

Ивана Рађеновић,
Судија Апелационог суда у Нишу

UDK: 349.22:331.106.44]:347.515.2

ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Апстракт: Закон о изменама и допунама Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 75/14) који је ступио на снагу 29.07.2014. године, одредбом чл. 86., у значајној мери, суштински мења одредбу чл. 191. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13), систематизовану у одељку под насловом - Правне последице незаконитог престанка радног односа. Новелирана одредба чл. 191. Закона о раду прави разлику између престанка радног односа за који се у поступку пред судом утврди да није постојао законски основ за престанак радног односа, садржани у чл. 175. Закона о раду (истек рока за који је заснован, кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, споразумом између запосленог и послодавца, отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог, на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година, смрћу запосленог и у другим случајевима утврђеним законом) и престанка радног односа уколико суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа. У зависности од утврђеног чињеничног основа у току судског поступка у погледу постојања разлога за престанак радног односа, различите су и последице по запосленог у остваривању права на враћање на рад и других права и с тим у вези обавеза послодавца садржаних у одредби чл. 191. Закона о раду.

Кључне речи: основ престанка радног односа, последице, враћање на рад, накнада штете, умањење накнаде штете, застарелост.

* e-mail: ivana.radjenovic@ni.ap.sud.rs

Рад примљен: 18.07.2016.

Рад прихваћен: 26.07.2016.

1. Уводне напомене

У примени одредбе чл. 191. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13), у парницама ради оцене законитости одлуке о престанку радног односа, у случају да послодавац није поступио у складу са одредбом чл. 180. истог закона, која прописује дужност послодавца да пре отказа уговора о раду запосленог упозори на постојање разлога за отказ и у случају да је отказ дат по протеклу рокова застарелости отказних разлога, сходно чл. 184. истог закона, уједначена судска пракса заснована је на становишту да је тако утврђен чињенични основ релевантан, али и довољан да се утврди да је незаконита одлука послодавца о престанку радног односа.

Постојање правноснажне одлуке суда којом је одлука послодавца поништена као незаконита, засноване на повреди поступка у смислу чл. 180. Закона о раду, а тиме и повреди права запосленог на одбрану, према чл. 7. ратификоване међународне Конвенције о престанку радног односа на иницијативу послодавца бр.158, као и одредби чл. 184. истог закона, којом је прописан рок застарелости, био је (по аутоматизму) основ за враћање на рад запосленог, када то запослени захтева, дакле без обзира на постојање чињеница и околности да ли је постојао основ за престанак радног односа.¹

Измењена одредба чл. 191. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), даје ново законско решење у погледу правних последица незаконитог престанка радног односа, у зависности од утврђеног чињеничног основа у току судског поступка у погледу постојања основа за престанак радног односа.

2. Последице незаконитог престанка радног односа када се у поступку пред судом утврди да није постојао основ за престанак радног односа

2.1. Право запосленог на враћање на рад (чл. 191. ст. 1., 5. и 6. Закона о раду)

Суд у току поступка ради поништаја одлуке послодавца о престанку радног односа, треба да цени законитост одлуке, како са процесно правног, тако и са материјално правног становишта и утврђује да ли је радни однос престао без правног основа или је постојао правни

¹ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 1423/10 од 27.10.2011. године, Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 3133/2012 од 26.04.2013. године, Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2230/2012 од 22.02.2013. године, Пресуда Окружног суда у Нишу Гж1 729/2009 од 08.07.2009. године

основ, те да ли је послодавац провео законом прописани поступак за престанка радног односа, што је све по новелираној одредби релевантан чињенични основ од кога не зависи само законитост одлуке послодавца, већ и отклањање последице незаконитог престанка радног односа у погледу поновног укључивања запосленог у процес рада, као и одлука суда о захтеву запосленог да се врати на рад и другим правима садржаним у чл. 191. Закона.

Уколико суд утврди да је радни однос престао у законом прописаном поступку или супротно одредбама закона којима је прописан поступак, али без правног основа, који подразумева да нису постојали разлози за престанак радног односа предвиђени у чл. 175. Закона о раду (на пример, у случају отказа уговора о раду од стране послодавца, запослени није учинио повреду радне обавезе или акт недисциплине или није доказано да понашање које је стављено на терет запосленом представља повреду радне обавезе), сходно чл. 191. ст. 1. Закона, одлучиће да запосленог врати на рад када то запослени захтева.

