

Снежана Андрејевић,  
судија Врховног суда Србије

## ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ У ПРАКСИ ВРХОВНОГ СУДА СРБИЈЕ

Право на правну заштиту за случај престанка радног односа је конституционално право<sup>1</sup> које се остварује у складу са законом. Опште-прихваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују.

Тако прописује и Закон о раду Републике Србије (ЗОР)<sup>2</sup> у члану 1, јер се права, обавезе и одговорности по основу рада уређују овим законом и посебним законом у складу са ратификованим међународним конвенцијама, колективним уговорима и уговорима о раду, а правилником о раду односно уговором о раду – само када је то овим законом одређено.

Одредбе Закона о раду примењују се, у смислу члана 2 став 2 овог закона, на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног односно физичког лица, као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца, на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено и на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије.

Према члану 4 и 7 Конвенције МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца<sup>3</sup> радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе

<sup>1</sup> Члан 60 новог Устава РС

<sup>2</sup> Закон о раду (Службени гласник РС 24/2005, 61/2005)

<sup>3</sup> Службени лист СФРЈ – Међународни уговори 4/84, 7/91

или службе и пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност. Терет доказивања да постоји ваљан разлог за престанак радног односа сноси послодавац (члан 9 став 2-а).

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, у смислу члана 179 ЗОР, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1 до 6 ЗОР запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У упозорењу послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење. Ако постоје

олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења (члан 180).

Форма упозорења које претходи отказу уговора о раду сада је прописана као услов пуноважности ове радње послодавца. Одлучујуће је да ли је запослени упозорен о разлозима за отказ и да ли му је омогућено право на одбрану и изјашњење о њима, те да ли се ради о ваљаним разлозима за отказ запосленом.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да се изјасни у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9 ЗОР, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа. Ако пре истека овог рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се: привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења, коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, одслужење или дослужење војног рока, чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог, деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом, обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду<sup>4</sup>.

### Отказни разлози - судска пракса

Према досадашњој судској пракси у примени отказних разлога из члана 179 ЗОР и појединачних разлога из члана 36 став 3 ЗОР (оду-

---

<sup>4</sup> Члан 183 ЗОР

станак од пробног рада) и члана 102 ЗОР (одбијање посла понуђеног у заштити инвалида или превенцији инвалидности), да би послодавац законито отказао уговор о раду запосленом, односно да би му отказао радни однос кад уговор о раду није закључен, по одредбама Закона о раду, зато што је радни однос заснован раније:

**1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради (отказни разлози способности<sup>5</sup>)**

- неопходно је утврдити да резултати рада изостају због недовољног рада запосленог и његовог незалагања, односно због одсуства потребних знања, способности или неукости запосленог.

У сентенци из одлуке Врховног суда Србије Рев 2. 17/06 од 29.3.2006. године<sup>6</sup>, наведено је:

"Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због неостваривања предвиђених резултата рада запосленом да инструкције и писмено упозорење о тој околности са остављањем одређеног рока за побољшање радног учинка".

У образложењу ове одлуке наведено је да је "одредбама ратификоване конвенције МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, са Препоруком бр. 166 прописано да раднику неће престати радни однос због незадовољавајућег вршења посла, изузев ако му је послодавац претходно дао инструкције и писмено упозорење, а ако радник, који и после истека одговарајућег рока предвиђеног за побољшање, настави и даље да обавља дужности на незадовољавајући начин, радни однос му може престати".

