

Сања Гојковић Столић,*

судија Апелационог суда у Новом Саду у одељењу радних спорова

**НАКНАДА ШТЕТЕ ЗБОГ НЕЗАКОНИТОГ
ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, СА ПОСЕБНИМ
ОСВРТОМ НА ПРОБЛЕМЕ У ПРАКСИ У ПРИМЕНИ
СТ. 7. И 9. ИЗ ЧЛ. 191. ЗАКОНА О РАДУ**

Апстракт: У раду се говори о институту накнаде штете као једне од правних последица незаконитог престанка радног односа. Указано је на законске оквире и проблеме у пракси које носе нејасноће појединих одредаба закона, највише ст. 7. и 9. из чл. 191. Закона о раду. Текст се бави и судском праксом у овој области, те је наведено и неколико судских пресуда највиших судова у Републици Србији, које могу бити корисне у практичној примени. Циљ је указивање на нужност отклањања нејасноћа и нелогичности у нормативном оквиру, које стварају проблеме у доследној и једнообразној примени ових института у пракси.

Кључне речи: штета, накнада штете, незаконит престанак радног односа, захтев запосленог, захтев послодавца, правни основ

* e-mail: sanjagoj@gmail.com
sanja.gojkovic-stolic@ns.ap.sud.rs
Рад примљен: 16.07.2022.
Рад прихваћен: 30.07.2022.

1. Увод

„Nemo damnum fecit nisi qui id fecit, quod facere ius non habet.
(Паулус-D. 50, 17, 151).

Нико (другом) не чини штету, ако не ради оно на што нема право.
(Противправност је предуслов за штету).¹

Накнада штете због незаконитог престанка радног односа је својеврсна накнада штете и уз враћање запосленог на рад и уплату доприноса представља једну од правних последица незаконитог престанка радног односа, односно престанка радног односа без правног основа, а изузетно и под посебним условима и околностима и уз постојање основа за престанак радног односа.

У овом раду ће бити приказани и одређени проблеми и недоумице који се јављају у пракси у примени овог института, а посебно ст. 7 и 9 из чл. 191 Закона о раду, за које се надам да ће помоћи судијама, парничним странкама, пуномоћницима парничних странака и осталим правницима у бољем разумевању и једноставнијој примени ових института. То је уједно и циљ ове елаборације.

2. Законски оквир

Право на рад је економско-социјално право чија је заштита материјализована, између осталог, и кроз правни институт накнаде штете због незаконитог престанка радног односа, а правила овог института су нормирана у одредби чл. 191. Закона о раду.²

Закон о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 75/2014, који је ступио на снагу дана 29.07.2014. године, осим одредаба чл. 54 које се примењују по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона)³ у чл. 86 прописује да назив одељка 8 изнад чл. 191 и чл. 191 се мењају и гласе:

“8. Правне последице незаконитог престанка радног односа
Члан 191.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени

1 *Ризница правних изрека*, Библиотека Правни информатор, Intermex, izdavaštvo, softver i komunikacije, Београд, 2000, стр. 133

2 Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)- у даљем тексту ЗОР

3 Закон о изменама и допунама Закона о раду („Службени гласник РС“ 75/2014. године, који је ступио на снагу дана 29.07.2014. године, осим одредаба чл. 54 које се примењују по истеку 30 дана од дана ступања на снагу овог закона)- у даљем тексту Закон о изменама из 2014. године

врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка 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.

Ако суд у току поступка 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 утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

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.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.”

2.1. Однос Закона о раду и Закона о облигационим односима⁴

„ЗОР представља лекс специјалис у односу на ЗОО, који у својим одредбама које регулишу права запосленог поводом незаконитог престанка радног односа не садржи одредницу, нити пак упућујућу норму о сходној примени ЗОО, односно његових правила о деликтној одговорности.“⁵ Међутим, чињеница да је ЗОР *lex specialis* у односу на ЗОО не утиче на искључење основних правила из ЗОО у вези накнаде штете, јер је ово свакако својеврсна накнада штете и тако је и треба третирати (о чему ће у даљем тексту овог рада бити речи).

3. Основ одговорности за накнаду штете због незаконитог престанка радног односа

Основ одговорности послодавца за накнаду штете запосленом због незаконитог престанка радног односа представља сама чињеница да је отказни акт незаконит. „По схватању Уставног суда, интенција законодавца приликом прописивања права запосленог на накнаду штете због незаконитог отказа у одредби чл. 191. Закону о раду била је да само постојање правноснажне судске одлуке којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, аутоматски даје право на накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која том запосленом припадају по закону, општем акту и уговору о раду, уз уплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање.“⁶

Дакле, основ права на накнаду ове штете је евидентан и огледа се управо у незаконитости престанка радног односа, који је утврђен у истом или ранијем судском поступку. При томе, ваља нагласити да је спор о законитости отказног акта управо то: спор о законитости, и суд преиспитује садржину отказног акта онаквог какав јесте, поред осталог, пазећи да провера истинитости чињеничног описа, не угрози правило да у спору о законитости суд поступа са ограниченом (а не пуном) јурисдикцијом, те да у спору о законитости отказног акта суд не може базирати своју одлуку на разлозима целисходности. Незаконит отказни акт, односно незаконит престанак радног односа је, дакле, основ одговорности послодавца за штету коју запослени трпи.