Такав захтев треба - мора бити истакнут у поступку ради оцене законитости одлуке о престанку радног односа.

2.2. Право запосленог на накнаду штете као замена за повратак на рад

У истој правној и чињеничној ситуацији када је у току поступка утврђено да је радни однос престао без правног основа, према чл. 191. ст. 5. и 8. Закона, уместо захтева за враћање на рад, запослени има право да захтева од послодавца исплату накнаде штете у висини од највише 18 зарада запосленог коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Дакле, Закон даје могућност запосленом да бира да ли ће поставити захтев за враћање на рад или ће захтевати накнаду штете као замену за повратак на рад, у ком случају висина накнаде штете зависи од времена рада проведеног код послодавца (што је новина у односу на раније законско решење), година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице што је релевантан чињенични основ, јер та накнада треба да буде одговарајућа и правична одустанку запосленог од враћања на рад.

2.3. Право запосленог када наставак радног односа није могућ

Према чл. 191. ст. 6. и 8. Закона о раду, када је у поступку утврђено да је радни однос престао без правног основа и уколико 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 одбија захтев запосленог да се врати на рад и досуђује накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом пет исте одредбе.

Питање да ли у таквој чињеничној ситуацији, запослени треба у току поступка да искаже сагласност или истакне евентуални захтев за накнаду штете, имајући у виду одредбу чл. 3. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС и 55/2014), којом је прописано да суд одлучује у границама постављеног тужбеног захтева, одговор би био негативан, обзиром да законска норма даје овлашћење суду да донесе одлуку којом одбија захтев за враћање на рад и то право супституише накнадом штете у висини највише до 36 зарада.

Одлука суда не треба да садржи исказ да је захтев неоснован, јер у случају незаконитог престанка радног односа, послодавац мора да отклони последице, примарно успостављањем прекинутог радног односа - враћањем на рад, с тим што се то право запосленог под специфичним условима и околностима, супституише на основу закона, другим правом, када чињенични основ у погледу постојања оправданих околности и интереса обе стране, намеће пуну извесност да наставак радног односа није могућ.

2.4. Право запосленог на накнаду штете због изостале зараде

Према чл. 191. ст. 1., 2., 3. и 4. Закона о раду, у случају незаконитог престанка радног односа запослени има право на накнаду штете у висини изгубљене зараде која у смислу чл. 105. Закона о раду, садржи порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање који се издвајају и уплаћују надлежним фондовима и службама у корист запосленог, на утврђен месечни износ изгубљене зараде, у складу са императивним прописима у тој области, обзиром да запослени порезима и доприносима не може да располаже, услед чега се запосленом исплаћује накнада штете у висини тзв. нето зараде. У садржај накнаде штете, по закону, не улази накнада за исхрану и току рада, регрес за годишњи одмор, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца, чиме су на јасан и прецизан начин отклоњена питања у погледу обима накнаде штете по наведеним основима.

Треба напоменути да право на накнаду штете због изостале зараде сходно чл. 191. ст. 1. Закона, у вези става 5. и 6. исте одредбе, остварује запослени коме је радни однос престао без правног основа, независно од реализованог права на враћање на рад, права запосленог на накнаду

штете као замене за повратак на рад или права запосленог када наставак радног односа није могућ, којим се право на враћање на рад замењује другим правом, јер се ради о независним видовима штете који се не искључују међусобно.²

Уколико се у поступку пред судом утврди да је постојао основ за престанак радног односа, те да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, у случају незаконитог престанка радног односа, запослени нема право на накнаду штете због изостале зараде, обзиром да чл. 191. ст. 7. Закона не садржи упућујућу норму, а с друге стране став један исте одредбе, прописује то право искључиво запосленом коме је радни однос престао без правног основа.

Према новелираној одредби чл. 191. ст. 9. Закона о раду, накнада штете из ст. 1., 5., 6. и 7. исте одредбе, умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа, чиме је задржано исто нормативно решење, које је садржала законска норма пре измене и допуне одредбе чл. 191. ст. 3. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09).

