

**Др Љубинка Ковачевић\***,

Доцент Правног факултета Универзитета у Београду

UDK: 349.22:331.106.4

## **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА УСЛЕД СМРТИ, ОДНОСНО ПРЕСТАНКА ЊЕГОВИХ СУБЈЕКТА\***

**Апстракт:** Смрт запосленог и престанак послодавца као правног субјекта спадају у чињенице за које правни систем везује неминовност окончања радног односа. У чланку ће бити размотрени елементи и обележја уговора о раду и радног односа који пресудно утичу на уређивање ових основа престанка радног односа, као и њихов правни режим у домаћем и страним правима. Посебна пажња у тој анализи биће посвећена стечају привредног друштва, као једном од правно најделикатнијих разлога за престанак радног односа због престанка послодавца. Ово стога што је у прошлости, у неким правним системима, укључујући и наш, већ отварање стечајног поступка водило аутоматском престанку радног односа свих запослених код стечајног дужника. У савременим правима, ова последица се везује за престанак послодавца услед закључења стечајног поступка, док отварање стечајног поступка представља разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца, због чега се у раду оцењује и (не)оправданост ових решења, посебно имајући у виду потребе нашег друштва.

**Кључне речи:** радни однос, смрт запосленог, смрт предузетника, стечај привредног друштва.

---

\* [ljubinka@ius.bg.ac.rs](mailto:ljubinka@ius.bg.ac.rs)

Рад је написан у оквиру пројекта „Идентитетски преображај Србије“, чији је носилац Правни факултет Универзитета у Београду.

\* Рад примљен: 04.07.2016.

Рад прихваћен: 27.07.2016.

## **1. Увод**

Престанак радног односа подразумева гашење овлашћења његових субјеката да један од другог захтевају одређено чињење или нечињење на раду или у вези са радом, као и гашење њихових обавеза из радног односа.<sup>1</sup> Прецизирању појма престанка радног односа може допринети и указивање на могуће основе његовог престанка, због чега се тај појам може одредити и као „чин или околност којим радни однос између одређених лица, а, у границама и на начин прописан правним поретком, престаје: или на основу воље оба субјекта радноправног односа; или на основу воље једног, а, без потребе пристанка другог субјекта радноправног односа; или на основу неке правне чињенице, односно природног догађаја, који не зависе од воље субјеката радноправног односа; или на основу одлуке надлежног државног органа, уз коју правни пропис везује престанак постојећег радног односа“.<sup>2</sup> Имајући у виду природу радног односа, као и озбиљност последица које престанак производи за његове субјекте, посебно запосленог, али и за читаво друштво и државу, савремени законодавци утврђују, дакле, чињенице за које правни систем везује могућност или неминовност окончања радног односа, с тим што се за сваки основ престанка радног односа утврђују и ситуације у којима се он може применити, тј. прописују неопходни услови или претпоставке чијим се наступањем може остварити право на отказ, или ће, пак, аутоматски доћи до престанка радног односа, независно од воље његових субјеката.

У чињенице за које правни систем везује неминовност окончања радног односа спада и смрт запосленог, будући да се уговор о раду закључује с обзиром на лично својство (својства) запосленог. И престанак послодавца као правног субјекта има за последицу аутоматски престанак радног односа, с тим што ће услед смрти послодавца са својством физичког лица ова последица наступити тек ако наследници не наставе са обављањем предузетничке делатности или је личност послодавца незаменљива за остваривање права и преузимање обавеза из радног односа.

## **2. Престанак радног односа услед смрти запосленог**

За разлику од облигационих односа у којима, по правилу, смрт једне од страна не изазива престанак правног односа, у радном односу,

1 Б. Шундерић, Радно право, Правни факултет Универзитета у Београду - ЈП Службени гласник, Београд, 2009, стр. 166.

2 Н. Тинтић, *Osnovi Radnog prava I*, Školska knjiga, Zagreb, 1955, стр. 173.

смрт запосленог нема за последицу прелазак права и обавеза на његове наследнике. Ово стога што се радни однос заснива с обзиром на лична својства и радне способности запосленог, због чега он не може да повери обављање посла трећем лицу. Потоње обележје уговора о раду претпоставља, наиме, широка послодавчева овлашћења у поступку избора кандидата за запослење, као и забрану преношења извршења посла на треће лице. Лично обављање посла, отуд, представља једно од битних обележја радног односа и одлучујући елемент сагласности запосленог и послодавца, због чега је извршење обавеза или стицање права из радног односа строго везано за запосленог.<sup>3</sup> То је и разлог што његова смрт доводи до престанка радног односа.<sup>4</sup>