4 Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“ бр. 29/1978, 39/1985, 45/1989, 57/1989, Службени лист СРЈ” 31/1993 и „Службени гласник РС” 18/2020)- у даљем тексту ЗОО

5 Пресуде Уставног суда Србије, Уж 6252/13 од 14.04.2016. године и Уж 776/12 од 11.04.2013. године

6 Пресуде Уставног суда Србије, Уж 6252/13 од 14.04.2016. године и Уж 776/12 од 11.04.2013. године

„То значи да у таквој правној ситуацији постоји фикција о непрекидном радном односу запосленог код послодавца од момента доношења незаконитог решења о отказу уговора о раду до дана враћања на рад (осим у случају ако постоје разлози због којих је неоснован захтев запосленог за враћање на рад). Уставни суд додаје да исплата накнаде штете запосленом у висини изгубљене зараде и уплата доприноса за обавезно социјално осигурање, управо представљају материјализацију фикције о постојању непрекидног радног односа таквог запосленог, која треба да га доведе у исти правни положај са другим запосленима који су радили код истог послодавца у периоду у коме је вођен парнични поступак ради поништаја решења о отказу уговора о раду и у коме су уредно остваривали права из радног односа”.⁷

Такође, ваља нагласити да у доношењу незаконите одлуке послодавца нема доприноса запосленог, те запосленом припада право на накнаду штете без обзира који је био разлог за поништај отказног акта, односно да ли је отказни акт поништен због формалних или суштинских недостатака. Како је напред наведено, Уставни суд врло јасно и у бројним одлукама апострофира да код овог института нема примене правила о деликтној одговорности, нити о утврђивању подељене одговорности парничних странака. Дакле, за накнаду овог вида штете искључиво је одговоран послодавац, самом чињеницом да је отказни акт поништен и без обзира на разлоге поништаја. Међутим, незаконитост отказног акта из формалних или суштинских разлога може бити од значаја код захтева запосленог за враћање на рад, а управо то је институт из ст. 7 одредбе чл. 191 ЗОР, јер у зависности од тога (наравно, у случају постојања основа за престанак радног односа, који основ се несумњиво мора утврдити у поступку пред судом или који је међу парничним странкама неспоран) да ли је у питању суштински или формални разлог за поништај отказног акта (повређен је поступак за престанак радног односа) зависи и одлука о томе да ли ће запослени бити враћен на рад или ће му бити исплаћена накнада штете до шест зарада (о чему ће у даљем тексту овог рада бити речи детаљније). Ваља нагласити да је судска пракса сагласна да општи рок застарелости потраживања из радног односа (3 године из чл. 196. ЗОР) се има рачунати од момента сазнања запосленог за правноснажан поништај отказног акта.

7 Пресуда Уставног суда Србије, Уж 3644/14 од 15.09.2016. године

4. Правни основ престанка радног односа

Детаљном анализом термилошких одредница учоава се да законодавац само у наслову одељка 8 употребљава термин „незаконит престанак радног односа“, док у свим ставовима (укупно 9 ставова) у чл. 191. ЗОР употребљава термине „престанак радног односа без правног основа“ и „постојање основа за престанак радног односа“, за разлику од ранијег нормирања пре Закона о изменама из 2014. године, када је у тексту чл. 191. употребљаван термин незаконит престанак радног односа.

Стога, ваља се подсетити шта то представља основ за престанак радног односа. „Ако је правилно разумевање одреднице „основ за давање отказа“ да иста значи отказни разлог, онда се мора закључити да се запослени брани од конкретног отказног разлога, као и од конкретних чињеница и доказа који по налажењу послодавца образују тај отказни разлог.”⁸ Непостојање основа за престанак радног односа аутоматски води до одговорности послодавца за накнаду штете (уколико, наравно, такав захтев запосленог постоји), док постојање основа за престанак радног односа не мора аутоматски значити да у судском поступку послодавац неће бити обавезан на исплату накнаде штете (чл. 191 ст. 7 ЗОР).

5. Врсте (појавни облици) накнаде штете због незаконитог престанка радног односа

Цитираном законском одредбом прописане су правне последице незаконитог престанка радног односа, односно права које има запослени коме је незаконито престао радни однос и могу се сврстати у три групе: накнада штете, враћање на рад и уплата доприноса. Без обзира на напред наведена правила у вези основа одговорности послодавца за ове последице (незаконит престанак радног односа аутоматски значи и основ одговорности за ове последице) у судском поступку нема аутоматизма у примени ових последица без изричитог захтева странака (најчешће запосленог). Дакле, ове три последице, односно ова три захтева, су акцесорне природе у односу на престанак радног односа и зависе од претходног утврђења да је отказни акт незаконит (који, како је напред наведено, могу бити постављени у истом или ранијем судском поступку, али потребно је да се у судском поступку недвосмислено постави тужбени захтев за истима).

8 Л. Ђукић, Отказ уговора о раду из дисциплинских разлога, Билтен судске праксе Врховног суда Србије бр. 3, I, Intermex Београд, 2007, стр. 392

5.1. Накнада штете у висини изгубљене зараде (ст. 2 до 4 чл. 191 ЗОР)

Пошто запослени у одређеном периоду (од дана престанка радног односа па до дана враћања на рад) није радио код послодавца, није ни остваривао зараду, јер се зарада остварује радом. Међутим, запослени има право на накнаду штете у виду изгубљене зараде због тога што незаконитим поступањем послодавца није радио у спорном периоду. Смисао и сврха накнаде штете, односно реституције, је повраћај у ситуацију која би постојала да није дошло до незаконитог поступања послодавца (конкретно незаконитог престанка радног односа) односно запосленом припада потпуна накнада штете, која се огледа у изгубљеној заради (обична штета и измакла корист из чл. 189 ст. 1 и 3 ЗОО) коју би остваривао да је и даље радио код послодавца, односно да није дошло до незаконитих поступања послодавца. Циљ накнаде штете је реперација штете, довођење материјалне ситуације оштећеног у стање у коме би се налазио да није било штетне радње или пропуштања, а све по принципу „шта би било да није било“ незаконитог поступања штетника, овде незаконитог отказног акта послодавца. Ова одредница је основна смерница приликом утврђивања висине накнаде штете у виду изгубљене зараде.