Како је отклањање правних последица регулисано посебном нормом управо за случај незаконитог престанка радног односа, која предвиђа основ, висину и ограничења у погледу обима накнаде штете због изостале зараде, у примени чл. 191. ст. 2. и 3. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09), у судским одлукама био је изражен јединствен став по питању оцене основаности захтева за накнаду штете применом правила о деликтној одговорности и подељеној одговорности у смислу чл. 154. ст. 1. и чл. 192. Закона о облигационим односима (“Сл. лист СФРЈ”, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, “Сл. лист СРЈ”, бр. 31/93 и “Сл. лист СЦГ”, бр. 1/2003 - Уставна повеља), до доношења Одлуке Уставног суда Републике Србије Уж-776/2012 од 11.04.2013. године, којом је утврђено да је подносиоцу уставне жалбе повређено право на правично суђење, поништена је другостепена судска одлука и одређено је да исти суд поново одлучи о жалби изјављеној против првостепене одлуке. Наиме, правноснажна одлука суда којом је поништена одлука послодавца као незаконита, заснована на повреди поступка у смислу чл. 180. Закона о раду - повреди права запосленог на одбрану и одредби чл. 184. истог закона, којом је прописан рок застарелости, био је основ за враћање на рад запосленог, када то запослени захтева, без обзира на

² Одлука Уставног суда Републике Србије Уж-841/2012 од 26.11.2015. године,
Одлука Уставног суда Републике Србије Уж-7398/2014 од 17.11.2016. године

постојање чињеница и околности да ли је или није постојао основ за престанак радног односа.

У таквој правној и чињеничној ситуацији питање да ли је понашање које је запосленом стављено на терет одлуком послодавца која је правноснажном судском одлуком поништена, представљало повреду радне обавезе или акт недисциплине за коју би био одговоран запослени, расправљано је у поступку права на накнаду штете због незаконитог отказа и висине накнаде, утврђујући основ одговорности послодавца за штету коју је запослени претрпео, искључење одговорности послодавца за накнаду штете, допринос запосленог настанку штете, а све применом правила о деликтној одговорности која су садржана у Закону о облигационим односима.³

Међутим, у одлукама Уставног суда Републике Србије Уж-776/2012 од 11.04.2013. године и Уж-3450/2012 од 26.02.2015. године, изнето је становиште да приликом одлучивања о захтеву запосленог за накнаду штете због незаконитог отказа, треба имати у виду да је Закон о раду у том погледу *lex specialis* у односу на Закон о облигационим односима и да у својим одредбама које регулишу права запосленог поводом незаконитог отказа, не садржи одредницу о сходној примени Закона о облигационим односима, односно његових правила о деликтној одговорности, да је интенција законодавца приликом прописивања права запосленог на накнаду штете због незаконитог отказа (чл. 191), била 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, те да изричито закон прописује услове под којима се висина накнаде штете може умањити, а то су само приходи остварени након престанка радног односа, без навођења других изузетака.

Уважавајући изнето становиште у наведеним одлукама и у већем броју других поступака по уставној жалби, у истој чињеничној и правној ситуацији, у судским одлукама изнет је став да је одредба чл. 191. Закона о раду, посебна норма, која регулише отклањање правних последица управо за случај незаконитог престанка радног односа, услед чега нема услова да се цени основаност захтева за исплату накнаде штете

3 Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1575713 од 9.07.2013. године,
Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1 2766/13 од 06.11.2013. године,
Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 6885/12 од 13.06. 2013. године,
Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1923/14 од 19.01.2015. године

применом правила о деликтној одговорности која су садржана у Закону о облигационим односима.⁴

Примена чл. 191. ст. 2. и 3. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09) и новелирана одредба чл. 191. ст. 9. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 75/14), од значаја је на висину накнада штете, јер се иста умањује за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа. Спорна питања у примени наведених одредаба, односила су се на евентуалну могућност запосленог да радом умањи штету по престанку радног односа, урачунавање исплаћене новчане накнаде у случају незапослености од стране Националне службе за запошљавање, као и терет доказивања тих релевантних чињеница и околности који могу бити од утицаја на обим штете.