За разлику од права и обавеза запосленог чији је пренос забрањен у сваком случају, послодавац може да пренесе своја права и обавезе из радног односа на треће лице. О томе живо сведочи установа промене послодавца, будући да, у свим случајевима промене послодавца, радно право допушта пренос уговора о раду са послодавца претходника на послодавца следбеника, не би ли се спречило да запослени остану без посла или буду доведени у неповољнији положај, сваки пут када се деси промена у правном статусу послодавца, и то само зато што је дошло до ове промене. Желећи да ограничи овај вид несигурности запослења, и Закон о раду уређује питање заштите права запослених у случају промене послодавца, и то по узору на одредбе Директиве Савета 2001/23/ЕЗ,<sup>5</sup> којом су потврђена два основна правила од значаја за тзв. пренос предузећа (енгл. *transfer of undertaking*): 1) правило да се, у случају уговорног или другог преноса предузећа, на послодавца следбеника преносе права и обавезе послодавца претходника које произлазе из радног односа који постоји на дан преноса предузећа; 2) правило да пренос предузећа, сам по себи, не представља оправдани разлог за отказ уговора о раду од стране послодавца претходника или послодавца следбеника.<sup>6</sup> Свака промена послодавца претпоставља,

<sup>3</sup> С. Перовић, одредница „Уговор“, у: О. Станковић, С. Перовић, М. Трајковић (ур.), Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада, трећи том, Службени лист СФРЈ, Београд, 1978, стр. 510–511.

<sup>4</sup> Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члан 175, тачка 6.

<sup>5</sup> Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (*Official Journal* L 82, 22. 3. 2001, стр. 16–20).

<sup>6</sup> М. Freedland, *The personal employment contract*, Oxford University Press, New York, 2003, стр. 507–508. Поред аутоматског преноса уговорâ о раду са свим правима и

дакле, ступање трећег лица (послодавца следбеника) у права и обавезе из радног односа које је имао његов претходник. Овај вид сукцесије не зависи од воље односних субјеката, већ настаје непосредно на основу закона.<sup>7</sup> Тиме је отворена могућност да запослени, ако то желе, наставе да обављају послове који су утврђени уговором о раду, под истим условима рада и уз остваривање свих права, која су остваривали и пре одређене промене. Будући да се права и обавезе запослених уређују и колективним уговором или правилником о раду, начело очувања запослења у случају промене послодавца претпоставља и очување права<sup>8</sup> проистеклих из општег акта који је послодавац претходник донео једнострано или заједно са репрезентативним синдикатом. Закон о раду, тако, утврђује обавезу следбеника да примењује општи акт претходника, и то, најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека овог рока истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника или послодавац следбеник закључи нови колективни уговор са репрезентативним синдикатом.<sup>8</sup>

### **3. Радноправне последице смрти послодавца**

У начелу, правна дејства радног односа простиру се само на његове субјекте. То, међутим, не значи да је искључена свака могућности да их радни однос „наживи“, будући да, по смрти послодавца са својством физичког лица, његова права и обавезе прелазе на универзалне наследнике. То, даље, значи да радни однос не престаје услед смрти послодавца, већ наставља да производи правна дејства према запосленом и према наследницима преминулог послодавца. Ово правило није, међутим, апсолутно, већ се од њега одступа ако се личност послодавца сматра незаменљивом за испуњење радног односа. То, даље, значи да смрт послодавца може довести до престанка радног односа само ако је уговор о раду по својој садржини био тесно везан за личност послодавца, као што ће то, примера ради, бити случај, ако је послодавац лице инвалидитетом, а, запослени његов асистент. Исто вреди и ако је запослени закључио уговор о обављању помоћних кућних послова који

---

обавезама које из њих произлазе и заштите запослених од отказа, неки аутори, као „трећи стуб заштите права<sup>8</sup> запослених“, уочавају и обавезе послодавца претходника и послодавца следбеника да обавесте и саветују се о планираној промени са представницима запослених који су обухваћени поступком преноса предузећа. S. Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija (neobjavljena), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb, 2011, стр. 44.

<sup>7</sup> Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члан 147.

<sup>8</sup> Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члан 150.

се састоје у неговању болесног члана домаћинства (послодавац), јер ће у случају његове смрти, престати уговор о раду. Уговор ће престати смрћу послодавца и ако је запосленом било поверено обављање других помоћних кућних послова, а, наследници живе у иностранству, тако да даљи опстанак радног односа за њих нема никаквог економског значаја.<sup>9</sup> С тим у вези, отвара се и питање основа престанка радног односа у овом случају. У литератури се указује на два могућа решења. Прво од њих подразумева примену правила облигационог права о престанку облигације због смрти лица чија су лична својства била одлучујућа за закључење уговора, док се друго решење тиче примене правила о отказу уговора о раду. Друго решење чини се прихватљивијим, због чега Sandra Laleta, с правом, упозорава да би, у случају смрти послодавца - физичког лица, чија су лична својства била од пресудног значаја за закључење уговора о раду, наследници послодавца требало да откажу уговор о раду, и то из разлога који се тиче потреба послодавца, посебно што би се на тај начин запосленом обезбедиле материјалне и процесне гаранције које чине садржину права на заштиту од неоправданог отказа.<sup>10</sup>

