су те промјене у већем или мањем дијелу индиректног или формалног, односно процедуралног значаја. Када ово кажемо, мислимо на елиминисање једне дуге процедуре у самој организацији (ранији поступак пред дисциплинском комисијом). Давање ингеренција инокосном послодавном органу – директору и управном одбору, као коначном органу мјера престанка радног односа све више поприма карактер отказа, тј. постаје дио института отказа са одређеним специфичностима. Када је ријеч о класичном отказу у компаративном праву, по правилу не постоји могућност приговора. Наше радно законодавство када је ријеч о престанку радног односа задржава механизам приговора, што значи да су створени услови за тражење какве такве заштите од самовоље послодавца, тј. од доминације једне стране над другом страном. Постављање овакве концепције нашег радног законодавства код дисциплинске мјере престанка радног односа, тј. омогућавања раднику да истиче приговор, прије свега можемо констатовати, да тај ход у праву називамо захтјевом за преиспитивање одлуке предвиђеност начела двостепености у дисциплинском поступку. Може се с правом рећи да су овакве одредбе у нашем радном законодавству из разлога елиминисања дисциплинске комисије. Циљ уношења оваквих рјешења у наше радно законодавство, с једне стране је покушај стварања нових рјешења, новог заштитног механизма (механизма заштите права радника – принцип двостепености), те са друге стране, заштита предузетништва – послодавца.

Када је ријеч о заштити економски слабије стране у радном односу (радника), приликом изрицања мјере престанка радног односа од стране пословодства, у даљим промјенама и изградњи радног законодавства, па и кроз колективне уговоре, треба наставити са тражењем рјешења за обезбјеђење посебне заштите радника, уважавајући традиционална начела и прије свих начело правичности, како би радник у садашњим условима привређивања био поштеђен злоупотреба и самовоље послодавца.

⁹ Оп. цит.

Уважавајући поменута начела у већ наведеном чланку проф. В. Брајић се залаже за релативну рестриктивну примјену дисциплинске мјере престанка радног односа. Правичност и социјални разлози налажу да радник буде заштићен од злоупотреба и самовоље. То нарочито важи у структурама гдје има доста незапослених у време када је незапосленост врло висока. У таквим условима послодавац може да се руководи и недозвољеним мотивима, јер на тржишту има довољно кандидата за радно мјесто, и њихови интереси не могу бити оштећени недозвољеним, односно незаконитим поступком. Због тога је потребно да се кроз доградњу законских рјешења (кроз колективне уговоре) унесу одредбе о незаконитости изрицања дисциплинске мере престанка радног односа ако се одлука заснива на нејасном чињеничном стању и недозвољеним мотивима, односно мотивима ван чињеничног стања, које би оправдало изрицање дисциплинске мере престанка радног односа".

Приликом изрицања мјере престанка радног односа нема спора да је морало доћи до нових рјешења у циљу ефикасности пословања у новим тржишним условима. Но то ни у ком случају не значи да не постоји никаква потреба да би се обезбједила примјерена заштита радника. Аутор ових редова се залаже за пуну афирмацију синдиката, тј. да законодавна рјешења императивно, а када ово кажемо и рјешења у колективним уговорима неизоставно би требала у том смислу доградити да се мјера престанка радног односа не може изрицати без претходно прибављеног мишљења надлежног синдикалног органа, или бар кроз давање посебног места синдикату у том поступку, или неком посебном партнерском или трипартитном телу у форми обавезне арбитраже"¹⁰.

Савремени тржишни начин привређивања недвосмислено од радника тражи, односно захтијева обим и квалитет рада. То је уједно императив сваког послодавца. Уколико тржиште као једини мериторни арбитар "пресуди" послодавцу да економски није пословао, таква економска позиција не би оправдала послодавца да се он придржавао одредби дисциплинског поступка. Не улазећи у анализу поменутих економских а и правних позиција, јер нам то није ни циљ овог рада, осјећамо за потребу да кажемо да наше радно законодавство мора настојати да у основи помири два тешко помирљива захтјева, захтјева послодавца и захтјева радника. Напуштањем концепције изградње социјалистичког самоуправљања и прихватање концепције тржишног начина привређивања, неминовно смо прихватили и концепцију уговорног – најамног радног односа. У тако створеним новим условима изградње нових радних односа радници морају бити свјесни да се "процедурал-

¹⁰ Оп. цит. стр. 610

ним вјештинама" не могу штитити ако се не буду постизали одређени постављени радни резултати. Сваки радник у сваком датом начину или процесу рада, уколико несавјесно обавља посао, или пак из неоправданих разлога не остварује предвиђене резултате, биће му изрицана мјера престанка радног односа, која наговијештеним промјенама све више ће попримати атрибуте класичног отказа. Нема спора да оваква рјешења све више ће задирати у сверу интереса радника, али би било и крајње нерационално, да не кажемо и нехумано према послодавцима који не само да нијесу дужни да трпе несавјесно и немарно понашање од стране радника, већ су послодавци дужни да на ефикасан начин и правно дозвољен начин заштите своје интересе.

3. ДИСЦИПЛИНСКА МЈЕРА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА И НЕКА НАЧЕЛНА ПИТАЊА ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Радни однос као уговорни радни однос, за разлику од међусобних радних односа, и концепцијски и садржински, поприма сасвим другојачија права обележја и карактеристике. То је неопходно како из економских разлога, а из разлога савременог начина пословања и "нове филозофије привређивања". Сви наведени резултати недвосмислено говоре да су промјене у прописима које регулишу како престанак радног односа, а тако и норме које регулишу дисциплинску мјеру престанка радног односа потребне.

Промјене које се тичу дисциплинске мјере престанка радног односа у дијелу дисциплинског поступка су у мањем или већем обиму формалне и као такве недовољне. "Као примједбу на важећа законска решења у погледу престанка радног односа, треба имати у виду уставну одредбу устава СФРЈ (1974) према којој је радни однос могао престати само у случајевима и под условима утврђеним законом. То је учинило да одредбе о престанку радног односа буду детаљне, прецизне и обимне. Ипак, оно што је битно, то је да су сталност запослења и сигурност радника били на изузетном високом нивоу"¹¹.

¹¹ Оп. цит. стр. 612.

У организацији Републичког министарства за рад, борацка и социјална питања, Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање и Републичког завода за тржиште рада, 10. и 11. маја 2000. год., у Београду је одржано саветовање "Радноправна и друга питања флексибилних форми запошљавања". Из реферата, излагања и дискусија проистекле су следеће

П О Р У К Е

1. Флексибилне форме запошљавања треба да нађу одговарајуће место у законским прописима и посебно у колективним уговорима.

