

прегледни рад
примљен: 30. 11. 2021. г.
прихваћен за објављивање: 10. 12. 2021. г.
UDK 347.952:331.109

Милица МИЦОВИЋ*

НЕЗАКОНИТ ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ
- ВРАЋАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД КАО ВИД ПРИНУДНОГ
ОСТВАРИВАЊА НЕНОВЧАНОГ ПОТРАЖИВАЊА -

Апстракт

Престанак радног односа, посебно уколико долази од стране послодавца доводи до невољне запослености. Иако се националним и међународним правним инструментима предвиђају механизми заштите запослених и ваљани разлози за престанак радног односа, послодавци неретко на незаконит начин отказују уговоре о раду запосленима. И кроз историју радног права отказ је представљао најјачи инструмент у рукама имаоца средстава за производњу, којим је он могао без икаквих последица да се ослободи друге уговорне стране, али данас послодавац сноси правне последице незаконитог отказа уговора о раду. Позитивноправним Законом о раду је као правна последица предвиђено: враћање запосленог на рад, накнада штете и уплата доприноса обавезног социјалног осигурања. У раду ће бити анализиран институт враћања запосленог на рад, посебно у случају када послодавац не поступи добровољно по налогу суда да врати запосленог на рад, већ је потребно да запослени, као извршни поверилац, своје право оствари принудним путем.

Кључне речи: отказ уговора о раду, последице незаконитог отказа уговора о раду, враћање запосленог на рад, принудно извршење.

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА

„Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и повољне услове рада и на заштиту од незапослености. Свако, без икакве разлике, има право на једнаку зараду за једнаки рад.

* Асистент, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, milica.midzovic@pr.ac.rs

*Свако ко ради има право на праведну и повољну зараду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите.*¹

Право на рад, али и друга права и слободе јесу загарантована правима човека као универзалним, јединственим и недељивим људским правима на раду и у вези са радом. Када се говори о лицима која се налазе у радном односу, њима се сигурност и заштита треба пружити како приликом заснивања радног односа, тако и током трајања радног односа и у случају престанка радног односа. Сходно томе, један од основних циљева радног законодавства представља очување стабилности и сигурности запослења. Стабилност запослења постиже се, између осталог, и кроз регулисање начина и услова који се односе на престанак радног односа. Управо из тог разлога, радним законодавством се ближе одређују услови престанка радног односа, те се на тај начин поставља објективна граница раскидања радног односа, односно уговора о раду, а истовремено се пружа заштита и гаранција запосленима у поступку престанка радног односа. Иако је престанак радног односа регулисан како међународним, тако и националним правним актима, често долази до незаконитог престанка радног односа односно незаконитог отказа уговора о раду од стране послодавца. Оно што је позитивном радноправном законодавству потребно је да се отказ уговора о раду на иницијативу послодавца регулише потпуније и свеобухватније. Велику пажњу томе посвећује Међународна организација рада која је донела Конвенцију бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца и везану Препоруку бр. 166 из 1982. године. Конвенција бр. 158 и Препорука бр. 166 регулишу ваљане разлоге за престанак радног односа. Наиме, по Конвенцији бр. 158 произилази да ће одлука о раскиду радног односа бити оправдана ако за то постоји ваљан разлог. Циљ заштите треба да буде ограничење самовоље послодавца и омогућавање запосленима да остваре своја права. Уколико пак, дође до незаконитог отказа уговора о раду од стране послодавца, запослени може тражити заштиту у судском поступку.

¹ Члан 23, *Универзална декларација о људским правима*, Генерална скупштина УН, 1948.

2. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Радни однос је двострани правни однос између послодавца и запосленог и он је однос субординације, правне и економске подређености запослених послодавцу и радноправне норме би требало да помире антагонизам између неравноправних страна у радном односу односно заштите права запослених на једној страни, и интересе послодавца на другој страни.² Такође, Уставом Републике Србије³ и Законом о раду⁴ су предвиђени механизми заштите права на раду и у вези са радом.⁵ Одузимање, ограничавање или злоупотреба тако утврђених права и обавеза, може бити предмет конфликта и спора.