**2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду**

- да би послодавац применио овај отказни разлог повреда радне обавезе мора бити утврђена општим актом (колективним уговором и правилником о раду)<sup>7</sup> или уговором о раду (нормативни део о пра-

<sup>5</sup> Проф др Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, Коментар Закона о раду, Службени гласник Београд 2006, стр. 360, 361

<sup>6</sup> Билтен Врховног суда Србије 3/06

<sup>7</sup> Члан 8 став 1 ЗОР

вима и обавезама запосленог из радног односа). Повреда радних обавеза утврђује се интегрално (навођењем радње) или бланкетно (упућивањем на радњу кривичног дела или прекршаја)<sup>8</sup>. У примени овог отказног разлога доминира принцип легалитета, а запослени може повреду радне дужности извршити чињењем или нечињењем, само на раду или у вези са радом. Време, место и начин извршења повреде радних дужности морају бити наведени и у упозорењу и у отказу уговора о раду, односно отказу радног односа, а радња повреде мора бити противправна. Запослени у време извршења повреде мора бити урачунљив, без мана у вољи<sup>9</sup>, а кривица запосленог одређена је као намера и крајња непажња.

Још је у сентенци из одлуке Врховног суда Србије Рев 556/95 од 21.2.1995. године<sup>10</sup> наведено:

"акутна алкохолисаност не утиче на искључење кривице, као основа одговорности, јер ако радник у том стању врши недозвољене радње, одговара што је сам себе ставио у то стање".

У одлуци Рев 2. 632/06 од 22.8.2006. године Врховни суд се изјаснио и да је:

"за оцену законитости оспорене одлуке послодавца о отказу, без утицаја утврђење способности запосленог да и у степену алкохолисаности од 0,63 промила извршава своје послове, обзиром да је тужиоцу уговор о раду отказан - због повреде радне дужности, утврђене уговором о раду, извршену уласком у предузеће туженог под дејством алкохола".

Правна последица поништаја одлуке о престанку радног односа, због повреде радне обавезе у стању неспособности за расуђивање, је и реинтеграција запосленог у радни однос, "али запослени не може бити

<sup>8</sup> Проф др Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, Коментар Закона о раду, Службени гласник Београд 2006, стр. 361 - 365

<sup>9</sup> "Претња послодавца да ће против радника бити покренут кривични или дисциплински поступак уколико му радни однос не престане уз његову сагласност нема значај претње из чл. 60 ЗОО, па се не ради о мани воље која изјаву радника да жели да раскине радни однос, односно споразум о престанку радног односа чини ништавим" (Правно схватање Грађанског одељења Врховног суда Србије утврђено на седници од 8. фебруара 1999. године)

<sup>10</sup> Проф др Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, Коментар Закона о раду, Службени гласник Београд 2006, страна 363

распоређен ни обављати послове на које је распоређен ако има здравствене сметње које би могле угрозити обављање делатности послодавца или изазвати погоршање здравственог стања запосленог, па је пре одлучивања о основаности захтева запосленог да у реинтеграцији буде распоређен на послове које је обављао пре доношења одлуке о престанку радног односа неопходно утврдити и да ли је запослени радно способан", обзиром на констатовану болест зависности за коју је утврђено да је компромитовала његове поступке у спорном периоду<sup>11</sup>.

Вербални и физички обрачун између запослених - код послодавца "представља повреду радне обавезе утврђену уговором о раду која је разлог за отказ уговора о раду а при томе извињавајући разлог не може бити околност да је на такво понашање био изазван поступањем другог радника са којим је дошао у сукоб"<sup>12</sup>.

**3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца**

- послодавац може отказати уговор о раду запосленом, а овај дисциплински отказни разлог испуњен је кад се запослени понаша супротно налозима послодавца из разних аката (наредба, писани налог и сваки други акт), јер за примену овог отказног разлога не важи начело легалитета прописано за престанак радног односа због повреде радних дужности. Ради се о понашању запосленог које је "неподношљиво", а оцена о понашању запосленог - које је такво да не може да настави рад код послодавца зависи од околности сваког случаја. Зато закључак о испуњењу овог отказног разлога треба засновати на "разумној оцени"<sup>13</sup>.