У том смислу је интересантно и становиште Европског суда правде да се престанак радног односа више запослених због смрти послодавца, који је имао својство физичког лица, не може квалификовати као колективно отпуштање, ако су се послодавчеви наследници одrekli наследства.<sup>11</sup> Суд је, наиме, разматрао усклађеност шпанског законодавства са одредбама Директиве Савета 98/59/ЕЗ о колективном отпуштању<sup>12</sup>, будући да се у правном систему ове државе, режим отпремине за запослене којима је радни однос престао смрћу послодавца разликује од режима отпремине у случају колективног отпуштања. С тим у вези, отворило се питање да ли предметна правила доводе запослене код послодавца са својством правног лица у повољнији положај од запослених код послодавца са својством физичког лица. Ово упркос томе што запослени трпе исте негативне последице, независно

---

9 Благојевићев пример: Б. Т. Благојевић, Посебни део облигационог права: уговори, једностранни правни послови, грађанскоправни деликти, Издавачко и књижарско предузеће „Геца Кон“, Београд, 1939, стр. 142. и 154–155.

10 S. Laleta, *op. cit.*, стр. 431.

11 Пресуда Европског суда правде у предмету C-323/09 (*Ovidio Rodríguez Mayor* и други v. *Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila* и други), од 10. септембра 2009. године (*European Court reports* 2009, стр. I-11621).

12 Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (*Official Journal* L 225, 12. 8. 1998, стр. 16-21).

од тога да ли им радни однос престаје отказом или на основу закона (тј. независно од њихове воље и воље послодавца). У том смислу се отворило и питање (не)оправданости ограничавања појма колективног отпуштања на отказ због економских, техничких, организационих или производних разлога, тј. питање (не)оправданости пропуштања да се у појам колективног отпуштања укључе сви разлози за престанак радног односа који се не односе на (способности и понашање) запосленог. Суд је закључио да концепција колективног отпуштања не укључује престанак радног односа већег броја запослених, ако он није узрокован економским или сличним разлозима, што значи да не укључује ни престанак радног односа свих запослених код послодавца којег није наследило друго лице. Ово стога што концепција колективног отпуштања, у начелу, подразумева намеру послодавца да отпусти запослене, тј. постојање послодавца који разматра могућност отпуштања запослених и који је, у случају да нема услова за предузимање мера запошљавања, способан да отпуштања и реализује. У предметном случају, наравно, није постојала намера за спровођење колективног отпуштања, нити је постојао послодавац који би могао да га реализује. Уместо тога, до престанка активности предузећа дошло је услед смрти послодавца, зато што за њим нису остала (физичка или правна) лица које би теретила обавеза да ограниче обим колективног отпуштања или ублаже његове последице. То, коначно, значи да у предметном случају није постојала одлука о престанку радног односа више запослених, нити је претходно постојала намера о њиховом отпуштању, јер није било материјалних могућности за то, а, последично, ни могућности за преузимање обавеза које послодавац има у случају колективног отпуштања.

#### **4. Радноправне последице престанка послодавца са својством правног лица**

Будући да је радни однос двострани правни однос који се заснива ради обављања послова из делатности послодавца, престанак послодавца као правног субјекта има за последицу аутоматски престанак радног односа. У позитивном праву Републике Србије, случајеве престанка правног субјективитета послодавца уређује више закона, међу којима је посебно значајан Закон о привредним друштвима, чијим су одредбама уређена питања ликвидације привредног друштва, односно престанка ортачког, командитног, друштва са ограниченом одговорношћу или акционарског друштва. Са друге стране, Закон о стечају, заједно са Законом о раду, уређује последице отварања и закључења стечајног

поступка у односу на радни однос запослених код стечајног дужника, док Закон о јавним службама уређује питање престанка установа јавних служби. Поред ликвидације и стечаја привредних друштава, те престанка установа, као случајеве престанка послодавца са својством правног лица треба навести и друге случајеве престанка овог субјекта радног односа на основу судске одлуке, као и случај престанка послодавца због забране рада.

