

*Доц. др Радислав Лале*

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

## ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА

*У раду се систематично разматра питање престанка радног односа на иницијативу послодавца у домаћем, упоредном и међународном праву, као једног од најзначајнијих и најосјетљивијих радноправних института. Аутор је извршио анализу позитивноправног уређења отказа уговора о раду од стране послодавца као битног елемента његове слободе уговарања, али и његове слободе предузетништва и управљачке власти. Ваљани (допуштени) отказни разлози везани за способности и понашање запосленог и отказни разлози који се односе на потребе послодавца, као и питање забрањених отказних разлога исцрпно су размотрени у одговарајућим дијеловима овог рада. Такође, предмет анализе је и поступак у случају отказа, а посебна пажња је посвећена правним посљедицама незаконитог престанка радног односа.*

**Кључне ријечи:** Престанак радног односа; Отказ уговора о раду; Оправдани разлози за отказ; Отказни поступак; Незаконит отказ уговора о раду.

### 1. УВОД

Престанак радног односа подразумијева гашење овлашћења његових субјеката да један од другог захтијевају одређено чињење или нечињење на раду или у вези са радом, као и гашење њихових обавеза из радног односа.<sup>1</sup> Дефинисању појма престанка радног односа може допринијети указивање на могуће основе његовог престанка, због чега се предметни појам може одредити као „онај чин или околност којим радни однос између одређених лица, а у границама и на начин прописан правним поретком, престаје: или на основу воље оба субјекта радноправног односа;

---

Радислав Лале, [radislav.lale@pravni.ues.rs.ba](mailto:radislav.lale@pravni.ues.rs.ba).

<sup>1</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд 2017, 355. О томе вид. Б. Шундерић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2009, 166.

или на основу воље једног, а без потребе пристанка другог субјекта радноправног односа; или на основу неке правне чињенице, односно природног догађаја, који не зависе од воље субјеката радноправног односа; или на основу одлуке надлежног државног органа, уз коју правни пропис везује престанак постојећег радног односа“.<sup>2</sup> То значи да радни однос може престати само из разлога и на начин који је прописан законом.<sup>3</sup>

Идентитет радног права као гране права умногоме се огледа у правном режиму престанка радног односа, с обзиром на то да је један од основних циљева радног права стабилност запослења, уз уважавање пословних интереса послодавца, и одговарајућу улогу државе.<sup>4</sup> У том погледу, дошло је до низа модификација основних начела облигационог права у погледу престанка уговора, посебно у случају једностраног раскида од стране послодавца – концепт оправданих разлога за отказ на иницијативу послодавца, тако да се отказ јавља као *ultima ratio* мјера, посебно у моделу социјалне тржишне економије.<sup>5</sup> Стабилност,<sup>6</sup> односно сигурност запослења, као једно од основних обиљежја права на рад, подразумеива стварање и примјену инструмената који доприносе очувању радног односа, тако да његов престанак представља посљедњу опцију у низу.<sup>7</sup> Из тог разлога, законодавци редовно утврђују чињенице за које правни систем везује могућност или неминовност окончања радног односа. За сваки од тих основа престанка радног односа предвиђају се и ситуације у којима

---

<sup>2</sup> Н. Тинтић, *Основи Радног права I*, Загреб 1955, 173. Цит. према Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд 2016, 49.

<sup>3</sup> Љ. Ковачевић, 49.

<sup>4</sup> Б. Лубарда, *Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 721.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Стабилност запослења значи да радни однос, по правилу, престаје по вољи радника. Против воље радника радни однос може престати само у случајевима и на начин предвиђен законом и колективним уговором. Овај аспект права на рад посебно се рефлектује на институт престанка радног односа. Поред тога, стабилност запослења претпоставља и могућност доквалификације и преквалификације радника, као и друге могућности очувања радног мјеста и радног односа у свим ситуацијама када престане потреба за радом радника. П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2018, 137.

<sup>7</sup> Љ. Ковачевић, 17; Концепт отказа од стране послодавца као посљедњег средства нарочито је дошао до изражаја у јапанском праву, које традиционално карактерише систем доживотног запослења, при чему већина запослених ради код једног послодавца цијели радни вијек. У временима економских рецесија послодавци ријетко отпуштају раднике, а као начини прилагођавања рецесији јављају се смањење радног времена, смањење новог запошљавања, распоређивање запослених у друге организационе јединице или зависна друштва у оквиру групације. Послодавац у пракси радије прибјегава смањењу дивиденди него колективном отпуштању. Вид. Н. Oda, *Labour Law, Japanese Law*, Oxford University Press, 2001, 366–367.

се он може примијенити, тј. потребни услови или претпоставке при чијем се наступању може остварити право на отказ, или ће до престанка радног односа доћи независно од воље његових субјеката.<sup>8</sup> У ширем идеолошком контексту, једно од централних питања могућег социјалног модела везивало се за стабилност запослења. Док се у условима тржишне економије јављају модели који иду од крајности либерализма – концепт отпуштања по вољи (*employment at will* у САД),<sup>9</sup> до концепта отказа као *ultima ratio* у социјалној тржишној економији; у периоду социјализма (административног и самоуправног) управо је сигурност запослења било једно од маркантних обиљежја социјалног модела.<sup>10</sup>

Радни однос је добровољни однос између радника и послодавца, што значи да трајање и престанак тог односа првенствено зависи од њихових воља (по правилу, радни однос престаје на исти начин на који је и заснован – по вољи радника и послодавца, а изузетно и против њихове воље).<sup>11</sup> Радник и послодавац имају могућност да једностраном изјавом воље, у складу са прописима, раскину радни однос. Међутим, радно законодавство код једностраног раскида радног односа утврђује низ материјално-правних и процесноправних правила која се морају поштовати приликом раскидања радног односа. Та правила су предвиђена да би се заштитили интереси оне странке у радном односу којој је отказ дат. Поред тога, радни однос може престати и из разлога на које стране радног односа не могу утицати својом вољом, а који су предвиђени законом.<sup>12</sup>

Отказ је један од најсложенијих института радног права, од виталног значаја за квалитет услова рада и сигурност запослења. Квалитетни услови рада су незаобилазан чинилац здраве радне средине.<sup>13</sup> Отказ уговора о раду од стране послодавца, притом, како истиче проф. др Љубинка Ковачевић, представља један од најособенијих и, у правном смислу, најделикатнијих основа престанка радног односа, будући да је овдје сукоб интереса послодавца и запосленог видљивији и оштрији него код било ког другог основа

<sup>8</sup> Љ. Ковачевић, 17.

<sup>9</sup> У америчком праву, филозофија либерализма (економског и политичког) је дошла до изражаја и у традиционалном концепту тзв. запошљавања по вољи (*employment at will*), као насљеђа енглеске судске праксе још од половине XIX вијека, тако да послодавац може да откаже уговор о раду на неодређено вријеме без навођења разлога (*good cause, bad cause or no cause at all*). Б. Лубарда, 721.

<sup>10</sup> Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014, 286.

<sup>11</sup> П. Јовановић, 347.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> С. Јашаревић, „Заштита од отказа у Србији“, *Правна ријеч* 54/2018, 429. Вид. више С. Јашаревић, „Актуелни концепт здраве радне средине у међународним правним стандардима“, *Зборник радова са Саветовања правника Удружења за радно право и социјално осигурање Србије*, Београд 2011, 31–46.

престанка радног односа.<sup>14</sup> Правна регулисаност отказа уговора о раду има изузетан друштвени значај. Једностранни раскид радног односа доводи до губитка стабилних прихода за живот, али и многим другим проблемима запослених и њихових породица (здравствени проблеми, социјална изолација, сиромаштво, конфликти, насиље). Отказ спада у најстресније догађаје у животу појединца – према једном истраживању сврстава се међу три најстреснија догађаја у животу.<sup>15</sup> Поред посљедица по лични живот, утврђено је да функционисање заштите од отказа има велики утицај на незапосленост, раст сиромаштва, раслојавање становништва, друштвену покретљивост, потрошњу, продуктивност, инвестиције и динамичност економије. Откази подстичу и друге проблеме у друштву, као што су штрајкови, појединачно и групно насиље, протести, миграције становништва у земљи и иностранству.<sup>16</sup> Поједини теоретичари сматрају да постоји и корелација заштите од отказа са остваривањем људских права у друштву, дискриминацијом, корупцијом, слободом изражавања, слободом синдикалног организовања, осигурањем за случај незапослености (престанак радног односа доводи до пораста незапослености, што директно повећава финансијске обавезе државе да незапосленим лицима обезбиједи социјалну и материјалну сигурност кроз поменуту грану социјалног осигурања), платама, стручним усавршавањем, осјећајем социјалне сигурности, итд.<sup>17</sup>

Нормирање отказа уговора о раду доживјело је промјене у многим земљама у посљедњих тридесет година. У суштини, оне се крећу у два правца. С једне стране, појава „либерализације“ и „флексибилизације“ радног односа<sup>18</sup> (која, поред осталог, подразумева и лакше отказивање уговора о раду од стране послодавца), за посљедицу има слабење заштите радника од отказа. С друге стране, поступак заштите од отказа се унапређује и уводи се посебна заштита од отказа категорија код којих се овај институт често злоупотребљава (труднице, за случај дискриминације, мобинга, сексуалног узнемиравања).<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> Љ. Ковачевић, 17.

<sup>15</sup> С. Јашаревић, (2018а), 430.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> *Ibid.*, 430–431.

<sup>18</sup> О појму, облицима, предностима и ризицима флексибилизације рада и концепцији флексибилне сигурности вид. више у: С. Јашаревић, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално право* 2/2012, 25–45; С. Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду* 4/2012, 173–191; Љ. Ковачевић, 229–233; Т. Каламатиев, А. Ристовски, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *Радно и социјално право* 1/2013, 75–99; И. Розић, „Флексибилни облици запошљавања у складу са „*Acquis Communautaire*“, *Радно и социјално право* 2/2013, 39–74.

<sup>19</sup> С. Јашаревић, (2018а), 431.

У редовима који слиједе, систематично ће се разматрати питање престанка радног односа на иницијативу послодавца у домаћем, упоредном и међународном праву, у мјери у којој је то могуће с обзиром на обим овог рада, имајући у виду чињеницу да је отказ уговора о раду један од најзначајнијих и најосјетљивијих радноправних института. Ваљани (допуштени) отказни разлози везани за способности и понашање запосленог и отказни разлози који се односе на потребе послодавца, као и питање забрањених отказних разлога исцрпно ће бити размотрени у одговарајућим дијеловима овог рада. Такође, предмет анализе ће бити и отказни поступак, а посебна пажња ће бити посвећена правним посљедицама незаконитог престанка радног односа.

## **2. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА У МЕЂУНАРОДНОМ И РЕГИОНАЛНОМ ПРАВУ**

Концепт отказа уговора о раду на неодређено вријеме од стране послодавца обиљежава дуг пут од концепта отказа грађанског права – најприје пуне слободе отказа уговора о раду на неодређено вријеме (уз поштовање отказног рока, током читавог XIX вијека) до забране злоупотребе отказа (од краја XIX до друге половине XX вијека), да би се умјесто грађанскоправног концепта постепено потврђивао концепт радног права заснован на идеји стабилности запослења – концепт начелне недопуштености отказа од стране послодавца осим из оправданих разлога (концепт стварног и озбиљног разлога који уводи француски Законик о раду из 1973. године).<sup>20</sup> Први међународни стандарди који за свој предмет имају престанак радног односа усвојени су под окриљем Међународне организације рада, у складу са њеном посвећеношћу стварању услова за достизање социјалне правде. С обзиром на то да се ради о веома значајној области, занимљиво је истаћи да су први цјеловити стандарди у погледу престанка радног односа на иницијативу послодавца утврђени релативно касно, односно 60-их година прошлог вијека, што се објашњава деликатношћу питања заштите од отказа, као и великим националним разликама које постоје у погледу његовог уређивања.<sup>21</sup> Питање престанка радног односа, полазећи од његовог изузетног правног и економског значаја за субјекте тог односа, одавно је било предмет пажње Међународне организације рада. Међутим, због односа снага испољеног кроз трипар-

---

<sup>20</sup> Б. Лубарда, (2013), 734.

<sup>21</sup> Љ. Ковачевић, 203–204. О престанку радног односа на иницијативу послодавца у међународном и регионалном праву вид. Р. Брковић, М. Поповић, „Примена међународних радноправних стандарда о престанку радног односа на иницијативу послодавца на националном нивоу“, *Правна ријеч* 58/2019, 349–364.

титну структуру ове организације, то питање је стављено на дневни ред Генералне конференције МОР-а први пут 1962. године, а 1963. године регулисано Препоруком бр. 119<sup>22</sup> о престанку радног односа на иницијативу послодавца.<sup>23</sup> У овом документу се по први пут, на међународном нивоу, званично заговара идеја да би радници требало да буду заштићени од „арбитрерног“ и неоправданог отказа, као и поводом отказа у случају економских и социјалних тешкоћа.<sup>24</sup> Иако је по својој правној природи правнонеобавезујући акт, Препорука бр. 119 је извршила снажан утицај на државе чланице Међународне организације рада, у смислу изградње и интензивирања законске заштите од неоправданог отказа.<sup>25</sup> Ово из разлога што је усмјеравајући карактер Препоруке допустио њено флексибилно редиговање и уређивање, чак и појединих минуциозних детаља везаних за одређене радноправне институте, уз упућивање националних социјалних политика у правцу ограничавања послодавчевог права на отказ. Према томе, може се закључити да је ова Препорука имала беспоговорну практичну вриједност.<sup>26</sup> Али, то није било довољно, посебно имајући у виду промјене које су се десиле у свијету рада, због чега су 1982. године усвојени најважнији универзални међународни радни стандарди у овој области, а то су: Конвенција бр. 158<sup>27</sup> и Препорука бр. 166<sup>28</sup> о престанку радног односа на иницијативу послодавца.<sup>29</sup>

Конвенција бр. 158 и Препорука бр. 166 за предмет уређивања имају само један основ престанка радног односа, а то је престанак радног односа на иницијативу послодавца.<sup>30</sup> Поред тога што није ратификована од стране већег броја земаља, Конвенција бр. 158 је изузетно значајан документ, с обзиром на то да је велики број држава, укључујући и Савјет Европе своје прописе о отказима израдио по угледу на Конвенцију.<sup>31</sup> Конвенцијом се нормирају сљедећа питања: „валидни основи“ за отказ (ваљан разлог везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе (чл. 4. Конвенције), разлози који се не сматрају ваљаним за престанак радног односа (чл. 5. и 6. Конвенције),<sup>32</sup> обавезно право на одбрану у случају поступка за отказ у вези са понашањем или радом радника (чл. 7. Конвенције), право да се радник поводом отказа обрати независном тијелу (чл. 8. Конвенције),

---

<sup>31</sup> С. Јашаревић, (2018b), 8.

