

Проф. др Зоран Радуловић*,

Висока школа за пословну економију и предузетништво у Београду

UDK: 349.22:331.106.4

СОЦИОЛОШКИ, ПСИХОЛОШКИ И ПРАВНИ АСПЕКТ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Апстракт: Престанак радног односа који примарно значи окончање једног правног односа производи, поред правних, и социолошке и психолошке последице које могу да буду опште и појединачне. Социолошки аспект подразумева друштвене импликације и увек има искључиво генерална обележја. Психолошки може бити и општи и појединачни, а правни само појединачни. Од успешности ублажавања (немогуће је елиминисање) негативних последица сва три аспекта престанка радног односа зависи и општа друштвена успешност која се манифестује кроз остваривање појединачних, а тиме и друштвених интереса. У нормативном, а и општем радноправном смислу највећу пажњу изазива отказивање уговора о раду од стране послодавца као надређеног учесника радног односа. Продор неолибералних елемената у друштвени живот значи враћање точка историје уназад зато што је, у време првобитне акумулације капитала, уговорно (облигационо) уређивање односа у области организованог рада било значајан фактор стварања великих друштвених тензија и конфликта које су превазиђени државном легислативном интервенцијом у циљу оставаривања интереса послодавца, али и радника. Чини се да данас долази до угрожавања егзистенције радног односа као института путем његове флексибилизације.

Кључне речи: радни однос, престанак радног односа, социолошки аспект, психолошки аспект, радноправни аспект.

* zradulovic10@gmail.com

* Рад примљен: 10.08.2016.

Рад прихваћен: 19.08.2016.

1. Увод

Престанак радног односа је превасходно правни институт који значи завршетак правног односа који успостављају послодавац и запослени у области организованог рада. Престанак радног односа има и друге аспекте који су у вези са самом природом радног анагажовања и, уже посматрано, управљањем кадровима, односно последицама које ове две врсте друштвених активности производе. Управљање кадровима које подразумева и престанак радног односа, је један од најважнијих елемената пословног система који обухвата правни, нормативни, организациони, економски, технички, психолошки, социолошки и социјални аспект.¹ Ми ћемо размотрити три аспекта од наведених: социолошки, психолошки и правни. Свакако да окончање радноправног односа има, поред појединачних, и општедруштвене реперкусије. Значајније нарушаваће релације између броја запослених и незапослених у смислу повећања броја лица која нису укључена у организован рад представља друштвени проблем за чије је решавање задужена, у првом реду држава која има обавезу да створи услове за могућност што већег запослења радноспособних држављана, односно становника. Психолошке последице су примарно субјективне јер погађају појединца. Ипак, могуће је извести и закључке у погледу постојања општих психолошких последица престанка радног односа које имају друштвени карактер. Што се тиче правног аспекта, највећи друштвени значај има начин законског уређивања. Иначе, престанак радног односа се може уврстати у основе постојања радног права као посебне правне дисциплине. У раду ћемо се првенствено осврнути на случај престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца зато што ограничавање воље послодавца да, користећи свој надређени положај, откаже уговор о раду, запосленом представља један од најтежих задатака у области нормирања организованог рада. Наиме, иако је један од основних задатака радног права да обезбеди заштиту запосленом од самовоље послодавца у наведеном смислу, мора се водити рачуна и о интересима послодавца од чије егзистенције зависи и могућност реализације интереса запослених да зараде средства неопходна за живот. Престанак радног односа је регулисан Законом о раду² који је донет и новелиран у условима про-

1 Т. Нешић, *Ваљано управљање кадровима*, <https://es.scribd.com/doc/310075021/Valjano-uravljanje>

2 Закон о раду је објављен у „Службеном гласнику Републике Србије“ бр. 24/2005, 61/2005, 32/2013 и 75/2014)

дора неолибералних елемената у друштвено економски живот, како у Србији тако и шире.