Сходно напред цитираним одредбама, запосленом припада право и на порезе и на доприносе, али се запосленом досуђују тзв. нето износи изгубљене зараде (износи без пореза и доприноса).

„Смисао наведене законске одредбе је управо обавеза послодавца да запосленог доведе у положај у коме би био да му радни однос није незаконито престао, па накнада штете због изгубљене зараде за време незаконитог престанка радног односа представља реституцију као последицу поништења одлуке о престанку радног односа. Реституција се не огледа само у поновном успостављању радног односа и враћању запосленог на рад, већ и у обавези послодавца да запосленом исплати накнаду штете за изгубљену зараду и друга примања и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.”⁹

Основно правило код утврђивања висине накнаде штете у виду изгубљене зараде је да се посматрају тзв. упоредни радници који су у периоду за који се тражи накнада штете обављали послове за које се основано претпоставља да би их обављао и тужилац, а која питања се посебно компликују када је зарада или део зараде варијабилан и зависи од одређених резултата рада, остварених таргета и сл, у ком

9 Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1 1476/10 од 12.01.2011. године

случају се најчешће посматра више упоредних радника, те се обрачунава просек њихових остварених зарада. Који ће то бити упоредни радници зависи од околности конкретног случаја и о томе се изјашњавају обе парничне странке указујући и доказујући који би то били упоредни радници. Међутим, није непознаница у судској пракси и да се приликом утврђивања висине ове штете узима последња зарада запосленог коју је остварио пре доношења отказног акта, уколико се странке о томе сагласе и уколико би то била најприближнија смерница за утврђивање висине изгубљене зараде тог запосленог.

Изменама ЗОР из 2014. године је децидно наведено у ст. 2 да у ову накнаду штете не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца. Овим изменама законодавац је ове накнаде искључио, чиме је у сам закон инкорпорирана дотадашња судска пракса у вези ових накнада, које се углавном нису досуђивале ни пре измена. Међутим, пре измена ЗОР из 2014. године било је различитих ставова у судској пракси да ли ове накнаде или неке од њих требају да буду део висине изгубљене зараде због незаконитог отказа, а о чему се изјашњавао и Уставни суд.¹⁰

5.2. Накнада штете уместо враћања на рад (ст. 5 и 6 чл. 191 ЗОР)

Ово је врло интересантан и врло актуелан институт, који је уведен у наше радно законодавство доношењем Закона о раду 2005. године. Овај (тада релативно нови институт) је елабориран још у одлуци тадашњег Округног суда Гж 6530/06 од 24.05.2007. године, а која одлука се често цитира како у судским пресудама, тако и у билтенима судске праксе и у електронским базама пакета прописа и судске праксе.¹¹ Ова одредба прописује максималан број зарада тј. максималну висину штете у ситуацији када запослени из неког свог разлога (који не мора ни истицати у поступку) не жели да се врати на рад, а која висина се утврђује применом само три таксативно наведена критеријума. Основни проблеми у судској пракси у вези са овим институтом који се и данас неретко појављују су да ли запослени може тражити обе врсте штете, односно и штету у виду изгубљене зараде и штету уместо враћања, а одговор је позитиван. Дакле, право на накнаду штете у виду изгубљене зараде (интегрална штета) је последица реституције, док је право на накнаду штете уместо враћања

¹⁰ Видети нпр. пресуду Уставног суда Србије, Уж 3117/15 од 18.05.2017. године

¹¹ Видети више Билтен судске праксе Округног суда у Новом Саду, бр. 12, Intermex Нови Сад, 2007, стр. 167-169

на рад (паушална штета) замена реинтеграције у радни однос, односно замена права запосленог да тражи враћање на рад, из чега произлази да једно право не искључује друго. Циљ паушалне накнаде штете је да супституише враћање на рад и она по захтеву запосленог представља практично накнаду за одустанак запосленог од враћања на рад. Намера законодавца је била да осим права на реинтеграцију запосленог, истом да (супститутивну) могућност остваривања права на лимитирану накнаду штете уместо враћања на рад, ако он то не жели. О овом питању се више пута изјашњавао и Врховни касациони суд.¹²

„О враћању запосленог на рад у случају незаконитог престанка радног односа, као и о исплати накнаде штете уместо реинтеграције, суд одлучује првенствено по диспозицији самог запосленог, односно на њему је право да одлучи да ли жели да се врати на рад или да му се уместо враћања исплати одређена сума новца на име накнаде штете... Одлука се може донети и на захтев послодавца, али само изузетно и уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, и то само у случају ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа није могућ”.¹³ За разлику од запосленог за кога се не захтева да се изјашњава о разлозима због којих не жели да се врати на рад (довољно је да постави захтев за накнаду штете уместо враћања на рад), послодавац мора доказати да постоје такве околности, а након измена Закона из 2014. године није нужно да постоји и посебан изричит захтев послодавца да би суд применио овај институт из ст. 6. чл. 191 ЗОР. Критеријуми су исти као и за захтев запосленог, а штета је у двоструком износу.

„Право запосленог да уместо враћања на рад захтева паушалну накнаду штете од највише 18 зарада које би остварио да ради, може се реализовати под условом да је запосленом незаконито престао радни однос, да запослени не захтева да се врати на рад и да захтев поднесе до окончања главне расправе пред судом.”¹⁴

Што се тиче прописаних критеријума за одмеравање висине ове накнаде штете не може бити других критеријума, сем предвиђених законом, иако се у пракси често дешава да суд узима у обзир и друге критеријуме, посебно критеријум новог запослења. „Од наведених законских критеријума једино за критеријум број издржаваних чланова породице може се рећи да аутоматски значи већи износ штете у присуству већег броја издржаваних чланова породице, јер је у питању искључиво

12 Видети нпр. пресуде Врховног касационог суда Рев2 1518/20 од 16.06.2021. године, Рев2 890/19 од 04.12.2019. године