<sup>32</sup> То су: а) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена, или, уз сагласност послодавца, за вријеме радног времена; б) тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству; в) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти; г) раса, боја, пол, брачно стање, породичне обавезе, трудноћа, вјероисповест, политичко мишљење, национална припадност или социјално поријекло; д) одсуствовање са посла за вријеме породилског одсуства, као и привремено одсуство са посла због болести или повреде.

да терет доказивања отказа не буде само на раднику (може се, између осталог, предвидјети и да је терет доказивања на послодавцу (чл. 9. Конвенције)), санкције (реинтеграција или накнада штете (чл. 10. Конвенције)), право на разуман отказни рок или накнаду умјесто тога,<sup>33</sup> право на отпремнину или накнаду за случај незапослености (чл. 12. Конвенције), право на посебну заштиту, односно примјену посебне процедуре у случају отказа због економских, технолошких, структуралних и других сличних разлога (информисање и консултовање са радничким представницима, обавјештавање надлежног државног органа о планираним отказима (чл. 13. и 14. Конвенције). Иако су стандарди садржани у Конвенцији бр. 158 и Препорукама бр. 119 и 166 битно утицали на уређивање престанка радног односа на националном и регионалном нивоу, Конвенција бр. 158 није уврштена међу осам фундаменталних конвенција, у смислу одредаба Декларације о основним правима и начелима на раду, нити међу четири приоритетне конвенције, у смислу одредаба Декларације о социјалној правди за поштену глобализацију.<sup>34</sup> Наиме, треба имати у виду то да Конвенција бр. 158 баштини релативно мали број ратификација,<sup>35</sup> што се објашњава, између осталог, и осјетљивошћу питања заштите од отказа, као и великим националним разликама које постоје у погледу његовог нормирања. Међутим, упркос томе, Конвенција бр. 158 је извршила одређени утицај на уређивање заштите од отказа на различитим нивоима. То је посебно видљиво, као што је раније истакнуто, на примјеру Савјета Европе, гдје је гаранција права на заштиту од неоправданог отказа управо осмишљена по узору на одговарајуће стандарде Међународне организације рада.<sup>36</sup> На тај начин је извршен посредан утицај универзалних међународних радних стандарда на право Европске уније, с обзиром да су одредбе Ревидиране европске социјалне повеље послужиле као модел за гаранцију права на заштиту од неоправданог отказа у Повељи Европске уније о фундаменталним правима.<sup>37</sup>

Савјет Европе у Ревидираној Европској социјалној повељи (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године),<sup>38</sup> у чл. 24.

---

<sup>33</sup> Осим ако је радник крив за тежу повреду радне дисциплине, односно такву повреду радне дисциплине да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за вријеме отказног рока. Чл. 11. Конвенције.

<sup>34</sup> Љ. Ковачевић, 214.

<sup>35</sup> До децембра 2019. године, ову конвенцију је ратификовало 36 држава чланица Међународне организације рада. Нав. према подацима доступним на адреси: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303), 04.12.2019.

<sup>36</sup> Љ. Ковачевић, 215.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Босна и Херцеговина је потписала Повељу 11. маја 2004. године, ратификовала



уводи „Право на заштиту у случају престанка радног односа“, које се састоји у сљедећем: 1) У намјери да обезбиједи ефективно остваривање права радника на заштиту у случајевима престанка радног односа, стране уговорнице се обавезују да признају: а) право свих радника да не дође до престанка радног односа без ваљаних разлога који су везани за њихове способности или понашање или су заснивани на оперативним захтјевима предузећа, установе или службе; б) право радника чији је радни однос престао без одговарајућег разлога на адекватну надокнаду или одговарајућу помоћ; 2) С овим циљем, стране уговорнице се обавезују да осигурају да радници који сматрају да је њихов радни однос престао без ваљаног разлога имају право на жалбу непристрасном тијелу. Надаље, предвиђено је „Право на информисање и консултације у случајевима колективног отпуштања“, које се регулише у чл. 29. Повеље: 1) У намјери да се обезбиједи ефективно остваривање права радника да буду обавијештени и консултовани у ситуацијама колективног отпуштања, стране уговорнице се обавезују да обезбиједи да послодавци обавијесте и консултују радничке представнике, благовремено и прије него што дође до колективног отпуштања, о начинима и средствима да се избјегне колективно отпуштање или за ограничавање такве појаве и ублажавање њених посљедица, увођењем одговарајућих социјалних мјера, нарочито са циљем прераспоређивања на друга радна мјеста или преквалификацију заинтересованих радника.

Европска унија није много задирала у област отказа уговора о раду, препуштајући њихово уређење државама чланицама. Ипак, има одредбе о отказу. Према директивама ЕУ којима се регулише област забране дискриминације у области рада, забрањен је отказ из дискриминаторних разлога, као и отказ због покретања поступка за заштиту од дискриминације (тзв. виктимизација).<sup>39</sup> Директиве из ове области су почеле да се доносе још седамдесетих година прошлог вијека (1975. године), а и најновије – актуелне директиве, пружају заштиту у погледу отказа (*Директива бр. 2000/78 о установљавању општег оквира за једнак третман у запослењу и занимању*;<sup>40</sup> *Директива бр. 2000/43/ЕЗ о расној једнакости*,<sup>41</sup> *Директива бр. 2006/54/ЕЗ о примјени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања*).<sup>42</sup>

---

7. октобра 2008. године, а ступила је на снагу 1. децембра 2008. године, *Службени гласник БиХ – Међународни уговори*, бр. 6/08.

<sup>39</sup> С. Јашаревић, (2018b), 9.

<sup>40</sup> Official Journal L 303, 2/12/2000, 16–22.

<sup>41</sup> Official Journal L 180, 19/07/2000, 0022 – 0026.

<sup>42</sup> Official Journal L 204, 26/7/2006, 23–36.



Такође, Европска унија је још седамдесетих година уредила заштиту од колективних отказа. Године 1975, усвојена је Директива бр. 75/129 о приближавању права земаља чланица у области колективних отказа.<sup>43</sup> Јула 1998. године, ревидира се овај документ и доноси нова Директива бр. 98/59, истог назива и сличне садржине.<sup>44</sup> Нова директива је донијета пошто је ЕУ сматрала да је „важно радницима пружити већу заштиту у случају колективног отказивања, узимајући у обзир потребу за уравнотеженим економским и социјалним развојем унутар Заједнице“.<sup>45</sup> Директивом бр. 98/59 се веома прецизно регулише појам „колективног отказа“ (чл. 1), те се у том случају утврђује обавеза информисања запослених о намјераваним отказима и дужност спровођења консултација са представницима запослених са циљем избјегавања колективног отказивања и смањења његових штетних ефеката (чл. 2), обавјештавање јавних власти о отказима (чл. 3), право на судску и другу заштиту запослених у случају отказа (чл. 6).<sup>46</sup>

Наиме, Међународна организација рада од 2009. године мјери „квалитет заштите запослења“ у скоро 100 земаља, те је на основу тога установљен програм/база података: „Законодавство о заштити запослења“ (*Employment Protection Legislation*).<sup>47</sup> Такође, на међународном нивоу постоје још неке базе података које се баве отказима.<sup>48</sup> Када је у питању заштита од отказа у упоредном праву, већина држава предвиђа одређени вид заштите од отказа, како индивидуалних, тако и групних и колективних. Заштитно законодавство о отказима постоји веома дуго у националним правима, а однедавно и на међународном нивоу.<sup>49</sup> У погледу степена заштићености од отказа, земље се рангирају на државе: 1) са јаком заштитом од отказа (развијене европске земље); 2) са средњим степеном заштите (остале земље) и 3) веома slabим степеном заштите од отказа (англо-саксонске земље). Међутим, када се о томе говори, често се истиче да се законодавство о отказима тешко може мјерити и квантитативно исказивати, из разлога што има много квалитативних обиљежја и различитих елемената заштите од отказа (нпр. основи/ширина заштите, посебно заштићене категорије, забрањени основи отказа, дужина отказног рока, ниво отпремнина, процедура отказа, санкције, висина

---

<sup>43</sup> Official Journal, L 48&29, 22/ 2/1975.

<sup>44</sup> Official Journal L 225, 12/8/1998, 16–21.

<sup>45</sup> Види тачку 2. Преамбуле Директиве.

<sup>46</sup> Вид. С. Јашаревић, (2018b), 9–10.

<sup>47</sup> *Employment protection legislation database* – EPLex, [https://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home?p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home?p_lang=en)

<sup>48</sup> О томе вид. С. Јашаревић, (2018b), 3.

<sup>49</sup> *Ibid.*, 4–5.

накнаде штете, могућност реинтеграције, доступност правне заштите).<sup>50</sup> Тако, САД важе за државу са слабом заштитом од отказа. Статистички, на лjestвици земаља се налази на дну. С друге стране, ако се уђе у квалитативну анализу, стање у САД је много боље него у многим другим земљама у појединим аспектима. Наиме, у САД се примењује доктрина „*employment at will*“ (запошљавање по вољи), што значи да послодавац потпуно слободно одлучује о запошљавању и отпуштању радника, без икакве обавезе да правда отказ. Међутим, постоје изузеци када је отказ недозвољен. Захваљујући томе неки аспекти заштите од отказа у САД су веома снажни.<sup>51</sup> На примјер, веома је озбиљна заштита од отказа из дискриминаторних разлога, услед сексуалног узнемиравања, као и заштита појединих категорија (старијих радника, трудница, лица са инвалидитетом, због поштовања принципа јавне политике). Такође, американци су први у свијету увели заштиту узбуњивача од отказа (Законом о етици у државној администрацији, 1978).<sup>52</sup> Санкције, односно накнада штете, поводом незаконитог отказа у САД могу да буду веома високе (просјечно преко 100.000 долара), као и судски трошкови (просјек адвокатских трошкова креће се између 65.000 и 80.000 долара).<sup>53</sup> Имајући у виду ове трошкове, послодавци ће озбиљно размислити о отказу, свакако избегавајући кршење закона. Самим тим је заштита од отказа у САД квалитетнија него у земљама са ниским санкцијама и ниским износима накнаде штете због незаконитог отказа (гдје спада и наша земља).<sup>54</sup>

<sup>50</sup> *Ibid.*, 5. Према EPLex бази МОР-а, индикатори квалитета заштите од отказа су: 1) валидни основи за отказ; 2) забрањени основи отказа; 3) пробни период; 4) процедура најаве отказа; 5) отказни рок; 6) отпремнина (ниво); 7) отпремнина код вишкова запослених; 8) начин заштите. Вид. *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, ILO, International Labour Office, Geneva, 2015, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_357390.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_357390.pdf), 2; 08.12.2019.

<sup>51</sup> С. Јашаревић, (2018b), 5.

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> *Ibid.*

<sup>54</sup> *Ibid.* О отказу уговора о раду од стране послодавца у страним правима види: Љ. Ковачевић, 305–331; *Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union*, European Commission Directorate General Employment, 2006, file:///C:/Users/sjasaPebic/Downloads/termination\_emp\_relation\_report\_updated\_en.pdf, 10.12.2019; *Protection against unjustified dismissal*, General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Organization, Geneva, 1995, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf), 10.12.2019; *Termination of employment legislation digest Country profile – Germany*, International Labour Organization (ILO), <http://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/23/Germany.pdf>, 10.12.2019; G. H. van Voss, *Common Ground in European Dismissal Law*, Powerpoint презентација, 2014/2015, [http://www.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/jja\\_MA\\_24552.pdf](http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jja_MA_24552.pdf), 10.12.2019.

У британском праву постоји дуални систем правила о отказу уговора о раду. Први је систем обичајног права, који покрива отказ због повреде уговорне обавезе. У оквиру овог система, заштита радника остварује се посредством некодификованих правила о отказу, а подразумијева право отпуштеног радника да захтјева накнаду штете коју је претрпио због тога што је послодавац повриједио уговор.<sup>55</sup> Други систем правила чине законска правила о отказу, која почивају на концепцији оправданих, односно праведних отказних разлога. Послодавац има право дапусти запосленог ако је за то постојао потенцијално праведан разлог и ако је, приликом доношења одлуке о отказу, послодавац разумно поступио. Заштита од неправедног отказа обухвата могућност истицања захтјева за поновним запошљавањем код послодавца, тј. за реинтеграцијом или поновним ангажовањем радника, као и захтјева за накнадом штете.<sup>56</sup>

У земљама административног (самоуправног у бившој СФРЈ) социјализма, радно законодавство развија концепт стабилности запослења, што је по правилу водило напуштању уговора о раду као инструмента „буржоаског права“ и правног основа за заснивање радног односа. Реафирмација уговорних елемената у радном праву – уговора о раду као правног основа за заснивање радног односа, се јавља урушавањем модела административног/самоуправног социјализма, у условима транзиције од посљедње деценије XX вијека у европским оквирима. У радном законодавству земаља у транзицији реafirмише се концепт оправданог разлога за отказ уговора о раду на неодређено вријеме од стране послодавца.<sup>57</sup>

### **3. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ПОСЛОДАВЦА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ**

Право послодавца да иницира престанак радног односа на неодређено вријеме представља битан елемент његове слободе уговарања, али и његове слободе предузетништва и управљачке власти.<sup>58</sup> Међутим, поменуте слободе су ограничене, како материјалноправним, тако и процесноправним правилима која уређују једнострано раскидање радног односа. То значи, да послодавац може да откаже уговор о раду раднику само из оправданих разлога и у случајевима и под условима предвиђеним законом.<sup>59</sup> У складу са одредбама Закона о раду (чл. 179),<sup>60</sup> постоје

<sup>55</sup> Љ. Ковачевић, 319.

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> Б. Лубарда, (2013), 734.

<sup>58</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 368.

<sup>59</sup> П. Јовановић, 355.