2. Социолошки аспект престанка радног односа

Друштвене реперкусије престанка радног односа представљају једну од важних последица вршења организоване радне активности, односно окончања исте. Наиме, „свако радно ангажовање, које је, иначе, елемент материјалне основе сваког друштва има свој почетак и крај, па тако и радни односи који су, између осталог, предмет проучавања и посебне социолошке дисциплине – социологије рада.“³ Јер, најразноврснији аспекти рада, у ствари су „међусобно повезани у комплексе који, кад се свакодневно посматрају, у акцији, изгледају неразмрсиви и отежавају настојања истраживача и њихово уређивање независних варијабили“.⁴ Тако, правној науци представља изазов и проучавање друштвених последица које изазива ситуација кад радноангажовани појединац или група престају да обављају своје дотадашње послове којима су обезбеђивали своју егзистенцију (и евентуално чланова своје породице). У вези са тим навели бисмо да постоје ефекти престанка радноправног односа који су:

- објективни, и као такви не зависе од воље учесника радног односа, и
- субјективни који су под утицајем су воље учесника радног односа.

У првом случају, постоји одговорност друштва да решава социјалне ситуације настале престанком радног односа како на ужем, тако или ширем плану. То значи да је, због примене начела солидарности и социјалне сигурности, неопходно предвидети друштвене механизме којима ће се превазилазити ситуације које су продуктивне објективним околностима, односно настале без воље субјектата радног односа. Зато је свако друштво у позицији да, мерама економске, социјалне и просветне политике, стално подстиче процес запошљавања у циљу обезбеђивања могућности радноспособном становништву да релизује своје материјалне потребе путем правнорегулисаним радног ангажовања, као и да створи економске услове да послодавци имају на располагању потребни квантум потребне и квалификоване радне снаге. Тако нпр, евентуалне негативне

3 А. Балтић и М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1981. година, стр. 347

4 Ж. Фридман и П. Навил, *Социологија рада*, Веселин Маслеша, Сарајево, 1972. година, стр. 28.

последнице природног губитка радне способности становништва због старења као биолошког процеса морају бити предупређене дејством популационе и просветне политике. Тако, у случају престанка рада послодавца, друштво, односно држава је у обавези да на релевантан начин обезбеди даље материјалне услове за егзистенцију оних својих чланова који су остали без посла. Најбољи начин превазилажења те ситуације је констатно и посвећено вођење активне политике запошљавања.

Уосталом, за државу је најскупље, а за појединце и материјално и психолошки најнеповољније, да се путем социјалних давања решавају потребе незапосленог дела радноактивног становништва, иако је то незаобилазан и широко примењен, те, по природи ствари, привремен начин обезбеђивања егзистенције, на овај начин угрожених чланова друштва.

Друго, у случају престанка радног односа вољом запосленог и (или) послодавца јављају се различите друштвене последице у зависности од субјективне димензије, односно од тога чијом вољом долази до те ситуације. Тешко да се може говорити о постојању било каквих проблематичних друштвених последица кад се радни однос раскида истовремено израженом вољом обе стране – и запосленог и послодавца. Не улазећи у могуће мотиве за закључење споразумног раскида радноправног односа, може се, *a priori*, извести закључак да и послодавац и запослени имају решење за ситуацију која ће настати. Наиме, обе стране, свакако, имају у виду последице које ће наступити у овом случају и одређеним активностима предупређују настанак негативних реперкусија по своје интересе. Наравно да, при наведеном, подразумевамо постојање стварно изражене воље обе стране радног односа а не ситуацију, која је нажалост честа (поготово у транзиционим земљама) кад послодавац, приликом пријема у радни однос врши успешно незаконити притисак на запосленог да унапред, „бланко“ потпише „споразум о престанку радног односа“, па кад пожели да откаже уговор о раду активира предметни „споразум.“

Кад се ради о престанку радног односа услед отказа од стране запосленог, тек се, у новије време развоја високих технологија, пре свега у области информатике, кибернетике и телекомуникација, може говорити о све израженијим негативним друштвеним последицама одласка младих, стручних кадрова са извесним радним искуством, који за последицу приоритено има, поред осталог, и успоравање општег развоја мање развијених земаља и убрзан развој већ развијених земаља. У вези са тим можемо навести став да је „проблем у томе што болоњска