2. Потребно је развијати и даље подједнако, односно у адекватној мери, све форме радног односа и запошљавања, међу њима, у одговарајућој мери радни однос на неодређено време и одређено време, са пуним и непуним радним временом.

3. У закону и колективним уговорима флексибилне форме запошљавања треба да буду регулисане тако да се у свим формама обезбеди радно ангажовање у складу са: 1) радно-организационим потребама послодавца; 2) такође у објективно могућој мери, са потребама и интересима незапослених и у складу са утврђеним основним правима запослених; 3) неке форме флексибилног запошљавања морају бити означене као привремена и повремена решења.

4. Не може се прихватити став да је радни однос као форма запошљавања нефлексибилан. Још увек то треба да буде примарна форма запошљавања и заштите радника, док се у свету не промене битне претпоставке, које ће евентуално довести до нестанка радног односа.

5. У прописима и пракси, флексибилне форме запошљавања морају бити у највећој могућој мери, у складу са потребама и могућностима запосленог, који се определио за такву форму запослења. Права и обавезе у овим формама треба да одговарају не само потребама послодаваца, већ у одговарајућој мери, и потребама радника.

6. Решења у погледу права и обавеза у флексибилним формама запошљавања, морају бити у одговарајућем складу са решењима утврђеним за упоредиве раднике, са пуним радним временом, у смислу правила садржаних у стандардима МОР-а.

7. Констатована је потреба да се размотре предлози за отварање више могућности заснивања радног односа на одређено време, али тако да се не руше могућности за запослење на неодређено време, када за такво

запослење постоје услови. То значи да проширивање могућности за заснивање радног односа на одређено време, не сме да подрива могућности за трајно запослење, ако за то постоје услови.

8. Систем рада код куће радника, схваћен у смислу чл. 1. Конвенције међународне организације рад (МОП) бр. 177 о раду код куће радника усвојене 1996, као и истоимене допуњавајуће препоруке бр. 184 из исте године, великом броју и најбогатијих држава доноси велике економско социјалне користи, које ће се, према широко распрострањеним научним уверењима заснованим на сагледивим могућностима електронске и видео информатике, у скорој будућности мултиплицирати. Само на подручју Европске уније по овом систему одавно ради 6,9 милиона радника код куће или 4,9 одсто радно способног становништва. По истој методологији рачунато то би за Југославију значило око 186.000 незапослених. Југословенско законодавство о раду и службена статистика рада (Закон о евиденцијама у области рада, "Сл. лист СРЈ", бр. 46/1996) не познају и не признају рад код куће радника. Зб ог тога се Савезној влади свесрдно препоручује да, у складу са важећим уставом, припреми и предложи све потребно за ратификацију наведене Конвенције и акцептирање истоимене Препоруке МОП-а, као синтезе најбољих националних и међународних искустава на овом плану, уз одговарајућу измену измену других прописа сагласно тим актима и обезбеди њихово поштовање равно опредељењу из ст. 1. и 2. чл. 16. Устава СРЈ. То би била најадекватнија основа за разумно очекивање користи од рада код куће радника и у Југославији.

9. Констатовано је да позитивно право садржи у великој мери адекватна решења, за рад приватних предузетника, и лица која они запошљавају. То важи и за организовање предузетника и њихово функционисање. С обзиром на могућности које ова форма запошљавања пружа, потребно је и даље на одговарајући начин, подстицати ову форму организовања рада и запошљавања. Поред нормативних решења треба тражити и одговарајућа финансијска, економска, социјална и организациона решења.

10. Сматра се да је уговор о привременом раду, у погледу права и обавеза, могуће изједначити са запослењем у радном односу, у одговарајућем трајању и обиму, односно видети под којим условима је то могуће. Потребно је регулисати односе обављања привременог рада у погледу организовања и посредовања. У погледу посредовања и запошљавања размотрити евентуалну потребу ратификације Конвенције 96 (плаћеним бироима за запошљавање). Поред осталог то значи да треба видети да ли има потребе, и места да се уреди приватно посредовање у запошљавању. У том контексту размотрити и потребу ратификовања конвенције бр. 181.

11. Радно ангажовање незапослених лица треба да буде регулисано потпуније и са истоврсним правима као и у другим случајевима и односима запошљавања. Поред осталог привремено запослење незапослених, треба да буде изједначено са запослењем одговарајућег трајања других лица, нарочито у погледу права по основу незапослености.

12. Као што је речено у погледу права по основу рада из флексибилних форми запошљавања, и у погледу права по основу социјалног осигурања, се мора полазити од начела, да се права из социјалног осигурања утврђују у складу са решењима за упоредиве раднике, са пуним радним временом.

13. У области пензијско инвалидског осигурања треба поново размотрити адекватност решења, и изузетака, у погледу пензионисања по сили закона у случају испуњења услова за пензију. Пензионисање или продужење радног односа не може бити одређено као дискреционо право директора. Услови треба да буду одређени законом и колективним уговорима. Питање делимичне пензије, и њено адекватно ситуирање у систем, треба поново размотрити.

14. У погледу запослених који раде непуно радно време наше законодавство садржи решења у погледу пензијског и инвалидског осигурања. Битно је у тумачењу и примени прописа, обезбедити пријављивање на осигурање и уплату доприноса. Евентуалне промене у радном законодавству, морају да узму у обзир садашња решења у области пензијско-инвалидског осигурања. Промене у области радних односа и пензијско-инвалидског осигурања треба да буду усклађене.

15. У развоју укупних промена треба усавршити потребне услове за колективна осигурања од последица несрећног случаја, тако да се овим осигурањем на одговарајући начин обухвате и форме флексибилног запошљавања.

16. Сматрамо посебно значајним, решења која су утврђена прописима, и праксу, који се односе на запошљавање лица, која су остала без посла, услед агресије НАТО пакта на Југославију.

17. Потребно је преиспитати решења и праксу који се тичу омладинских и студентских задруга. Ново и потпуно законско уређивање треба да буде засновано на досадашњим искуствима. Сада изгледа највише проблема има са непоштовањем законских одредби.

18. Садржина општег акта послодавца (организације) о систематизацији мора бити одређена нешто другачије. Одређивање услова за засни-

ваће радног односа, треба да обухвати и: одређивање трајања запослења, радног времена и врсте запослења. Закон у погледу овог акта мора одвојити оно што су права послодавца, од односа који се морају уређивати колективним уговором, на основу закона, и у односу на општи акт послодавца о систематизацији.