<sup>60</sup> Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/16 и 66/18.; Вид. чл. 96. и 97. Закона о раду ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 26/16 и 89/18; чл. 179. Закона

три групе разлога који се сматрају оправданим за отказ уговора о раду: 1) разлози који се односе на радну способност радника; 2) разлози који се односе на понашање радника и 3) разлози који се односе на потребе послодавца.<sup>61</sup> У оквирима ових разлога, законом су предвиђени случајеви када послодавац може дати отказ уговора о раду.<sup>62</sup> Ово правило се заснива на концепцији ваљаних разлога за отказ уговора о раду, која је настала под окриљем МОП-а, посебно на основу одредаба Конвенције бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца. Дакле, ријеч је о захтјеву да отказ од стране послодавца мора бити заснован на одређеном разлогу, који може бити везан за понашање и способности радника и потребе послодавца, што значи да отказни разлози морају бити разборити, добро утемељени, озбиљни и оправдани, тј. не смију бити каприциозно, злонамјерно или пристрасно одређени.<sup>63</sup> У том смислу, у Закону о раду је утврђен исцрпни списак оправданих отказних разлога, с тим што се у погледу дисциплинских отказних разлога оставља могућност да и друге повреде радних обавеза или облици непоштовања радне дисциплине буду квалификовани као оправдани отказни разлог.<sup>64</sup> Према томе, иако је радно законодавство Републике Српске, у погледу оправданих отказних разлога, усклађено са највишим међународним стандардима, превасходно са Конвенцијом МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, у домаћем праву постоји доста простора за унапређење важеће радноправне регулативе о заштити од отказа уговора о раду од стране послодавца, о чему ће бити више ријечи у редовима који слиједе, са акцентом на највеће проблеме везане за поједина нормативна рјешења. Осим тога, не може се рећи да је стање у области заштите од отказа уговора о раду од стране послодавца у нашој земљи задовољавајуће. Разлог томе су, како правилно примјећује проф. др Сенад Јашаревић, „изузетно бројне злоупотребе института отказа од стране послодавца које се традицио-

---

о раду Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење; чл. 115. и 116. Закона о раду Републике Хрватске, *Народне новине*, бр. 93/14, 127/17 и 98/19.

<sup>61</sup> Проф. др Б. Лубарда оправдане отказне разлоге класификује на пословно условљене – професионална знања и резултати рада и престанак потребе за радом запослених, и лично условљене – скривљено понашање запосленог – отказ као дисциплинска мјера. Б. Лубарда, (2013), 736. Веома је битно нагласити да су сви отказни разлози факултативни, па могу, али и не морају бити употребљени. Ако буду употребљени, радни однос престаје. Ако не буду употребљени, радни однос опстаје упркос отказном разлогу. З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд 2015, 399.

<sup>62</sup> П. Јовановић, 355.

<sup>63</sup> Б. Шундерић, Ј. Ковачевић, 369.

<sup>64</sup> *Ibid.*

нално недовољно санкционишу и спутавају од стране државе“.<sup>65</sup> Према његовом мишљењу, а с чим се слажемо, корјени проблема леже у недовољној суштинској заинтересованости државе за досљедно спровођење радног законодавства, као и у неефикасној судској заштити. Судовима је често потребно много година да уоче очигледно изигравање закона и почну да га санкционишу (нпр. код бланко отказа).<sup>66</sup> Проблем је и изузетно споро суђење. Није ријеткост да судски спорови поводом отказа трају преко десет година.<sup>67</sup> Предуго трајање судских спорова обесмишљава законску заштиту запослених од отказа. С друге стране, преспорим суђењем су угрожени и послодавци. Ако послодавац изгуби вишегодишњи судски спор, а у питању је већи број незаконито отпуштених радника (нпр. што је често код штрајка или вишка запослених), његови парнични трошкови знају да буду изузетно високи (накнаде за раде за сав тај период, трошкови судског поступка и адвоката, са кама-тама), да буквално могу да угрозе егзистенцију фирме.<sup>68</sup>

По узору на одредбе Конвенције бр. 158 МОР-а,<sup>69</sup> Закон о раду у чл. 183, ст. 1. предвиђа и разлоге који се не могу сматрати оправданим за отказ уговора о раду. То су: 1) привремена спријеченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења; 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради њега дјетета и одсуства са рада ради посебне њега дјетета; 3) чланство или нечланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална или етничка припадност, социјално поријекло, вјероисповијест, политичко или друго увјерење или неко друго лично својство радника; 4) дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом; 5) обраћање радника синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.<sup>70</sup>

---

<sup>65</sup> С. Јашаревић, (2018b), 10.

<sup>66</sup> *Ibid.*

<sup>67</sup> У једном новинском тексту из 2018. године се наводи, да мада су радни спорови по закону хитни: „... статистика коју нам је доставио Врховни касациони суд показује да велики број њих траје између две и пет година, а 234 спора чак су старија од деценије. Још шокантнији је податак да се они и даље налазе пред првостепеним судом и километрима су далеко од правоснажне пресуде.“ Вид. В. Џ. Спасојевић, Ј. Ж. Скендерија, *Судије о радним споровима већају и по пет година*, дневни лист: Вечерње новости“, 21. мај 2018, <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/drustvo/aktuelno.290.html:728442-Sudije-o-radnim-sporovima-vecaju-i-po-pet-godina>

<sup>68</sup> С. Јашаревић, (2018b), 10.

<sup>69</sup> Вид. чл. 5. и 6. Конвенције.

<sup>70</sup> У теорији постоје различита схватања о оправданости законског нормирања разлога који се не могу сматрати оправданим за отказ уговора о раду од стране послодавца. У једном дијелу литературе заступљено је мишљење да би ова законска

### 3.1. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Посебна заштита се састоји у забрани давања отказа уговора о раду.<sup>71</sup> Посебну заштиту од отказа уговора о раду уживају двије категорије радника. *Прво*, посебна заштита материнства, која се налази у темељу сваког друштва, с обзиром да подстицање наталитета претпоставља посебну заштиту жена, укључује и заштиту од отказа због трудноће и порођаја, имајући у виду посебно физичко и психичко стање запослених за вријеме трудноће, као и потребу да им се обезбиједи несметано испуњавање материнске улоге и економска сигурност за вријеме спријечености за рад из ових разлога.<sup>72</sup> То посебно вриједи за отклањање ризика од наступања посљедица које отказ уговора о раду може имати по физичко и ментално здравље жене, укључујући и озбиљан ризик намјерног прекида трудноће како би се сачувало запослење, као извор средстава за издржа-

одредба била дјелотворна да је отказивање уговора о раду од стране послодавца постављено генералном клаузулом, али није. Постављено је еnumerацијом, тако да отказних разлога нема ван оних који су законом изричито одређени. Отуда је свака подјела на оправдане и неоправдане излишна. Отказни разлог је оправдан самим тим што је предвиђен и што је настао. Вид. З. Ивошевић, М. Ивошевић, 423. Исти аутори сматрају да је навођење шта се не сматра оправданим отказним разлогом непримјерено, а и збуњује јер неко, у логици *argumentum ad contrario*, може помислити да све што се не сматра оправданим отказним разлогом – може бити оправдан отказни разлог. То води апсурдном закључку да одсутност са посла усљед годишњег одмора, плаћеног или неплаћеног одсуства, мировања радног односа, удаљења са рада и сл., може бити оправдан разлог за отказ. Због свега наведеног, предлаже се брисање ове одредбе из закона. *Ibid.* Сличног мишљења је и проф. др П. Јовановић, који истиче да је можда сувишно законом предвиђати и неоправдане разлоге, јер ако су предвиђени оправдани разлози сваки други разлог који ту не спада – није оправдан. Вид.: П. Јовановић, 355. Међутим, супротног мишљења су проф. др Б. Шундерић и проф. др Љ. Ковачевић. Они сматрају да се потреба радног права да заштити радника, као економски слабију и правно подређену страну у вези са престанком радног односа, може задовољити на најмање два начина. Први је – утврђивање оправданих разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца, док се други начин тиче забране иницирања престанка радног односа из разлога који поврјеђују јавни поредак и људска права и основне слободе запослених. То, значи да је остваривање послодавчевог права на отказ, у начелу, подређено поштовању одређених материјалноправних (и формалноправних) услова, али да је, уз то, у одређеним ситуацијама укинута могућност остваривања овог права. Ово је потврђено и у стандардима МОР-а, а ради стварања услова за дјелотворно остваривање посебне заштите жена (због подстицања наталитета), синдикалних слобода, права на судску и другу одговарајућу заштиту радника који сматра да му је повријеђено неко право из радног односа итд. Из тих разлога, како поменути аутори с правом закључују, за исти приступ се одлучио и домаћи законодавац, који потврђује списак разлога који се не могу сматрати оправданим отказним разлозима. Вид. Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 386–387.

<sup>71</sup> П. Јовановић, 364.

<sup>72</sup> Љ. Ковачевић, 498. О томе вид. Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013, 407–409.



вање.<sup>73</sup> Забрана отказа трудницама и породиљама не подразумева њихову посебну заштиту само због биолошког стања и улоге материнства, већ и заштиту од ризика да се, због пола и околности које настају због репродуктивне функције запослених, према њима поступа неповољније него према другим запосленима. У том смислу, можемо разликовати два основна аспекта забране отказа због трудноће и порођаја: први аспект се тиче забране отпуштања запослених због трудноће и коришћења породилског одсуства и одсуства са рада ради њега дјетета, док се други аспект везује за привремену суспензију послодавчевог права на отказ за вријеме трудноће запослене и остваривања одсуства са рада.<sup>74</sup>

Најважнији аспекти заштите од отказа због трудноће и порођаја потврђени су универзалним међународним радним стандардима,<sup>75</sup> с тим што у њима забрана отказа није апсолутна, већ послодавац може иницирати престанак радног односа у случају озбиљне повреде радне обавезе, затварања предузећа или истека уговора о раду на основу којег је трудница или породиља ангажована.<sup>76</sup> Наиме, Законом о раду (чл. 105)

<sup>73</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 498. У пракси се дешава да су запослене жене, због егзистенцијалне нужности радног односа, индиректно присиљене да бирају између абортуса и отказа уговора о раду.

<sup>74</sup> *Ibid.*, 499.

<sup>75</sup> Фундаментални међународни документи који регулишу посебну заштиту жена јесу: Општа декларација ОУН о правима човјека из 1948. године (чл. 25, ст. 2.), Конвенција МОП-а бр. 103 о заштити материнства (ревизија) - International Labour Organization, C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312248:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO), *Службени лист ФНРЈ, Међународни уговори*, бр. 9/1955., Препорука МОП-а бр. 95 о заштити материнства - International Labour Organization, R095 - Maternity Protection Recommendation, 1952 (No. 95), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312433:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312433:NO), *Службени лист ФНРЈ*, бр. 11/1956. Наиме, Конвенција бр. 103 о заштити материнства (ревизија) је ревидирана 2000. године Конвенцијом бр. 183 о заштити материнства - International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO), *Службени гласник БиХ*, бр. 7/2009. (коју је Босна и Херцеговина ратификовала) и истоименом Препоруком бр. 191 - International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO). Конвенција бр. 183 се примјењује на све запослене жене, укључујући и оне у нетипичним облицима зависног рада (чл. 2, ст. 1). Отпуштање жене са посла за вријеме трудноће и одсуства из чл. 4. или 5. ове конвенције или у периоду након њеног повратка на посао прописаног домаћим законом или прописима сматра се незаконитим, осим из разлога који немају везе са трудноћом, порођајем и дојењем као његовом последицом. Терет доказивања да разлози за отпуштање немају везе са трудноћом, порођајем и дојењем сноси послодавац. По истеку породилског одсуства, жена има право да се врати на исто радно мјесто или на одговарајуће радно мјесто са истом платом (чл. 8.).

<sup>76</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 499.



је потврђено правило да послодавац не може одбити да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или због тога што жена користи породилско одсуство. Такође, законом је изричито прописано да послодавац не може раднику да откаже уговор о раду у смислу чл. 179, ст. 1, тач. 1) („ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради“), 3) („ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао“) и 4) („ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу овог закона“) за вријеме трудноће, породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради његе дјетета. Међутим, ова заштита је зајемчена само у корист радника који су засновали радни однос на неодређено вријеме, а не и у корист радника ангажованих на основу уговора о раду на одређено вријеме.<sup>77</sup> Дакле, уколико је запослена са послодавцем закључила уговор о раду на одређено вријеме, истеком рока трајања уговора запосленој престаје радни однос и послодавац је може одјавити са обавезних видова социјалног осигурања без обзира на трудноћу и порођај. С тим у вези, сматрамо да је посебну заштиту од престанка радног односа запослених трудница и породиља неопходно проширити и на раднике који раде на основу уговора о раду на одређено вријеме, на начин да се рок за који је заснован радни однос на одређено вријеме продужава до истека коришћења породилског одсуства или одсуства са рада ради његе дјетета.<sup>78</sup> Проф. др Љ. Ковачевић напомиње да исти социјални и морални разлози оправдавају проширење посебне заштите од отказа и на случајеве ограниченог трајања уговора о раду, тим прије што су радници са радним односом на одређено вријеме суочени са ризиком неповољнијег поступања од радника са стандардним уговором о раду.<sup>79</sup> Поједини аутори, који говоре у прилог заштити интереса послодаваца, сматрају да запослена има право на посебну заштиту само ако је била у прилици да ради током једног, разумног дијела времена на које је засновала атипични радни однос. Не улазећи у оправданост поменутих мишљења, у свјетлу потребе да се заштите интереси послодаваца, економски разлози не смију имати предност у односу на моралне и социјалне разлоге који говоре у прилог посебној заштити трудница од отказа.<sup>80</sup> Законске одредбе о посебној заштити од отказа уговора о раду

---

<sup>77</sup> У том смислу вид. Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 281.

<sup>78</sup> Уп.: чл. 187. Закона о раду Републике Србије; чл. 108, ст. 4. Закона о раду Црне Горе, *Службени лист Црне Горе*, бр. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14 и 4/18.

<sup>79</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 502.