реформа мења карактер државних универзитета од генератора стварања културне и техничке елите једног друштва у пуког произвођача радне снаге за глобално (или европско) тржиште⁵. Још оштрији став у односу на наведене реформе као извориште специфичне експлоатације сиромашних од стране богатих је садржан у гледишту да се „њоме високо образовање своди првенствено на робу, посредством које је могуће повећати ефикасност европске привреде и болоњска реформа добија свој пуни смисао тек када се сагледа унутар контекста неолибералне политичке доктрине која представља њено идејно извориште“⁶. Дакле, као продукт савременог доба можемо означити појаву да млади стручњаци одлазе из мање развијених у развијене земље у огромном броју. Тако се, наводи податак у литератури да је из Пољске, после прикључења Европској унији, емигрирало преко два милиона људи, а из Бугарске један милион.⁷ Тешко да би било ко могао на објективизиран начин израчунати колики су губици сиромашних земаља због појаве масовног одлазака стручњака у веће и богатије земље познате по називом *brain drein* (eng.). Свакако да значај удео у овом миграцијама има незапослено становништво, али је сигурно да је значајан број економских миграната раскинуо радни однос у својој отаџбини и отишао да ради у другој земљи.

Можда се у вези са наведеним случајем, појављује, као још значајнији, социолошки проблем одлазак младих, перспективних стручњака пре заснивања радног односа у својој земљи, током школовања, а због понуде бољих услова за образовни развој и касније обезбеђивање вишег нивоа егзистенције у развијеним државама.

Дакле, кад се ради о престанку радног односа услед отказа од стране послодавца, држава је субјект који може, и мора, утицати на одређивање правних услова под којима се та радња може предузети, водећи рачуна о међународноправној и позитивноправној унутрашњој регулативи у области рада, односно радних односа.

На крају можемо констатовати да постоји социолошки аспект престанка радног односа као појаве унутар једног друштва која представља појединачни феномен који има негативне друштвене импликације, у

5 Антонић С, Лоша бесконачност, прилози социологији српског друштва, Службени гласник и Досије студио, Београд, 2012. стр. 109.

6 Грујић Ђ, Један поглед на идеолошки оквир болоњске реформе високог образовања, Норма, Vol. 14, бр. 3, стр. 255-262.

7 Д. Мирковић, *Кандидатура за пријем у ЕУ и Споразум о слободној трговини са Русијом*, сајт Нове српске политичке мисли www.nspm.rs/ekonommska-politika/kandidatura-srbije-za-eu-iu-vazenje-sporasma-o-slobodnoj-trgovini-s-rusijom.html, 1.11.2011. Цитирано према: Антонић С, исто, стр. 181.

крајњој линији, по основу друштвене одговорности зато што држава није обезбедила услове у којима би се створила могућност адекватног запошљавања појединца. С друге стране, велики број напуштања радног места представља појаву која има глобална, међународна обележја и која, поједностављено речено значи својевољан одлазак младих стручних кадрова у богатије земље чиме се, у крајњој линији, продубљује јаз између богатих и сиромашних. Притом треба имати у виду да је ова ситуација тежа по неразвијене државе ако се узме у обзир и чињеница да многи млади, у описаној ситуацији, напуштају своју земљу још за време школовања што значи пре заснивања, па тиме и пре могућег престанка радног односа. Ипак, треба истаћи да је разумљиво опредељење младих стручњака да оду у земљу где ће остварити боље материјалне основе своје егзистенције, али је евидентно да земље из који се иселавају трпе ненадокнадиву штету.