Иако је радни однос двострани однос, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и оперативне потребе послодавца.⁶ Правила која се тичу престанка радног односа на иницијативу послодавца су далеко бројнија од оних који уређују престанак радног односа на иницијативу запосленог и позитивноправним радним законодавством се прописују услови који се морају испунити да би дошло до ваљаног престанка радног односа. Већ поменута Конвенција МОП-а бр. 158 је јако значајна када је у питању отказ уговора о раду јер заштита запослених од самовоље послодавца у поступку отказа која доводи до губитка запослења – незапослености, представља један од приоритета

² Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, 20.

³ „Службени гласник РС“ бр. 98/2006.

⁴ „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013, 75/2014, 12/2017 – одлука УС 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење, у даљем тексту ЗР.

⁵ Према одредби из чл. 60 ст. 4. Устава: „*свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду... и правну заштиту за случај престанка радног односа*“ и нико се тих права не може одрећи.

⁶ Према члану 175, Закона о раду Републике Србије, ту спадају и: 1) истек рока за који је радни однос заснован; 2) када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју; 3) споразум између запосленог и послодавца; 4) отказ уговор о раду од стране послодавца или запосленог; 5) захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота; 6) смрт запосленог и други случајеви утврђени законом; „Основи за престанак радног односа представљају правне претпоставке, односно околности које су тачно одређене правним прописом и чије непостојање искључује могућност престанка радног односа.“ Вид. Радоје Брковић, Бојан Урдаревић, Александар Антић, *Практикум за радно и социјално право*, “Сл. гласник РС”, Крагујевац, 2016, 236.

радноправне регулативе и на међународном и на националном плану. Па ће тако бити незаконит отказ уговора о раду на иницијативу послодавца у ком је изостало навођење чињеничног основа за отказ или изостало писмено упозорење упућено запосленом.⁷ У судској пракси су донете и пресуде које се односе на чињеницу да нема законитог престанка радног односа ван разлога и процедуре прописане законом, те је писано упозорење, као део процедуре отказа уговора о раду, због разлога везаних за понашање запосленог и његов рад, нужан услов законитог престанка радног односа по том основу. А оцена законитости решења којим је запосленом отказан уговор о раду, поред утврђивања постојања законом прописаног основа и истинитости чињеница на којима је заснован отказни разлог, захтева и оцену законитости поступка у коме је уговор о раду отказан.⁸

2.1. Правне последице незаконитог отказа уговора о раду

Последице незаконитог отказа уговора о раду често су предмет полемика међу стручњацима радног права. Послодавац је економски јача страна у радном односу и иако норме радног законодавства теже заштити

⁷ Наиме, према одредби члана 180. става 1. Закона о раду послодавац је дужан пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У упозорењу послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење. У конкретној правној ситуацији тужени послодавац није испоштовао законску норму јер тужилачкој страни није достављено упозорење у писаној форми те је зато правилан закључак из ожалбене пресуде да је отказ уговора о раду незаконит и зато осуђен на поништај. Поред тога у образложењу отказа уговора о раду како то правилно примећује и првостепени суд у побијаној пресуди у овом делу није наведен чињенични опис повреде радне дисциплине због чега је назначени отказ непотпун појединачни правни акт који се не може испитати са становишта правилне примене материјалног права - члан 193. ЗОР. Вид: Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5508/10 од 14.07.2010. године.

⁸ Писано упозорење је део процедуре отказа уговора о раду, како у смислу наведене законске одредбе, тако и одредбе члана 7. ратификоване Конвенције Међународне организације рада бр. 158, која се на основу одредбе члана 1. Закона о раду, примењује и на све запослене у Републици Србији. Према овој одредби, на иницијативу послодавца, запосленом не може престати радни однос због разлога везаних за његово понашање или његов рад, пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако са разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност. Вид: Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 6227/10 од 15.12.2010. године.

