

RAZLOZI ZA PRESTANAK RADNOG ODNOSA

I) Razlozi za prestanak radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu

Članom 175. **Zakona o radu** („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09 u daljem tekstu: Zakon), **utvrđeni su razlozi za prestanak radnog odnosa.**

Tako, da na osnovu datog člana **radni odnos prestaje:**

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kada zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mladeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Dakle, zaposlenom može prestati radni odnos:

- po njegovoj volji,
- po volji poslodavca,
- nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca (po sili zakona).

Prestanak radnog odnosa istekom roka za koji je zasnovan

U ugovoru o radu rok u kome sa zasniva radni odnos utvrđuje se u slučaju zasnivanja:

- **probnog rada** (čl. 36.),
- **radnog odnosa na određeno vreme** (čl. 37.);
- **sa pripravnikom na određeno vreme** (čl. 47.);
- **upućivanje na rad kod drugog poslodavca** (čl. 174.).

Radni odnos na određeno vreme

Prema čl. 37. st. 1. i 2. **Zakona o radu**, radni odnos **može da traje neprekidno ili sa prekidima najduže 12 meseci, a u slučaju zamenе zaposlenog - do njegovog povratka** (stav 3.).

Po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos, zaposlenom prestaje radni odnos.

I kada je ugovorom o radu utvrđeno vreme za koje se zasniva radni odnos, poslodavac je dužan da po isteku roka donese rešenje o otkazu ugovora o radu. Dakle, **zaposlenom ne prestaje radni odnos istekom roka za koji je zasnovan radni odnos po sili zakona, već o tome mora da se donese rešenje poslodavca.** Ukoliko poslodavac ne donese i ne sastavi rešenje kojim otkazuje ugovor o radu i **zaposleni nastavi da radi najmanje 5 radnih dana, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.**

Prestanak radnog odnosa na probnom radu

Prema čl. 36. **Zakona o radu**, **radni odnos zasnovan na probnom radu može da traje najduže šest meseci.** Ako za vreme probnog rada zaposleni ne pokaže odgovarajuće stručne i druge sposobnosti, poslodavac mu otkazuje ugovor o radu.

Radni odnos može da prestane i u toku probnog rada. Otkaz u ovom slučaju može da da zaposleni ili poslodavac. Otkazni rok je 5 dana (čl. 36. st. 3. i 4.).

Prestanak radnog odnosa pripravnika

Poslodavac može sa pripravnikom da zasniva radni odnos na neodređeno ili određeno vreme i uz uslov da polaže stručni ispit, ako je to predviđeno zakonom ili opštim aktom. Pripravniku koji ne polaže stručni ispit, kao i pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme (osim ako poslodavac želi da zaključi sa njim ugovor o radu na neodređeno vreme), prestaje radni odnos istekom pripravnčkog staža, odnosno rada za koji je zasnovan, donošenjem rešenja o otkazu.

Prestanak radnog odnosa zbog ostvarivanja prava na starosnu penziju

Poslodavac može da odluči da zaposlenom koji je navršio/la 65 (M) ili 60 (Ž) godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja prestane radni odnos. Međutim, poslodavac i zaposleni mogu da se dogovore da zaposleni nastavi sa radom (ostane u radnom odnosu). Samo ako postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca, zaposleni može da ostane u radnom odnosu. Zakonom nije ograničeno vreme do kada zaposleni može da ostane u radnom odnosu. Prema tome, **sve dok postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca,**

ca, zaposleni ostaje u radnom odnosu bez bilo kakvog ograničenja po pitanju godina starosti ili godina radnog staža.

Potvrdu navedenog nalazimo u stručnom mišljenju *Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-494/2005-02 od 08.07.2005. godine*, koje sledi u nastavku teksta:

„Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/05) u članu 175. stav 1. tačka 2) utvrđuje da radni odnos zaposlenom prestaje sa navršenih 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju.

U slučaju kada su ispunjeni uslovi za prestanak radnog odnosa koji su utvrđeni u članu 175. stav 1. tačka 2) Zakona o radu, poslodavac može da odluči, uz saglasnost zaposlenog, da zaposleni nastavi da radi kod poslodavca.

Dakle, odluku o tome da li će zaposleni nastaviti da radi, donosi poslodavac u skladu sa planiranjem i organizacijom poslova. Samo ako postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca, zaposleni može da ostane u radnom odnosu.

Prema tome, da bi zaposleni koji je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja nastavio da radi kod poslodavca, potrebna je obostrana saglasnost, dakle, i zaposlenog i poslodavca, a odluku o tome donosi poslodavac.“

Prestanak radnog odnosa na osnovu pismenog sporazuma

Sporazumni prestanak radnog odnosa je dvostrani akt i predstavlja saglasnost volje zaposlenog i poslodavca.