3. Психолошки аспект престанка радног односа

Психолошка функција рада као осмишљене и усмерене делатности којом човек задовољава своје личне и друштвене потребе значи да човек “радом развија своју личност, пре свега своје способности, стиче знања и вештине. Самоактивитет као битан фактор у развоју личности подразумева рад, делатност”.⁸ Тешко да би се психолошки аспект престанка радног односа могао примарно уклопити у циљеве проучавања психологије рада, осим у делу човековог понашања које се реперкусује на опстанак његовог радноправног статуса.⁹ Полазећи од чињенице да та научна дисциплина проучава понашање људи у радном процесу (законитости и обележја), можемо извести закључак да психолошки доживљаји лица којима престане радни однос настају у тренутку кад већ, из објективних разлога или става организације, не постоји потреба за њиховим радом код одређеног послодавца.¹⁰

У случају престанка радног односа долази до различитих психолошких последица у зависности о којој врсти наведене друштвене појаве се ради. Ми ћемо се, и кад је реч о психолошком аспекту окончања радноправног односа, посебно осврнути на случај кад послодавац

8 Д. Пајовић, Психологија рада, Либер, Београд, 2006. година, стр. 2.

9 Исто, стр. 27: “Ближе речено циљ психологије рада је да проучава законитости и карактеристике понашања људи у раду и факторе који утичу на њихову радну ефикасност и продуктивност.”

10 Подвлачимо чињеницу да се ради о случају престанка рада код одређеног послодавца јер је могуће да лице коме је престао радни однос, у континуитету, настави да ради код другог послодавца или да самостално започне радну делатност.

откаже уговор о раду запосленом. Тада најчешће долази до психолошких проблема код отпуштеног лица због забринутости за егзистенцију њега самог и чланова његове породице. Често то доводи до појаве осећања безнађа, напуштености и опште животне немотивисаности. У најтежим случајевима долази до деструктивног понашања појединца, како у односу на друге, тако и са аутоусмерењем. Због тога долази до психолошке напетости различитог интензитета која може да узрокује различите последице (појава болести - психосоматске, зависности, психијатријске; бављење криминалом; насилничко понашање у друштву, породици итд.), што, у најдрастичнијим случајевима може довести и до вршења тешких кривичних дела или суицида. На општем плану, престанак радног односа представља једну негативну миниациозну, претећу појаву која доводи до анксиозности и оног дела становништва које је запослено.

Кад запослени по својој вољи раскида радни однос не поставља се питање проблематичности његовог психолошког доживљаја те ситуације.

У вези са наведеним, може се констатовати да, са психолошког становишта посматрано, најсложенија ситуација настаје кад запослени добије отказ уговора о раду од стране послодавца, а није у могућности да извесно време пронађе ново запослење. Подсећамо да је незапосленост глобални проблем, те да апсолутно претежан део светског становништва¹¹ има велики проблем проналажења посла уопште, или одговарајућег посла. По нашем мишљењу, психолошки однос према раскиду радног односа у корелацији је, пре свега, са могућношћу проналажења новог посла која, даље, зависи од:

а) разлога објективне природе:

- стопе незапослености у друштву,
- степена социјалне обезбеђености у одређеном друштву,
- разлога, односно основаности отказа, те

б) субјективних разлога (личне карактеристике и околности у којима се налази лица које добије отказ):

- личне професионалне и психолошке особености,
- породична ситуација (број издржаваних чланова породице, запосленост других чланова породице),
- здравствено стање,

¹¹ И у земљама у којима је висока стопа запослености, губитак посла значи битно смањење стандарда и представља изузетно непожељну ситуацију за сваког запосленог упркос постојећим социјалним обезбеђењима.

- спремност и способност за преквалификацију,
- имовинског стања, и
- синдикалне организованости.

Што је већи стицај или интензитет појединачног испољавања наведених фактора утицаја на опцију новог запослења, то су у већем степену изражени негативни психолошки доживљаји лица које је добило отказ, а који се манифестују кроз осећај безнађа, друштвене одбачености, страха од егзистенцијалне угрожености и опште личне фрустрираности, што, како је већ наведено, у појединим случајевима може изазвати спремност на деструктивно и аутодеструктивно понашање и/или осећање отпора према друштву, односно његовим темељним вредностима.