За сваку форму флексибилног запошљавања законодавац (у оквиру законске надлежности) и социјални партнери у колективним уговорима, треба да траже одговарајућа решења, која су у складу са системом радних односа и социјалне сигурности.

Сва решења морају бити и у складу са основним и другим стандардима МОР-а. Поред ратификованих стандарда, треба узети у обзир и нератификоване стандарде МОР-а, ради проналажења одговарајућих решења, за садржину наших прописа.

На крају још једном истичемо, да се у тражењу нових решења морају наћи уравнотежена решења, која уважавају интересе и права послодавца, и социјално економска права радника.

Саставни део је порука часописа "Радно и социјално право" тематског броја 1-3/2000 под називом "Радноправна и друга питања флексибилних форми запошљавања".

ПРЕДСЕДНИК УДРУЖЕЊА

Проф. др Влајко Брајић

ТЕКСТ ПОРУКА УПУЋЕН:

1. Републичком министарству за рад, борацка и социјална питања,
2. Републичком заводу за тржиште рада,
3. Савезном министарству за рад, здравство и социјалну политику,
4. Привредној комори Југославије,
5. Већу Савеза самосталних синдиката Југославије,
6. Привредној комори Србије,
7. Већу Савеза самосталних синдиката Србије.

Борисав Чолић, судија Врховног суда Србије

**ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА
СА САВЕТОВАЊА КОЈЕ ЈЕ ОДРЖАНО 10. и 11. маја 2000.
године у организацији Југословенског удружења
за радно право и социјално осигурање**

- 1. ПИТАЊЕ:** На који начин се обавезује запослени да надокнади штету насталу пословним мањком када је висина штете и штетник утврђен у поступку прописа средстава и извора средстава?

ОДГОВОР: Према одредби чл. 56. ст. 6. Закона о основама радних односа, ако је повредом радне дужности и обавезе настала штета, дисциплински орган доноси одлуку о накнади штете или даје иницијативу надлежном органу за покретање поступка за накнаду штете. Према одредби чл. 106. ст. 1.б, 7. и 8. Закона о радним односима Републике Србије, запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна комисија коју образује надлежни орган послодавца. Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбом ст. 6. истог члана, о штети одлучује надлежни суд. Запослени који је у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете. Основ одговорности запосленог за штету коју, на раду или у вези са радом, проузрокује послодавцу је кривица изражена у намери или крајњој непажњи, која се не претпоставља, него доказује. Значење израза “у вези са радом”, треба узети тако да веза са радом постоји ако је штетно понашање произашло из прилике у коју радник не би дошао без радне обавезе.

Према томе, по правилу, постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна комисија коју образује надлежни орган послодавца. Одлука те комисије коју образује директор у смислу чл. 137. ст. 1. тач. 16. Закона о радним односима Републике Србије, којом се утврђује висина штете и обавеза запосленог да штету накнади није извршни наслов и не може се принудно извршити без обзира на облик обештећења који је одређен. Ако се накнада штете не оствари у складу са добровољним пристанком запосленог, захтев за накнаду штете мора се поднети против запосленог надлежном суду. Исти случај је и са одлуком дисциплинске комисије када утврди висину штете окривљеног радника и обавезу истог да је накнади послодавцу (предузећу и другој организацији и заједници).

2. ПИТАЊЕ: Да ли је могуће регулисати статутом предузећа преношење овлашћења за одлучивање у другом степену по приговору запосленог на одлуку о престанку радног односа са управног одбора на председника управног одбора, односно заменика председника управног одбора, одређени број чланова управног одбора или одређени број заменика чланова управног одбора, сходно чл. 266. Закона о предузећима, иако ова могућност није предвиђена Законом о основама радних односа и Законом о радним односима Републике Србије?

ОДГОВОР: Према одредби чл. 56. Закона о основама радних односа, дисциплинске мере из чл. 53. истог Закона (новчана казна и мера престанка радног односа), изриче директор. Код послодавца који има управни одбор за одлучивање по приговору запосленог на одлуку о престанку радног односа као другостепени орган надлежан је управни одбор. Код послодавца који нема управни одбор за одлучивање по захтеву запосленог за преиспитивање одлуке о престанку радног односа надлежан је директор. Приговор на одлуку о изреченој мери подноси се у року од 15 дана од дана достављања одлуке и то о изреченој мери престанка радне дужности. О дисциплинској одговорности директора одлучује орган који га поставља, значи по правилу и код друштвеног предузећа управни одбор. Тачно је да према одредби чл. 266. Закона о предузећима, статутом акционарског друштва може се, предвидети да управни одбор може обављање одређених послова из свог делокруга поверити директору, односно председнику управног одбора. Ово право на обављање поменутих послова може се опозвати у свако доба. У том случају директор, односно председник управног одбора је обавезан да у року утврђеном статутом подноси управном одбору извештај

о обављању послова који су му поверени. С обзиром на поменуто одредбу чл. 56. Закона о основама радних односа није могуће и статутом предвидети надлежност председника односно заменика председника управног одбора и одређеног броја чланова управног одбора да одлучују о приговору запосленог у случају доношења одлуке – решења о престанку радног односа.

3. ПИТАЊЕ: Уколико се коришћење годишњег одмора (другог дела може продужити и после 30. 6. наредне године, до када се то продужавање може вршити? До краја наредне године?

ОДГОВОР: Према одредби чл. 55. Закона о радним односима Републике Србије, годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 12 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Нема законских услова, нити се то може предвидети неким општим актом или одлуком послодавца да се коришћење другог дела годишњег одмора остави за време после 30. јуна наредне године, у односу на годину када је запослени стекао право на коришћење годишњег одмора. Послодавац (предузећа и други) је дужан да запосленом омогући коришћење годишњег одмора на напред описани начин а у дужини која је предвиђена чл. 56. и другим одредбама Закона о радним односима Републике Србије.

4. ПИТАЊЕ: Да ли се може вршити привремени распоред запосленог у смислу чл. 21. Закона о радним односима. Колики је најдужи период до којег се наведено распоређивање врши?