Према сентенци из одлуке Врховног суда Србије Рев 2. 406 од 13.7.2006. године<sup>14</sup>:

<sup>11</sup> Одлука ВСС Рев. II 274/05 од 21.7.2005. године

<sup>12</sup> Пресуда Општинског суда у Младеновцу П1. бр. 714/03 од 8.6.2004. године, пресуда Округног суда у Београду Гж. 1. бр. 834/05 од 22.6.2005. године и пресуда Врховног суда Србије Рев. 1823/05 од 3.10.2006. године - Билтен Округног суда у Београду 74/2006

<sup>13</sup> Проф др Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, Коментар Закона о раду, Службени гласник Београд 2006, стр. 365

<sup>14</sup> Билтен Врховног суда Србије 3/06

"Непоштовање радне дисциплине је општа клаузула по којој сваки акт недисциплине може довести до отказа уговора о раду, под условом да је нарушавање радне дисциплине такво да запослени, обзиром на процес рада и све околности случаја, не може да настави рад код послодавца".

"Недолично понашање радника према другом запосленом у пословним просторијама послодавца у присуству више лица (изазивање нереда, вербални сукоб који је претходио физичком нападу) представља кршење радне дисциплине и понашање због кога запослени не може да остане на раду"<sup>15</sup>.

*4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом*

- послодавац је овлашћен да примени овај отказни разлог само кад постоји осуђујућа кривична пресуда, обзиром на презумпцију невиности, као конвенцијско право прокламовано чланом 6 став 2 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода које јемчи и члан 34 став 3 новог Устава РС – да се свако сматра невиним за кривично дело док се његова кривица не утврди правноснажном одлуком суда.

Према правном схватању Грађанског одељења Врховног суда Србије утврђеном на седници од 30. новембра 2004. године:

"Правоснажна осуђујућа кривична пресуда је услов за отказ уговора о раду запосленом због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом".

Ово правно схватање примењено је у бројним одлукама Врховног суда Србије и прихваћено у пракси нижестепених судова и у примени овог отказног разлога по Закону о раду из 2005. године. И прва пресуда Европског суда за људска права у Стразбуру донета против СЦГ односила се на утврђење повреде овог права у судском поступку (*Матијашевић против Србије и Црне Горе*).

---

<sup>15</sup> Пресуда Првог општинског суда у Београду П1. бр. 2944/02 од 27.6.2003. године, пресуда Окружног суда у Београду Гж1. бр. 65/04 од 21.1.2004. године и пресуда Врховног суда Србије Рев. 628/04 од 11.11.2004. године - Билтен Окружног суда у Београду 66/05

Пошто је правноснажна кривична пресуда услов за отказ уговора о раду запосленом због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом, у примени овог отказног разлога по Закону о раду из 2001. године, Врховни суд је у пресуди Рев 2. 882/05 од 6.7.2005<sup>16</sup> заузео став да: "послодавац може након правноснажности кривичне пресуде запосленом да откаже уговор о раду на основу одредбе члана 101. став 1. тачка 5. Закона о раду, као новом самосталном отказном разлогу, без обзира на чињеницу да је повреда учињена у време важења Закона о радним односима из 1996. године и чињеницу да је тужиоцу за исту радњу био отказан раније уговор о раду и одлука о отказу уговора о раду поништена у судском спору".

**5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона**

- послодавац је овлашћен да због оваквог понашања откаже уговор о раду запосленом.

Невраћање запосленог на рад представља отказни разлог који послодавац може да употреби, али и не мора. У случају да се запослени уопште не врати на рад, нема законске презумпције о престанку радног односа, а ако се запослени неблаговремено врати на рад послодавац га може укључити у процес рада, с тим што овај отказни разлог не може употребити по протеклу рока из члана 184 став 1 ЗОР.

**б) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад**

- послодавац је овлашћен да му да отказ уговора о раду, односно да му откаже радни однос, а забрана злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад односи се на сваку радњу којом се ово право користи супротно разлозима због којих је и установљено.

Према дугогодишњој пракси Врховног суда, што је становиште и нижестепених судова: "радник који за време док му је одређено болова-

<sup>16</sup> Правни Информатор, бр. 11/2005, Intermex, Београд 2005.

ње ради код другог послодавца чини злоупотребу боловања што представља основан разлог за отказ уговора о раду<sup>17</sup>.