4. Општи правни аспект престанка радног односа

Као елеменат права на рад појављује се и право на слободан избор рада, као категорија највишег правног ранга у нашем позитивноправном систему.¹² У вези са уставним гаранцијама слободе у погледу тога шта ће појединац обављати приликом реализације својег права на рад може се закључити, између осталог, и да је тиме отворена могућност слободног избора рада, па самим тим и престанка истог. При томе, нема значаја даље одређење у погледу обављања рада.¹³ Правна заштита за случај престанка радног односа обезбеђена Уставом значи, поред осталог, правно обезбеђење запослених у случају отказивања уговора о раду (или другог основа заснивања) од стране послодавца. Овиме се потврђује напред речено у вези слободе рада која је дата запосленима. Ипак, морамо поново подвући да је друштвено сасвим оправдано што се законским прописима даје и одређена заштита послодавцима у случају престанка радног односа по вољи запосленог да би се спречио настанак штете и обезбедило несметано вршење процеса рада.

Кад је реч о престанку типичног (стандардног) радног односа,¹⁴ по нашем мишљењу, потребно је посебно се осврнути на слободно изражену вољу послодавца и/или запосленог за раскидањем њиховог, до тада постојећег - радноправног односа. Наиме, у случајевима престанка

¹² Члан 60. став 2. Устава Републике Србије ("Службени гласник Републике Србије бр. 98 од 10. новембра 2006. године). Даље: Устав.

¹³ У оквиру наведеног појединци могу и да се одреде да и не користе своје право на рад. Изузетком који потврђује правило и овде се може појавити пример тзв. "принудног рада."

¹⁴ Под тим термином подразумевамо радни однос на неодређено време и са законом прописаним (пуним) радним временом.

без примене начела добровољности (нпр. у случају радне неспособности запосленог), јасно је да се ту ради о директном утицају законом одређених, природних или правних околности које саме по себи производе наведену последицу и стога не изазивају потребу шире анализе. Као што је већ наведено, добровољност је битно обележје радног односа који се заснива на праву на рад и слободи рада.

Слободно изражена воља субјеката радноправног односа значи могућност коју имају обе стране - да међусобни однос не само заснују него и да га раскину. У вези са наведеним П. Јовановић наводи: "Пошто је послодавац економски јача странка, то је логично да су правила у вези престанка радног односа, углавном, тако постављена и усмерена да штите преваходно интересе економски слабије стране у радном односу – радника.¹⁵ Исти аутор, даље, сматра да "су врло мала ограничења слободe радника да изјавом своје воље раскине радни однос, док је слобода послодавца, у овом смислу регулисана многим правилима у националним законодавствима појединих земаља и на међународном плану."¹⁶ *Ipsa facto* призилази да се радно право према питању заштите интереса запослених, па и кад се ради отказу, мора односити *ex speciali gracia*. Поред престанка радног односа једнострано израженом вољом субјеката радноправног односа у нашем правном систему, као и у многим другим, постоји и престанак истовремено израженом вољом оба субјекта – споразумни раскид радног односа. Такође, и наша легислатива, као и теорија, прихвата да се радни однос може раскинути непосредним дејством закона (по сили закона).

Постоји више класификација престанка радног односа у нашој радноправној литератури која су, у већој¹⁷ или мањој мери комплементарна са нашим позитивноправним решењима.

Иначе, нашим важећим Законом о раду (даље: Закон) уређују се, између осталог, и могући разлози за отказ уговора о раду¹⁸. То су: истек рока на који је уговор закључен, изражавање сагласности воља послодавца и запосленог да радни однос престане, отказ уговора од стране једне или друге стране, ако родитељ или старатељ лица млађег од 18 година захтева да радни однос престане, смрт запосленог, и кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,¹⁹

15 П. Јовановић, исто, стр. 333.

16 Исто.

17 Види шире, П. Јовановић, исто, стр. 335.-355.

18 Види: чл. 175. Закона.

19 Тиме се препушта послодавцу и запосленом да продуже радни однос и преко

Сматрамо да није случајно то што је, као први по редоследу, наведен разлог “истек рока на који је уговор закључен.” То је, по нашем схватању, последица промена у садржини појма радног односа које се глобално дешавају у друштву под утицајем технолошког напретка, посебно у областима кибернетике, информатике и телекомуникација. Наиме, све је веће садржинско приближавање појмова радног односа и флексибилних облика запошљавања²⁰ у смислу да стандардни радни однос²¹ постаје све мање неприкосновени облик вршења рада, чак и у погледу интенција запослених. Ипак, ово опредељење значи и експонирање начела економичности пословања којим се интереси послодавца стављају у први план. Такође, овиме се, у опшм радноправном смислу, доводи у питање појам стандардног радног односа који, поред осталог, подразумева рад на неодређено време.