ОДГОВОР: Према одредби чл. 21. Закона о радним односима Републике Србије, у случајевима потребе процеса и организације рада, запослени може бити распоређен на свако радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима. Запослени може да се распореди на рад из једног у друго место код истог послодавца без његовог пристанка у складу са колективним уговором. Распоређивање у смислу одредаба поменутог члана подразумева трајно распоређивање решењем о распоређивању. Ово распоређивање зависи од стручне спреме, знања, способности и потребе рада, па се законитост одлуке оцењује са становишта свих ових услова. Разлози за распоређивање запосленог на друго радно место морају се изнети у решењу о распоређивању па није довољно ако се накнадно износе суду који одлучује о законитости тог решења. Према новијој судској пракси решење о распоређивању које не садржи разлоге је

незаконито (Врховни суд Србије, Рев. 7682/98 од 27. 1.1999. године). Одредбом чл. 24. Закона о радним односима Републике Србије, предвиђено је да запослени може, у изузетним околностима да буде привремено распоређен на друге послове за чије обављање се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, у случају више силе која је настала или непосредно предстоји, изненадног кварења сировина, и у другим случајевима предвиђеним одредбама тог члана. Запослени је дужан да обавља послове на наведени начин где је привремено распоређен док трају изузетне околности, а у случају замене изненада одсутног запосленог најдуже 30 радних дана.

5. ПИТАЊЕ: Да ли је могуће, ради учешћа запосленог управљању (управни одбор, надзорни одбор) избор представника запослених уредити статутом предузећа тако да чланове ових органа именује оснивач на предлог директора предузећа овлашћене организације синдиката и сл., како би се избегли “класични избори”?

ОДГОВОР: Према чл. 394. Закона о предузећима, скупштину друштвеног предузећа чине представници запослених, а скупштину друштвеног предузећа које има делове чине представници запослених у свим деловима. Управни одбор друштвеног предузећа бира скупштина. Чланови управног одбора могу се бирати и из реда стручњака изван друштвеног предузећа. На управни одбор друштвеног предузећа сходно се примењују одредбе овог Закона о делокругу и начину одлучивања управног одбора, заменицима, опозиву, искључењу права гласа и одговорности чланова управног одбора акционарског друштва. Надзорни одбор друштвеног предузећа има најмање 3 члана. Чланови надзорног одбора могу се бирати и из реда стручњака изван друштвеног предузећа. На надзорни одбор друштвеног предузећа сходно се примењују одредбе Закона о предузећима о надзорном одбору акционарског друштва. Правило је да чланове надзорног одбора бира скупштина акционарског друштва и скупштина друштвеног предузећа (чл. 274. ст. 2. Закона о предузећима).

6. ПИТАЊЕ: Да ли је савет запослених обавезан орган у предузећу? Како се запослени изјашњавају о томе и да ли је изјашњавање о томе обавезно?

ОДГОВОР: Савет запослених у смислу одредаба чл. 84. Закона о предузећима није орган предузећа, већ орган запослених у предузећу. Савет запослених је један од облика односно начина остваривања права запос-

лених на учешће о управљању предузећем. Савет запослених није обавезан орган, што значи да запослени у предузећу могу, а не морају тај орган и да образују. Према одредби чл. 84. ст. 1. поменутог Закона, запослени у предузећу са више од 50 запослених имају право да образују савет запослених. У предузећу са мање од 50 запослених функцију савета запослених врши представник запослених. Мандат, број и начин избора чланова савета запослених односно представника запослених у предузећу утврђује се колективним уговором.

Пошто у друштвеном предузећу (предузећу које послује искључиво друштвеним капиталом) и предузећу с већинским друштвеним капиталом (предузећу које послује претежно са средствима у друштвеној својини, односно друштвеним капиталом), право управљања предузећем припада искључиво запосленима у предузећу или им то право припада претежно, савет запослених се у њима и не образује, а његову функцију у тим предузећима обавља скупштина предузећа.

Савет запослених тамо где је образован остварује свој делокруг рада као: 1) учешће у одлучивању о коришћењу посебних фондова и других средстава предузећа у складу са колективним уговором, 2) учешће о одлучивању о расподели добити која по одлуци скупштине припада запосленима у складу са колективним уговором, 3) праћење примене закона, колективних уговора, статута и других општих аката који су од значаја за положај запослених, примање предлога запослених и давање директору препорука значајних за запослене, 4) давање мишљења о значајним одлукама и актима органа предузећа које су од утицаја на положај запослених, у складу са колективним уговором, 5) давање мишљења о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида, жена и омладине. 6) давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка. Као што се види у први део делокруга савета запослених (чл. 85. ст. 1. тач. 1. и 2.), спада учешће у одлучивању а у свим другим случајевима савет запослених прати и примену закона колективних уговора, статута и општих аката и даје мишљења о одлукама и актима органа предузећа, те о другим питањима. Органи предузећа дужни су само да обавесте савет запослених о разлозима неприхватања његовог мишљења, односно предлога а не и да такве предлоге и мишљења прихвате.

ЈУГОСЛОВЕНСКО УДРУЖЕЊЕ ЗА
РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО
ОСИГУРАЊЕ

ИЗВЕШТАЈ О РАДУ 1997-2000. ГОД.*

I.

Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање основано је 16.XII.1996. год. на Копаонику.

II. 1997.г.

Поступак пријаве и регистрације Удружења је потрајао до краја марта 1997. г.

1. У мају 1997. год. су почеле припреме за одржавање I. стручног саветовања у организацији Удружења. Саветовање је одржано октобра 1997. г. на Златибору са темом: **Радно право у условима тржишног привређивања** (Реферати објављени у часопису Радно и социјално право бр. 1-3/97). Саветовање оцењено као успешно. Било је око 140 учесника. После саветовања у Управи су се испољиле знатне разлике у оценама успеха, слабости, и нарочито, у погледу даљег рада. Једни су тражили објективну меру у оценама успеха, идентификовању слабости и тражења пута да се оне елиминишу. Други су пак минимизирали и успех и слабости и све сводили на питање пара које се могу поделити а пара није било. Свођење расправе на ово питање је претило блокади рада.

2. Удружење рада, нема финансијера. Једини приходи су донације или средства која остану из котизације по подмирењу трошкова саветовања.

Средства од саветовања не покривају увек ни најнужније трошкове саветовања. При томе треба имати у виду да је реч само о трошковима за рад саветовања. За протекле три године на саветовањима није потрошен ни један динар за угоститељске трошкове за чланове Управе нити госте Удружења.

3. Донације нису сталне и то су износи по неколико хиљада динара. Изузетак је била донација Дирекције за изградњу.

* Кратки извештаји о раду су објављени за 1997. у "Радном и социјалном праву", бр. 1-2/98.