13 Пресуда Врховног касационог суда Рев2 897/16 од 21.12.2016. године

14 Пресуда Врховног касационог суда Рев2 890/19 од 04.12.2019. године

социјални критеријум. Али, за остала два критеријума овакав закључак о аутоматском вишем или нижем износу накнаде штете у случају већег или мањег броја година живота и стажа је у начелу неприхватљив. Ово из разлога што је у питању накнада штете и суд је дужан да води рачуна о општим начелима о накнади штете и кад је у питању ова накнада штете па и о начелу садржаном у чл. 13. ЗОО (забрана злоупотребе права). Дакле, висина ове штете одређена је критеријумима из ове законске одредбе, а њихова примена зависи од конкретних околности предметног случаја, а у сваком случају и од општих начела о накнади штете.”¹⁵

5.3. Накнада нематеријалне штете

Што се тиче увек актуелног питања у вези накнаде нематеријалне штете због незаконитог престанка радног односа (које питање није регулисано нити одредбом чл. 191 ЗОР нити конкретно неком другом законском одредбом), пракса је углавном сагласна око тога да је поништајем незаконитог отказног акта и враћањем запосленог на рад запослени добио сатисфакцију за душевне болове које трпи због повреде овог права. Накнада нематеријалне штете, према правилима из члана 200. ЗОО, може се признати ако је повреда права изазвала озбиљнији поремећај психичке односно емоционалне равнотеже у виду душевних болова и страха чији интензитет и трајање оправдавају одређивање правичне новчане сатисфакције, а углавном се захтеви постављају због повреде достојанства и због ускраћивања права на рад као права личности, евентуално и за претрпљени страх. Да би се досудила ова врста штете потребно би било доказати да је доношење отказног акта продукт шикане, злоупотребе права или другог малициозног поступка, те да је повређен лични интегритет запосленог, јер отказни акт сам по себи не представља узрок чија је последица повреда угледа, части и достојанства личности и наношења тих видова нематеријалне штете. Овде ваља напоменути да накнаду нематеријалне штете због незаконитог престанка радног односа не би ни у ком случају требало поистовећивати нити доводити у везу са накнадом нематеријалне штете због злостављања на раду или због дискриминације у радном односу (што се у пракси повремено дешава), која правила су прописана посебним прописима.

15 Билтен судске праксе Окружног суда у Новом Саду, бр. 12, Intermex Нови Сад, 2007, стр. 169

5.4. Накнада штете када је постојао основ, али је поступљено супротно одредбама закона о поступку за престанак радног односа (ст. 7)

Законом о изменама ЗОР из 2014. године уведен је у наше радно законодавство потпуно нов институт прописан у ст. 7 чл. 191 ЗОР. Иако је од тада прошло више од 8 година, овај институт и даље у пракси ствара бројне недоумице, нејасноће и различита тумачења од стране лица која овај институт примењују. Утисак аутора овог текста је да се овај институт недовољно примењује и од стране странака и њихових пуномоћника и од стране суда, вероватно зато што га ни једни ни други не разумеју до краја, односно нису сигурни шта он представља, а користан је институт и треба га примењивати у ситуацијама када је утврђено да постоји основ за престанак радног односа или када је међу странкама неспорно да основ постоји. Суштински је овде све јасно осим шта то може представљати да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, а што изазива бројне недоумице и различита схватања у примени овог института.

Наиме, овај ст. 7 чл. 191 ЗОР садржи општу одредницу „поступак за престанак радног односа”, без било каквих ближих одређења да ли се у смислу ове одредбе односно овог института накнаде штете имају сматрати сви или само неки елементи поступка из одељка ЗОР 5. Поступак у случају отказа (чл. 184 до 186 ЗОР). ЗОР поступак у случају отказа одређује у одредбама три члана: чл. 184 (рок застарелости), чл. 185 (достављање акта о отказу уговора о раду) и чл. 186 (обавеза исплате зараде и накнаде зараде).

Након озбиљних измена ЗОР из 2014. године и увођења овог потпуно новог института није се пуно мењао нормативни оквир посвећен поступку у случају отказа, тачније само су се променили рокови застарелости, тако што су исти продужени са три на шест месеци код субјективног рока, односно са шест месеци на годину дана код објективног рока из чл. 184 ЗОР и уподобљене су измене ове одредбе изменама које су извршене у вези отказних разлога и класификације истих из чл. 179 ЗОР. Остале две одредбе које су у оквиру посебне главе 5. Поступак у случају отказа и то чл. 185 и чл. 186 су остале неизмењене.

„Иако су према систематици ЗОР све наведене одредбе део поступка у случају отказа треба нагласити да њихова евентуална повреда од стране послодавца нема исти утицај на законитост отказа. Наиме, повреда од стране послодавца прописаног чл. 185 и

186 нема утицаја на законитост отказа, али повреда прописаног чл. 184 ст. 1 за дисциплинске отказне разлоге увек води закључку о незаконитости отказа”.¹⁶

„На незаконитост решења о престанку радног односа и других појединачних аката послодавца, једнако утичу и материјалне и процесне повреде закона. Процесне мане не могу се маргинализовати релативизацијом њиховог значаја, уколико је појединачни акт поништен. Али, ако повреде процедуре нису такве да битно утичу на незаконитост појединачног акта, суд такав акт не треба да поништи. Било би боље да је одредба о којој је реч имала другачији приступ формалним недостацима. Пошто га није имала, право на накнаду штете нарушено је неједнаким третманом формалног и материјалног права. Једнак третман подразумевао би и враћање на рад, које је овом одредбом укинута. Ваља имати у виду да је и ово у функцији репарације штете, али у натуралном виду, јер се реинтеграцијом запослени враћа у оно стање у коме би био да незаконито решење није донето. Што се новчане накнаде штете тиче, она је у овом случају одређена у паушалном облику, иако је мерљива. Мерљива штета се отклања интегралном, а не паушалном штетом.”¹⁷