<sup>80</sup> *Ibid.*

морају дефинисати и правило да је рјешење о отказу уговора о раду ништаво ако је послодавцу, на дан његовог доношења, било познато постојање околности у вези са трудноћом, коришћењем породилског одсуства, родитељског одсуства и скраћеног рада ради њега дјетета или ако радник у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавијести послодавца о постојању ових околности, и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног доктора медицине или другог надлежног органа. На овом мјесту је, наиме, веома битно истаћи да запослена за вријеме трудноће и породилског одсуства ужива посебну заштиту при исказивању вишкова, пошто критеријум за утврђивање вишка радника не може да буде одсуствовање радника са рада због привремене спријечености за рад, трудноће, породилског одсуства, њега дјетета и посебне њега дјетета (чл. 166. Закона о раду).<sup>81</sup>

*Друго*, поред тога што је одредбом чл. 183, ст. 1, тач. 4) Закона о раду, као један од разлога који се не може сматрати оправданим за отказ уговора о раду предвиђено и дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом, отказна заштита радничких представника, у вези са активностима у својству представника запослених, као и учешћа у синдикату и синдикалним активностима, додатно је појачана ограничењем послодавчевог права на отказ овој категорији запослених.<sup>82</sup> Наиме, послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове функције, и шест мјесеци након њеног престанка, само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника. Ако се синдикат, односно савјет радника, у року од осам дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласан са одлуком послодавца. Ако синдикат или савјет радника ускрати сагласност на отказ уговора о раду, то мора писмено образложити, а послодавац може у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката, односно савјета радника затражити доношење арбитражне одлуке, у складу са законом о мирном рјешавању радних спорова.<sup>83</sup> Заштиту од отказа уговора о раду, у смислу одредбе чл. 191, ст. 4. Закона о раду, имају председник репрезентативног синдиката и председник савјета радника. Међутим, заштита од отказа уговора о раду радничких представника није

---

<sup>81</sup> Вид. Б. Лубарда, (2014), 43.

<sup>82</sup> Посебна заштита представника радника предвиђена је Конвенцијом МОП-а бр. 135 о радничким представницима из 1971. године - International Labour Organization, C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO) Ова конвенција обавезује Босну и Херцеговину. Ратификацију је извршила бивша Југославија, *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 14/1982.

<sup>83</sup> Вид. Закона о раду, чл. 191, ст. 1–3.

апсолутна. Ова заштита важи само уколико представник радника у том својству, вршећи своју функцију, поступа у складу са законом и општим актом. У супротном, заштита не важи.<sup>84</sup>

### 3.2. Случајеви давања отказа уговора о раду

Случајеви у којима послодавац може дати отказ уговора о раду из оправданих разлога таксативно су предвиђени законом. Други случајеви не могу бити предвиђени колективним уговорима, правилницима о раду или уговорима о раду, из разлога што би то значило да се аутономним актима утврђују неповољнији услови рада од оних који су предвиђени законом,<sup>85</sup> што је директно у супротности са принципом *in favor laborem*.

#### 3.2.1. Отказ због разлога који се односе на радну способност радника

Неспособност запосленог да уредно извршава престацију рада традиционално представља ваљани разлог за отказ уговора о раду. Он нарочито подразумева непосједовање знања, вјештина, умијећа и других потребних способности за рад, као и неостваривање резултата рада, због чега послодавац има интерес да заштити добро функционисање предузећа, тј. да се заштити од негативних посљедица које би настале за предузеће, ако би радник наставио са радом.<sup>86</sup> Законом о раду (чл. 179, ст. 1, тач. 1) је изричито прописано да послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог, и то „ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради“. Као разлог за отказ, непосједовање потребних знања и способности за обављање послова на којима запослени ради, најопштије посматрано, може се одредити као објективна и нескривљена неспособност запосленог да коректно извршава посао за чије је обављање ангажован.<sup>87</sup> На основу ове опште дефиниције, може се закључити да предметни отказни разлог подразумева првенствено неспособност радника да извршава престацију рада на задовољавајући начин, а затим и то да му не треба приписати дисциплински карактер. Предметни отказни разлог се, притом, не односи на привремену или

---

<sup>84</sup> П. Јовановић, 365. Ако синдикални представник дјелује изван свог мандата, он, као и сваки други запослени, може бити позван на одговорност за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине. Вид. З. Ивошевић, М. Ивошевић, 431.

<sup>85</sup> П. Јовановић, 356.

<sup>86</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 333. О отказу због разлога који се тичу радне способности радника вид. Д. Спасојевић-Иванчић, „Отказ запосленом услед неостваривања резултата рада или недостатка потребних знања и способности за обављање послова на којима ради“, *Радно и социјално право* 1/2017, 307–316.

<sup>87</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 370.

краткотрајну неспособност запосленог за рад, већ на неспособност која ће постојати и у будућности. Ријеч је, дакле, о ситуацији у којој се не може рачунати на то да ће се способности радника брзо обновити, што не значи да одсуство способности за рад мора бити трајно.<sup>88</sup> Овај отказни разлог се може односити на више способности, вјештина и умијећа радника, који су неопходни за обављање повјерених послова, при чему је за примјену предметног отказног разлога потребно да је, услед непосједовања способности, ефикасност рада запосленог или његова подесност за рад смањена до мјере која знатно угрожава предузетничке и друге интересе послодавца.<sup>89</sup>

Непосједовање радних способности не треба поистовјећивати са неостваривањем резултата рада. Разграничење ових отказних разлога који се односе на способност радника није лако учинити, посебно ако се има у виду да неостваривање резултата рада може настати као посљедица тога што радник не посједује потребна знања, умијећа, вјештине и друге способности за рад.<sup>90</sup> Наиме, неостваривање резултата рада представља отказни разлог који се везује за неостваривање циљева рада. У том смислу, веома је битно уочити то да прије примјене овог отказног разлога, послодавац мора поуздано утврдити да радник не обавља послове у предвиђеном обиму и са предвиђеним квалитетом. Праћење резултата рада не подразумијева само праћење финансијских резултата пословања већ и однос радника према послу који обавља, његово залагање на раду, као и утицај осталих фактора који доприносе остварењу предвиђених резултата рада.<sup>91</sup> То значи да неостваривање резултата рада, само по себи, не може представљати оправдани отказни разлог. Таквој квалификацији може бити мјеста само ако је послодавац утврдио да резултати рада, односно захтјеваног радног учинка, изостају, због недовољног рада запосленог и његовог незалагања, односно одсуства потребног знања и способности или неукости запосленог.<sup>92</sup> Отуд нема оправданог разлога за отказ ако радник није остварио резултате рада због своје болести, као и због недостатка сировина, економских тешкоћа или других разлога, који се, чак и само дјелимично, могу приписати послодавцу.<sup>93</sup> Послодавац може користити предметни отказни

---

<sup>88</sup> *Ibid.*

<sup>89</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 335–336.

<sup>90</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 370–371 .

<sup>91</sup> *Ibid.*

<sup>92</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 339. О томе вид. Б. Живковић, „Отказ уговора о раду због незадовољавајућег вршења посла“, *Радно и социјално право* 1/2008, 335–358.

<sup>93</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 371. Према томе, оправдан разлог за отказ постоји онда када постоји и трајније (систематско) неостваривање просјечних резултата рада, и то под нормалним условима рада, а из субјективних разлога (недостатак знања, марљив-

разлог само ако су претходно утврђена мјерила којима се квантификује остваривање резултата рада.<sup>94</sup> Резултати се мјере радним учинком, који се, у складу са законским одредбама о обрачунавању плате, одређује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника пословном резултату послодавца који се утврђује општим актима, уговором о раду или другим актима послодавца.<sup>95</sup> Да би се овај отказни разлог примијенио потребно је да постоје унапријед утврђени нормативи и стандарди рада, који се тичу квалитета и обима посла, као и други критеријуми за мјерење радног учинка који могу бити утврђени колективним уговором или правилником о раду. У складу са међународним радним стандардима, у домаћем праву, законодавац је 2016. године унаприједио заштиту радника од отказа због предметног отказног разлога, тако што је одредбом чл. 181. Закона о раду прописао да послодавац може раднику који показује недостатке у раду да откаже уговор о раду ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбједи други одговарајући посао. Проф. др Љубинка Ковачевић са правом истиче да би поменута заштита запослених од отказа била цијеловита, ако би примјена овог отказног разлога била условљена и претходним вредновањем радних способности и рада запосленог.<sup>96</sup> Према њеном мишљењу, а с чим се слажемо, Законом о раду би требало дефинисати и основна начела поступка вредновања (начело да вредновање мора бити засновано на унапријед утврђеним објективним критеријумима који одговарају циљу вредновања – већа продуктивност, елиминација недостатака у раду, одлучивање о награђивању, напредовању и усавршавању радника и сл.), док би детаљнија правила о овом поступку могла бити нормирана колективним уговором или правилником о раду.<sup>97</sup> Такође, Законом о раду би требало уредити и правила о надлежности за оцјењивање, која треба да допринесу објективности и поузданости поступка вредновања радних способности и рада запосленог.<sup>98</sup>

---

вости, способности, пажње на раду итд.). Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (II), Народне новине, Загреб 1972, 262.

<sup>94</sup> Пресуда Врховног суда Србије, Рев. 4735/93, од 19.01.1994. године. Нав. према Љ. Ковачевић, (2016), 340.

<sup>95</sup> Закона о раду, чл. 123, ст. 5.

<sup>96</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 341.

<sup>97</sup> *Ibid.*, 341, 344.

<sup>98</sup> *Ibid.* Оцјењивање рада запослених може вршити сам послодавац, посебна комисија или други радник коме послодавац повјери то овлашћење, с тим што у судској пракси и научној и стручној литератури преовладава став да би предност приликом додјеливања одговарајућих задатака требало дати колегијалном тијелу. *Ibid.*, 344–345. Вид. Н. Тинтић, (1972), 261.

### 3.2.2. *Отказ због учињеног кривичног дјела на раду или у вези са радом*

Послодавац може раднику да откаже уговор о раду и у случају ако је радник правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом.<sup>99</sup> Овај отказни разлог је у вези са понашањем запосленог. Овдје је, наиме, ријеч о правноснажној осуди за кривично дјело учињено на раду или у вези са радом. Исказ „на раду“ односи се на кривично дјело извршено у амбијенту, времену и процесу рада, када је кажњива радња у унутрашњој, органској вези са радом.<sup>100</sup> Исказ „у вези са радом“ односи се на кривично дјело извршено ван амбијента, времена и процеса рада, али у функционалном конекситету са радним односом (нпр. на службеном путу, организованим радничким играма, колективном годишњем одмору или излету итд.). Тада нема унутрашње органске везе са радом, али има функционалне.<sup>101</sup> У овом случају давања отказа уговора о раду одлучујућа је чињеница да је радник осуђен правноснажном одлуком суда.<sup>102</sup> Разлог томе је што се, у складу са начелом законитости и гаранцијом претпоставке невиности, постојање кривичног дјела и кривичне одговорности учиниоца утврђује правноснажном пресудом којом се оптужени оглашава кривим. С обзиром на то, послодавац не може у поступку давања отказа да квалификује као оправдан отказни разлог кривично дјело на раду или у вези са радом.<sup>103</sup>

### 3.2.3. *Отказ због невраћања на рад по истеку неплаћеног одсуства или мировања радног односа*

Послодавац може раднику да откаже уговор о раду ако се радник не врати на рад код послодавца у року од пет дана од дана истека

---

<sup>99</sup> Закона о раду, чл. 179, ст. 1, тач. 2. Ријеч је о кривичним дјелима која су утврђена кривичним законодавством и које радник изврши приликом обављања повјерених радних задатака или у вези са радом, као што су фалсификовање службене исправе, одавање службене тајне, проневијере, примања мита или крађе. Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 378.

<sup>100</sup> З. Ивошевић, М. Ивошевић, 402.

<sup>101</sup> *Ibid.*

<sup>102</sup> П. Јовановић, 357.

<sup>103</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 378–379. У конкретном случају, одговорност за учињено кривично дјело на раду или у вези са радом утврђује суд, тако да правноснажна осуђујућа пресуда кривичног суда сама по себи представља разлог за отказивање уговора о раду од стране послодавца. Тако је у једној од пресуда Врховног суда Србије, Рев. I 393/2006 од 19. септембра 2006. године наведено „да би овај отказни разлог могао бити употребљен релевантна је чињеница да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом и да је о томе донета правноснажна осуђујућа пресуда кривичног суда. Само она значи да је отказни разлог настао и тек тада послодавац може да га употреби.“



рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.<sup>104</sup> И овај отказни разлог везан је за понашање радника. Дакле, по престанку разлога за неплаћено одсуство и мировање радног односа радник има право да се врати на рад код послодавца, али ово право може да искористи у року од пет дана од дана престанка разлога. У питању је преклузивни (строги) рок и његово непоштовање може довести до губитка права на поновно „активирање“ радног односа, односно може довести до престанка радног односа на основу отказа уговора о раду од стране послодавца.<sup>105</sup>

### *3.2.4. Отказ због повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине*

Закон о раду Републике Српске не дефинише најпрецизније повреде радних обавеза. Закон о раду у Глави IX садржи наслов „Поведа обавеза из уговора о раду од стране радника“, али се из одредаба тог наслова може видјети да се оне не прописују само тим уговором.<sup>106</sup> Закон прави разлику између тежих повреда радних обавеза и пропуста у раду и у вези са радом (лакших повреда радних обавеза). За тежу повреду радне обавезе радник одговара одмах, а за пропуст у раду или у вези са радом, само ако га понови, осим ако послодавац раднику изрекне мјеру писменог упозорења или новчану казну. У складу са чл. 137, ст. 1. Закона о раду, радник је дужан да се на раду придржава обавеза прописаних законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду и да своје радне обавезе извршава на начин којим неће онемогућавати или ометати друге раднике у извршавању њихових радних обавеза. Међутим, ту се не говори о утврђивању повреда радних обавеза, већ о одређивању радних обавеза. Наиме, потребно је напоменути да чл. 35, ст. 2. Закона о раду, који се односи на садржину уговора о раду, не предвиђа да тај уговор одређује и повреде радних обавеза, нити саме радне обавезе. Али, то не

<sup>104</sup> Мисли се на случајеве мировања радног односа из чл. 94. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из чл. 93. Закона о раду.

<sup>105</sup> П. Јовановић, 358. Дакле, због преклузивности поменутог рока, његовим пропуштањем се губи право на реинтеграцију, а то има за посљедицу настанак отказног разлога. Пошто он због факултативности свих отказних разлога, може али и не мора бити употребљен, према мишљењу једне групе аутора, могуће су двије опције. Ако буде употребљен, доћи ће до престанка радног односа, а ако не буде употребљен, радни однос ће формално остати, иако ће бити „празан“. То је и мана овог законског рјешења. У том смислу, предлаже се да се невраћање на рад у предвиђеном року по престанку разлога за мировање радног односа Законом о раду предвиди као случај престанка радног односа по сили закона, у склопу осталих случајева предвиђених одговарајућим законским одредбама. З. Ивошевић, М. Ивошевић, 404.