III. 1998. г.

После завршеног I Саветовања, до краја 1997. г. и почетком 1998. год., припремљено је II стручно саветовање заједно са Министарством правде Републике Србије. Тема саветовања је била: **Заштита права из радног односа.**

Друго стручно саветовање организовано је на Брезовици – Косово и Метохија од 8–12. априла 1998. г.:

На Саветовању је учествовало преко 300 учесника. Подносиоци реферата су били професори и други научни радници, судије Врховног суда Србије и други стручњаци у области радног права и социјалног осигурања. Највећи допринос Саветовању су дале судије Врховног суда Србије. Саветовање је оцењено као изузетно успешно. Треба додати да су припреме за саветовање и сама организација изискивали изузетне напоре, јер као што је познато ситуација у Покрајини у то време је изазивала код многих питања, да ли на Брезовици можемо одржати Саветовање. Управа Удружења је издржала све те напоре и преузела одговорност на себе, одбијајући сваку идеју, да се одржавање Саветовања премести на неко друго место. Показало се, срећом, да смо били у праву. Инекс као извршни организатор је веома успешно обавио део свог посла.

II стручно саветовање (на Брезовици) је од свих учесника и стручњака добило највише оцене. Објективно је то и било тако. У стручном делу саветовања је учествовало више судија Врховног суда што је знатно допринело квалитету Саветовања. И ако је по броју учесника, стручној садржини и квалитету саветовања очигледно било изузетно успело, замор у Управи Удружења и неслагања око концепције Удружења и рада Управе, учинили су, да део Управе чак није хтео да се уопште изјасни о резултатима овог саветовања, нити да се ангажује у раду на припреми за следеће саветовање.

4. Кроз Управу Удружења је припремљено учешће на Будванским правничким данима (тема: Актуелна питања југословенског судског, радног и управног права). Организатор и финансијер је било Удружење правника Југославије. (Будва, јуна 1998.г.) После тога је Удружење партиципирало у свим Будванским правничким данима.

5. После II саветовања на Брезовици пришло се припремама за III стручно саветовање са темом: **Тржиште радне снаге: радно правни и други аспекти.**

Саветовање је одржано на Златибору (1–3.X.1998. г.). У погледу стручног дела III Саветовање било је врло успешно (теме, садржине рефе-

рата, одговора на питање, порука и др.). Број учесника са референтима је, међутим, достигао свега око стотину. Приходи од котизације нису покрили радне трошкове Саветовања.

6. Организовање два саветовања у току 1998. г. (и још обезбеђење дела реферата за Будванске правничке дане) дали су велики стручни резултат.

Посебно треба имати у виду да су са свих саветовања произашле поруке које су сумирале резултате и закључке саветовања.*

7. Показало се да Удружење има стручне потенцијале и организационо језгро који могу да обезбеде два (чак и више) саветовања годишње уколико је то потребно.

Лимитирајући фактори су били, средства и мали број чланова Управе, који се континуирано ангажује у раду.

Из тог малог броја неки чланови Управе за све протекле године (изузев са последњег саветовања), одрекли су се ауторских хонорара. Нису чак наплатили ни материјалне трошкове које су имали. То је био један од начина да се помогне одржавању у животу Удружења.

8. За рад Удружења, на начин како га је Управа удружења видела, нису потребна велика средства. Али ни та мала финансијска средства не могу да се обезбеде. Када се за организовано саветовање пријави недовољан број учесника радни трошкови саветовања се не могу покрити а доводи се у питање даљи рад Удружења.

Тако се десило са Саветовањем у октобру 1998. г. Недостатак средстава је намакнут из донација али Удружење је пословало са губитком. Само зато што је наше Удружење, удружење грађана, није било "стечаја", нити других правних последица.

То се поновило и у 1999. г., истина у тој години и није било саветовања осим учешћа на Будванским правничким данима, где нису ангажована никаква средства Удружења.

IV. 1999. г.

Почетком 1999. г. почеле су припреме за следеће стручно саветовање. Међутим, због агресије НАТО пакта на Југославију није организовано стручно саветовање. Септембра 1999. г. Удружење је обезбедило учешће на Будванским правничким данима без ангажовања финансијских средстава

* Поруке су објављене са I саветовања у бр. 1–2/98; са II саветовања у бр. 7–9/98; са III саветовања у свесци за 1999; са IV саветовања у бр. 4–7/2000.

Удружења. За 1999.г. је објављена само једна свеска часописа: Радно и социјално право.

Удружење је поново завршило финансијску годину са губитком јер није остварило никакве приходе, а имало је издатке (из донација) за часопис и минималне техничко-оперативне послове.

V. 2000. г.

1. Почетком 2000. г. Управа Удружења је обновила припреме за IV стручно саветовање. Саветовање је организовано у сарадњи са Републичким министарством за рад, борацка и социјална питања Републике Србије и Републичког завода за тржиште рада.

2. Захваљујући предусретљивости Републичког министарства за рад, борацка и социјална питања Републике Србије и Републичког завода за тржиште рада. Обезбеђена су тако неопходна средства за штампање Зборника са рефератима и за део других трошкова.

3. Тема IV стручног саветовања је била: **Радноправна и друга питања флексибилних форми запошљавања**. Било је 17 реферата и преко 200 учесника. Највећи део учесника су били запослени у Заводу за тржиште рада односно у филијалама Завода.

4. Саветовање је било веома успешно јер је отишло даље, од неких почетних истраживања у погледу отворених питања флексибилних форми запошљавања. Усвојене су и поруке које су врло прецизно, и употребљиво изразиле резултате саветовања и потребе регулативе и праксе, у питањима тзв. флексибилних форми запошљавања.

5. Удружење се ангажовало и на изради реферата на тему флексибилних форми запошљавања за Будванске правничке дане. Кроз те реферате је учињено употпуњавање обраде питања која се односе на флексибилне форме запошљавања.

6. Сада су завршене припреме за стручно саветовање са темом: **Престанак радног односа и технолошки вишак**. (Златибор, 16. и 17. октобар 2000.г.)

VI. ЧАСОПИС: РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

Са почетком рада Удружења обезбеђено је и излажење часописа Удружења. Први број је изашао као Зборник за I саветовање. Удружење због недостатка финансијских средстава није могло да обезбеди излажење планираних бројева часописа годишње, и ако је и 1999. г. успело да обезбеди излажења једне свеске часописа.

Издавање два последња троброја (Зборника радова са IV и V саветовања) финансирао је Републички завод за тржиште рада. Имамо мали број претплата на часопис што значи да ни наши чланови немају могућности, да преко организације у којима раде обезбеде претплату на часопис. Часопис се финансира из донација (које су ретке и не увек довољне) и евентуалног остатка средстава од котизација са саветовања.

Савезно министарство за рад, здравство и социјалну политику и поред низа комуникација и обећање није излажење часописа помогло, и ако је то једини часопис за област радних односа и социјалног осигурања код нас.

VII. ПОТРЕБЕ ПРАКСЕ

У свим економским и финансијским тешкоћама разумљиво је да организације, па и Савезно министарство за рад, имају проблема да обезбеде финансијска средства за претплату односно помоћ за часопис: Радно и социјално право.