Даље, престанак радног односа *ex lege* уређен је одредбом члана 176. Закона. Овај институт је познат у свим позитивноправним системима, а има своје општеприхваћено место и у радноправној теорији. Ти случајеви су: кад запослени изгуби радну способност; ако му се одлуком надлежног државног органа забрани обављање одређених послова, а нема могућности да му се обезбеди обављање других послова; ако због издржавања казне затвора и изрицања мере безбедности, васпитне или заштитне мере запослени мора да одсуствује са посла више од шест месеци и, на крају, престанак рада послодавца.

Наш законодавац је мало легислативног простора посветио споразумном раскиду радног односа²² и отказу од стране запосленог²³ због, тога што у тим облицима постоји воља запосленог као економски слабије стране у радном односу. Овим се ни мало не умањује значај воље послодавца. Уосталом, ове форме раскида радноправног односа изазивају и

кумулятивно датих услова изражених у годинама старости запосленог и оствареног стажа пензијског осигурања, под условом да сагласно изразе вољу да се радни однос продужи - не одређује се до кад, што представља једну еластичну норма којом се не одређује експлиците када ће радни однос престати.

20 О флексибилним формама запошљавања види шире: С. Јашаревић, Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду, *Радно и социјално право*, бр. 1-3, 2002, Београд.

21 Под тим појмом се подразумева обављање рада на неодређено време и са пуним радним временом, као и законом одређеним фондом радних сати.

22 Споразумни престанак радног односа уређен је само одредбом члана 177. Закона о раду. Новину представља увођење термина “писани” споразум као и то што је уведена обавеза послодавца да упозори радника на последице које настају у погледу остваривања, тј. губитка права по основу осигурања за случај незапослености.

23 Отказ од стране запосленог уређен је само одредбом члана 178. Закона о раду

мало спорова у пракси, поготово у случају високе стопе незапослености, што је случај у Србији данас.

Као што је то у радноправној регулативи уобичајено, најдеталније је уређено питање престанка радног односа уз једнострано изражавање воље послодавца – отказом од стране послодавца²⁴. То је једна од важнијих класификационих тачака разграничења са другим правним дисциплинама у којој посебно долази до изражаја јавноправни карактер радног права. Логично је да су правила у вези са престанком радног односа, углавном, тако постављена и усмерена да превасходно штите интересе „слабије стране“ у радном односу – запосленог.²⁵

Легислативно су уређени и случајеви у којима послодавац може дати отказ запосленом (чл. 179. Закона²⁶) ако постоји неки од од следећих разлога који се односи на његову радну способност и понашање: ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради; ако је правоснажно осуђен за кривично дело учињено на раду или у вези са радом и ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека мировања радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 78. овог закона.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то ако: несавесно или немарно извршава радне обавезе, злоупотреби положај или прекорачи овлашћење, нецелиходно или неодговорно користи средства рада, ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду и ако кривицом учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштије радну дисциплину у случајевима наведеним у одредби члана 179. став 3. тачке 1-8.

Оправданим разлозима који се односе на потребе послодавца а због који запосленом може да престане закон сматра: престанак потребе за обављањем одређеног посла или смањење обима посла и ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду а послодавац учини понуду за измене уговора о раду у складу са законом²⁷ при чему запосленом може да престане радни однос на основу одредбе члана 179. став 5. тачка 2.

24 Ово питање је регулисано врло детаљно члановима 179. до 183.

25 П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр. 315.

26 Ова одредба је новелирана изменама и допунама Закона објављеним у „Службеном листу Републике Србије бр. 75/2014.

27 Ово питање је уређено одредбом члана 171. став 1. тачка 1-5. Закона о раду.