Стечај привредног друштва, притом, представља један од правно најделикатнијих разлога за престанак радног односа због престанка послодавца. Ово питање посебно осетљивим чини однос законодавца према правним последицама стечајног поступка, будући да је у прошлости, у неким правним системима, укључујући и наш, већ отварање стечајног поступка водило аутоматском престанку радног односа свих запослених код стечајног дужника. У савременим правима, ова последица се, међутим, везује тек за престанак послодавца услед закључења стечајног поступка, док отварање стечајног поступка представља разлог за отказ од стране послодавца.<sup>13</sup> То, даље, значи да стечајни управник може, ако је то неопходно, дати отказ запосленом, с тим што у појединим правима, вршење овог овлашћења контролише суд (нпр. у Италији), а, уколико је реч о отпуштању синдикалног или другог представника запослених – и суд и инспекција рада (нпр. у Француској), док у случају отпуштања већег броја запослених, радни однос ових лица престаје судском одлуком (нпр. у Шпанији).<sup>14</sup>

За разлику од отварања стечајног поступка због којег стечајни управник може да одлучи да отпусти запослене за чијим је радом престала потреба, закључење стечајног поступка представља разлог за престанак радног односа свих (преосталих) запослених по сили закона. У нашем позитивном праву, ова последица наступа даном објављивања решења стечајног судије о закључењу стечајног поступка на огласној табли суда и у „Службеном гласнику Републике Србије“.

## **5. Стечај послодавца као разлог за престанак радног односа**

Правилно и потпуно разумевање законских решења која се тичу престанка радног односа због стечаја послодавца није могуће без сагледавања друштвеног, економског и политичког контекста стварања

---

<sup>13</sup> B. Ríos Salmerón, M. A. Limón Luque, *Insolvency proceedings and workers' rights. General report for Thirteenth Meeting of European Labour Court Judges, Bologna, 19 September 2005*, стр. 7.

<sup>14</sup> *Ibid.*

одговарајућих норми стечајног и радног законодавства. С тим у вези, ваља имати у виду да у литератури није неспорно то да ли је институт стечаја у интересу поверилаца или стечајног дужника, затим, какве улоге у стечајном поступку имају власници, повериоци, дужници и држава, а, затим и то како постићи равнотежу између интереса различитих поверилаца.<sup>15</sup> Исто вреди и за кључно питање, које се тиче стварног циља стечајног поступка. Оно је изузетно значајно за уређивање стечаја као разлога за престанак радног односа, будући да се различита решења чине прихватљивим зависно од тога да ли се као основни циљ стечајног поступка опредељује престанак привредног субјекта, уз колективну заштиту поверилаца стечајног дужника, или, пак, спречавање престанка једног привредног субјекта.

У том смислу, може се поћи од поставке да су примарни циљеви стечајног поступка везани за хитно искључивање непрофитабилног и неконкурентног привредног субјекта из тржишта, као и за најповољније намирење доспелих потраживања стечајних поверилаца. Ипак, то није и једини циљ стечајног поступка, већ он треба да допринесе и остваривању одређених секундарних циљева. У њих спадају и они социјални, јер покретање стечајног поступка може произвести и шире друштвене последице, попут пада производње и пада запослености у одређеној средини. То може бити изузетно важно, ако се има у виду стечај привредних субјеката који радно ангажују већину становништва у одређеним, пре свега мањим, срединама, због чега се и вредност тих послодаваца не може процењивати само у економском смислу.<sup>16</sup>

Са друге стране, мора се водити рачуна и о томе да предузеће у тешкоћама не мора нужно бити искључено са тржишта, будући да се, поред продаје имовине стечајног дужника ради намирења поверилаца, стечај може спровести и реорганизацијом. У потоњем случају, постоје, наиме, услови за наставак пословања стечајног дужника, који, отуд, има потребу за ангажовањем других лица за обављање послова из његове делатности. Предузеће може задовољити ту потребу, пре свега, задржавањем лица са којима је већ засновало радни однос. Ово тим пре што је ангажовање нових радника скопчано са непосредним и посредним трошковима који прате нова запошљавања (трошкови поступка запошљавања, избора и обуке нових запослених и сл.). Истовремено,

<sup>15</sup> М. Васиљевић, Компанијско право, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2005, стр. 479.

<sup>16</sup> V. Smokvina, D. Bodul, A. Vuković, *O načelu socijalnog postupanja u stečajnom postupku, s naglaskom na prava radnika*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 34, бр. 1/2013, стр. 554.



ваља имати у виду и то да запослени могу остати без посла и у случају реорганизације послодавца. Ово стога што мере за реализацију плана реорганизације могу обухватити затварање непрофитабилних погона и отпуштање запослених код стечајног дужника, уз задржавање оних запослених, па, и запошљавање нових лица (нарочито, у случају промене делатности) која својим радом могу допринети примени мера усмерених на усвајање и спровођење плана реорганизације.<sup>17</sup> То су, свакако, неки од разлога које законописци и законодавци морају имати у виду, приликом уређивања последица отварања стечајног поступка, и то, у правцу усвајања правила да отварање стечајног поступка не води аутоматском престанку радног односа свих запослених, већ може бити разлог за отказ уговора о раду запослених за чијим је радом престала потреба.