Има, међутим, нешто што је евидентно—то су ургентне потребе праксе да се стручном обрадом низа тема, и питања, из области рада и социјалног осигурања, разјасне неке дилеме и проблеми, да се подстакну доносиоци и тумачи прописа, да чине најбоље и највише, што могу.

Закони и колективни уговори имају празнине и садрже нејасноће. То ствара проблеме пракси. Судска пракса није не само на нивоу неопходног, него ни на нивоу евидентно могућег. Судска пракса, у области радних односа је далеко више шематизована и неживотна него у време судова удруженог рада. За судије су парнице из радног односа неинтересантне (у судовима изгледа најмање значајне) а да јавности чак долазе вести да када неки судија не показује одговарајуће резултате у раду, онда бива распоређен да суди радне спорове.

Удружење је више пута истицало, и образлагало, потребу оснивања посебних судова за радне спорове. Док се то не догоди, морају се стручни сарадници и судије иновацијом знања оспособљавати, за специфичну врсту спорова, као што су радни спорови. То се односи и на друге правнике. Судови не исказују такву потребу, нити показују нарочито интересовање за наша саветовања. Наша стручна саветовања не могу у кратком времену одговарати на све потребе. Можда у свему то није најпогоднији облик, можда су потребни специјалистички курсеви и сл., али док тога нема, очигледно су стручна саветовања нашег Удружења најпогоднији облик, тим пре што у њима учествују и судије Врховног суда Србије.

Постоји, може се рећи, извесна склоност према лаким решењима (рецептима) који се могу наћи у неким публикацијама. По правилу су то "рецепти" који садрже одређене слике (упутства) које је ван тог случаја (слике) неприменљиве. Пате таква решења од неизлечиве болести: она садрже мало "зуровског", а мало "уговорног" концепта са потпуним промашајем суштине и животних односа.

Према томе, или ће се и даље ићи на тражење рецепта који ништа не решавају, или ће се прићи потпунијем стручном увиду у проблеме, без којих решења нема. Тај потпунији стручни увид омогућава наше Удружење.

VIII. СКУПШТИНА УДРУЖЕЊА

Неопходно је да се одржи Скупштина удружења да би се изабрала Управа удружења у пуном саставу. Потпуна неактивност скоро половине чланова Управе у протеклих неколико година захтева да се хитно изабере одговарајући број чланова Управе. Тај број би требало да буде нешто већи и истовремено би се могло одлучити да Управа може бирати извршни одбор. У смислу ових потреба треба извршити неке измене али и допуне Статута* које су дате у прилогу. Скупштину након три године рада треба одржати као изборну у току саветовања на Златибору, ако то буде могуће. Потребно је, поред осталог, утврдити и основе за регионално организовање и регионалне представнике. Поред Саветовања која се одржавају за теме које су интересантне за велики број учесника, Удружење је од почетка предлагало, да се за чланство удружења организују саветовања и стручне консултације, за поједине организације, велике системе или регије. Удружењу нису до сада упућивани такви предлози. Остаје да се о томе разговара на Скупштини, али да се и преко регионалних представника ради на томе, јер такве потребе очигледно постоје, али се из разних разлога, не чини ништа да се оне реализују.

ПРЕДСЕДНИК УДРУЖЕЊА,

проф. др. Влајко Брајић

* Статут Удружења је објављен у бр. 1-2/98.

ПРЕДЛОГ
ИЗМЕНА И ДОПУНА СТАТУТА
ЈУГОСЛОВЕНСКОГ УДРУЖЕЊА ЗА РАДНО ПРАВО
И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

Члан 12, став 1, у другој реченици текст се мења и гласи (и постаје став 2.):

Управу Удружења чини непаран број чланова који не може бити већи од 15, коју бира Скупштина на четири године.

Уколико Скупштина бира нове чланове Управе, пре истека рока од четири године, њихов мандат траје до истека мандата Управе у којој су бирани.

Став 2. постаје став 3., и додају се нови ставови 4., 5. и 6.

Став 4:

Уколико члан Управе неоправдано изостаје са седница у периоду од шест месеци, или је оправдано спречен да присуствује седницама дуже од годину дана, не рачуна се у кворум за одлучивање.

Став 5:

У случају знатног смањења броја чланова Управе због дужег одсуствовања, или престанка чланства, Управа Удружења може кооптирати нове чланове до једне трећине укупног броја чланова Управе.

Став 6:

Управа Удружења именује и разрешава поверенике за организацију и рад Удружења у великим градовима, односно регијама.

После члана 7. додаје се члан 7а који гласи:

Удружење прима у чланство и предузећа, организације и институције, као колективне чланове.

Члан 8:

На почетку реченице уместо "Удружење може" унети "Управа Удружења може".

После члана 8. додати члан 8а који гласи:

За изузетне заслуге, или посебан допринос, Скупштина удружења може свог истакнутог члана, истакнуту личност, југословенског држављанина или странца, прогласити почасним председником Удружења.

Услове и поступак за ово признање прописује Управа удружења, Правилником.

Члан 16.

Брисати речи "извршног одбора" и уместо њих унети речи "управног одбора".

Нови члан 16 гласи:

Управа удружења именује једног или више секретара. Секретар може бити из састава Управе или члан Удружења.

Члан 9. додаје се на крају алинеја: Председник и чланови Надзорног одбора имају заменике чл. 11. алинеја 5 се брише

Чл. 16 се брише.

После члана 18. додаје се члан 18а, и чл. 18б који гласе:

Колективни чланови Удружења и колективни чланови Савета удружења имају право на посебне погодности у погледу стручне помоћи од стране Удружења. Стручна саветовања и други облици сарадње са колективним члановима, могу се организовати на основу посебних аранжмана, ван редовних активности Удружења.

Чл. 18б Удружење има техничког секретара.

После члана 22. додају се чланови 22а, 22б, и 22ц.

Члан 22а.

Одлуком Управног одбора додељује се признање за посебан допринос раду Удружења:

1. Велику плакету удружења,
2. Плакету Удружења.

Услови и поступак доделе признања се уређују Правилником који доноси Управа.

Члан 22б.

Управа Удружења за посебне заслуге може доделити специјално признање Диплому–Златиборско сунце.

Члан 22ц.

Управа Удружења, у складу са Правилником, додељује јубиларна признања члановима Удружења и Савета удружења.

Чл. 16 а

Управа Удружења бира из својих редова извршни одбор од 5–7 чланова. Извршни одбор је извршно оперативни орган коме председава председник Удружења.