обе стране, првенствено је циљ заштитити запосленог као економски слабију и подређенију страну радног односа, у смислу *начела in favorem laboratoris*.⁹ Према Закону о раду, постоје 3 правне последице незаконитог отказа уговора о раду: враћање запосленог на рад, исплата накнаде штете запосленом у виду изгубљене зараде и уплата доприноса који му припадају по основу обавезног социјалног осигурања.¹⁰ У складу са тим, када суд у току поступка по тужби запосленог утврди да је радни однос престао без правног основа, може одлучити: 1) да се запослени врати на рад (само уколико запослени то захтева); 2) да му се исплати накнада штете и 3) да му се уплате доприноси који му припадају по основу обавезног социјалног осигурања за период у коме није радио.¹¹

2.1.1. Правна последица враћања запосленог на рад

Запослени који поднесе тужбу суду поводом незаконитог отказа уговора о раду и у томе успе, може захтевати да се врати на рад, односно да дође до његове реинтеграције и повраћаја у пређашње стање. Дакле, суд ће одлучити да се запослени врати на рад само уколико то захтева запослени. Враћањем запосленог на рад успоставља се пређашње стање и циљ је да се запослени доведе у положај у коме би био да није дошло до незаконитог престанка радног односа. Тиме се поништавају последице незаконитог решења које је послодавац донео.¹² Повраћај у пређашње стање односи се на сва права и правне интересе из радног односа која су запосленом припадала, а ускраћена су незаконитим престанком радног односа, што значи и у погледу зараде и других новчаних давања из радног односа. Наиме, након престанка радног односа запослени није радио и самим тим нема право на зараду, јер се она остварује у радном односу. С обзиром да је незаконитим решењем о отказу запослени био спречен да ради има право на накнаду штете од послодавца услед незаконитог

⁹ Јована Мисаиловић, „Накнада штете као последица незаконитог отказа уговора о раду у праву Велике Британије и Републике Србије“, *Страни правни живот*, бр. 3, 2018, 198-199.

¹⁰ Члан 191. ЗР.

¹¹ Члан 191. став 1. ЗР.

¹² Слободанка Перић Ковачевић, „Незаконит престанак радног односа, правне последице пресуде у радном спору, *Тематски зборник, Научно истраживачки пројекат*: ”Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности”, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2017, 416.

престанка радног односа. Међутим, уколико је запослени након незаконитог престанка радног односа остварио извесне приходе по основу рада, обавеза послодавца да исплати накнаду штете умањује се у висини износа тих остварених прихода. Ово стога, јер износ накнаде штете не може бити већи од износа стварне штете коју је запослени претрпео.¹³

2.1.2. Правна последица накнаде штете

Закон о изменама и допунама Закона о раду Републике Србије прописује накнаду штете до одређеног максималног новчаног износа као последицу незаконитог отказа уговора о раду и запосленом који не захтева враћање на рад, поред накнаде штете која је прописана уз враћање запосленог на рад, у виду изгубљених зарада за период у коме запослени није радио. Дилема који се при томе јавља и коју је потребно отклонити јесте: да ли запосленом који има право на накнаду штете у случају када не захтева враћање на рад, искључена могућност остваривања права на накнаду штете у виду изгубљене зараде која припада запосленом који захтева враћање на рад.¹⁴ Накнада, или друго давање које се може сматрати одговарајућим, као последица незаконитог отказа уговора о раду предвиђена је Конвенцијом Међународне организације рада бр. 158. Према Конвенцији, накнада штете предвиђена је у случају када суд или друго независно тело нађе да је престанак радног односа неоправдан и поменута тела нису овлашћена или сматрају да није спроводљиво у складу са домаћим законодавством прогласити престанак радног односа неважећим, као и повратак радника на посао.¹⁵ У Закону о раду је тачно предвиђено: „Ако суд утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.”¹⁶

¹³ Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, 341.

¹⁴ Закон о изменама и допунама Закона о раду, „Сл. гласник РС“, бр. 75/14.

¹⁵ Члан 10. Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, „Сл. лист СФРЈ“ - Међународни уговори, бр. 4/84 и 7/91; Јована Мисаиловић, *Op.cit.*, 202, 208.

¹⁶ Члан 191. став 5. ЗР.