<sup>106</sup> У том смислу вид. З. Ивошевић, „Дисциплинска одговорност по Закону о раду Републике Српске“, Радни односи у Републици Српској, *Зборник радова*, Београд 2006, 136–137.

значи да их уговор о раду не може одредити. Може, али у складу са чл. 138. Закона о раду.<sup>107</sup> Према чл. 138, ст. 1. Закона о раду, тежом повредом радних обавеза сматра се такво понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ. З. Ивошевић је мишљења,<sup>108</sup> а с чим се слажемо, да ова инструктивна норма одређује нормативне координате теже повреде радне обавезе, као дисциплинског отказног разлога. Исти аутор даље наглашава да се радња повреде радне обавезе састоји у понашању радника које може бити чињење или нечињење, али увијек на раду или у вези са радом. Понашање запосленог лица у обављању рада зависи од простора, времена и организације рада, а понашање у вези са радом условљено је потребама процеса рада. Међутим, да би понашање радника на раду или у вези са радом било тежа повреда радне обавезе, потребна је једна од двије посљедице: 1) да се наноси озбиљна штета интересима послодавца, или 2) да даљи рад радника код послодавца не би био могућ. Висина „озбиљне штете“ одређује се на основу колективног уговора и правилника о раду. Даљи рад код послодавца не би био могућ ако би останак радника у радној средини представљао неподношљив ризик за послодавца, што се утврђује од случаја до случаја.<sup>109</sup>

У складу са чл. 179, ст. 2. Закона о раду, послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, и то: 1) одбије да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду; 2) изврши крађу, намјерно уништење, оштећење или незаконито располагање средствима послодавца, као и наношење штете трећим лицима коју је послодавац дужан накнадити; 3) злоупотреби положај, са материјалним или другим штетним посљедицама по послодавца; 4) ода пословне или службене тајне; 5) намјерно онемогућава или омета друге раднике да извршавају своје радне обавезе, чиме се ремети процес рада код послодавца; 6) насилнички се понаша према послодавцу, другим радницима и трећим лицима за вријеме рада; 7) неоправдано изостане с посла у трајању од три дана у календарској години; 8) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа; 9) изврши насиље на основу пола, дискриминацију, узнемиравање и сексуално узнемиравање других радника или мобинг; 10) ако учини другу тежу повреду радне обавезе утврђену колективним уговором.<sup>110</sup> Међутим, у ставу

---

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> *Ibid.*

<sup>109</sup> *Ibid.*

<sup>110</sup> Теже повреде радних обавеза које одређује Закон о раду, могу се подијелити у дви-

3. истог члана, Закон о раду прописује да послодавац може да откаже уговор о раду раднику који не поштује радну дисциплину, и то: 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом; 2) ако не достави потврду о привременој спријечености за рад у смислу члана 119. овог закона; 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спријечености за рад; 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла; 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело; 6) ако радник који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцјени здравствене способности; 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Наиме, право послодавца да откаже уговор о раду раднику због „непоштовања радне дисциплине“ представља новину у радном законодавству Републике Српске. Под непоштовањем радне дисциплине подразумијева се понашање запосленог у супротности са налозима из било ког послодавчевог акта (одлуке, упутства, кодекса понашања).<sup>111</sup> У судској пракси се овај појам разумије као „општа клаузула по којој сваки акт недисциплине може довести до отказа уговора о раду, под условом да је нарушавање радне дисциплине такво да запослени, с обзиром на процес рада и све околности случаја, не може да настави рад код послодавца“.<sup>112</sup> Према томе, Закон о раду прави разлику између непоштовања радне дисциплине и повреда радних обавеза, иако повреда радних обавеза представља непоштовање радне дисциплине. Наиме, дисциплинска одговорност јесте посебна правна одговорност

---

је групе. Теже повреде од тач. 1. до 9. су одређене. Повреда из тачке 10. је одредива. Све повреде радних обавеза су обухваћене принципом легалитета „*nullum crimen sine lege*“, тако да се радник не може позвати на дисциплинску одговорност за понашање које претходно није било предвиђено као повреда радне обавезе. Такође, тежа повреда радне обавезе из чл. 179, ст. 2, тач. 10. Закона о раду има одређено значење, али не и одређену садржину, па се под ову одредбу може подвести свако понашање радника на раду или у вези са радом којим се наноси озбиљна штета интересима послодавца, као и понашање радника из кога се основано може закључити да даљи рад радника код послодавца не би био могућ. Ова законска одредба омогућује да се колективним уговорима повећа број појединачних повреда радних обавеза. У том смислу вид. З. Ивошевић, (2006), 138–139.

<sup>111</sup> Б. Лубарда, (2013), 623.

<sup>112</sup> Одлука Врховног суда Србије, Рев. II 406 од 13.07.2006. године, Цит. према Б. Лубарда, (2013), 623.

радника за скривљену повреду радне дисциплине, односно за извршено дисциплинско дјело (дисциплински прекршај или деликт) за коју је предвиђена посебна дисциплинска санкција, односно за коју се изричу прописане дисциплинске мјере од овлашћених органа у прописаном поступку. С друге стране, радна дисциплина представља скуп утврђених дужности и обавеза у понашању радника за вријеме процеса и трајања рада или у вези са радом (службом), као и дужности о понашању радника ван рада, односно ван службе. Дакле, само непоштовање радне дисциплине јесте дисциплинско дјело (тежа или лакша повреда радне обавезе, односно дисциплински прекршај, преступ, или дисциплинска неуредност). Такође, законски опис једног од облика „непоштовања радне дисциплине“, а то је неоправдано одбијање радника да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом, је у бити идентичан првој на листи тежих повреда радних обавеза из чл. 179, ст. 2, тач. 1) Закона о раду, а то је одбијање радника да извршава своје радне обавезе одређене уговором о раду. Претходни Закон о раду Републике Српске<sup>113</sup> је у чл. 98, ст. 2, тач. 7) квалификовао коришћење алкохолних пића или дрога за вријеме радног времена као тежу повреду радне обавезе, док нови Закон о раду, у чл. 179, ст. 3, тач. 4) долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребу алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла третира као „непоштовање радне дисциплине“. Међутим, највећи проблем у вези са дисциплинским отказним разлозима у домаћем праву, према нашем мишљењу, јесу одредбе чл. 179, ст. 3, тач. 5) које предвиђају један од случајева непоштовања радне дисциплине због којег уговор о раду може бити отказан. Ријеч је, наиме, о понашању радника које „представља радњу извршења кривичног дјела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против радника покренут кривични поступак за кривично дјело“. У овом случају, очекује се да радњу извршења кривичног дјела, као разлог за давање отказа уговора о раду, треба да препозна сам послодавац. Тиме се може угрозити право радника на претпоставку невиности и правну сигурност, јер у евентуалном кривичном поступку, након отказивања уговора о раду, суд може утврдити да не постоји кривично дјело, тј. радња извршења кривичног дјела.<sup>114</sup> С обзиром на наведено,

---

<sup>113</sup> Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 55/07.

<sup>114</sup> П. Јовановић, 359. Идентично рјешење предвиђао је и чл. 179, ст. 3, тач. 5) Закона о раду Републике Србије. Међутим, одлуком Уставног суда, бр. IУз-424/2014, од 17.11.2016. године, оцијењено је да ова законска одредба није у сагласности са Уставом будући да је њоме „послодавцу, у суштини, дато овлашћење које може имати само суд јер, у конкретном случају, послодавац, без вођења кривичног поступка и без обезбеђивања

предлажемо хитно брисање спорних одредби кроз будуће новелирање Закона о раду, а све у интересу правне сигурности и владавине права.

Радна дисциплина може бити нарушена и лакшом повредом радних обавеза под којом се подразумевају пропусти у раду и у вези са радом који немају значајније штетне посљедице по послодавца и који се не сматрају тежим повредама радних обавеза, а утврђују се општим актом (чл. 139. Закона о раду). Према чл. 138, ст. 2. Закона о раду, ако радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, послодавац ће га писмено упозорити на такво понашање или изрећи мјеру из чл. 140, ст. 1, тач. 1) или 2) овог закона, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду. Дакле, пропуст у раду и у вези са радом различит је у односу на тежу повреду радне обавезе. У случају теже повреде радних обавеза радник ће одговорати одмах, а за пропуст у раду или у вези са радом, само ако га понови, осим ако послодавац раднику изрекне дисциплинску мјеру писменог упозорења или новчану казну. Према томе, код лакше повреде радне обавезе постоје двије алтернативне могућности које су на располагању послодавцу – писмено упозорење и дисциплинско санкционисање, а од слободне воље послодавца зависи коју од алтернатива ће да употреби према запосленом. Пропуст у раду јесте потенцијална тежа повреда радне обавезе. Његова лезиона потенција условљена је понављањем пропуста. Ако се то деси, слиједи дисциплинска санкција, а ако пропуст не буде поновљен, изостаје и дисциплинска одговорност.<sup>115</sup> Понављање истоврсне повреде радне обавезе указује на већи степен угрожавања радне дисциплине. Поновљена истоврсна повреда радне обавезе у односу на претходну разликује се, не само по временској компоненти, него и по интензитету нарушавања радне дисциплине, а то је довољно да се нова повреда квалификује као тежа од раније.

---

запосленом свих уставних гаранција које се односе на правну сигурност у казненом праву, самостално утврђује да ли понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела или не“. Уставни суд је, у том смислу, закључио да се предметном одредбом нарушавају уставна гаранција права на правично суђење, уставна гаранција права на правну сигурност у казненом праву (претпоставка невиности), као и начело владавине права и једнакости свих пред Уставом и законом. Посебно је истакнуто да оспорена одредба Закона о раду „није у довољној мери прецизна, јасна и предвидива“, јер радницима није омогућавала да унапријед имају сазнање о томе које ће њихово понашање послодавац, у конкретном случају, окарактерисати као радњу извршења кривичног дјела будући да је самостално могао да цијени постојање овог отказног разлога без икаквог ближег одређивања противправног понашања запосленог. Вид. Одлука Уставног суда Републике Србије, бр. IVз-424/2014, од 17.11.2016. године, [www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/13776/?NOLAYOUT=1](http://www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/13776/?NOLAYOUT=1), 01.12.2019.

<sup>115</sup> З. Ивошевић, (2006), 138–139.

Отуда се може рећи да се код поновљене истоврсне повреде радне обавезе радник позива на одговорност само за нову повреду, а раније учињене лакше повреде представљају само квалификаторну околност због које се поновљени истоврсни поступак радника сврстава у тешку повреду радне обавезе.<sup>116</sup> За разлику од тежих повреда радних обавеза, лакше повреде радних обавеза не треба набрајати таксативно, односно лимитативно, већ је довољно навести примјере (*exempli causa*) са могућношћу коришћења аналогije.<sup>117</sup> Постојање дисциплинског дјела јесте нужна претпоставка дисциплинске одговорности радника, али да би се према раднику могла примијенити једна од предвиђених дисциплинских санкција, потребно је да буду испуњени субјективни услови који су везани за личност учиниоца дисциплинског дјела и за његов однос према извршеном дјелу. Ти услови су сљедећи: а) да је радник извршио повреду радне обавезе својом кривицом; б) да је у тренутку извршења повреде био урачунљив. Скуп ових општих услова представља дисциплинску одговорност у материјалном смислу.<sup>118</sup> Закон о раду садржи изричиту одредбу о основу дисциплинске одговорности радника. Наиме, у складу са чл. 179, ст. 2. „послодавац може да откаже уговор о раду раднику који својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе...“. Потребно је напоменути да претходни Закон о раду Републике Српске није садржавао изричиту одредбу о основу дисциплинске одговорности запослених и то је био његов недостатак. Међутим, до основа одговорности се могло доћи посредно, тумачењем повреде радних обавеза из чл. 98, ст. 2, тач. 2) и 5) Закона, које настају само ако су учињене намјерно. С обзиром на то да су општи услови за заснивање радног односа старосна доб од петнаест година живота и одговарајућа здравствена способност (чл. 26. Закона о раду), урачунљивост радника који је учинио повреду радне обавезе се претпоставља. Међутим, та претпоставка је оборива, па се може доказивати и супротно, односно да у вријеме учињене повреде урачунљивост није постојала. У том случају, терет доказивања пада на радника.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> З. Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Правно-економски центар, Београд 1979, 23.

<sup>117</sup> Н. Тинтић, (1972), 593.

<sup>118</sup> А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд 1975, 238.

<sup>119</sup> *Ibid.* Значи, радник ће бити одговоран за повреду радне обавезе и другу повреду радне дисциплине ако је душевно здрав и ако нема трајне или привремене психичке поремећености и заосталости у душевном развоју. Уколико радник има неки од наведених недостатака, цијениће се да ли је могао схватити дјело које је учинио и да ли је могао схватити значај својих поступака и управљати њима. П. Јовановић, 334. Иако општи прописи из законодавства о раду не предвиђају урачунљивост као услов дисциплинске одговорности, сасвим је јасно да урачунљивост мора постојати и за дисциплинску одговорност радника.



У новом радном законодавству Републике Српске апострофиране су три дисциплинске санкције које се могу изрећи раднику за повреду радних обавеза и радне дисциплине, а то су: 1) писмено упозорење; 2) новчана казна и 3) престанак радног односа, као најтежа дисциплинска санкција која се може изрећи раднику због тежих повреда радних обавеза.<sup>120</sup> *Писмено упозорење* јесте, по правилу прва и најблажа мјера која стоји на располагању послодавцу да утиче благовремено на кориговање понашања запосленог на раду, да му укаже у ком правцу треба да искаже своје способности и промијени своје понашање, како би осигурао већи степен стабилности запослења.<sup>121</sup> Нови Закон о раду предвиђа три облика писменог упозорења: 1) писмено упозорење у случају када радник учини пропуст у раду или у вези са радом који се не сматра тежом повредом радних обавеза, а послодавац не изрекне једну од мјера из чл. 140, ст. 1, тач. 1) или 2) овог закона, па уколико радник, и поред тог упозорења, понови исти или други пропуст, у року од једне године, такво поновљено понашање сматраће се тежом повредом радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду (чл. 138, ст. 2); 2) писмено упозорење као самостална дисциплинска мјера, са најавом отказа уговора о раду у којем се наводи да ће послодавац раднику отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест мјесеци учини повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, коју послодавац може изрећи раднику умјесто отказа уговора о раду за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно

<sup>120</sup> Закон о раду, чл. 140, ст. 1. Дисциплинска санкција је врста правне санкције, утврђена законом или другим општим актом, која се изриче у дисциплинском поступку против запосленог који својом кривицом учини повреду радне обавезе, односно дисциплине понашања. Б. Лубарда, (2013), 646. Према мишљењу З. Ивошевића, дисциплинске мјере су санкције које дисциплински орган изриче према раднику одговорном за учињену повреду радне обавезе. Сврха тих мјера састоји се у обезбјеђивању радне дисциплине, која се не остварује само репресијом према раднику који је учинио повреду радне обавезе, него и васпитним утицајем на друге раднике да развијају добре међусобне односе и да не нарушавају радну дисциплину. З. Ивошевић, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Правно-економски центар, Београд 1983, 34–35. Дисциплинска санкција не води само репарацији повријеђеног права или рестаурацији начела која су позитивно призната као императивне норме које би морале вриједити за свакога. Дисциплинска санкција одговара потребама заштите радног реда, правилног функционисања одређеног предузећа (установе, органа итд.), његовог опстанка и функционисања као тијела, које је позвано да оствари одређене циљеве. Вид. Н. Тинтић, „Начело *non bis in idem* у систему дисциплинске одговорности“, *Зборник Правног факултета у Загребу* 3-4/1961, 202. Наиме, шира лепеза дисциплинских санкција предвиђа се како би се остварило начело прогресивног дисциплинског кажњавања, односно индивидуализације кажњавања, и на одговарајући начин омогућило послодавцу да својим мјерама и санкцијама утиче на понашање и рад запослених. Б. Лубарда, (2014), 261.