Законским новелама из 2014. године уведена је могућност да послодавац, поред отказа уговора о раду, може запосленом изрекне и следеће дисциплинске мере: привремено удаљење са рада без накнаде, у трајању од 1 до 15 дана, новчану казну у висини од до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца која се извршава обуставом зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери и опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Законодавац је нашао за сходно да изричито одреди које се то околности и ситуације не сматрају оправданим разлогом за отказ, односно да обезбеди посебну заштиту од отказа уговора о раду од стране послодавца. Несумњиво да ово опредељење обезбеђује већи степен сигурности запослених од могуће самовоље послодавца. Најпре, законом је одређено да послодавац не може отказати уговор о раду за време: трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и ради посебне неге детета²⁸.

Такође, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Може се *aequa anim* узети да је оваквим нормирањем извршено одређено усклађивање са међународноправном регулативом у области рада, односно, пре свега са обавезама које проистичу из Конвенције бр. 135. о радничким представницима.²⁹

28 Одредба члана 187. став 1. Закона о раду (новелирана 2014.). До наведених измена и допуна ограничење у смислу немогућности да послодавац откаже уговор о раду у неким посебним случајевима било је дефинисано тако да „ послодавац није могао да откаже уговор о раду запосленом нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, председнику синдиката код послодавца и именованом или изабраном синдикалном представнику (чл. 188. Закона о раду из 2005.) у складу са колективним уговором код послодавца и општим актима. Дакле, једино је у случају синдикалног статуса и деловања остављена је, додуше у суженом обиму, посебна законска заштита запосленима од отказа уговора о раду.

29 Ова Конвенција је усвојена 1971. године када је, ради њене примене, усвојена и Препорука бр. 143. о радничким представницима. Тако је међународним радноправним регулама уређена област заштите радничких представника, и то: појам радничких представника, заштита радничких представника, право на заштиту и специјалне мере

На крају, налазимо за сходно, да се осврнемо на начин законског уређивања питања отказа од стране послодавца у Републици Србији од 2001. године.³⁰ Евидентно је да транзиција као друштвени процес који значи прелазак из социјалистичког друштвено економског система у капиталистички, у пракси често доноси (бар привремено) и ретроградне последице које предствљају враћање точка историје уназад у фазу либералних економских и социјалних односа. То на област рада имају, по нашем мишљењу, директне негативне реперкусије, односно изазивају комплементарне друштвене појаве: неконтролисано енормно богаћење појединаца на рачун осталих чланова друштва, корупције, стварања великих социјалних разлика са уништавањем средњег слоја становништва и сл. Време ће показати да ли је све то предуслов за неки будући просперитет друштава које прођу ову фазу свог развитка. Тако је, на почетку транзиције у нашој земљи донет, између осталих, и Закон о раду 2001. године којим је, између осталог уређено и питање престанка радног односа и, у оквиру њега, отказ од стране послодавца.³¹ Начин и садржина нормирања у том пропису је била у свему усаглашена са тадашњим друштвеним тренутком. Наиме, послодавац је имао, између осталог, могућност да запосленом да отказ ако утврди да: “не остварује резултате рада, нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, ако својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену уговором о раду, ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.” Дакле, послодавац је имао законску могућност да, најпре сопственим актом у поступку који сам води, утврди да запослени нпр.

заштите, олакшице које треба пружити радничким представницима, одсуствовање с посла, приступ радним местима у предузећу и др. Види шире: Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, Правни факултет у Београду, 2001. година, стр. 460. – 463.

30 Закон о раду је објављен у „Службеном гласнику Републике Србије“ бр70/2001).

31 Одредбом члана 101. став 1. тог Закона о раду одређено је да: “Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то: 1) ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада; 2) ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради; 3) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду; 4) ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца; 5) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом; 6) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односау смислу овог закона; 7) ако запослени злоупотреби право на боловање; 8) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.”

не остварује потребне резултате рада или да нема потребна знања за обављање посла а да то, затим, постане основ за, на закону утемељен, раскид уговора о раду на иницијативу послодавца.³²

Литература и извори

Антонић С, Лоша бесконачност, прилози социологији српског друштва, Службени гласник и Досије студио, Београд, 2012.