Са друге стране, послодавац може као и запослени да поднесе захтев суду да се запослени не врати на рад. Ако суд утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа коју се исплаћује када запослени не жели да се врати на рад, односно 36 зарада.¹⁷ Овакво решење је доста уобичајено у упоредном праву, нарочито у праву европских земаља. Прибегава му се из разлога што, услед отказа, односи између запосленог и послодавца често буду у тој мери поремећени да се више не може очекивати плодна сарадња. Из тог разлога сматра се да је много боља сатисфакција за незаконито отпуштено лице давање одређеног новчаног износа, уместо неплодносног враћања на рад. Проблем је, у нашем праву, настао услед погрешне формулације чл. 191. Закона о раду. Наиме, новчани износ који је послодавац дужан да плати због противљења враћању незаконито отпуштеног лица на рад, до 36 зарада (или коју само то лице тражи, до 18 зарада) и накнада штете у виду изгубљене зараде и других примања не би смели једно друго да искључују, већ су то права која припадају кумулативно.¹⁸

3. ВРАЋАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ НА РАД – принудно остварење неновчаног потраживања

Уколико је елемент добровољности послодавца да поступи по одлуци суда којом је наложено да се запослени врати на рад, запослени може своје право остварити у складу са правилима извршног поступка. У том случају враћање запосленог на рад представља једно од законом регулисаних средстава извршења ради принудног остваривања неновчаног потраживања повериоца.¹⁹ У ситуацији када запослени располаже

¹⁷ Члан 191. став 6. ЗР.

¹⁸ С. Перић Ковачевић, *Op. cit.*, 418.

¹⁹ Потраживање које се намирује је неновчано и зато враћање запосленог на рад јесте специфично средство извршења ради намирења неновчаног потраживања. Чињенице у погледу тога да ли извршни дужник у свом колективу има слободно радно место које одговара стручној спреми извршног повериоца не могу бити предмет расправљања у извршном поступку. Вид. Решење Вишег суда у Новом Саду, посл. Број Гжи-187/2018 од 28.03.2018. године. којим је потврђено решење Основног суда у Новом Саду посл. Бр. 11-120/18 од 09.01.2018. године.

извршном исправом на основу које је послодавац дужан да га врати на рад или распореди на одговарајуће радно место а послодавац није поступио по одлуци суда, постоји потреба за принудним извршењем и тада, запослени, као извршни поверилац, покреће поступак извршења ради враћања на рад. Велики значај, за праксу и теорију има решење о извршењу, са специфичном садржином, које суд доноси и начин спровођења извршења које се састоји у новчаном кажњавању послодавца све док не поступи по налогу суда садржаном у решењу о извршењу (док не врати запосленог на рад или га распореди на одговарајуће послове).²⁰

Судске пресуде на основу којих се предлаже принудно извршење, углавном, су следеће: да се поверилац врати или распореди на конкретно радно место; да се распореди на радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима.²¹ Судска одлука постоје извршна оног тренутка када је наступила њена правоснажност и када је протекао рок за њено добровољно извршење. У Закону о парничном поступку је прописан рок од осам дана за њено добровољно извршење.²² Такође, уколико запослени у року предвиђеном за покретање поступка извршења не поднесе предлог за извршење, погодиће га последице преклузије, односно изгубиће право да захтева да се врати на рад као и право да захтева да му се исплати накнада штете у виду изгубљене зараде. У овом случају, послодавац доноси решење о престанку радног односа, а као датум престанка радног односа сматра се истек шездесетог дана од извршности судске одлуке о враћању на рад.

²⁰ Владимир Боранијашевић, Слободанка Перић, „Поступак извршења ради враћања запосленог на рад“, *Право и привреда*, Број 7-9, Београд, 2018, 415; Проблеми са којима се сусреће судска пракса код враћања запосленог на рад у извршном поступку је то што се извршење спроводи новчаним кажњавањем дужника, односно предузећа, установе, државног органа и сл, и висина новчане казне која се услед инфлације брзо обезвређује омогућава дужнику да не поступа по извршној судској одлуци и фактички се не противи новчаном кажњавању јер га иста не погађа у оној мери у којој је то била намера законодавства.