<sup>121</sup> Б. Лубарда, (2013), 647.

непоштовање радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос (чл. 141, тач. б). У сваком случају, писмено упозорење као самосталну дисциплинску мјеру, послодавац може изрећи раднику за учињену лакшу повреду радне обавезе у смислу чл. 138, ст. 2. Закона о раду. Трећи облик писменог упозорења није везан за институт дисциплинске одговорности радника, него за један од оправданих разлога за отказ уговора о раду од стране послодавца из чл. 179, ст. 1, тач. 1) Закона о раду, односно „ако радник не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради“. Послодавац може раднику, у овом случају, да откаже уговор о раду ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбиједи други одговарајући посао (чл. 181). *Новчана казна* се састоји у умањењу (обустави) зараде запосленог за извршени рад као санкције за повреду радне обавезе или дисциплине понашања.<sup>122</sup> Француско законодавство од 1978. године не предвиђа новчану казну или друге новчане санкције као дисциплинску санкцију. Исто тако је и у британском и америчком радном праву.<sup>123</sup> Оспоравање оправданости новчане казне заснива се на идеји алиментационог карактера зараде и потреби за очувањем начела: за извршени рад – зарада. Дакле, новчана казна не смије да буде својеврсна индулгенција за повреду обавезе лојалности послодавцу, од које послодавац треба да има имовинску корист.<sup>124</sup> Нови Закон о раду Републике Српске у чл. 140, ст. 1, тач. 2) утврђује новчану казну као јед-

---

<sup>122</sup> *Ibid.*, 648.

<sup>123</sup> *Ibid.*, 649.

<sup>124</sup> *Ibid.* Наиме, у општем режиму радних односа у домаћем праву, легитимност новчане казне је била упитна с обзиром да није била предвиђена претходним Законом о раду, (*Службени гласник РС*, бр. 55/07.). За разлику од раније важећег Закона о радним односима, (*Службени гласник РС*, бр. 25/93, 4/94, 15/96, 3/97 и 10/98), којим је новчана казна била предвиђена као једна од дисциплинских мјера за повреду радних обавеза, новчану казну као дисциплинску мјеру није познавао претходни Закон о раду, већ је била прописана раније важећим Општим и посебним колективним уговорима. У складу са чл. 41. Општег колективног уговора, (*Службени гласник РС*, бр. 40/10), као дисциплинска мјера за тежу повреду радне обавезе, може се изрећи мјера престанка радног односа или новчана казна у висини до 30 % од нето плате радника, у трајању до три мјесеца. Истим чланом одређена је условна могућност да послодавац на захтјев радника или дисциплинске комисије замијени мјеру престанка радног односа новчаном казном у висини до 30 % од нето плате радника у трајању до три мјесеца. Наведена могућност може се реализовати само у случају да нису наступиле знатно теже посљедице за послодавца, да је степен одговорности радника несавјесни нехат и да су у току поступка утврђене олакшавајуће околности за радника. У раније важећим посебним колективним уговорима, као мјере за извршене лакше повреде радних обавеза, наводе се обично писмена опомена и новчана казна у висини до 10 % нето плате у трајању до три мјесеца.

ну од дисциплинских мјера, коју послодавац може изрећи раднику у два случаја: а) за учињену лакшу повреду радне обавезе у смислу чл. 138, ст. 2. Закона о раду; и б) умјесто отказа уговора о раду за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да раднику треба да престане радни однос (чл. 141, тач. а), и то у висини до 20 % основне плате радника за мјесец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три мјесеца, која се извршава обуставом од плате, на основу одлуке послодаваца о изреченој мјери. *Престанак радног односа* (ванредни отказ уговора о раду) је најтежа дисциплинска санкција. У складу са начелом легалитета, скривљену тежу повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине Закон о раду Републике Српске санкционише престанком радног односа (чл. 179, ст. 2. и 3). Закон ову дисциплинску санкцију предвиђа чл. 140, ст. 1, тач. 3). Наиме, законом је изричито прописано да се дисциплинска мјера престанка радног односа не може изрећи за лакше повреде радне обавезе (чл. 140, ст. 2). Међутим, престанак радног односа (отказ) као дисциплинска санкција, може да се изрекне за више поновљених лакших повреда радних обавеза у року од једне године, с обзиром да се понављање лакших повреда радних обавеза квалификује као тежа повреда радних обавеза због које послодавац може отказати уговор о раду у складу са чл. 138, ст. 2. Према томе, тежа повреда радне обавезе и непоштовање радне дисциплине јесу оправдани разлози за отказ уговора о раду. Пошто су ови, као и сви остали отказни разлози – факкултативни, раднику који је такве повреде учинио може, али и не мора, престати радни однос. Престаће му ако послодавац употреби, а неће му престати ако не употреби отказни разлог.<sup>125</sup>

### 3.2.5. *Отказ уговора о раду због потреба послодаваца*

У савременом радном праву, отказ уговора о раду због захтјева предузећа, тј. пословних, односно економских разлога строго је уређен, иако историја радног права познаје и другачија рјешења. Ови отказни разлози су дуго „игнорисани“ и „забашуривани“ у радном законодавству, будући да је постојало увјерење да послодавац има апсолутну слободу приликом доношења одлуке о иницирању престанка радног односа услед економских, структурних, технолошких и сличних промјена у предузећу.<sup>126</sup> Закон о раду (чл. 179, ст. 1, тач. 3) и 4) предвиђа двије врсте отказних разлога који су везани за потребе послодаваца: 1) ако услед технолошких, економских или организационих промјена престане потреба за обавља-

<sup>125</sup> У том смислу вид. З. Ивошевић, (2006), 141.

<sup>126</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 399.

њем одређеног посла или дође до смањења обима посла, а послодавац не може раднику обезбиједити други посао; и 2) ако радник одбије закључење анекса уговора о раду, у одређеним случајевима.<sup>127</sup> До отказа уговора о раду због потреба послодавца може доћи само ако је послодавац, као одговор предузећа на наступање одређених стварних околности, донио одређену пословну одлуку, која се тиче технолошких, економских, техничких, организационих, производних или других сличних промјена у предузећу.<sup>128</sup> Те околности чине узрок престанка потребе за обављањем одређеног посла, што значи да до отказа може доћи само ако су наступиле одређене промјене у предузећу (узрок), услед којих је дошло до укидања или смањења обима посла (непосредни разлог за отказ).<sup>129</sup> Послодавац који иницира престанак радног односа због потреба предузећа је обавезан да у одлуци о отказу образложи утицај технолошких, економских или других сличних разлога на посао радника, односно на њихов уговор о раду.<sup>130</sup> Дакле, одлука о отказу се не може свести на указивање на економске тешкоће, технолошке промјене или реорганизацију предузећа, већ мора обухватити и означавање посљедица које оне производе на посао или уговор о раду отпуштеног радника.<sup>131</sup> С обзиром на то да послодавац ужива аутономију у погледу доношења пословних одлука, укључујући и одлуке које се тичу смањења броја послова и рационализације пословања, отвара се питање да ли судије, приликом процјене допуштености отпуштања радника из економских разлога, могу одлучивати по принципу пуне јурисдикције, тј. да ли се судска контрола ограничава само на верификацију постојања технолошких или других промјена у предузећу које је послодавац означио као узрок отпуштања или се судије могу одредити и према (не)подесности отказа и томе да ли је он био (не)сразмјеран овим промјенама у предузећу?<sup>132</sup> Наиме, у већини правних система, судска контрола своди се на процјену (не)постојања

---

<sup>127</sup> 1) Ради распореда на друго радно мјесто или премјештаја у друго мјесто рада код истог послодавца; 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца; 3) ако је раднику који је вишак обезбиједио остваривање права, у складу са законом; 4) ако је дошло до промјена у плати, новчаним накнадама и другим примањима радника по основу рада. Вид. Закона о раду, чл. 170, ст. 1, тач. 1–4.

<sup>128</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 402.

<sup>129</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 383.

<sup>130</sup> *Ibid.* Послодавац се мора придржавати и следећих правила да би разлочи за отказ били оправдани: 1) не може на истим пословима у истом мјесту да запосли друго лице у року од годину дана од дана престанка радног односа радника за чијим радом је престала потреба и 2) ако прије истека поменутог рока настане потреба за обављањем истих послова у истом мјесту, послодавац је дужан да прије закључивања уговора о раду понуди запослење раднику коме је престао радни однос. Вид. Закон о раду, чл. 190.

<sup>131</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 383–384.

<sup>132</sup> Љ. Ковачевић, (2016), 410.

разлога који оправдава пословну одлуку послодавца, и то на начин да се отказ сматра законитим ако се на основу поднијетих доказа може закључити да је постојао разлог за отказ који је навео послодавац. Тако је и у југословенској судској пракси и литератури, као и у судској пракси и литератури бивших југословенских република, преовладавало схватање да суд не смије улазити у меритум послодавчеве одлуке о смањењу обима посла.<sup>133</sup> Ово из разлога што се пословна политика предузећа и његово пословно устројство налазе у искључивој надлежности одговарајућих органа предузећа, који имају право да организују пословање на начин који сматрају најбољим. Предмет судске контроле може бити и утврђивање да ли да ли је отпуштање радника посљедица умањеног обима рада код послодавца или је непосредни повод за отказ неки други разлог (нпр. послодавац отпушта радника из личних разлога).<sup>134</sup> Као и у погледу осталих група отказних разлога, и отказ уговора о раду због потреба послодавца може бити индивидуалан (да се односи на само једног радника), али може бити и колективан када говоримо о отпуштању вишка радника или о колективном отпуштању у смислу одредаба Закона о раду које уређују питање вишка радника.<sup>135</sup>

### 3.3. Поступак у случају отказа

Радноправна правила о отказу, поред материјалноправних правила, чине и одговарајућа процесноправна правила којих се послодавац мора придржавати како би отказ био законит.<sup>136</sup> У том смислу, отказни поступак је усмјерен на остваривање сљедећих циљева: 1) стварање услова за дјелотворно остваривање права радника на одбрану; 2) спречавање не-

---

<sup>133</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 384.

<sup>134</sup> Т. Каламатиев, А. Ристовски, „Отказ уговора о раду и заштита права радника услед престанка потребе за обављањем одређених послова у македонском радноправном систему“, *Радно и социјално право* 1/2017, 25.

<sup>135</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 384. Закон о раду уређује и област „колективних отказа“. Тој проблематици је повећан посебан дио у Закону (Глава XI – „Вишак радника“, чл. 160–166). Код овог типа отказа отказна процедура се заснива на сачињавању посебног „програма рјешавања вишка радника“, информисању и консултовању синдиката или савјета радника и Завода за запошљавање, прописивању недозвољених критеријума за утврђивање радника као вишак (привремена спријеченост за рад, трудноћа, породилско одсуство, њега дјетета и посебна њега дјетета), исплати одговарајуће отпремнине. Ипак, евидентни су проблеми у примјени, односно изигравању закона (нпр. лажно укидање радних мјеста, непоштовање и изигравање критеријума за избор радника који су вишак, недоношење програма рјешавања вишка радника, избјегавања консултација са синдикатом и Заводом за запошљавање, пропуштање да се размотре мјере да се смање откази, неисплаћивање или неадекватно обрачунавање отпремнина). Ту је значајан допринос сигурности запослених дала судска пракса, али би суђење у овим споровима морало да буде брже. О томе вид. С. Јашаревић, (2018b), 14–15.

<sup>136</sup> Вид.: Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 388; П. Јовановић, 361.

оправданог отказа уговора о раду; и 3) стварање могућности за додатно промишљање одлуке о отказу.<sup>137</sup> Правила отказног поступка разликују се у зависности од врсте отказних разлога, мада постоје и одређена правила која су заједничка свим отказним разлозима.<sup>138</sup> Тако је одредбом чл. 181. Закона о раду прописао да послодавац може раднику који показује недостатке у раду да откаже уговор о раду ако му је претходно дао писмено упозорење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примјереним роком за побољшање рада, ако радник не побољша рад у остављеном року, а послодавац не може да му обезбједи други одговарајући посао. Када је у питању отказ уговора о раду због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине, претходни Закон о раду је у чл. 99, ст. 1. предвиђао да се колективним уговором и правилником о раду ближе уређује покретање, вођење и застарјелост поступка за утврђивање повреде радних обавеза и друга питања од значаја за заштиту радне дисциплине. Такође, према чл. 128, ст. 1. истог закона, ако послодавац раднику даје отказ уговора о раду због теже повреде радних обавеза, био је дужан да раднику омогући да буде саслушан и да изнесе своју одбрану, уколико је то могуће с обзиром на околности, као и да размотри мишљење синдиката или савјета радника, ако му је мишљење достављено прије доношења коначне одлуке. Међутим, доношењем новог Закона о раду Републике Српске 2016. године, дисциплински поступак је у великој мјери либерализован.<sup>139</sup> У домаћем праву, питање дисциплинске

---

<sup>137</sup> Б. Шундерић, Л. Ковачевић, 388.