СТАТУТ ЈУГОСЛОВЕНСКОГ УДРУЖЕЊА ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

Члан 1.

Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање (Удружење) је професионална, стручна организација правника и других стручњака, који се баве питањима примене радног права, социјалног осигурања и синдикалног рада у теорији и пракси.

Ово Удружење је удружење грађана.

Члан 2.

Удружење се у остваривању својих циљева ангажује на делатностима усмереним на унапређењу знања, стручности, ефикасности у областима радног права, социјалног осигурања и рада уопште и организацијама у земљи и иностранству, као и на организовању активности којима се остварују циљеви Удружења.

НАЗИВ И СЕДИШТЕ УДРУЖЕЊА

Члан 3.

Назив Удружења је:

ЈУГОСЛОВЕНСКО УДРУЖЕЊЕ ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

Удружење има својство правног лица.

Седиште Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање је у Београду, Ул. пролетерских бригада бр. 74.

После регистрације Удружења ће се укључити у Удружење правника Југославије.

Удружење има печат округлог облика на којем је ћирилицом и латиницом исписан текст: "Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање" – Београд.

ЦИЉЕВИ УДРУЖЕЊА И НАЧИН ЊИХОВОГ ОСТВАРИВАЊА

Члан 4.

Циљеви Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање су:

- ширење и унапређивање знања о радном праву и социјалном осигурању;
- развијање и унапређење образовања правника у области права и социјалног осигурања;
- развијање и унапређење културе радног права и социјалног осигурања и културе рада уопште;
- обавештавање стручне и опште јавности о питањима од интереса за радно право и социјално осигурање;
- развијање и унапређење теорије и праксе радног права и социјалног осигурања;
- одржавање и унапређење сарадње са домаћим и иностраним удружењима, организацијама и асоцијацијама у области радног права и социјалног осигурања и у сродним областима;
- остваривање других циљева од интереса за чланове Удружења.

Члан 5.

Своје циљеве Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање остварује:

- организовањем стручних, научних, консултативних саветовања, јавних расправа и других скупова у области радног права и социјалног осигурања;
- организовањем трибина, предавања, семинара, курсева и других облика рада ради унапређења теорије и праксе, примене радног права и социјалног осигурања;
- образовањем издавачке делатности, издавањем стручног часописа, израдом истраживачких пројеката и обављањем других стручних делатности;
- давањем иницијатива и пружањем стручне помоћи државним органима и другим организацијама и удружењима у области радног права и социјалног осигурања;
- другим облицима организовања, рада и ангажовања ради остваривања циљева Удружења.

ЧЛАНСТВО, ПРАВА И ДУЖНОСТИ ЧЛАНОВА УДРУЖЕЊА

Члан 6.

Чланови Удружења могу бити сви правници и други стручњаци који се баве проучавањем, применом или популаризацијом радног права и социјалног осигурања, синдиката и другим питањима рада.

Одлуку о пријему у чланство доноси Управа Удружења на основу приступнице коју попуни и потпише заинтересовано лице.

Чланство у Удружењу престаје на основу захтева за иступање из чланства, или на основу искључења у случају да се члан не придржава одредби овог Статута и правила струке. Одлуку о искључењу доноси Управа. Искључени члан има права обраћања Скупштини Удружења која у вези са искључењем доноси коначну одлуку.

Члан 7.

Чланови Удружења остварују своја права и дужности ангажовањем на остваривању циљева Удружења, као и учешћем у раду органа Удружења и активности Удружења. Чланови Удружења имају право да дају иницијативе и предлоге у вези са остваривањем циљева и радом органа Удружења, да допринос реализацији циљева и унапређењу рада органа Удружења, као и да учествују у раду органа Удружења.

Члан 8.

Удружење може, на образложени предлог, прогласити истакнуте домаће и стране појединце и организације за почасне чланове Удружења.

Почасни чланови Удружења могу учествовати у раду Скупштине, Савета и других тела и облика активности.

Почасни чланови су равноправни у раду и одлучивању када су чланови Савета Удружења, а у другим органима и телима Удружења не учествују у одлучивању, нити се рачунају у кворум.

ОРГАНИ УДРУЖЕЊА

Члан 9.

Органи Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање су:

- Скупштина Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање;
 - Управа Југословенских удружења за радно право и социјално осигурање;
 - Председник Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање;
 - Генерални секретар Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање;
 - Надзорни одбор Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање;
 - Удружење има Савет као консултативно и саветодавно тело.
- Скупштина и Управа Удружења могу својим одлукама образовати и друга радна тела Удружења.

Скупштина Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање

Члан 10.

Скупштина Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање (Скупштина) је највиши орган Удружења.

Скупштину Удружења чине сви чланови Удружења.

Скупштина се редовно састаје најмање једном у две године.

Скупштину сазива и заседање припрема Управа Удружења.

Управа може сазвати Скупштину и на основу образложења иницијативе најмање десет чланова Удружења.

Скупштина доноси одлуке уколико је присутно више од половине укупног броја чланова Удружења. Одлуке се доносе већином гласова присутних чланова, сем уколико је за доношење појединих одлука Статутом одређена квалификована већина.

Члан 11.

Скупштина Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање:

- доноси Статут Удружења и одлучује о изменама и допунама Статута Удружења, двотрећинском већином присутних чланова;
- разматра и одлучује о општим питањима у вези са остваривањем циљева Удружења и рада органа;

- бира и разрешава чланове Управе Удружења двотрећинском већином присутних чланова;
- бира и разрешава председника Удружења, двотрећинском већином присутних чланова;
- именује и разрешава генералног секретара Удружења, двотрећинском већином присутних чланова;
- бира и разрешава чланове Надзорног одбора, двотрећинском већином присутних чланова;
- разматра и усваја извештаје о раду Извршног одбора и Надзорног одбора, двотрећинском већином присутних чланова;
- доноси Одлуку о престанку раду Удружења у складу са Законом, двотрећинском већином присутних чланова;
- доноси Пословник о свом раду;
- обавља друге послове од интереса за остваривање циљева Удружења и рад органа Удружења.

Управа Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање

Члан 12.

Управа Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање је извршни орган Скупштине. Управу чине, по положају председник Удружења и генерални секретар Удружења, као и седам до девет чланова, које из свог састава бира Скупштина на четири године.

Управа одлучује, уколико је присутно више од половине укупног броја чланова Управе, већином гласова присутних чланова, сем уколико за доношење појединих одлука Статутом није одређена квалификована већина. По потреби, Управа може доносити одлуке писменим изјашњавањем чланова.

Члан 13.