²¹ Врховни суд Србије, Окружни суд у Београду, *Извршење судских одлука*, Београд, Палата правде, 01. и 02. јуни 2000. године.

²² Члан 436, Закон о парничном поступку, „Сл. Гласник РС“ бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020, у даљем тексту: ЗПП.

3.1. Поступак принудног извршења ради враћања запосленог на рад

До поступка принудног извршења ради враћања запосленог на рад долази у случају да извршни поверилац располаже извршном исправом на основу које је послодавац дужан да га врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место, а послодавац није поступио по одлуци суда. Дужност је послодавца да спроведе одлуку о враћању запосленог на рад или распоређивању на одређене послове, доносећи неопходне одговарајуће одлуке и у року који је одређен судском одлуком.²³

Предлог за извршење као иницијална радња којом се покреће поступак извршења ради враћања запосленог на рад мора да има садржину предвиђену законом. Пре свега мора се означити извршни суд, идентификациони подаци о извршном повериоцу и дужнику, извршна исправа која је основ за одређивање извршења, потраживање извршног повериоца, као и средство и предмет извршења. Извршни поверилац је дужан да наведе средство извршења из спектра средстава извршења предвиђених законом ради намирања неновчаног потраживања, као и предмет извршења. У предлогу за извршење, запослени као извршни поверилац, истиче свој захтев за извршење. Његов захтев је правозаштитни захтев којим он врши своје право на правну заштиту, који садржи тражење извршног повериоца којим он од суда захтева да се одреди и спроведе поступак извршења ради остварења његовог неновчаног потраживања.²⁴

Када прими предлог за извршење суд оцењује да ли је исправа на основу које се предлаже извршење извршна, да ли је престало право повериоца да тражи извршење и да ли је предлог за извршење у свему у сагласности са извршном исправом.²⁵ У поступку по предлогу за извршење и спровођење извршења, суд доноси решење о извршењу којим налаже послодавцу и његовом одговорном лицу да, у примереном року, запосленог врати на рад или га распореди на одговарајуће радно место. Истовремено, да би се остварила ефикасност, извршни суд изриче новчану казну послодавцу и његовом одговорном лицу за случај да он не поступи по налогу суда и не изврши своју дужност. Уколико послодавац не изврши

²³ Гордана Станковић, Владимир Боранијашевић, *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2017, 287.

²⁴ В. Боранијашевић, С. Перих Ковачевић, *Ор. cit.* 421.

²⁵ Нав. пресуда, Врховни суд Србије, Округни суд у Београду, *Ор. cit.* стр. 62.

радњу, суд по службеној дужности доноси решење о извршењу новчане казне. Извршење се спроводи изрицањем новчане казне послодавцу и његовом одговорном лицу иако је парнични поступак из кога потиче извршна исправа вођен само према послодавцу и према извршној исправи извршни дужник је само послодавац. Изрицање новчане казне престаје када суд утврди да је запослени почео да ради на одговарајућим пословима, или уколико му је послодавац омогућио да ради на одговарајућим пословима а он је то одбио.²⁶

3.2. Поступак накнаде изгубљене зараде и припадајућих доприноса у случају враћања запосленог на рад

Извршни поверилац који је поднео предлог за извршење и истакао захтев за извршење ради враћања на рад и распоређивања на одговарајуће радно место, има могућност да уз њега кумулира и захтев за накнаду изгубљене зараде. Он тада може истаћи захтев којим захтева од суда да донесе решење које има дејство решења о извршењу и наложи послодавцу као извршном дужнику да му исплати утврђене месечне износе изгубљене зараде. Тада се, једним захтевом тражи извршење једне неновчане чинидбе а другим захтевом налагање извршном дужнику исплате новчаног износа на име изгубљене зараде и извршење те новчане чинидбе уколико изостане добровољно испуњење.²⁷ Тада је, поред враћања на рад послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете и уплати све изостале доприносе за обавезно социјално осигурање (здравствено, пензијско и др.). Накнада штете утврђује се запосленом у висини изгубљене зараде²⁸ која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, а исплаћује се у висини изгубљене зараде која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом. У

²⁶ Члан 383. став 2. Закон о извршењу и обезбеђењу „Сл. гласник РС“, бр. 106/2015, 106/2016 и 113/2017-аутентично тумачење, у даљем тексту: ЗИО.