Zahtev za sporazumni prestanak radnog odnosa može da potekne od poslodavca ili zaposlenog.

Zaposleni i poslodavac mogu da postignu sporazum o prestanku radnog odnosa. Ako se postigne saglasnost između zaposlenog i poslodavca o prestanku radnog odnosa, **zaključuje se sporazum**. Sporazum se **obavezno zaključuje u pisanom obliku i sadrži naročito**: osnov za zaključivanje sporazuma, dan prestanka radnog odnosa, obavezu poslodavca da zaposlenom vrati urednu popunjenu radnu knjižicu, obezbedi korišćenje godišnjeg odmora, isplati zaostale zarade i dr.

Sporazum sklopljen usmeno, u zabludi, pod prinudom ili pretnjom ne proizvodi pravno dejstvo, niti obavezuje strane koje su se sporazumele. Sporazum zaključuju zaposleni i direktor ili zaposleni koga je ovlastio direktor i proizvodi pravno dejstvo kada se potpiše. **Zaposlenom**

prestaje radni odnos danom utvrđenom u sporazumu. Od tog dana prestaju sva prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. U radnu knjižicu se upisuje dan prestanka radnog odnosa i zaposleni se odjavljuje na obavezno socijalno osiguranje.

Zaposleni može u periodu od dana zaključivanja sporazuma do dana prestanka radnog odnosa, iz bilo kojih razloga da izjavi da želi da raskine sporazum, i da ostane u radnom odnosu. Izjava zaposlenog da želi da ostane u radnom odnosu **ne bavezuje direktora, niti je direktor dužan da je razmatra**. Međutim, nema zakonskih smetnji da sve do dana prestanka radnog odnosa utvrđenog u sporazumu direktor prihvati zahtev zaposlenog i raskine sporazum o prestanku radnog odnosa.

Zaposleni kome je prestao radni odnos na osnovu sporazuma, nema pravo na novčanu naknadu, penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje za vreme nezaposlenosti. Ima pravo samo da se prijavi službi za zapošljavanje radi uvođenja u evidenciju nezaposlenih lica.

Sporazumni prestanak radnog odnosa - ako je zaposleni višak

Sve su češći slučajevi u praksi da se zaposleni koji je višak dobrovoljno prijavi da mu prestane radni odnos sa pravom na isplatu novčane naknade (otpremnine). **U ovim slučajevima zaposleni i poslodavac zaključuju sporazum o prestanku radnog odnosa sa pozivom na član 177. Zakona. Prestanak radnog odnosa, na osnovu člana 177. Zakona, sa isplatom jednokratne novčane naknade ima za posledicu - da poslodavac na ukupan iznos isplaćene novčane naknade tj. otpremnine plaća porez i doprinos**. To proizilazi iz:

1) čl. 9. st. 1. tač. 19) i 20) *Zakona o porezu na dohodak građana*. Prema tim odredbama ne plaća se porez na dohodak građana na primanja ostvarena po osnovu:

- otpremnine, odnosno novčane naknade koju poslodavac isplaćuje zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radni odnos - do iznosa koji je utvrđen tim zakonom;

- jednokratne novčane naknade koja se isplaćuje licu kome prestane radni odnos u procesu restrukturiranja preduzeća i pripreme za privatizaciju, stečaj i likvidaciju, u skladu sa *Odlukom o utvrđivanju socijalnog programa za zaposlene kojima prestane radni odnos u procesu restrukturiranja preduzeća i pripreme za privatizaciju, stečaj i likvidaciju* - do iznosa utvrđenog tim pro-

gramom, a za lica starija od 50 godina života - bez ograničenja (primenjuje se Odluka - „Sl. glasnik RS“, br. 64/05).

2) čl. 179. tač. 9) *Zakona o radu*. Osnov za prestanak radnog odnosa kada je zaposleni višak je čl. 179. tač. 9) *Zakona o radu*, a ne član 177.

Prema tome, osnov za oslobađanje poreza na dohodak građana i doprinosa na isplaćenu otpremninu, odnosno novčanu naknadu je da se: **„isplaćuje zaposlenom za čijim je radom prestala potreba“**.

Međutim, nema zakonskih smetnji da se zaposleni za čijim je radom prestala potreba dobrovoljno izjasni da želi da mu po tom osnovu prestane radni odnos. U obrazloženju rešenja može da stoji da je zaposleni dobrovoljno prihvatio da mu prestane radni odnos.