Балтић А. и Деспотовић М, (1981), *Основи радног права Југославије*, Београд, Савремена администрација

Брковић Р. (2005), *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, друго измењено и допуњено издање, Београд, Пројурис

Грујић Ђ (2009), *Један поглед на идеолошки оквир болоњске реформе високог образовања*, Београд, Норма, Vol. 14, бр. 3,

Јашаревић С, (2002), *Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду*, Радно и социјално право, бр. 1-3, Београд, Удружење за радно право и Јовановић П, (2003), *Радно право*, Београд, Службени гласник

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

Мировић Д., *Кандидатура за пријем у ЕУ и Споразум о слободној трговини са Русијом*, сајт Нове српске политичке мисли www.nspm.rs/ekonommska-politika/kandidatura-srbije-za-eu-iu-vazenje-sporazuma-o-slobodnoj-trgovini-s-rusijom.html, 1.11.2011.

Нешић Т, *Ваљано управљање кадровима*, <https://es.scribd.com/doc/310075021/Valjano-upravljanje-kadrovima> 1.09.2016.

Пајовић Д, (2006), *Психологија рада*, Београд, Либер

Радуловић З (2008), „*Престанак радног односа и управљање људским потенцијалима*“, необјављена докторска дисертација одбрањена на Мегатренд Универзитету у Београду 26.12.2008. године.

социјално осигурање Србије

Фридман Ж.и Навил П, (1972), *Социологија рада* Сарајево, Веселин Маслеша

Шундерић Б, (2001), *Право Међународне организације рада*, Београд, Правни факултет у Београду

УСТАВ И ЗАКОНСКИ ПРОПИСИ

Устав Републике Србије (‘Службени гласник Републике Србије бр. 98 од 10.

ноцембра 2006. године).

³² З. Радуловић, исто, стр. 47.

Проф. др Зоран Радуловић, Социолошки, психолошки и правни аспект престанка радног односа, Радно и социјално право, стр. 137-152, XX (1/2016)

Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“ бр. 24/2005, 61/2005,

Закон о раду („Службени гласник Републике Србије“ бр70/2001).

<https://es.scribd.com/doc/310075021/Valjano-upravljanje-kadrovima>
01.08.2016.

<scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1452-4457/2014/1452-44571401099B.pdf> 15.18.2016

<https://www.scribd.com/doc/310075021/Valjano-upravljanje-kadrovima>
11.09.2016..

Prof. Zoran Radulović, PhD,

College of Business Economics and Entrepreneurship in Belgrade

Sociological, Psychological and Legal aspects of the Termination of Employment

Summary

Termination of employment (through the termination of employment contract by the employer) is one of the basic institutes of labour law which emerged as a discipline of public law due to the workers' endeavour to exercise their fundamental social and labour rights through trade union struggle, primarily using strike as the basic instrument of that struggle.

The sociological aspect of the termination of employment is social in character and it signifies the obligation of the society to enable, to the greatest extent possible, for termination of employment to be the result of the will of the employer and the employee with respect for the constitutional principle of the freedom of labour. The psychological implications of terminating the employment relation may be general or individual. The individual implications comprise, most of all, the psychologically implicative individual problems in case of dismissal by the employer as the superordinate contracting party, and the general implications signify the tension which emerges as a result of the general state of social consciousness, expressed as anxiety of all employees due to the possibility that, because of loss of employment, they will not be in the position to meet the material conditions for their existence.

The legal aspect is manifested in state intervention aimed at protecting the disadvantaged party in labour law – the worker.

*Проф. др Зоран Радуловић, Социолошки, психолошки и правни аспект
престанка радног односа, Радно и социјално право, стр. 137-152, XX (1/2016)*

The ever-expanding influence of the permeation of neoliberal elements in our socio-economic life suggests the possibility of a return to significant social tensions and thus conflicts due to the weakening protection of employees' interests by the state.

Keywords: *employment, termination of employment, sociological aspect, psychological aspect, labour law aspect.*