Што се тиче застарелости за доношење отказног акта, иако је ова одредба сврстана у одељак 5. Поступак у случају отказа и иако је рок за доношење отказног акта свакако уско везан уз поступак доношења отказног акта и представља његов битан део, постоје бројна мишљења да застарелост није требала бити део овог одељка, имајући у виду да је застарелост материјално-правни институт. Ови рокови застарелости прописују крајње рокове за доношење отказног акта (с обзиром на суштину института застарелости, а то је да се штити начело правне сигурности), који ако се пропусте (или субјективни или објективни), односно прекораче долази до застарелости за доношење отказног акта. Ова одредба има, наравно, своје директне процесно-правне последице, али постоје мишљења да пропуштен рок застарелости сам по себи не би требало да доведе до примене института из ст. 7 чл. 191 ЗОР, односно не би требало да доведе до тога да запослени изгуби право на враћање на рад и право на накнаду штете због изгубљене зараде и да има само право на исплату накнаде штете до 6 зарада.

16 Л. Ђукић, *Отказ уговора о раду из дисциплинских разлога*, Билтен судске праксе Врховног суда Србије бр. 3, 1, Intermex Београд, 2007, стр. 390.

17 З. Ивошевић, *Допуњена и унапређена објашњења и тумачења Закона о раду*, Седмо издање (према стању законодавства од 08.12.2018. године), Службени Гласник, Београд, 2021, стр. 61-62

„Решење о отказу мора бити написано и потписано. Тиме се задовољава захтев форме. Обавезни елементи решења су образложење и поука о правном леку. Али, они су део укупне структуре решења коју чине увод, изрека, образложење, поука о правном леку и потпис. Увод је почетни део, из којег се види ко даје отказ и на основу ког прописа. Изрека садржи исказ о отказу из којег се види коме се даје отказ и по ком отказном разлогу. Образложење садржи разлоге који показују да је одређени отказни разлог настао и да су испуњени услови за његову примену. Поука о правном леку треба да упути запосленог коме се може обратити за заштиту права, ако сматра да су повређена. Потпис ставља онај ко је отказ дао. Структура решења о отказу одговара структури решења којим послодавац одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, у смислу чл. 193. ст. 1 овог закона”.¹⁸

Правило је да се решење о отказу уговора о раду доставља лично запосленом (у просторијама послодавца или на адресу пребивалишта или боравишта запосленог), а уколико то није могуће о томе се сачињава службена белешка у којој треба да се означи које радње су предузете ради личног достављања и који су разлози зашто лично достављање није успешно обављено. Након тога, следећа фаза у поступку достављања је да се решење објављује на огласној табли послодавца, те након истека осам (календарских) дана од дана истицања на огласној табли, сматра се да је решење достављено запосленом, што се све констатује на самом решењу у службеној белешци (и датум објављивања и датум уклањања са огласне табле).

Одредбом чл. 186 ЗОР су прописане обавезе исплате зараде, накнаде зараде и других примања до дана престанка радног односа, а најкасније у року од 30 (календарских) дана од дана престанка радног односа. Обавеза исплате запосленом потраживања која му припадају из радног односа је обавеза послодавца која постоји и ако је запослени у радном односу и ако је његов радни однос у фази престанка и та се обавеза послодавца подразумева. Посебно нормирање ових обавеза у оквиру овог одељка ЗОР је вероватно последица посебног наглашавања обавеза послодавца у поступку отказивања уговора о раду.

„Ова обавеза има материјалноправни карактер па јој није место међу одредбама о отказном поступку. Али, поште се ту ипак нашла, треба је третирати као део „ритуала“ престанка радног односа. Пошто се односи на све основе за престанак радног односа, а не само на

18 З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Друго измењено и допуњено издање, Службени Гласник, Београд, 2007. године, стр. 379

отказ уговора о раду од стране послодавца, ова одредба није добро ни систематизована”¹⁹

Међутим, поставља се питање да ли и повреда ове обавезе из чл. 186 ЗОР (нормиране у овом одсеку 5. Поступак у случају отказа) представља основ за примену ст. 7 из чл. 191 ЗОР. Према мишљењу аутора овог текста одговор је негативан, имајући у виду смисао и сврху овог института из ст. 7, а посебно имајући у виду да неисплаћивање припадајућих потраживања запосленом може и мора бити утужено у посебном судском поступку и то кондемпнаторним захтевом.

Питање које се, такође, поставља је да ли примена ст. 7. из чл. 191 ЗОР искључује право на накнаду штете у виду изгубљене зараде и мишљења су углавном да искључује, јер је постојао основ за престанак радног односа, али је погрешан поступак за престанак радног односа, у ком случају суд поништава отказни акт, одбија захтев за накнаду штете у виду изгубљене зараде, одбија захтев за враћање на рад (односно захтев за накнаду штете уместо враћања на рад) и досуђује запосленом до 6 зарада.

Још једна (у низу) нејасноћа у примени овог института из ст. 7 чл. 191 ЗОР, коју би норматива морала отклонити, се односи на то шта све може представљати повреду поступка за престанак радног односа, те да ли је то евентуално овлашћење за доношење отказног акта (када отказни акт доноси инокосни орган) или погрешан или непотпун састав колегијалног органа који доноси отказни акт и сл.

Такође, ваља нагласити да цитираном одредбом нису предвиђени било какви критеријуми или смернице који би били опредељујући приликом утврђивања висине штете, односно утврђивања броја зарада, већ је само назначен максималан број зарада (до шест).

Надаље, једна од основних недоумица и питања која су се појавила у судској пракси и о којима постоје различита мишљења је да ли упозорење за постојање разлога за отказ уговора о раду, прописано у чл. 180 ЗОР, може представљати повреду поступка, у смислу ст. 7 чл. 191 ЗОР, те даље да ли потпуни изостанак упозорења (не само погрешна форма или непотпуна садржина упозорења) може довести до примене овог института (наравно, у ситуацијама када постоји основ за престанак радног односа).