Međutim, u rešenju o otkazu kao osnov prestantka radnog odnosa mora da bude član 179. tač. 9) *Zakona o radu*, a ne član 177. *Zakona o radu*.

Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog i poslodavca

Radni odnos je dobrovoljni odnos i uspostavlja se između zaposlenog i poslodavca zaključenjem ugovora o radu. Zaposleni dobrovoljno stupa u radni odnos, po svojoj volji, a radni odnos mu prestaje pisanom izjavom da ne želi da radi kod određenog poslodavca. To načelo je sadržano u stavu 1. tač. 4).

U tom slučaju, poslodavac i zaposleni moraju da poštuju određena pravila propisana Zakonom:

1. obaveze zaposlenog kod otkazivanja ugovora o radu (čl. 178. st. 1. i 2.);
2. prava zaposlenog zbog povrede obaveza (uskraćivanje prava) iz radnog odnosa od strane poslodavca (čl. 178. st. 3.);
3. obaveze poslodavca (čl. 180. do čl. 183.).

Prestanak radnog odnosa na zahtev roditelja ili staratelja

U tač. 5) predviđeno je da radni odnos prestaje na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog koji je mlađi od 18 godina. Prema članu 25. st. 1. *Zakona*, **lice mlađe od 18 godina može da zasnuje radni odnos samo uz pisanu saglasnost roditelja, odnosno staratelja, ako to ne ugrožava njegovo zdravlje, moral, obrazovanje ili ako nije zabranjeno zakonom. Roditelj ili staratelj može da zahteva prestanak radnog odnosa maloletnog lica i ako je prethodno dao saglasnost za zasnivanje radnog odnosa.** Kada lice napuni 18 godina, roditelj ili staratelj nema više ovo pravo.

Zahtev roditelja ili staratelja mora da bude u pisanoj formi, ali ne mora da navodi razloge. Na zahtev roditelja odnosno staratelja, poslodavac donosi rešenje o otkazu ugovora o radu. U obrazloženju treba da se navede da se otkaz daje na zahtev roditelja ili staratelja.

Prestanak radnog odnosa smrću zaposlenog

Radni odnos se uspostavlja između zaposlenog i poslodavca. Smrću zaposlenog prestaje i uspostavljeni radni odnos. **Poslodavac je dužan ovu činjenicu samo da konstatuje.**

II) Prestanak radnog odnosa zaposlenog nezavisno od njegove volje i volje poslodavca

Čl. 176. Zakona o radu propisano je da:

„Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;

5) u slučaju prestantka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.“

Kada nastupi neki od navedenih slučajeva **zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona**. Dakle, nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca.

Prestanak radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti

Pravo na invalidsku penziju ima zaposleni (osigurani) kod koga nastane gubitak radne sposobnosti. Gubitak radne sposobnosti utvrđuje nad-

ležni organ organizacije za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje.

Dan prestanka radnog odnosa vezuje se za dan dostavljanja pravnosnažnog rešenja poslodavcu. **Kada poslodavac dobije pravnosnažno rešenje o gubitku radne sposobnosti zaposlenog, dužan je da zaposlenom otkáže ugovor o radu, odnosno donese rešenje o prestanku radnog odnosa.** Kao dan prestanka radnog odnosa otkazom, odnosno rešenjem utvrđuje se dan kada je poslodavac dobio pravnosnažno rešenje o gubitku radne sposobnosti.

Prestanak radnog odnosa zbog zabrane obavljanja određenih poslova

Zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona ako mu je po odredbama zakona ili pravnosnažnoj odluci suda, odnosno drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi drugi posao. Vreme trajanja izrečene mere nije od uticaja za donošenje odluke o prestanku radnog odnosa. **Radni odnos prestaje danom dostavljanja pravnosnažne odluke nadležnog organa, bez obzira koliko vremenski traje izrečena mera (na primer, samo mesec dana).** Naravno, ovo pod uslovom da poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenom obezbedi drugi posao. **To su najčešće mere: zabrane obavljanja određenog poziva (lekarskog, novinarskog i dr.), zabrana obavljanja određenih poslova (blagajnik), zabrana upravljanja motornim vozilom. Pored mera zabrane, zaposlenom mogu da budu izrečene i zaštitne mere (prekršaj ili privredni prestup). Za privredni prestup može se izreći mera zabrane obavljanja određenih poslova (rukovođenje, obavljanje poslova privrednog ili finansijskog poslovanja, poslovi korišćenja, raspolaganja i upravljanja imovinom).** Izrečene mere za prekršaj najčešće su zabrane upravljanja motornim vozilom, odnosno zabrana nošenja oružja.