Према Закону о запошљавању и осигурању у случају незапослености („Службени гласник РС“ бр. 36/09, 88/10), право на новчану накнаду у случају незапослености је једно од права из обавезног социјалног осигурања и накнада коју незапослени прима по том основу, не може се сматрати приходом који је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа. Стога, накнада штете због незаконитог отказа о којој се одлучује у судском поступку, не може да буде умањена за износ који корисник новчане накнаде прима од Националне службе за запошљавање, јер за то не постоји правни основ. За одлучивање о праву запосленог на исплату накнаде штете у судском спору, без значаја је околност да ли ће Национална служба за запошљавање провести поступак и тражити од корисника да врати примљену накнаду, јер је то однос који ће се између њих расправити по правилима Закона о запошљавању и осигурању у случају незапослености.⁵

Такође, питање да ли постоји допринос сопственој штети и основ за снижење накнаде штете, када се утврди пасивно држање запосленог у периоду када је ван радног односа и када постоји могућност да он за то време ради и остварује зараду, у Одлуци Уставног суда Републике Србије Уж-4058/2014 од 01.12.2016. године изнето је следеће становиште: „Наиме, само постојање правноснажне судске одлуке, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, подразумевало је право тог запосленог на накнаду штете у висини изгубљене зараде и других

4 Одлука Уставног суда Србије Уж-7296/2013 од 25.02.2016. године,
Одлука Уставног суда Србије Уж-2346/2014 од 3.03.2016. године,
Одлука Уставног суда Србије Уж-6252/2013 од 14.04.2016. године,
Одлука Уставног суда Србије Уж-7754/2014 од 14.07.2016. године,
Одлука Уставног суда Србије Уж-3644/2014 од 15.09.2016. године

5 Пресуда Врховног касационог суда Рев2 2001/2015 од 28.09.2016. године,

примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду, уз уплату припадајућих доприноса за обавезно социјално осигурање. То значи да у таквој правној ситуацији постоји фикција о непрекидном радном односу од момента доношења незаконитог решења о отказу уговора о раду до дана враћања на рад. Исплата накнаде штете у висини изгубљене зараде и уплата доприноса за обавезно социјално осигурање, представља материјализацију те правне фикције, која запосленог доводи у исти правни положај са другим запосленима који су све време радили код туженог послодавца и уредно остваривали права из радног односа (видети Одлуку Уставног суда Уж-3544/2014 од 15.9.2016. године). Из напред изнетог се, по мишљењу Уставног суда, може извести закључак да је запослени који је у одговарајућем (судском) поступку, на законом прописан начин, оспорио одлуку послодавца о отказу уговора о раду, створио легитимно очекивање да ће, за случај успеха у таквом спору, он бити доведен у идентичан правни положај са осталим запосленима, пре свега, исплатом зарада из радног односа које би остварио да је у периоду незаконитог отказа радио код туженог послодавца. Према томе, умањење накаде штете за износ прихода које је запослени остварио по основу рада представљало је само неку врсту заштитне клаузуле у корист послодавца – да није у обавези да накнади штету или део штете који је запослени својим активним држањем (евентуално) анулирао, не и дужност таквог држања запосленог, као услова за остварење права на накнаду штете због незаконитог отказа”.

3. Последице незаконитог престанка радног односа када постоји основ за престанак радног односа

Према чл. 191. ст. 7. Закона о раду, ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа и да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад и на име накнаде штете досудиће износ до шест зарада запосленом.

Разлози (основи) за престанак радног односа изричито су предвиђени Законом у одредби чл.175. Отказ уговора о раду од стране послодавца је један од основа за престанак радног односа и у односу на поједине разлоге за отказ, закон предвиђа посебну процедуру коју послодавац мора поштовати.

Уколико послодавац има намеру да откаже уговор због неостваривања резултата рада и одсуства потребних знања и способности за обављање послова на којима ради (чл.179. ст. 1. тач.1.) или због повреде радне обавезе (чл. 179. ст. 2.) и нарушавања радне дисциплине (чл. 179. ст. 3.), у обавези је да се придржава правила која су садржана у одредбама

чл. 180. до 182. Закона, систематизована у пододељку под насловом - Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере, која су дефинисана као дужност послодавца да писаним путем упозори запосленог на настали отказни разлог у случају из чл. 179. ст. 2. и 3. закона, да достави писано обавештење у вези са недостацима у раду запосленог, упутствима и роком за побољшање рада сходно чл. 180а Закона и размотри приложено мишљење синдиката.