„Правилно је становиште нижестепених судова да је поступак у овом случају отказа био незаконит, не само због недостављања писменог упозорења, већ и због тога што је побијано решење донето по истеку

19 З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Друго измењено и допуњено издање, Службени Гласник, Београд, 2007. године, стр. 381

рока од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су биле основ за давање отказа као субјективног рока застарелости... Правилно је другостепени суд побијаном пресудом преиначио првостепену пресуду у делу захтева за реституцију-враћање на рад, у конкретној ситуацији када је током спроведеног поступка утврђено да је постојао основ за престанак радног односа (због непоштовања радне дисциплине од стране тужиоца) али да је тужени као послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, с обзиром да је у овој ситуацији суд овлашћен да на основу чл. 191 ст. 7 ЗОР одбије захтев запосленог за враћање на рад и да му на име накнаде штете досуди износ до 6 зарада... Нису основани ревизијски наводи туженог да је другостепени суд погрешно применио материјално право и прекорачио тужбени захтев тужиоца досуђујући му нешто што он није тражио, јер је суд то учинио на основу законског овлашћења које му је дато у чл. 191 ст. 7 ЗОР.”²⁰

„Из акта о упозорењу и решења о отказу уговора о раду произлази да је тачан закључак нижестепених судова да тужени није конкретизовао радње повреде радне обавезе и радне дисциплине местом, временом и начином извршења, што је био дужан да учини да би тужили омогућио право на одбрану од отказног разлога. На основу чл. 180 ЗОР, послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ, остави му рок од најмање осам дана за изјашњење

и у упозорењу наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, чиме се запосленом омогућава одбрана од отказног разлога. Како је сврха упозорења да се запосленом стави до знања да је својом радњом, односно поступком изазвао настанак отказног разлога, како би се изјаснио о свему што му се ставља на терет, чињенични опис радњи у упозорењу мора да буде у корелацији са тим описом у решењу о отказу уговора о раду, а у оба акта радње морају бити конкретизоване местом, временом и начином извршења. У конкретном случају у упозорењу су паушално наведене радње тужиле, без конкретизације у погледу места, времена и начина извршења, на које се тужилца паушално изјаснила, па је и у решењу о отказу наведено идентично као и у упозорењу...У поступку законитости акта о отказу уговора о раду суд нема овлашћења да испитује укупно понашање запосленог, нити да уместо послодавца утврђује одговорност запосленог. Стога је у овом случају суд био дужан да испита законитост решења о отказу само са садржином која је у њему наведена и да провери

20 Пресуда Врховног касационог суда Рев2 56/19 од 30.05.2019. године

истинитост наведених чињеничних навода ако су подобне за проверу, а ако не, следи закључак да је решење незаконито и да није постојао основ за престанак радног односа. Имајући у виду наведено ревизијски суд је нашао да није било места примени ст. 7 чл. 191 ЗОР, већ ст. 1 истог члана чијом применом тужиља има право на накнаду штете у виду изгубљене зараде.”²¹

„Правилно је нижестепени суд закључио да је у конкретном случају постојао основ за престанак радног односа тужиљи, што произлази из утврђеног чињеничног стања. Међутим, правилна је оцена нижестепеног суда да тужени приликом доношења оспореног решења о отказу уговора о раду тужиљи није испоштовао поступак, нити решење испуњава захтеве форме и садржине, с обзиром да су изостављене околности и чињенице у односу на место, начин и време извршења повреде радне обавезе и недисциплине. Како између писаног упозорења упућеног тужиљи на постојање отказних разлога и оспореног решења не постоји идентитет у погледу чињеничног основа, правилно закључује нижестепени суд да оспорено решење ово чини незаконитим, посебно из разлога што тужиљи није уручено упозорење за одређене повреде и акте дисциплине које се тужиљи оспореним решењем стављају на терет... Како је тужени поступио супротно прописаном поступку за престанак радног односа, а несумњиво је утврђено да је постојао основ за престанак радног односа, правилна је оцена нижестепеног суда да се нису стекли услови за примену одредбе чл. 191 ст. 1 ЗОР-по захтеву тужиље за враћање на рад, већ услови за усвајање захтева за накнаду штете у досуђеном износу, сходно одредби чл. 191 ст. 7 ЗОР.”²²

Наведени правни закључци из судских одлука Врховног касационог суда указују на то да и међу судијама највишег институционог суда у нашој земљи постоје одређене разлике у погледу третмана упозорења о постојању разлога за отказ уговора о раду у смислу примене овог института из ст. 7 чл. 191 ЗОР. Оно што је важно нагласити је да је упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду и тзв. конвенцијско право. Наиме, Конвенција МОР број 158 која је ратификована још 1984. године²³ предвиђа у чл. 7 да „радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не

21 Пресуда Врховног касационог суда Рев2 3050/17 од 29.11.2018. године

22 Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2784/18 од 06.06.2019. године

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

може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.“ Према ставу аутора овог текста, с обзиром да је суштина упозорења о постојању разлога за отказ уговора о раду давање могућности запосленом да изнесе своју одбрану и да се изјасни пре него што му престане радни однос, да је обавеза упозорења у писаној форми уведена још доношењем Закону о раду из 2005. године (и у ранијим законским решењима је постојала обавеза упозорења, али није била прописана стриктно писана форма²⁴), као и да обавеза упозорења није ни термилошки ни фактички систематизована у одељку ЗОР који регулише питање поступка за отказивање уговора о раду, потпуни изостанак (писаног) упозорења се не би могао сматрати формалним пропустом послодавца којим се може иницирати примена института из ст. 7 чл. 191 ЗОР, већ једино евентуално форма упозорења, његово достављање, непотпуна сагласност са отказним разлозима и чињеницама наведеним у отказном акту и сл.