²⁷ Г. Станковић, В. Боранијашевић, *Op.cit.*, 288.

²⁸ Накнада штете у „висини изгубљене зараде“ одређује се у висини основне зараде запосленог за сваки месец спорног периода-када није радио због незаконитог престанка. То значи, да се у износ изгубљене зараде не обрачунава: радни учинак, увећање зараде (за ноћни, прековремени рад, сменски рад, за рад у дане празника и други основи за увећање зараде), који су према Закону о раду елемент утврђивања висине зараде. Исто тако не обрачунава се у изгубљену зараду и део зараде за топли оброк, регрес за годишњи одмор, на које запослени има право док је у радном односу, али имајући у виду чињеницу да запослени није радио тешко је утврдити висину тог удела у изгубљеној заради.

висину утврђене зараде не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.²⁹ Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде. Послодавац је такође дужан да запосленог поново пријави на социјално осигурање, од дана када је извршио одјаву осигурања због престанка радног односа (незаконитог) и да му период у коме није радио упише у радну књижицу, како би се обезбедило да запослени нема прекид у осигурању услед незаконитог отказа.³⁰

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.³¹ Под зарадом сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос. Накнада зараде, и у овом случају, умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа. Овде се суочавамо са ситуацијом у којој је суд нашао да постоји основ за престанак радног односа, а да је решење о престанку радног односа незаконито искључиво због повреде процесних норми. Кад из тих разлога решење о престанку радног односа буде поништено, овом одредбом се тражи да суд одбије захтев запосленог за враћање на рад уз досуђивање накнаде штете у износу од само шест изосталих зарада.³²

4. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Незаконит престанак радног односа није само једно у низу процесних, техничких или правних питања, нити се може искључиво посматрати са тог аспекта. Престанак радног односа, отказ на иницијативу послодавца доводи до губитка запослења, невољне незапослености и, тиме, до повећања броја незапослених лица. Последице незапослености су вишеструке и погађају личност човека у свим манифестацијама његове

²⁹ Члан 191. став 2. ЗР.

³⁰ С. Перић Ковачевић, *Op. cit.*, 420.

³¹ Члан 191. став 7. ЗР.

³² Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, треће измењено и допуњено издање, према стању законодавства од 1. априла 2016. године, са одабраним подзаконским прописима, судском праксом и обрасцима за примену прописа, „Сл. гласник РС“, Београд, 2016, 439.

личности. Данас је, у савременом развоју радног права, отказ уговора о раду од стране послодавца подвргнут, захваљујући напорима Међународне организације рада и синдиката, бројним законским или колективним уговором утврђеним условима, насупрот отказа запосленог послодавцу који је израз његове уставом признате слободе рада уз поштовање отказног рока. Тенденција је да се законом поставе објективне границе раскидања радних односа и тиме пружи пуна заштита и гаранција запосленима у поступку отказа уговора од стране послодавца.

Велики број радних спорова због незаконитих отказа уговора о раду, као и висок проценат успешности запослених у њима указује да је неопходна интервенција у постојећој регулативи. Либерализација радних односа и њихово флексибилније уређивање је неминовност. Реинтеграција запосленог као последица незаконитог отказа губи значај које је имала тј. губи примат који је подразумевао да се њена замена накнадом штете одређивала изузетно, на изричит и оправдан захтев неке од странака. Ипак, оправдано је инсистирање да либерализација и флексибилније уређивање радних односа у режиму престанка радног односа и с тим у вези, уређивању последица незаконитог отказа уговора о раду, буде спроведена са највећим степеном обзира и уз пуну примену начела *in favor laborem*. У нашем праву је, нажалост, пракса неизвршавања судских пресуда и дуг период извршења истих која представља јасно кршење права на разумно трајање судских поступака у шта се рачуна и поступак извршења. Практика у нашој земљи управо потврђује угрожавања људских права у домену заштите јер у око 100.000 судских предмета у Србији поступак извршења траје више од 10 година. Велики број нерешених предмета у судовима у Републици Србији, велики број старих нерешених предмета, посебно предмета извршења, захтевају свеобухватне и дугорочне мере које треба предузети на националном нивоу да би се повећао ниво ефикасности, број старих нерешених предмета смањио, скратило трајање судских поступака и повећало поверење јавности у судство. То се може обезбедити увођењем специјализованих радних судова, који би у потпуности заменили судове опште надлежности у решавању радних спорова. Као и постојањем обавезе да странке покушају своје спорове решити посредовањем, мирењем или другим мирним методама пре обраћања суду.