Ипак, постоје и другачија становишта, која за неке законодавце могу бити довољно убедљива да као последицу отварања стечајног поступка предвиде аутоматски престанак радног односа свих запослених. То, најпре, вреди за чињеницу да су очување запослења запослених код стечајног дужника и стварање услова за наставак његовог пословања само посредни циљеви правила о стечајном поступку, док превасходство у односу на њих имају циљеви везани за искључивање непрофитабилних привредних субјеката из тржишта и намирење доспелих потраживања стечајних поверилаца. У том смислу се као могући разлог за давање предности решењу о аутоматском престанку радног односа отварањем стечајног поступка може навести потреба да се овај поступак учини ефикаснијим и да се олакша позиција стечајног управника.

Такође, један од разлога за избор поменутог решења може представљати и особено схватање одговорности запослених за стечај предузећа. Премда би ово објашњење, у први мах, могло да звучи, чак, и као контрадикторно (јер су, по правилу, запослени најмање криви за лоше управљање предузећем), наведени аргумент није без значаја за разумевање законских решења која баштини наша скорашња правна прошлост. Реч је, наиме, о периоду самоуправног социјализма, у којем су радницима биле поверене функције које традиционално припадају послодавцу, укључујући право самосталног управљања радом предузећа (непосредно или преко органа које сами бирају и опозивају), без власника или постављених управљача и руководилаца. Радницима је било признато и право на самостално организовање делатности

---

<sup>17</sup> Више о овом питању вид. у: Д. Слијепчевић, „Права запослених у поступку реорганизације стечајног дужника“, у: З. Ивошевић (ур.), Заштита права из радног односа, Глосаријум, Београд, 2008, стр. 114–131.

и одлучивање о свим питањима пословања, укључујући питања располагања друштвеним средствима, те питања структурних промена организације.<sup>18</sup> Осим тога, радници су имали и право контроле над пословањем, као и право на распоређивање дохотка радне организације.<sup>19</sup> Већ и само набрајање ових права показује, наиме, да су, у условима самоуправљања, радницима номинално била призната и овлашћења која су им омогућавала управљање предузећем, због чега су домаћи судови, приликом тумачења нејасних законских одредаба о последицама отварања стечајног поступка, заузимали став да, отварањем овог поступка, радни однос престаје по сили закона. Главни аргумент на који је ово становиште било ослоњено тицао се чињенице да су радници били упознати са стварним стањем у привредном субјекту чијим су радом и управљали, из чега је произлазило уверење да су, последично, и одговорни за такво стање.<sup>20</sup> То, даље, значи да је престанак радног односа по сили закона представљао својеврсну казну за лоше управљање предузећем, што не може бити прихватљиво, барем не у погледу „кажњавања“ свих радника.<sup>21</sup> Изузетак би, наиме, могао бити оправдан само у погледу оних радника, који су својим несавесним поступањем

---

18 Ј. Ђорђевић, одредница „Самоуправљање“, у: О. Станковић, С. Перовић, М. Трајковић (ур.), Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада, трећи том, Службени лист СФРЈ, Београд, 1978, стр. 13.

19 *Ibid.*

20 А. Вишекруна, Правни положај запослених у стечајном поступку, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 156. Тако је у пракси Суда удруженог рада и Вишег привредног суда Србије потврђено да је „отварање поступка стечаја основ за престанак радног односа по сили закона“ (Одлука Суда удруженог рада Србије, број 3729/85), односно да „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“ (Одлука Вишег привредног суда Србије Пж. 72/80). И Врховни суд Србије је, слично, заузео став да „даном отварања стечајног поступка свим запосленима код послодавца престаје радни однос по сили закона, па, стечајни управник може, у свако доба, донети одлуку којом се утврђује да радно ангажованом престаје рад“ (Одлука Врховног суда Србије, рев. 426/2002). Нав. према: П. Спасић, Радноправно питање стечаја, Радно и социјално право, бр. 4-7/2000, стр. 150; Д. Симоновић, Радноправна читанка II, Службени гласник, Београд, 2009, стр. 36. и 49.

21 “По нашем позитивном праву, основни кривац за стечај су радници, јер свима престаје радни однос, без обзира на степен кривице, у погледу произроковања стечаја и без икакве социјалне заштите, која је позната у већини европских држава. То је демагошки реликт прошлости, као врховне власти радника у самоуправном предузећу, па, због тога, и њиховог колективног кажњавања због лошег управљања самоуправним предузећем.“ С. Царић, Стечај и технолошки вишак, Радно и социјално право, бр. 4-7/2000, стр. 143.

са средствима предузећа утицали на његову несолвентност, посебно ако је њихова одговорност утврђена правноснажном пресудом. Када је, међутим, реч о свим осталим радницима, њихово „кажњавање“ за лоше управљање предузећем аутоматским престанком радних односа чини се неприхватљивим.