<sup>138</sup> *Ibid.*

<sup>139</sup> Дисциплинско процесно право или дисциплински поступак, као дио дисциплинског права, представља систем правних норми које регулишу остварење дисциплинске санкције против радника као учиниоца дисциплинског дјела, обезбјеђујући истовремено законитост и објективност поступка и заштиту њихових права у овом поступку. Вид. А. Балтић, М. Деспотовић, 244. Дисциплински поступак, својеврсни *due process of law* у материји дисциплинског радног права, има за циљ да пружи неопходне гаранције, односно заштиту запосленом од незаконитог поступања послодавца, односно злоупотребе дисциплинских овлашћења дисциплинског органа. У упоредном праву се редовно законом уређују нужне гаранције процесне природе, а препушта послодавцу да ближе уреди дисциплински поступак својим правилником о раду. О томе вид. Б. Лубарда, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001, Београд, 252. Такође, упоредна пракса указује да су гаранције поступка нарочито корисне када су ризици отказа најозбиљнији. С. Ковачевић-Перић, „Концепт дисциплинског поступка у међународном праву - захтев и потреба објективности и законитости“, *Радно и социјално право* 1-6/2005, 241–242. Према одредбама Конвенције МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године, 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 или службе. Радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање или његов рад прије него што му се омогући да се брани од изнијетих навода, осим ако се са разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност.



одговорности радника за повреду радних обавеза и радне дисциплине се третира у оквиру института престанка радног односа и разматра у поступку у случају отказа уговора о раду од стране послодавца.<sup>140</sup> За разлику од раније важећег закона, нови Закон о раду не садржи одредбе које предвиђају да се колективним уговором и правилником о раду ближе уређује дисциплински поступак. Али, то не представља никакво ограничење да се поменутим аутономним актима детаљно уреде сва питања дисциплинског поступка. Напротив, у упоредном праву дисциплински поступак може ближе да буде уређен колективним уговором или правилником о раду, при чему законодавац може да поступи на два начина у погледу сложености поступка: истовјетан поступак за сваку повреду радне обавезе, или различит поступак у зависности од тежине повреде, односно дисциплинске санкције (француско право).<sup>141</sup> Наиме, када је у питању покретање отказног поступка, Закон о раду не предвиђа никакав захтјев или други иницијални акт за покретање отказног поступка, али спомиње тзв. обавјештење у писаној форми. Према чл. 180, послодавац је дужан да прије отказа уговора о раду, радника писаним путем обавијести о постојању разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања обавјештења да се изјасни на наводе из обавјештења. У обавјештењу 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 обавјештење. Неизјашњавање уредно обавијештеног радника о околностима које му се стављају на терет у остављеном року није сметња за даље вођење поступка. Радник уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у горе поменутом остављеном року. Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката (чл. 182). Према томе, послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката, али без обавезе да га прихвати. Подразумијева се да послодавац о свом ставу обавијести синдикат. Овај стадијум отказног поступка могао би се назвати испитним поступком. У њему се могу изводити и одређени докази.<sup>142</sup> Дакле, обавјештење

---

<sup>140</sup> У том смислу вид. П. Јовановић, 334. Проф. др П. Јовановић наглашава да, *de lege ferenda*, дисциплинској одговорности запослених треба посветити посебан радноправни институт, јер се разликују сврхе и принципи вођења отказног и дисциплинског поступка, те сљедствено томе треба прилагодити и могућа исходишта (мјере) у тим поступцима. *Ibid.*, 363–364.

<sup>141</sup> Б. Лубарда, (2013), 660; Америчко радно законодавство не уређује дисциплински поступак, али се колективним уговорима о раду или правилником о раду ова питања могу уредити, уз уважавање начела расправе, саслушања свједока, политике прогресивног дисциплинског кажњавања, обавезе вођења евиденције о дисциплинским мјерама, итд. *Ibid.*

<sup>142</sup> У том смислу вид. З. Ивошевић, (2006), 145. Наиме, отказни разлог мора постојати у свим елементима који образују тежу повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине. Зато све релевантне чињенице и околности морају бити разјашњене прије саме

радника од стране послодавца о постојању разлога за отказ уговора о раду јесте акт покретања поступка у случају отказа. Сврха обавјештења је у томе да омогући раднику да се упозна са могућношћу и разлозима добијања отказа и да му се омогући одбрана. Право на одбрану радника је битна претпоставка законитости поступка давања отказа уговора о раду и у смислу Конвенције МОР-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца.<sup>143</sup> Међутим, проф. др Б. Лубарда сматра да овакво законско рјешење отвара питање усклађености домаћег права са Конвенцијом МОР-а бр. 158, која предвиђа право на одбрану радника, што подразумијева и могућност расправе пред дисциплинским органом, а не само изјашњавање на наводе из обавјештења (без заказивања и вођења расправе). За разлику од посебног режима дисциплинске одговорности државних службеника гдје се детаљно уређују правила поступка, укључујући и усмену расправу, у општем режиму дисциплинске одговорности постоји законска празнина о начину извођења доказа у дисциплинском поступку.<sup>144</sup> Наиме, с обзиром на то да је доношењем новог Закона о раду Републике Српске 2016. године, дисциплински поступак у великој мјери либерализован и поједностављен, а питање дисциплинске одговорности радника за повреду радних обавеза и радне дисциплине се третира у оквиру института престанка радног односа и разматра у поступку у случају отказа уговора о раду од стране послодавца, оваквим законским рјешењем засигурно не можемо бити задовољни, имајући у виду значај и осјетљивост института дисциплинске одговорности запослених који, у крајњој линији, може да доведе и до престанка радног односа, и самим тим, угрожавања материјалне егзистенције радника и чланова његове породице. У вези с тим, неопходно је законом, минимално у начелу (односно у мјери у којој је то нужно ради заштите основних

---

примјене дисциплинске мјере. Истинитост чињеница које образују отказни разлог битан је услов законитости датог отказа. *Ibid.*, 146. Отуда чл. 187. Закона о раду упозорава да је у случају спора пред надлежним органом, послодавац дужан да докаже постојање разлога за отказ уговора о раду. Ако то не учини, суочиће се са пресудом којом се поништава отказни акт. Оваква посљедица фиктивних, симулованих и других неистинитих отказних разлога подиже значај испитног поступка, као фазе дисциплинског поступка. *Ibid.*

<sup>143</sup> П. Јовановић, 362; Право радника да изнесе своју одбрану говори о томе да и у дисциплинском поступку важи принцип *Audiat et altera pars*. За остваривање овог права довољно је да послодавац омогући раднику да се изјасни о чињеницама које представљају отказни разлог и изнесе своју одбрану, а он му то омогућава ако му предочи оно што му се ставља на терет и ако му остави довољно времена да се припреми. Право на одбрану подразумијева и право на браниоца. Да ли ће се радник одазвати позиву да изнесе своју одбрану, или не, његова је ствар. Битно је да му се пружи прилика за то, уколико је могуће с обзиром на околности. А могуће је увијек, осим у случајевима када није доступан због теже болести, лишења слободе, непознате адресе или каквог другог неотклоњивог разлога. Вид. З. Ивошевић, (2006), 144.

<sup>144</sup> Б. Лубарда, (2013), 661.

права и слобода радника), дефинисати адекватне процесне гаранције у поступку утврђивања дисциплинске одговорности запослених како би се спријечиле евентуалне злоупотребе дисциплинске власти од стране послодавца. Иако Закон о раду не садржи одредбе које предвиђају да се колективним уговором и правилником о раду ближе уређује дисциплински поступак, то не представља никакво ограничење да се поменутим аутономним актима детаљно уреде сва питања дисциплинског поступка. Према томе, колективни уговори или правилници о раду, приликом ближег уређивања дисциплинског поступка, морали би да се крећу у оквиру законом дефинисаних начела поступка утврђивања одговорности радника за повреду радних обавеза и радне дисциплине и изрицања дисциплинских мјера. Ово је посебно важно код изрицања отказа уговора о раду као најтеже дисциплинске санкције, како би престанак радноправног односа био легалан и легитиман, а све у духу Конвенције МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца.

Послодавчева правна моћ за давање отказа везана је за одређени рок. Ријеч је о законом предвиђеном року застарјелости, који може бити субјективан или објективан. Основни циљ утврђивања рока застарјелости везује се за стварање могућности да послодавац има довољно времена за утврђивање чињеница које се квалификују као отказни разлози. Истовремено, рок застарјелости доприноси и правној сигурности, у смислу уважавања потребе радника да вријеме за давање отказа буде унапријед ограничено.<sup>145</sup> Сагласно одредбама Закона о раду, отказ због неостваривања резултата рада или непосједовања радних способности, као и због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине послодавац може дати раднику у субјективном року од три мјесеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у објективном року од шест мјесеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа (чл. 184, ст. 1). Међутим, ако је радник правноснажно осуђен за кривично дјело на раду или у вези са радом, послодавац му може дати отказ најкасније у року од 30 дана од дана достављања правноснажне одлуке суда (чл. 184, ст. 2). Отказни поступак подразумијева и давање отказа у писаној форми. Наиме, уговор о раду се отказује рјешењем у писаном облику које мора бити образложено и садржавати одредбе о правном лијеку.<sup>146</sup> Такође, важна процесноправна правила отказног поступка су и правила о достављању акта о отказу уговора о раду. Рјешење о отказу уговора о раду мора да се достави раднику лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта радника. Ако послодавац раднику није могао да достави рјешење о отказу уговора о

---

<sup>145</sup> Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 389.

<sup>146</sup> Вид. Закона о раду, чл. 185, ст. 1.

раду, дужан је да о томе сачини писмену забиљешку и рјешење о отказу истакне на огласној табли послодавца. По истеку осам дана од дана истицања одлуке на огласној табли сматра се да је достављање извршено. Раднику престаје радни однос даном достављања рјешења о отказу, осим ако овим законом или самим рјешењем није одређен други рок.<sup>147</sup> Заштити радника доприносе и правила о отказном року. До престанка радног односа на основу отказа не долази у часу давања отказа, већ протеком отказног рока, који се може одредити као „временско раздобље које мора да протекне од дана када странка која отказује своју вољу саопшти странци којој отказује, па, до дана када би радни однос по том основу ефективно имао престати“.<sup>148</sup> Основна функција отказног рока састоји се у спречавању и отклањању штетних посљедица на страни субјекта радног односа на који се отказ односи.<sup>149</sup> У случају престанка радног односа на иницијативу послодавца, отказни рок не представља само право радника, већ и обавезу које се он не може једнострано ослободити.<sup>150</sup> Закон о раду предвиђа да радник има право на отказни рок, осим ако му радни однос престаје због правноснажне осуђености за кривично дјело на раду или у вези са радом, због невраћања на рад код послодавца у року од пет дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства, као и због повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине. Отказни рок не може бити краћи од 30 календарских дана ако отказ уговора о раду даје послодавац, и почиње да тече наредног дана од дана достављања рјешења о отказу уговора о раду.<sup>151</sup>

---

<sup>147</sup> Вид. Закона о раду чл. 185, ст. 2–4.

<sup>148</sup> Н. Тинтић, *Основи Радног права I*, Загреб 1955, 186. Цит. према Љ. Ковачевић, (2016), 145.

<sup>149</sup> Љ. Ковачевић, „Заштитна функција отказног рока у случају престанка радног односа“, *Правна ријеч* 46/2016, 367.

<sup>150</sup> *Ibid.*, 369. Професор П. Јовановић истиче да је сврха отказног рока да омогући запосленом да нађе други посао, као и да не дође до прекида у процесу рада и да послодавац упражњено радно мјесто попуни на одговарајући начин. П. Јовановић, 366. О овом питању вид. С. Ковачевић-Перић, „Право запосленог на отказни рок“, *Радно и социјално право* 1-6/2004, 489–501; З. Радуловић, „О праву на отказни рок“, *Радно и социјално право* 1-6/2006, 256–272.

<sup>151</sup> Општим актом и уговором о раду ближе се уређују случајеви и услови за отказни рок, трајање отказног рока и друга питања у вези са правима и обавезама радника и послодавца за вријеме отказног рока. Поменутим актима одређује се дужи отказни рок за раднике са дужином радним стажом. Такође, ако радник, на захтјев послодавца, престане да ради прије истека прописаног отказног рока, послодавац је дужан да му исплати накнаду плате и призна сва права по основу рада као да је радио до истека отказног рока. Послодавац је дужан да раднику омогући да за вријеме отказног рока користи један слободан дан у седмици ради тражења новог запослења. Вид. Закона о раду, чл. 192. и 193.

### 3.4. Правне посљедице незаконитог престанка радног односа

Закон о раду нормира двије ситуације незаконитог престанка радног односа: 1) престанак радног односа без правног основа (повреда материјалноправних одредаба); и 2) престанак радног односа уз постојање правног основа, али противно правилима којима је регулисан поступак (повреда процесноправних одредаба).<sup>152</sup> 1) Наиме, ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је раднику престао радни однос без правног основа, радник ће имати сљедећа права. Прво, суд ће одлучити да се радник, ако то захтијева, врати на рад код послодавца и распореди на послове које је обављао прије отказа уговора о раду или на друге послове који одговарају стручним и радним способностима радника.<sup>153</sup> Тиме се успоставља пређашње стање (реинтеграција у радноправни однос<sup>154</sup>), јер је овдје ријеч о ништавости акта о престанку радног односа, а та ништавост дјелује и уназад (*ex tunc*) и унапријед (*ex nunc*). Уколико послодавац не жели радника да врати на рад или да га распореди на одговарајуће радно мјесто, радник може да тражи принудно извршење правноснажне пресуде у смислу прописа о извршном поступку (Закона о извршном поступку).<sup>155</sup> Друго, повраћај у пређашње стање подразумијева да се радник и у погледу својих примања доведе у положај у коме би био да незаконитог престанка радног односа није било.<sup>156</sup> Поред враћања на рад, послодавац је дужан да раднику исплати накнаду штете на име изгубљене плате (која у себи садржи припадајући порез и доприносе за социјално осигурање) и других примања на које радник има право према општем акту и уговору о раду.<sup>157</sup> Треће, ако радник не жели да се врати на рад код послодавца, суд ће, на захтјев радника, обавезати послодавца да му исплати накнаду штете у износу од највише 12 плата радника, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота радника и броја издржаваних чланова

---

<sup>152</sup> П. Јовановић, 374. Вид. Закона о раду, чл. 189. и 195. О овом питању вид. више Д. Спасојевић Иванчић, „Правне посљедице незаконитог престанка радног односа“, *Радно и социјално право* 2/2018, 261–274.