ЛИТЕРАТУРА

Брковић Р., Урдаревић Б., Антић А., *Практикум за радно и социјално право*, “Сл. гласник РС”, Крагујевац, 2016.

Боранијашевић В., Перић Ковачевић С., „Поступак извршења ради враћања запосленог на рад”, *Право и привреда*, Број 7-9, Београд, 2018.

Ивошевић З., Ивошевић М., *Коментар Закона о раду*, треће измењено и допуњено издање, према стању законодавства од 1. априла 2016. године, са одабраним подзаконским прописима, судском праксом и обрасцима за примену прописа, „Сл. гласник РС“, Београд, 2016.

Јовановић П., *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012.

Мисаиловић Ј., „Накнада штете као последица незаконитог отказа уговора о раду у праву Велике Британије и Републике Србије“, *Страни правни живот*, бр. 3, 2018.

Ковачевић Љ., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.

Перић Ковачевић С., „Незаконит престанак радног односа, правне последице пресуде у радном спору, *Тематски зборник, Научно истраживачки пројекат: "Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело правичности"*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2017.

Станковић Г., Боранијашевић В., *Право извршења и право обезбеђења*, прво издање, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2017.

Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 5508/10 од 14. јула 2010. године.

Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1. 6227/10 од 15.12.2010. године.

Решење Вишег суда у Новом Саду, посл. Број Гжи-187/2018 од 28.03.2018. године. којим је потврђено решење Основног суда у Новом Саду посл. Бр. 11-120/18 од 09.01.2018. године.

Врховни суд Србије, Окружни суд у Београду, *Извршење судских одлука*, Београд, Палата правде, 01. и 02. јуни 2000. године.

Закон о парничном поступку, „Сл. Гласник РС“ бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 - одлука УС, 55/2014, 87/2018 и 18/2020, у даљем тексту ЗПП.

Закон о извршењу и обезбеђењу „Сл. гласник РС“, бр. 106/2015, 106/2016 и 113/2017-аутентично тумачење, у даљем тексту *ЗИО*.

Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013, 75/2014, 12/2017 – одлука УС 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење.

Закон о изменама и допунама Закона о раду, „Сл. гласник РС“, бр. 75/14.

Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, „Сл. лист СФРЈ“ – Међународни уговори, бр. 4/84 и 7/91.

Универзална декларација о правима човека, усвојена и проглашена резолуцијом Уједињених нација 217 (III), од 10. децембра 1948. године.

Устав Републике Србије „Службени гласник РС“ бр. 98/2006.

Milica MIDŽOVIĆ

Teaching Assistant

Faculty of Law, University of Priština in Kosovska Mitrovica

UNLAWFUL TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS
- RETURN OF AN EMPLOYEE TO WORK AS A FORM OF FORCED
REALIZATION OF NON-MONETARY RECEIVABLES –

Summary

The consequences of the unlawful termination of employment contracts are often the subject of controversy among labour law experts. The employer is an economically stronger side in the employment relationship, and although the norms of labour legislation tend to protect both sides, the aim is primarily to protect the employee as the economically weaker and more subordinate side of the employment relationship, in terms of principles and principle *in favor laboratoris*. The positive legal law on employment prescribes a legal consequence in case of unlawful termination: the return of the employee to work, compensation for damages and payment of mandatory social insurance contributions. The paper analyzes the institute of returning an employee to work, especially when the employer does not act voluntarily at the order of the court to return the employee to work, but it is necessary that the employee, as the executive creditor, exercise his right by force.

Key words: unlawful termination, employment, returning an employee to work, executive creditor.