Приказано решење из домаћег права особеним чини и то што је, и поред правила да даном отварања стечајног поступка, по сили закона, престају радни односи код стечајног дужника, постојала и могућност „задржавања“ радника у току стечајног поступка. Такво решење се може различито оценити. По једном схватању, оно је било контрадикторно, јер, могућност задржавања одређеног броја запослених пре даје места тумачењу да отварањем стечајног поступка не престаје радни однос свим запосленима него што води аутоматском престанку њиховог радног односа. Ипак, у домаћој судској пракси је био афирмисан став да је правило о задржавању радника прихватљиво, зато што „задржани радници нису у класичном радном односу, јер њихове личне дохотке одређује стечајно веће, а, намирују се из стечајне масе [...] 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“.<sup>22</sup> Према се може прихватити то да је радни однос са тзв. задржаним радницима био особен по времену трајању (ограниченост трајања радног односа потребом да се доврше одређени послови /уновчење и продаја имовине стечајног дужника/, односно трајањем стечајног поступка), чини се да та посебна обележја нису толико изражена, а, свакако не до мере у којој се овај вид радног ангажовања не може сматрати наставком радног односа који је постојао у тренутку отварања стечајног поступка.<sup>23</sup>

22 Закључак утврђен на саветовању привредних судова Републике Србије, од 28. септембра 1990. године, нав. према П. Спасић, *op. cit.*, стр. 152.

23 За разлику од преовлађујућег упоредноправног решења, решење које прихвата норвешки законодавац приближава се правилу о престанку радног односа свих запослених моментом отварања стечајног поступка. У овом правном систему, стечајни управник, наиме, треба да одлучи да ли ће да прихвати уговор о раду који је стечајни дужник закључио са одређеним запосленим или ће да од њега одустане, док сваки запослени може захтевати од управника да, у року од три недеље од отварања поступка, одлучи да ли ће прихватити уговор о раду или не. У случају престанка радног односа, запослени ће, међутим, имати право на заштиту која припада запосленима за случај отказа. Са друге стране, у праву Уједињеног Краљевства, у случају добровољне ликвидације, радни односи запослених не престају аутоматски, али ликвидациони управник треба да у року од 14 дана откаже или прихвати њихове уговоре о раду, за разлику од судске ликвидације, која претпоставља аутоматски престанак сваког уговора

Наведени аргументи били су прихватљиви и за домаћег законодавца, који је, почевши од Закона о стечајном поступку, направио раскид са вишедценијским решењем о аутоматском престанку радног односа отварањем стечајног поступка. Ово тим пре што отварањем стечајног поступка не долази до престанка правног субјективитета стечајног дужника, већ само до ограничења његове правне способности (овлашћење за окончање неопходних започетих послова и закључење нових уговора који из тога произлазе, али, уз сагласност стечајног судије) и престанка пословне способности (престанак функција органа управљања и надзора, заступника и пуномоћника, односно увођење стечајног управника у дужност).<sup>24</sup> Стога се и не може бранити став о постојању разлога за престанак радног односа *ex lege*.<sup>25</sup>

Тај *novum* може се објаснити и уређивањем реорганизације привредних друштава, као мере, којој треба дати предност у односу на престанак привредног друштва, ако је очување пословања могуће. Тиме се стварају и формални услови да се, уместо за престанак привредног друштва, циљ стечаја везује за спречавање престанка привредног друштва, тј. за покушај новог финансијског почетка.<sup>26</sup> Ово тим пре што аутоматски престанак радних односа свих запослених не производи озбиљне економске последице само по запослене, већ и по систем социјалне сигурности, посебно системе осигурања за случај незапослености, здравственог осигурања и социјалне помоћи. Такође, уважен је и аргумент да се несолвентност послодавца не може сматрати вишом силом, већ саставним делом ризика вршења посла који пада на терет послодавца. Отуд се и престанак потребе за радом запосленог због отварања стечајног поступка може квалификовати као тзв. економски разлог за отказ уговора о раду.<sup>27</sup> У том смислу, Закон о стечајном поступку и Закон о стечају предвиђају да је покретање, односно отварање стечајног поступка – оправдани разлог за отказ уговора о раду.<sup>28</sup> Са друге стране, Закон о раду изричито не помиње овај отказни разлог. Притом је важно уочити и то да и у случају отказа уговора о раду због

---

о раду. В. **Ríos Salmerón**, М. А. Limón Luque, *op. cit.*, стр. 49. и 60.

24 М. Васиљевић, *op. cit.*, стр. 501.

25 П. Спасић, *op. cit.*, стр. 162.

26 М. Васиљевић, *op. cit.*, стр. 487.

27 Б. Лубарда, Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, стр. 600–601.

28 Закон о стечајном поступку (“Службени гласник РС”, бр. 84/04 и 85/05), члан 63, став 1; Закон о стечају (“Службени гласник РС”, бр. 104/09, 99/11, 71/12 и 83/14), члан 77, став 1.