<sup>153</sup> Вид. Закона о раду, чл. 189.

<sup>154</sup> „Реинтеграција мора да обухвати фактичко и активно укључивање радника у процес рада, јер се, у супротном, може изобличити у злостављање на раду“. Љ. Ковачевић, (2016), 179. О томе вид. Г. Обрадовић, „Проблем обавезне реинтеграције радника“, *Радно и социјално право* 4-7/2003, 197–201.

<sup>155</sup> Закон о извршном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 59/03, 85/03, 64/05, 118/07, 29/10, 57/12, 67/13, 98/14, 5/17 – одлука УС, 58/18 – рјешење УС БиХ и 66/18. О томе вид. П. Јовановић, 374.

<sup>156</sup> *Ibid.*, 374–375.

<sup>157</sup> Вид. Закона о раду, чл. 189.

ва породице, а што се детаљније уређује колективним уговором.<sup>158</sup>

2) Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтјев радника за враћање на рад, а на име накнаде штете раднику ће досудити износ до шест плата радника.<sup>159</sup> Професор П. Јовановић закључује да закон различито вреднује материјалноправне и процесноправне одредбе, јер непоштовање материјалноправних повлачи теже посљедице по послодавца, што није у духу принципа легалитета (законитости) рада.<sup>160</sup>

#### 4. ЗАКЉУЧАК

Отказ је један од најсложенијих и најосјетљивијих института радног права, од суштинског значаја за квалитет услова рада и сигурност запослења. С обзиром на то, правна регулисаност отказа уговора о раду има изузетан друштвени значај. Иако је радно законодавство Републике Српске, у погледу оправданих отказних разлога, усклађено са највишим међународним стандардима, превасходно са Конвенцијом МОР-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, у домаћем праву постоји доста простора за унапређење важеће радноправне регулативе о заштити од отказа уговора о раду од стране послодавца. Законодавац је 2016. године унаприједио заштиту радника од отказа због неостваривања резултата рада и непосједовања радних способности. Међутим, поменута заштита запослених од отказа била би цјеловита ако би примјена овог отказног разлога била условљена и претходним вредновањем радних способности и рада запосленог. Законом о раду би требало дефинисати и основна начела поступка вредновања, као и правила о надлежности за оцјењивање, која треба да допринесу објективности и поузданости поступка вредновања радних способности и рада запосленог.

---

<sup>158</sup> Вид. Закона о раду, чл. 195, ст. 1.

<sup>159</sup> Вид. Закон о раду, чл. 195, ст. 2. Закон о раду ФБиХ (*Службене новине ФБиХ*, бр. 26/16 и 89/18.) даје већи обим права раднику у случају да суд одлучи да не врати радника на рад. У складу са одредбама чл. 106, ст. 2. „ако суд утврди да је отказ незаконит може послодавца обавезати да: а) врати радника на рад, на његов захтјев, на послове на којима је радио или друге одговарајуће послове и исплати му накнаду плате у висини плате коју би радник остварио да је радио и надокнади му штету или б) исплати раднику: накнаду плате у висини плате коју би радник остварио да је радио; накнаду штете за претрпљену штету; отпремнину на коју радник има право у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду; друге накнаде на које радник има право, у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду“.

<sup>160</sup> П. Јовановић, 375.



Сагласно одредбама Закона о раду, питање дисциплинске одговорности радника за повреду радних обавеза и радне дисциплине третира се у оквиру института престанка радног односа и разматра у поступку у случају отказа уговора о раду од стране послодавца. Оваквим законским рјешењем засигурно не можемо бити задовољни, имајући у виду значај и осјетљивост института дисциплинске одговорности запослених који, у крајњој линији, може да доведе и до престанка радног односа, и самим тим, угрожавања материјалне егзистенције радника и чланова његове породице. У том смислу, неопходно је законом, минимално у начелу, дефинисати адекватне процесне гаранције у поступку утврђивања дисциплинске одговорности запослених како би се спријечиле евентуалне злоупотребе дисциплинске власти од стране послодавца. Иако Закон о раду не садржи одредбе које предвиђају да се колективним уговором и правилником о раду ближе уређује дисциплински поступак, то не представља никакво ограничење да се поменутим аутономним актима детаљно уреде сва питања дисциплинског поступка. Дакле, колективни уговори или правилници о раду, приликом ближег уређивања дисциплинског поступка, морали би да се крећу у оквиру законом дефинисаних начела поступка утврђивања одговорности радника за повреду радних обавеза и радне дисциплине и изрицања дисциплинских мјера.

Када је у питању заштита радника од отказа уговора о раду у домаћем праву, можемо закључити да у Републици Српској постоји велики раскорак између нормативног и стварног, гдје до изражаја нарочито долази проблем злоупотребе института отказа уговора о раду од стране послодавца. С циљем унапређења и изградње потпуног и квалитетног система заштите радника од незаконитог отказа, надлежни ентитетски органи би морали да предузму све потребне мјере и активности у вези адекватног и правилног спровођења радноправних регула о отказима уговора о раду, што се посебно односи на потребу да се механизми инспекцијске и судске заштите учине знатно ефикаснијим.

## ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

### Библиографске референце

1. Балтић, Александар, Деспотовић, Милан, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд 1975;
2. Брковић, Радоје, Поповић, Мирјана, „Примена међународних радноправних стандарда о престанку радног односа на иницијативу послодавца на националном нивоу“, *Правна ријеч* 58/2019;

3. Живковић, Боровоје, „Отказ уговора о раду због незадовољавајућег вршења посла“, *Радно и социјално право* 1/2008;
4. Ивошевић, Зоран, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Правно-економски центар, Београд 1979;
5. Ивошевић, Зоран, *Дисциплинска и материјална одговорност*, Правно-економски центар, Београд 1983;
6. Ивошевић, Зоран, „Дисциплинска одговорност по Закону о раду Републике Српске“, Радни односи у Републици Српској, *Зборник радова*, Београд 2006;
7. Ивошевић, Зоран, Ивошевић, Милан, *Коментар Закона о раду*, Службени гласник, Београд 2015;
8. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2018;
9. Јашаревић, Сенад, „Актуелни концепт здраве радне средине у међународним правним стандардима“, *Зборник радова са Саветовања правника Удружења за радно право и социјално осигурање Србије*, Београд 2011;
10. Јашаревић, Сенад, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално право* 2/2012;
11. Јашаревић, Сенад, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду* 4/2012;
12. Јашаревић, Сенад, „Заштита од отказа у Србији“, *Правна ријеч* 54/2018;
13. Јашаревић, Сенад, „Заштита од отказа у Србији у светлу међународних стандарда и упоредне праксе“, *Радно и социјално право* 1/2018;
14. Ковачевић, Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013;
15. Ковачевић, Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Београд 2016;
16. Ковачевић, Љубинка, „Заштитна функција отказног рока у случају престанка радног односа“, *Правна ријеч* 46/2016;
17. Ковачевић-Перић, Слободанка, „Право запосленог на отказни рок“, *Радно и социјално право* 1-6/2004;
18. Ковачевић-Перић, Слободанка, „Концепт дисциплинског поступка у међународном праву - захтев и потреба објективности и законитости“, *Радно и социјално право* 1-6/2005;
19. Каламатиев, Тодор, Ристовски, Александар, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспектива)“, *Радно и социјално право* 1/2013;
20. Каламатиев, Тодор, Ристовски, Александар, „Отказ уговора о раду и заштита права радника услед престанка потребе за обављањем одређених послова у македонском радноправном систему“, *Радно и социјално право* 1/2017;

21. Лубарда, Бранко, „Дисциплинска одговорност и хармонизација права“, *Право и привреда* 5-8/2001;
22. Лубарда, Бранко, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2013;
23. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2014;
24. Oda, Hiroshi, *Labour Law, Japanese Law*, Oxford University Press, 2001;
25. Обрадовић, Горан, „Проблем обавезне реинтеграције радника“, *Радно и социјално право* 4-7/2003;
26. Радуловић, Зоран, „О праву на отказни рок“, *Радно и социјално право* 1-6/2006;
27. Розић, Иво, „Флексибилни облици запошљавања у складу са „Acquis Communautaire“, *Радно и социјално право* 2/2013;
28. Спасојевић Иванчић, Дејана, „Отказ запосленом услед неостваривања резултата рада или недостатка потребних знања и способности за обављање послова на којима ради“, *Радно и социјално право* 1/2017;
29. Спасојевић Иванчић, Дејана, „Правне последице незаконитог престанка радног односа“, *Радно и социјално право* 2/2018;
30. Тинтић, Никола, *Основи Радног права I*, Загреб 1955;
31. Тинтић, Никола, „Начело *non bis in idem* у систему дисциплинске одговорности“, *Зборник Правног факултета у Загребу* 3-4/1961;
32. Тинтић, Никола, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (II), Народне новине, Загреб 1972;
33. Шундерић, Боровоје, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2009;
34. Шундерић, Боровоје, Ковачевић, Љубинка, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд 2017.

#### Правни прописи

1. Општа декларација ОУН о правима човјека из 1948. године;
2. Конвенција бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, International Labour Organization, C158 - Termination of Employment Convention, 1982(No. 158), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO), *Службени лист СФРЈ, Међународни уговори*, бр. 4/1984;
3. Конвенција бр. 103 о заштити материнства (ревизија) - International Labour Organization, C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312248:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO), *Службени лист ФНРЈ, Међународни уговори*, бр. 9/1955;

4. Конвенција бр. 183 о заштити материнства - International Labour Organization, C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO), *Службени гласник БиХ*, бр. 7/2009;
5. Конвенција МОП-а бр. 135 о радничким представницима из 1971. године - International Labour Organization, C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO), *Службени лист СФРЈ*, Међународни уговори, бр. 14/1982;
6. Препорука бр. 119 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, International Labour Organization, R119 - Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312457:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312457:NO);
7. Препорука бр. 166 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, International Labour Organization, R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312504:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO);
8. Препорука бр. 95 о заштити материнства, International Labour Organization, R095 - Maternity Protection Recommendation, 1952 (No. 95), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312433:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312433:NO), *Службени лист ФНРЈ*, бр. 11/1956;
9. Препорука бр. 191 о заштити материнства, International Labour Organization, R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No.191), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO);
10. Европска социјална повеља (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године), *Службени гласник БиХ*, Међународни уговори, бр. 6/08;
11. Директива бр. 2000/78 о установљавању општег оквира за једнак третман у запошљавању и занимању, ОЈ (Official Journal) L 303, 2.12.2000;
12. Директива бр. 2000/43/ЕЗ о расној једнакости, ОЈ L 180, 19.07.2000;
13. Директива бр. 2006/54/ЕЗ о примјени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запошљавања и занимања, ОЈ L 204, 26.7.2006;
14. Директива бр. 75/129 о приближавању права земаља чланица у области колективних отказа, Ј ОЈ L 48&29, 22. 2. 1975;
15. Директива бр. 98/59, ОЈ L 225, 12.8.1998;
16. Закон о радним односима, *Службени гласник РС*, бр. 25/93, 4/94, 15/96, 3/97 и 10/98;
17. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 55/07;

18. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 1/16 и 66/18;
19. Закон о извршном поступку, *Службени гласник РС*, бр. 59/03, 85/03, 64/05, 118/07, 29/10, 57/12, 67/13, 98/14, 5/17 – одлука УС, 58/18 – рјешење УС БиХ и 66/18;
20. Општи колективни уговор, *Службени гласник РС*, бр. 40/10;
21. Закон о раду ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 26/16 и 89/18;
22. Закон о раду Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење;
23. Закон о раду Републике Хрватске, *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 93/14, 127/17 и 98/19;
24. Закон о раду Црне Горе, *Службени лист Црне Горе*, бр. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14 и 4/18.

#### Интернет извори

1. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312303,;](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303,;)
2. *Employment protection legislation database* – EPLex, [https://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.home?p\\_lang=en;](https://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.home?p_lang=en;)
3. *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, ILO, International Labour Office, Geneva, 2015, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_357390.pdf;](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_357390.pdf;)
4. *Termination of employment relationships, Legal situation in the Member States of the European Union*, European Commission Directorate General Employment, 2006, [file:///C:/Users/sjasaPeeic/Downloads/termination\\_emp\\_relation\\_report\\_updated\\_en.pdf;](file:///C:/Users/sjasaPeeic/Downloads/termination_emp_relation_report_updated_en.pdf;)
5. *Protection against unjustified dismissal*, General Survey on the Termination of Employment Convention (No. 158) and Recommendation (No. 166), 1982, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Organization, Geneva, 1995, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf;](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf;)
6. *Termination of employment legislation digest Country profile – Germany*, International Labour Organization (ILO), <http://www.ilo.org/dyn/eplx/docs/23/Germany.pdf;>
7. Guus Heerma van Voss, *Common Ground in European Dismissal Law*, Powerpoint презентација, 2014/2015, [http://www.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/jja\\_MA\\_24552.pdf;](http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jja_MA_24552.pdf;)
8. Одлука Уставног суда Републике Србије, бр. IУз-424/2014, од 17.11.2016. године, [www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/13776/?NOLAYOUT=I;](http://www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/13776/?NOLAYOUT=I;)
9. В. Џ. Спасојевић, Ј. Ж. Скендерија, *Судије о радним споровима већају и по пет година*, дневни лист: Вечерње новости“, 21. мај 2018, <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/drustvo/aktuelno.290.html:728442-Sudije-o-radnim-sporovima-vecaju-i-po-pet-godina.>

*Assistant Professor Radislav Lale, LL.D.*

Faculty of Law, University of East Sarajevo

## **TERMINATION OF EMPLOYMENT ON THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER**

### *Summary*

The paper systematically discusses the issue of termination of employment on the initiative of the employer in domestic, comparative and international law, as one of the most significant and sensitive labour law institutes. The author analyzed the positive regulation of termination of the employment contract by the employer as an essential element of his freedom to contract, as well as his freedom of entrepreneurship and management. Valid (allowable) dismissal reasons related to an employee's abilities and behavior, and dismissal considerations related to the needs of the employer, as well as the issue of prohibited dismissal reasons have been thoroughly discussed in the relevant sections of this paper. Also, the subject of analysis is the procedure in the case of dismissal, and special attention is paid to the legal consequences of unlawful termination of employment.

**Key words:** *Discontinuation of employment; Termination of employment contract; Justified reasons for dismissal; Cancellation procedure; Unlawful termination of employment contract.*