Непридржавање тих правила је разлог да се утврди ништавост одлуке послодавца о престанку радног односа, али уколико се у истом поступку утврди да је постојао основ, као оправдан разлог за отказ који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, ново законско решење даје овлашћење суду и налаже да се захтев запосленог за враћање на рад одбије и досуди накнада штете у износу до шест зарада коју је запослени остварио у месецу у коме му је престао радни однос (став 8.).

У изнетој правној и чињеничној ситуацији запослени не би имао право на накнаду штете због изостале зараде и других примања, обзиром да одредба чл. 191. ст. 2. закона, која упућује на став један истог члана, прописује право на накнаду штете као последицу незаконитог отказа, коју остварује запослени коме је радни однос престао без основа.

Када је у питању отказни разлог предвиђен у одредби чл. 179. ст. 1. тач. 1. Закона о раду - ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, и примена одредбе чл. 191. ст. 7., у вези чл. 180а истог закона, која прописује да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року, у одсуству судске праксе по новелираним одредбама закона захтева посебну пажњу. Наиме, када послодавац утврди да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности, у обавези је да о томе на било који начин укаже или обавести запосленог у вези са недостацима у његовом раду, те да запосленом да упутства и инструкције о пословима на којима ради, па уколико запослени и даље обавља своје дужности на незадовољавајући начин, настаје разлог за отказ уговора о раду, јер задире у суштину радно правног односа, а недостављање обавештења у писменој форми, са садржајем који предвиђа одредба чл. 180а закона, предстаља повреду поступка и поступање које је супротно одредбама закона, услед чега има услова за примену одредбе чл. 191. ст. 7. закона, уколико се у судском поступку утврди да је постојао основ за отказ.

Међутим, дали се такво тумачење може прихватити без сагледавања суштине обавезе послодавца и циља давања упутства запосленом са примереним роком за побољшање рада, јер уколико послодавац није доставио запосленом писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, са упутствима и инструкцијама о пословима на којима ради, што је део поступка за примену отказног разлога, али истовремено је и услов за примену отказног разлога из чл. 179. ст. 1. тач. 1. Закона о раду, сматраће се да је запосленом престао радни односа без правног основа и нема места примени одредбе чл. 191. ст. 7. Закона о раду.⁶

Одељак под насловом - Поступак у случају отказа, у одредбама чл. 184., 185. и 186. закона регулише рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезу исплате зараде и накнаде зараде.

Рокови застарелости из чл. 184. Закона, који се односе на могућност давања отказа уговора о раду у случају наступања отказног разлога из чл. 179. ст. 1. тач. 1. и ст. 2. и 3. истог закона, су продужени и то субјективни у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа и објективни у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, услед чега се не може приговорити да се не ради о разумним роковима у којима послодавац може употребити настали разлог за отказ уговора.

Рокови се сматрају преклузивним, па се поједини отказни разлози могу применити (употребити) само у одређеном временском периоду након што су настали и по протеку тог периода примена отказног разлога није могућа.

У таквој ситуацији, послодавац губи правну моћ да због насталог отказног разлога откаже уговор о раду и сматра се да је одустао од употребе разлога за отказ уговора, обзиром да послодавац може, али и не мора да разлог за отказ употреби, при том имајући у виду и да се ради о уговорном односу. Пасивност послодавца или други разлози (оправдавајући мотиви, одустанак, опрост и слично), уз протек времена, стављају до знања запосленом да у складу са законом послодавац не може или неће да употреби разлог за отказ, што је све од значаја на стабилност раднофункционалне везе између запосленог и послодавца и треба да подразумева коначно решење спорног односа, што доприноси правној сигурности, услед чега наступањем застарелости отказног разлога, послодавац у суштини нема основ за престанак радног односа.