отварања стечајног поступка, мора постојати оправдани разлог који се тиче престанка потребе за радом одређеног запосленог, што значи да сама чињеница покретања стечајног поступка није довољан разлог да се запосленом код стечајног дужника откаже уговор о раду.<sup>29</sup> Отказ ће, наиме, бити законит само ако, због отварања стечајног поступка, рад одређеног запосленог више није потребан. Без постојања овог разлога, отказ би представљао израз самовоље стечајног управника, односно злоупотребу права.<sup>30</sup>

С тим у вези, отвара се и питање да ли се на случај отказа уговора о раду због отварања стечајног поступка против послодавца примењују одредбе о отказу садржане у Закону о раду (одредбе којима се уређује право на отказни рок, достављање решења о отказу, обавеза уплате зарада, посебна заштита од отказа, право отпуштених радника на приоритет у запошљавању, правне последице незаконитог отказа и др.)?

У литератури се предлажу различити одговори, почевши од одговора да примени ових заштитних одредаба нема места, зато што је отварање, односно покретање, стечајног поступка *sui generis* отказни разлог предвиђен стечајним (*lex specialis*), али не и радним, законодавством.<sup>31</sup> Осим тога, указује се и на хитност стечајног поступка и усмереност стечајног законодавства на његово ефикасно окончање, због чега се закључује да се права запослених код стечајног дужника не остварују у складу са Законом о раду, осим током спровођења плана реорганизације (а, не и током трајања стечајног поступка, било у банкротству, било у поступку реорганизације).<sup>32</sup> Прихватљивијим се, међутим, чини одговор који почива на идеји да потреба несметаног и хитног спровођења стечајног поступка не може бити довољан разлог

29 L. Tičar, *Aktualna vprašanja insolvenčnih postopkov in pravice delavcev*, Delavci in delodajalci, vol. IX, бр. 2-3/2009, стр. 189.

30 Тако: Д. Слијепчевић, Стечај као отказни разлог, Правни живот, бр. 7-8/2007, стр. 45.

31 *Ibid.*, стр. 46-47.

32 *Ibid.*; Д. Б. Слијепчевић, „Правни положај запослених у стечајном поступку“, у: Д. Б. Слијепчевић (ур.), Нека актуелна питања у поступку стечаја, Глосаријум, Београд, 2010, стр. 125–137 (у овом раду видети и аргументе који говоре у прилог судске заштите пред привредним судовима, у случају незаконитог отказа датог у поступку стечаја, стр. 133–137). У делу стране литературе се, слично, указује на то да стриктна радноправна правила о отказу представљају озбиљне препреке за спашавање непрофитабилних предузећа, због чега је, у интересу спашавања и опстанка предузећа, прихватљиво да се, у случајевима реструктурирања, снизи ниво заштите који иначе припада запосленима. K. Creighton-Selvey, *Pre-packed administrations: An empirical social rights analysis*, *Industrial Law Journal*, vol. 42, бр. 2/2013, стр. 86.

за дерогацију правилâ о отказу које предвиђа матични закон за област радних односа.<sup>33</sup> То не значи, међутим, да не би било оправдано и увођење неких посебних правила о отказу која би важила у случају отказа услед отварања стечајног поступка, а, којима би била уважена особена природа и функција стечајног поступка (нпр. правило о краћем отказном року или поједностављеном поступку паритципације запослених у одлучивању о престанку радног односа, као што то предвиђају поједини правни системи у Европи).<sup>34</sup> Такође би било важно да законодавац уреди, односно да судска пракса прецизира свој став о избору запослених којима ће престати радни однос због отварања стечајног поступка. Чини се да ни у овом случају не сме постојати некаква разобручена власт отпуштања, већ да одлука о отпуштању појединих запослених, односно о задржавању њихових колега на раду, мора бити утемељена на објективној процени потреба стечајног дужника.<sup>35</sup> У том смислу, може се констатовати да циљеве стечајног поступка није увек једноставно ускладити. Ово посебно стога што опстанак привредног друштва и очување његове активности, као циљ стечајног поступка, пре претпоставља очување неопходних послова, него што се везује за очување што је могуће већег броја послова. То, коначно, значи да је социјални циљ стечајног поступка који се тиче заштите запослења врло тешко остварити, због тога што наставак пословања предузећа нужно намеће отпуштања већег броја запослених.<sup>36</sup> Са друге стране, ни успешно спровођење реорганизације не може бити довољна гаранција доброг економског стања предузећа, које, опет, није могуће без очувања или васпостављања послова.<sup>37</sup>

### Литература и извори

Bailly P. (2013), *Les droits des salariés en matière de redressement judiciaire et liquidation de biens*, Association française de Droit du travail et de la Sécurité sociale, séance du 25 janvier 2013, <http://www.afdt-asso.fr>.

33 Тако и Л. Тићар, *Novejša problematika delovnopravnega položaja delavcev v primeru insolventnosti delodajalca*, Delavci in delodajalci, vol. XII, *bp.* 2-3/2012, *cmp.* 214; А. Вишекруна, *op. cit.*, стр. 163–164.