7) *ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171 став 1 тач. 1 - 4 ЗОР*

- послодавац примењује овај отказни разлог у случају одбијања запосленог да закључи анекс уговора о раду, због оправданих потреба послодавца
- послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора): ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада; ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173 ЗОР; ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. овог закона; ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155 став 1 тачка 5 овог закона<sup>18</sup>. Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.
- уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде, а запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана. Ако се запослени не изјасни у овом року сматра се да је одбио понуду за закључивање анекса уговора.
- ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

<sup>17</sup> Пресуда Округног суда у Новом Саду, Гж.4608/05 од 22.06.2006 - Билтен судске праксе Округног суда у Новом Саду 9/2006

<sup>18</sup> Члан 155 став 1 тачка 5 ЗОР

"Програм нарочито садржи: мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере"

Нерентабилност у пословању и немогућност послодавца да запосленима обезбеди посао "којим би остварили право на рад и зараду која им по том основу припада, могу се сматрати оправданим разлозима, а упућивање на рад код другог послодавца, као измењени услови који оправдавају закључење новог уговора о раду под овим условима"<sup>19</sup>.

**8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33 став 1 тачка 10 ЗОР**

- послодавац у оваквом случају може отказати уговор о раду запосленом ако одбије закључење анекса уговора о раду ради измене новчаног износа основне зараде и елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зараде и других примања на која запослени има право. Највећи број спорова у примени овог отказног разлога односи се на понуду да се уговори исплата минималне зараде због потреба послодавца који послују нерентабилно, коју су запослени одбили.

**9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла**

- послодавац је овлашћен да примени овај отказни разлог кад су за то испуњени услови прописани чл. 153 до 160 ЗОР-а
- дужан је да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време<sup>20</sup>, а програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор - директор, односно предузетник

<sup>19</sup> Рев.2. 324/04 од 1. јула 2004. године, Билтен Врховног суда Србије 4/05

<sup>20</sup> И то за најмање: десет запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време; 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време; 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време. Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца (члан 153 ЗОР)

- пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, дужан је да предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм нарочито садржи: разлоге престанка потребе за радом запослених; укупан број запослених код послодавца; број, квалификационону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка запослених; мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере; средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; рок у коме ће бити отказан уговор о раду. Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења. Законом нису прописане санкције у случају непоштовања овог поступка, па је позивање у ревизији, на овакав недостатак у процедури, без утицаја уколико се ради о оправданим потребама послодавца које је суд утврдио другим доказним средствима, будући да суд, у спору ради оцене законитости одлуке о отказу не цени успешност и целисходност извршене рационализације процеса рада код послодавца.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179 тачка 9 ЗОР-а, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Отпремнина не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на

новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Суд је овлашћен да цени да ли су разлози за отказ запосленом због престанка потребе за радом запосленог заиста били оправдани и да ли је послодавац отказао запосленом уговор о раду на законом прописани начин. Закон о раду не садржи ни критерије ни упућујуће норме о примени критерија прописаних раније важећим колективним уговором за одређивање запослених који ће постати технолошки вишак, као што је то прописивао ранији републички Закон о радним односима, па је суд овлашћен да цени да ли су разлози за отказ по овом основу били оправдани и да ли је тужени запосленом отказао уговор о раду на законом прописани начин, без оцене испуњавања критеријума прописаних општим колективним уговором<sup>21</sup>.

Одлука послодавца о престанку потребе за радом запосленог је деклараторног карактера. За разлику од ње, отказ уговора о раду по том основу је конститутивни акт<sup>22</sup>.

Према правном схватању Грађанског одељења Врховног суда Србије, утврђеном на седници од 31. јануара 2005. године:

"Исплата отпремнине је услов престанка радног односа због престанка потребе за радом запослених.