Међутим, сагласно свему напред наведеном, евидентно је да постоји неопходност да се питање разумевања и примене института из ст. 7 чл. 191 ЗОР што пре реши на задовољавајући начин, најпре кроз нормативну активност и јаснија одређења спорних подинститута у оквиру овог института, а затим и кроз заузимање јасних ставова у судској пракси, што је све нужно ради доследне и једнообразне примене овог института.

6. Умањење накнаде штете (ст. 9 чл. 191 ЗОР)

Према ст. 9 чл. 191 накнада штете се умањује за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа. Ово правило је постојало и пре великих измена ЗОР из 2014. године и у ранијим законима, а суштина се своди опет на институте из ЗОО о смањеној штети. Дакле, висина накнаде штете се умањује за износ за који је штета смањена, уколико је иста смањена радом и то након престанка радног односа. То значи да приходе које је запослени остваривао и раније док је био у радном односу, а које би по редовном току ствари наставио да остварује и након престанка радног односа (и које је заиста и остваривао), не треба умањивати од утврђене штете, управо имајући у виду онај основни принцип “шта би било да није било” незаконитог поступања штетника, овде незаконитог отказног акта послодавца. Такође, важно је нагласити да се умањују само приходи који су остварени по основу рада, тако да приход који је након престанка радног односа запослени остварио од Националне службе за запошљавање (најчешће када је отказни разлог

24 видети чл. 103 ст. 2 Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 70/2001, 73/2001)

био проглашење вишком запослених) се не умањује. У судској пракси су до уназад 6, 7 година о томе била различита мишљења, али се о томе изјаснио и ВКС цитирајући одредбе Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, те да “како право на новчану накнаду у случају незапослености произлази из обавезног социјалног осигурања грађана, накнада примљена по том основу, без обзира на то из ког разлога је дошло до престанка радног односа, не може се сматрати приходом који је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.”²⁵ Сагласно наведеном принципу, постоје и бројна мишљења да ни износе које је запослени остварио по основу старосне, а поготово превремене пензије не треба умањивати од износа накнаде штете, јер су то, такође, примања по основу социјалног осигурања (а не по основу рада), ако се докаже да запослени не би отишао у старосну, односно превремену пензију да је наставио да ради код послодавца, односно да није дошло до незаконитог престанка радног односа запосленог.

Међутим, оно што је спорно код примене ове одредбе из ст. 9 чл. 191 ЗОР, а што изазива бројне недоумице, несагласности, критике, различита мишљења и отпор код лица која ову одредбу примењују су измене које су уведене Законом о изменама из 2014. године да се и други видови штете (а не само штета у виду изгубљене зараде) умањују за износ прихода које је запослени остварио по основу рада (што није био случај раније у нормативи). Наиме, како је напред наведено, смисао и сврха накнаде штете је повраћај у ситуацију која би постојала да није дошло до незаконитог поступања послодавца, а циљ је реперација, довођење материјалне ситуације оштећеног у стање у коме би се налазио да није било штетне радње или пропуштања, овде незаконитог отказног акта послодавца. Стога се умањење штете за остварене приходе основано подразумева код штете у виду изгубљене зараде, јер да није било отказног акта запослени не би ни остварио те друге приходе по основу рада (наравно, како је напред наведено, само за приходе за које се основано претпоставља да их запослени не би остварио да је остао у радном односу код послодавца, а терет доказивања је на послодавцу). Таква законска решења су постојала и раније, и пре ЗОР из 2005. године.²⁶

Одредба ст. 9 чл. 191 ЗОР јасно наводи да се остварени износ прихода по основу рада по престанку радног односа умањује од накнаде штете из ст. 1 (штета у виду изгубљене зараде), ст. 5, 6 (паушална накнада штете уместо враћања на рад) и ст. 7 (штета код погрешног поступка, а постојања основа за престанак радног односа). Стриктно

²⁵ Пресуда Врховног касационог суда Рев.2 505/15 од 20.04.2016. године

²⁶ видети чл. 108 ст. 3 Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 70/2001, 73/2001)

језички посматрано, на први поглед, што заступају поједина мишљења, изгледало би да је у питању набрајање, односно да се износи прихода имају (кумулативно) умањити од свих утврђених видова штете, с обзиром да између бројева ставова није постављен везник “или”, већ је постављен зарез. Овакво тумачење, према ставу аутора овог текста, било би апсурдно и нелогично и могло би довести до апсурдне ситуације да се нпр. два пута умањују остварени приходи и од накнаде штете у виду изгубљене зараде и од накнаде штете уместо враћања на рад (које накнаде, како је напред наведено, не искључују једна другу). Такође, дошло би се до ситуације да се запосленом коме је незаконито престао радни однос фактички ускраћује право на накнаду штете којом се супституише реинтеграција у радни однос као последица незаконитог престанка радног односа.

Штавише, стављањем у директан однос одмерене накнаде штете уместо враћања на рад са дужином трајања судског поступка за поништај отказног акта долази се у ситуацију да право запосленог на накнаду штете по овом основу зависи од дужине трајања судског поступка, што није прихватљиво ни са аспекта правне сигурности. Наиме, уколико је судски поступак дуже трајао запослени је остварио већи износ прихода по основу рада, по престанку радног односа, те ће бити и већи износ који ће се умањити од утврђене паушалне штете. Стога, постоји основана вероватноћа да ће остварени износ прихода превазићи утврђени износ паушалне штете (да ће бити негативна разлика), а што води последици да се запосленом ускраћује право на накнаду штете уместо враћања на рад.