Управа Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање:

- извршава одлуке и ставове Скупштине;
- доноси програм рада Удружења;
- доноси Пословник о раду органа и тела Удружења;
- бира три потпредседника Удружења;
- утврђује састав Савета Удружења;

- образује и именује чланове сталних и других радних тела Удружења;
- руководи радом Удружења и стара се о остваривању циљева Удружења;
- доноси одлуку о организовању стручних саветовања, семинара, трибина, предавања, и других облика стручних активности Удружења;
- одлучује о сарадњи, приступању или формирању ширих асоцијација и удружења у земљи и иностранству и одређује своје представнике у њима;
- утврђује програм међународне сарадње, стара се о односима Удружења са одговарајућим међународним организацијама и одлучују о учлањивању у међународне асоцијације;
- сазива и припрема седнице Скупштине;
- предлаже Скупштини измене и допуне Статута;
- одлучује о начину организовања издавачке делатности и издавању Часописа Удружења;
- утврђује годишњи, односно месечни износ чланарине, двотрећинском већином присутних чланова;
- одлучује о додељивању статуса почасног члана Удружења;
- одлучује о додељивању признања за допринос развоју и унапређењу циљева Удружења;
- доноси финансијски план и завршни рачун Удружења;
- одлучује о коришћењу и располагању средствима и имовином Удружења, двотрећинском већином присутних чланова;
- обавља друге послове од интереса за остваривање циљева Удружења и рад органа Удружења.

Председник Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање

Члан 14.

Председник Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање (председник) представља Удружење. Председника бира Скупштина из свог састава на четири године.

Председника у случају његове одсутности, спречености или по одлуци председника, замењује један од потпредседника.

Члан 15.

Председник Удружења се стара о законитости и правилности рада Удружења. Председник Удружења сазива, утврђује дневни ред и председава седницама Управе, стара се о извршавању одлука и обавља друге Статутом утврђене послове.

Председник Удружења има овлашћења финансијског налогодавца у односу на средства и имовину Удружења и може их пренети на лице које овласти. Председник Удружења за свој рад одговара Скупштини Удружења.

Генерални секретар Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање

Члан 16.

Генерални секретар Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање (генерални секретар) припрема предлоге одлука Извршног одбора и води текуће послове Удружења, помаже председнику и Управи у њиховом раду и обавља друге послове утврђене актима Удружења.

Генералног секретара бира Скупштина на четири године.

Генерални секретар за свој рад одговара Скупштини.

Надзорни одбор Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање

Члан 17.

Надзорни одбор Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање обавља контролу материјално-финансијског пословања Удружења. Надзорни одбор има председника и два члана које бира Скупштина на четири године.

Надзорни одбор контролу обавља, најмање једном годишње и уколико утврди неправилности обавештава председника, односно Управу, ради предузимања поступка за њихово отклањање.

О свом раду Надзорни одбор подноси извештај Скупштини Удружења.

Савет Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање

Члан 18.

Савет Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање (Савет) разматра општа питања од значаја за унапређење и развој

праксе и теорије, даје предлоге за годишње планове, за облике активности ради остваривања циљева Удружења.

Чланови Савета могу бити организације и појединци. Чланове Савета бира Управа Удружења, двотрећинском већином.

Седнице Савета припрема, сазива и дневни ред утврђује Управа Удружења.

Седницама Савета председава председник Удружења.

Од чланова Савета се могу тражити мишљења и предлози у писаној форми. Ако одредбе Пословника органа нису довољне за рад Савета, може се донети посебан Пословник за рад Савета.

ПРЕДСТАВЉАЊЕ И ЗАСТУПАЊЕ УДРУЖЕЊА

Члан 19.

Удружење има својство правног лица.

Удружење представља председник.

Удружење у правном промету заступа председник, односно лице које посебно овласти.

УДРУЖИВАЊЕ У ДОМАЋЕ И ИНОСТРАНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Члан 20.

Удружење се може удружити, приступити или учланити у друге домаће и међународне европске и регионалне асоцијације, удружења, коморе и друге стручне организације европских правника.

Одлуку о удруживању, учлањењу, приступању, односно иступању Удружења, доноси Управа Удружења већином гласова присутних чланова.

Приступање међународној организацији пријављује се надлежном државном органу код којег је Удружење регистровано у року од 30 дана од дана учлањења.

СТИЦАЊЕ И КОРИШЋЕЊЕ СРЕДСТАВА УДРУЖЕЊА

Члан 21.

Удружење прибавља средства од чланарина, доприноса чланова, добровољних прилога, поклона, донација, завештања, домаћих правних и физичких лица, државног буџета, помоћи других организација и удружења,

као и од сопствених прихода остварених обављањем издавачке и друге делатности, ради остваривања својих циљева, у складу са законом. Чланарина није обавезна, с тим што је пожељна и доњи износ може бити одређен одлуком Управе. Ако би нарочите околности то захтевале, могла би се одредити обавеза уплате чланарине на основу одлуке Управе. Финансијски налогодавац Удружења је председник, који своја овлашћења, у целости или делимично може пренети на лице које овласти.

ЈАВНОСТ РАДА

Члан 22.

Рад Удружења је јаван.

Чланство и јавност обавештавају се о раду Удружења непосредно, путем публикација и саопштења, као и на други одговарајући начин.

ПРЕСТАНАК РАДА УДРУЖЕЊА

Члан 23.

Удружење престаје са радом уколико не постоје услови за остваривање циљева Удружења.

Одлуку о престанку рада Удружења, у складу са законом, доноси Скупштина двотрећинском већином присутних чланова.

У случају престанка рада Удружења имовина Удружења припада Удружењу правника Југославије.

Престанак рада Удружења пријављује се у року од 15 дана од дана престанка рада, надлежном органу, код којег је Удружење регистровано ради брисања из регистра.

Члан 24.

Измене и допуне Статута усваја Скупштина по поступку за његово доношење.

Предлог за измене и допуне Статута Скупштини подноси Управа Удружења на основу сопствене образложене иницијативе, или на основу образложене иницијативе 10 чланова Удружења.

О усвојеним изменама и допунама Статута обавештава се надлежни орган код којег је Удружење регистровано у року од 15 дана од дана усвајања измена и допуна Статута.

Члан 25.

Статут Југословенског удружења за радно право и социјално осигурање ступа на снагу даном усвајања од стране Скупштине и примењује се од дана регистрације Удружења код надлежног органа.

**ПРЕДСЕДНИК
ЈУГОСЛОВЕНСКОГ УДРУЖЕЊА
ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ**
Професор др Влајко Брајић



M



Ч 1166/2000



700062635,4/7

COBISS