⁶ Пресуда Врховног касационог суда Рев2 148/2013 од 16.5.2013. године, Препорука бр. 166 Конвенције МОП-а бр. 158 („Службени лист СФРЈ“ - Међународни уговори бр. 4/84 и 7/91)

Међутим, одредба чл. 184. Закона, систематизована у одељку под насловом - Поступак у случају отказа, поставља питање да ли употреба отказног разлога (који је факултативан), по протеку рокова прописаних у наведеној одредби, представља поступање послодавца супротно закону у процедури давања отказа, без обзира на време када ће послодавац донети одлуку којом отказује уговор о раду и да ли су тиме испуњени услови за примену чл. 191. ст. 7. закона, о чему се судска пракса за сада, у складу са новелираним одредбама, није изјаснила, а неопходно би било јединствено поступање по овом питању у циљу предвидивости решавања евентуалних спорова, што је од значаја и за послодавца и за запосленог.

С тим у вези, непоступање послодавца у смислу чл. 186. Закона о раду, којом је прописана дужност да у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до престанка радног односа, није имала делотворну санкцију, јер тако утврђен основ није био релевантан у оцени законитости одлуке послодавца о престанку радног односа. Међутим, како одредба чл. 191. ст. 7. закона не прави разлику између поступка пре престанка радног односа и поступка у случају отказа, произилази да би непоступање по напред наведеној императивној норми стварало услов за отклањање правних последица, сходно овој законској одредби.

Литература и извори

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

Закон о облигационим односима ("Сл. лист СФРЈ", бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, "Сл. лист СРЈ", бр. 31/93 и "Сл. лист СЦГ", бр. 1/2003 - Уставна повеља)

Закон о запошљавању и осигурању у случају незапослености („Службени гласник РС“ бр. 36/09, 88/10)

Закон о парничном поступку ("Сл. гласник РС", бр. 72/2011, 49/2013 - одлука УС, 74/2013 - одлука УС и 55/2014)

Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца (Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори бр. 4/84, 7/91) и Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца

Пресуде Врховног касационог суда Рев2 1423/10 од 27.10.2011. године, Рев2 2001/2015 од 28.09.2016. године и Рев2 148/2013 од 16.5.2013. године

Одлуке Уставног суда Републике Србије: Уж-841/2012 од 26.11.2015. године, Уж-7398/2014 од 17.11.2016. године, Уж-7296/2013 од 25.02.2016. године, Уж-2346/2014 од 03.03.2016. године, Уж-6252/2013 од 14.04.2016. године, Уж-7754/2014 од 14.07.2016. године и Уж-3644/2014 од 15.09.2016. године

Судске пресуде:

Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 3133/2012 од 26.04.2013. године,

Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 2230/2012 од 22.02.2013. године,

Пресуда Окружног суда у Нишу Гж1 729/2009 од 08.07.2009. године,

Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу Гж1 1575713 од 9.07.2013. године,

Пресуда Апелационог суда у Нишу Гж1 2766/13 од 06.11.2013. године,

Пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 6885/12 од 13.06.2013. године,

Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1 1923/14 од 19.01.2015. године

Ivana Rađenović,
Judge of the Appellate Court in Nis

Consequences of wrongful termination of employment

Summary

The Law on Amendments to the Labor Law ("Official Gazette of RS" No. 75/14) that entered into force on 29 July 2014, significantly and fundamentally amends, by the provision of Article 86, the provision of Article 191 of the Labor Law ("Official Gazette of RS" Nos. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13), systematized in the section - Legal Consequences of Wrongful Termination of Employment. The revised provision of Article 191 of the Labor Law distinguishes between the termination of employment which is found in the court proceedings to have no legal basis for termination of employment, included in Article 175 of the Labor Law (by expiry of the period for which it was concluded, when the employee turns 65 and at least 15 years of insurance, by an agreement between an employee and employer, by cancellation of the employment contract by the employer or employee, at the request of a parent or guardian of an employee under the age of 18, by the death of an employee and in other cases stipulated by law) and the termination of employment when the court establishes, in the course of the proceedings, that there was a basis for the termination of employment. Depending on the factual basis established in the course of the court proceedings, in terms of the existence of reasons for the employment termination, different shall be the consequences for the employee in exercising their right to return to work and other rights and thus the obligations of the employer included in the provision of Article 191 of the Labor Law.

Key words: *basis for termination of employment, consequences, return to work, compensation for damages, reduction of damages compensation, obsolescence.*