Надаље, према бројним мишљењима (па и мишљењу аутора овог рада) не постоји оправданост нормирања смањења штете ни из ст 7 чл. 191 ЗОР, јер је, како је напред наведено, сврха ове накнаде штете сасвим другачија од сврхе стварне штете и изгубљене зараде, која се утврђује и уз остварене приходе, односно износе за које је штета смањена. Такође, и код штете из ст. 7 чл. 191 ЗОР (која је лимитирана на највише 6 зарада) се јавља проблем да од дужине трајања судског поступка зависи и исплата ове врсте штете, у ситуацији када је запослени остваривао приходе по основу рада, по престанку радног односа, а у току судског поступка.

7. Уместо закључка

Законска регулатива накнаде штете због незаконитог престанка радног односа увек је била део нашег радног законодавства, а судска пракса у овој области је врло богата. Део судске праксе се несумњиво актуализује за правилну примену разматраних института из ст. 7. и 9. чл.

191. ЗОР. Нејасноће и нелогичности у нормативном оквиру је, сагласно свему напред наведеном, нужно што пре отклонити и разјаснити, како би овај важан институт радног законодавства имао једноставнију примену у пракси, а све у циљу заштите права запослених, као слабије уговорне стране (принцип *in favor laborem*), а свакако и у циљу заштите интереса послодаваца, решавања међусобних спорних односа између запослених и послодаваца и економичности поступака.

„Грађани који иду на суд због идентичних чињеничних околности морају добити исту пресуду, а судови једне државе морају решавати идентична правна питања на исти начин, без обзира где се налазили. Ово је битан елемент правне сигурности која је, као што је Европски суд за људска права истакао много пута, кључна за владавину права. Доследна примена закона истовремено утиче на поверење грађана у правосуђе и већу извесност исхода суђења-што заузврат може да предупреди неозбиљне тужбе или непотребне жалбе...Механизми за уједначавање судске праксе, ма колико добронамерни, не смеју ни на који начин угрожавати слободу судија које морају имати неспутану слободу да доносе пресуде непристрасно, у складу са законом и сопственим тумачењем чињеничног стања (како истиче Препорука 2010 (12) Савета Европе). Исто тако, усклађивање судске праксе не сме да доведе до осујећивања даљег развоја судске праксе. Начин на који судије разумеју и примењују закон мора да прати и друштвене промене. Стога, механизми којима се постиже правна сигурност морају остављати простора да се судска пракса постепено развија и да се мењају тумачења закона која су постала застарела.”²⁷

Литература и извори

А) Литература

Ризница правних изрека, Библиотека Правни информатор, Intermex, izdavaštvo, softver i komunikacije, Београд, 2000,

Л. Ђукић, *Отказ уговора о раду из дисциплинских разлога*, Билтен судске праксе Врховног суда Србије бр. 3, I, Intermex Београд, 2007,

З. Ивошевић, *Допуњена и унапређена објашњења и тумачења Закона о раду*, Седмо издање (према стању законодавства од 08.12.2018. године), Службени Гласник, Београд, 2021,

²⁷ Х. Хембах, правни саветник за реформу правосуђа у Мисији ОЕБС-а у РС, И. Рамадановић Ваинома, правна саветница у Мисији ОЕБС-а у РС, *Уједначавање судске праксе-изазови и могућа решења*, Мисија ОЕБС-а у Србији, 2015, стр. 9-10

3. Ивошевић и М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Друго измењено и допуњено издање, Службени гласник, Београд 2007

Х. Хембах, правни саветник за реформу правосуђа у Мисији ОЕБС-а у РС, И. Рамадановић Ваинома, правна саветница у Мисији ОЕБС-а у РС, *Уједначавање судске праксе-изазови и могућа решења*, Мисија ОЕБС-а у Србији, 2015,

Билтен судске праксе Окружног суда у Новом Саду, бр. 12, Inter-
tex Нови Сад, 2007,

Б) Правни извори

1. Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС,113/2017 и 95/2018)

2. Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“ бр. 29/1978, 38/1985, 45/1989, 57/1989 „ Службени лист СРЈ” 31/1993 и „Службени гласник РС” 18/2020)

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

4. Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 70/2001, 73/2001)

Ц) Судске одлуке

Одлука Уставног суда Србије, Уж 6252/13 од 14.04.2016. године

Одлука Уставног суда Србије, Уж 776/12 од 11.04.2013. године

Одлука Уставног суда Србије, Уж 3644/14 од 15.09.2016. године

Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1 1476/10 од 12.01.2011. године

Одлука Уставног суда Србије, Уж 3117/15 од 18.05.2017. године

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1518/20 од 16.06.2021. године

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 890/19 од 04.12.2019. године

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 897/16 од 21.12.2016. године

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 56/19 од 30.05.2019. године

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 3050/17 од 29.11.2018. године

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2784/18 од 06.06.2019. године

Пресуда Врховног касационог суда Рев2 505/15 од 20.04.2016. године

*Sanja Gojković Stolić,
The judge of the Appeal court in Novi Sad
Labor disputes division*

**COMPENSATORY DAMAGES FOR WRONGFUL
TERMINATION OF EMPLOYMENT WITH SPECIAL
EMPHASIS TO THE PROBLEMS IN PRACTICE
IN APPLICATION OF PARAGRAPHS 7 AND 9
OF ARTICLE 191 OF THE LABOR LAW**

Summary

This paper deals with the concept of compensation for damages as one of the legal consequences for wrongful termination of employment. It analyzes legal framework and problems in practice which occurred due to the ambiguity of certain provisions of the law, mostly paragraphs 7 and 9 of Article 191 of the Labor Law. The paper deals also with the case law in this field and refers to several court judgments of the highest courts in the Republic of Serbia, which may be useful for the practice. The goal is to emphasize the necessity to remove ambiguities and inconsistencies in legal framework, which create the problems in consistent and uniform application of these legal concepts in practice.

Keywords: *damages, compensation for damages, wrongful termination of employment, employee's request, employer's request, legal basis.*