Али решење о престанку радног односа неће бити ништаво ако је исплата извршена после датума означеног као моменат престанка и то:

- због грешке у обрачуну зарада;
- ако је исплата извршена касније као резултат споразума између послодавца и запосленог;
- ако је запослени примио отпремнину пре поднете тужбе за поништај решења о престанку радног односа само из овог разлога".

Запосленом за чијим је радом престала потреба радни однос престаје споразумом – прихватањем понуде из социјалног програма или отказом – по исплати отпремнине, обзиром да се аутохтони (споразумни)

<sup>21</sup> Решење ВСС Рев 2. 418/05 од 26. маја 2005. године

<sup>22</sup> Решење Врховног суда Србије Рев. 2. 449/06 од 29. марта 2006. године, Билтен судске праксе Врховног суда Србије, бр. 1/06

начин престанка радног односа и правни (законски) режим отказивањем радног односа, искључују<sup>23</sup>.

### Поступак у случају отказа

#### *Рок застарелости (члан 184)*

Отказ уговора о раду из члана 179 тач. 1, 2, 3, 5 и 6 овог закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179 тачка 4 ЗОР послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

"Није протекао ни субјективни ни објективни рок за давање отказа од стране послодавца када се ради о повреди у продуженом трајању где се за почетак рока рачуна време предузимања или непредузимања задње радње извршења<sup>24</sup>".

#### *Достављање акта о отказу уговора о раду (члан 185)*

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Досадашње становиште судске праксе о садржају решења о отказу није измењено. Да би се оценила законитост одлуке послодавца неопходно је да решење садржи разлоге из којих произилази оправданост разлога за отказ, јер суд мора, пошто проведе поступак, да о постојању отказних разлога изведе закључак који је - *ван сваке разумне сумње*.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог<sup>25</sup>. Ако

<sup>23</sup> Решење Врховног суда Србије Рев. II 906/05 од 7. јула 2005. године

<sup>24</sup> Пресуда Врховног суда Србије Рев. 2. 1083/05 од 1. септембра 2005. године, Билтен ВСС 1/06,

<sup>25</sup> Достављање акта о отказу уговора о раду сматра се извршеним у тренутку када је решење о отказу уручено запосленом, без обзира на чињеницу што је запослени, пошто се упознао са актом, одбио да потпише белешку о достављању и у просторијама послодавца, где је достављање вршено,

послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку. У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

### *Обавеза исплате зараде и накнаде зараде (члан 186)*

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа. Али обавеза исплате неисплаћене зараде, накнаде зараде и других примања није услов пуноважности отказа уговора о раду, односно отказа радног односа<sup>26</sup>. Само је пуноважност престанка радног односа у поступку решавања технолошког вишка условљена претходном исплатом отпремнине.

### *Посебна заштита од отказа уговора о раду (члан 187, 188)*

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду, осим ако је запослени засновао радни однос на одређено време – у ком случају му радни однос престаје по истеку рока за који је заснован.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, 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; именованом или изабраном синдикалном представ-

---

оставио решење. (Из решења Окружног суда у Ваљеву Гж. 1. бр. 433/05 од 27.2.2005 године, Интермекс - Судска пракса, Београд)

<sup>26</sup> Рев 2. 69/06 од 9. фебруара 2006. године, Билтен ВСС 1/06

нику<sup>27</sup>. Ако представник запослених не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду. Број синдикалних представника који уживају овакву заштиту утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца<sup>28</sup>.

### Уместо закључка

Из приказа судске праксе Врховног суда о отказу уговора о раду на иницијативу послодавца произилази да радни однос запосленом неће престати ако за такав престанак не постоји ваљан разлог везан за способност или понашање запосленог или за оперативне потребе послодавца и пре него што се запосленом омогући право на одбрану.

---

<sup>27</sup> У пресуди Врховног суда Србије Рев 2. 1087/04 од 17. новембра 2004. године, Билтен ВСС 1/05, изражен је став да:

- синдикални представник ужива посебну заштиту, па му не може престати радни однос због "технолошког вишка" нити може бити распоређен на неповољније радно место.

<sup>28</sup> Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) ЗОР.