34 Л. Тићар, „Novejša problematika delovnopravnega položaja delavcev v primeru insolventnosti delodajalca“, стр. 213; Pierre Bailly, *Les droits des salariés en matière de redressement judiciaire et liquidation de biens*, Association française de Droit du travail et de la Sécurité sociale, **séance du 25 janvier 2013**, стр. 4–6, <http://www.afdt-asso.fr>.

35 Тако и Д. Слијепчевић, „Стечај као отказни разлог“, стр. 47–48.

36 P. Bailly, *op. cit.*, стр. 7.

37 *Ibid.*

Благојевић Б. (1939), Посебни део облигационог права: уговори, једностранни правни послови, грађанскоправни деликти, Београд, Издавачко и књижарско предузеће „Геца Кон“.

Васиљевић М. (2005), Компанијско право, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду.

Вишекруна А. (2013), Правни положај запослених у стечајном поступку, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду.

Laleta S. (2011), *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija (ne-objavljena), Zagreb, Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet.

Лубарда Б. (2012), Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду.

Ríos Salmerón B., Limón Luque M. (2005), *Insolvency proceedings and workers' rights. General report for Thirteenth Meeting of European Labour Court Judges, Bologna, 19 September 2005.*

Симоновић Д. (2009), Радноправна читанка II, Београд, Службени гласник.

Слијепчевић Д. (2007), Стечај као отказни разлог, Правни живот, бр. 7-8/2007, стр. 43-53.

Слијепчевић Д. (2008), Права запослених у поступку реорганизације стечајног дужника, у: З. Ивошевић (ур.), Заштита права из радног односа, Београд, Глосаријум, стр. 114–131.

Слијепчевић Д. (2010), Правни положај запослених у стечајном поступку, у: Д. Б. Слијепчевић (ур.), Нека актуелна питања у поступку стечаја, Београд, Глосаријум, стр. 125–137.

Smokvina V., Bodul D., Vuković A. (2013), О начелу социјалног поступања у стећајном поступку, с нагласком на права радника, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, vol. 34, бр. 1, стр. 525-560.

Спасић П. (2000), Радноправно питање стечаја, Радно и социјално право, бр. 4-7, стр. 148-167.

Станковић О., Перовић С., Трајковић М. (1978), Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада, трећи том, Београд, Службени лист СФРЈ.

Tintić, N. (1955), *Osnovi Radnog prava I*, Zagreb, Školska knjiga.

Тићар Л. (2009), Актуелна впрашања insolvenčnih postopkov in pravice delavcev, *Delavci in delodajalci*, vol. IX, бр. 2-3, стр. 183-201.

Тићар Л. (2012), Novejša problematika delovnopravnega položaja delavcev v primeru insolventnosti delodajalca, *Delavci in delodajalci*, vol. XII, бр. 2-3, стр. 207-222.

Freedland M. (2003), *The personal employment contract*, New York, Oxford University Press.

Царић С. (2000), Стечај и технолошки вишак, Радно и социјално право, бр. 4-7, стр. 139-147.

Creighton-Selvay K. (2013), Pre-packed administrations: An empirical social rights analysis, *Industrial Law Journal*, vol. 42, бр. 2, стр. 85-121.

Шундерић Б. (2009), Радно право, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду - ЈП Службени гласник.

#### Извори права

Закон о стечајном поступку (“Службени гласник РС”, бр. 84/04 и 85/05).

Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14).

Закон о стечају (“Службени гласник РС”, бр. 104/09, 99/11, 71/12 и 83/14).

Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies (*Official Journal L 225*, 12. 8. 1998, стр. 16-21).

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses (*Official Journal L 82*, 22. 3. 2001, стр. 16–20).

Пресуда Европског суда правде у предмету C-323/09 (*Ovidio Rodríguez Mayor и други v. Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila и други*), од 10. септембра 2009. године (*European Court reports 2009*, стр. I-11621).



*Ljubinka Kovačević, Ph.D.  
Faculty of Law, University of Belgrade*

***Termination of employment relationship due to death  
or termination of existence of its parties***

***Summary***

*According to the labour legislation, death or termination of existence of parties to the employment relationship is connected with inevitability of termination of employment relationship. Hence, this paper first examined the issue of death of an employee and death of entrepreneur as employer. Then, the most important consequences of termination of employer as a moral person were examined. Special section of this paper was devoted to analyzing the legal consequences of employer's bankruptcy, especially the difference of consequences of a declaration of opening and a termination of a bankruptcy proceeding (valid reason for dismissal or automatically caused termination of employment contracts of all employees of the debtor). These issues are examined in the light of basic elements and features of employment relationship or employment contract (contract concluded intuitu personae, legal subordination etc.) that are important for rules regulating this matter in Serbian and foreign legislations.*

***Keywords:*** *employment relationship; death of employee; death of entrepreneur; employer's bankruptcy.*