Zaposleni može pobijati otkaz ugovora o radu pred nadležnim organima (inspekcija rada ili sud), ako ne postoji pravnosnažna odluka nadležnog organa o zabrani obavljanja određenih poslova ili ako je postojao posao na kome je mogao privremeno da radi.

Prestanak radnog odnosa zbog izdržavanja kazne zatvora

Radni odnos po sili zakona prestaje zaposlenom ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa posla **duže od šest meseci** - danom stupanja na izdržavanje kazne zatvora. **Osnovne karakteristike prestanka radnog odnosa po ovom osnovu su:**

- **da je zaposleni stupio na izdržavanje kazne zatvora duže od šest meseci.** U ovom slučaju nije bitna dužina izrečene mere izdržavanja kazne zatvora, već koliko će vremena zaposleni faktički biti odsutan sa rada zbog izdržavanja kazne zatvora.

- **nema uticaja naknadno ublažavanje kazne zatvora, odnosno puštanje zaposlenog iz zatvora pre isteka šest meseci;**

- **zaposlenom prestaje radni odnos - danom kada stupi na izdržavanje kazne zatvora duže od šest meseci;**

- **otkaz ugovora o radu ima deklarativni karakter kojim se samo konstatuje nastupanje određenih činjenica.**

Prestanak radnog odnosa zbog izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere

Ako zaposlenom bude izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci - prestaje mu radni odnos. Uslov za donošenje odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno otkaz ugovora o radu je, ne samo izricanje jedne od navedenih mera, već i da zbog toga mora da bude odsutan sa rada duže od šest meseci. **Radni odnos prestaje danom kada počne primena izrečene mere.** Mere bezbednosti koje se najčešće izriču zaposlenom su: obavezno psihijatrijsko lečenje i nadzor u psihijatrijskoj ustanovi, obavezno lečenje alkoholičara i narkomana. Od vaspitnih mera od značaja za prestanak radnog odnosa je zavodska mera upućivanja u vaspitnu ustanovu radi vaspitanja, prevaspitanja ili lečenja.

Prestanak radnog odnosa usled prestanka rada poslodavca

Ukoliko poslodavac prestane sa radom u skladu sa **Zakonom o stečajnom postupku** ili u skladu sa **Zakonom o privrednim društvima** (prestanak preduzetnika ili likvidacija privrednih društava) i zaposlenima prestaje radni odnos.

Prema čl. 63. **Zakona o stečajnom postupku** pokretanje stečajnog postupka je razlog za otkaz ugovora o radu koji je stečajni dužnik zaključio sa zaposlenima. O otkazu ugovora o radu odlučuje stečajni upravnik. Prema tome, **razlog da stečajni upravnik odluči o prestanku radnog odnosa je pokretanje stečajnog postupka. Ovaj razlog je nazavisan od volje poslodavca (stečajnog upravnika) i zaposlenog.**

Likvidacija privrednog društva sprovodi se kada društvo ima dovoljno finansijskih

sredstava za pokriće svojih obaveza (čl. 347. Zakona o privrednim društvima) i to:

- ako mu je izrečena mera zabrane obavljanja delatnosti zbog toga što ne ispunjava uslove za obavljanje delatnosti, a u roku određenom u izrečenoj meri ne ispuni te uslove, odnosno ne promeni delatnost,
- ako prestanu da postoje prirodni i drugi uslovi za obavljanje delatnosti,
- istekom vremena za koje je osnovano,
- ako broj osnivača, odnosno članova privrednog društva, osim kod akcionarskog društva i društva sa ograničenom odgovornošću svede na jedan, a u roku od šest meseci, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, registru se ne prijavljuje novi član,
- ako nije organizovano u skladu sa ovim zakonom,
- ako ne obavlja delatnost duže od dve godine neprekidno,
- u slučaju ništavnosti osnivanja društva u skladu sa ovim zakonom.

S obzirom da su **razlozi za prestanak radnog odnosa jedan od najčešćih povoda za pokretanje radnih sporova**, u nastavku teksta slede primeri iz sudske prakse koji se odnose na datu problematiku:

SUDSKA PRAKSA:

1) Za ostanak u radnom odnosu posle ispunjenja uslova potreban je sporazum sa zaposlenog i poslodavca.

Iz obrazloženja:

Odredbom člana 97. Zakona o radu koji se u konkretnom slučaju ima primeniti, propisano je da zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca (po sili zakona) kada navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju. U konkretnom slučaju, tužilac je ispunio oba uslova koji su inače kumulativno predviđeni za prestanak radnog odnosa i to: 65 godina života i 15 godina staža, što je i sam tužilac potvrdio u podnesku od 12.12.2002. godine, pa su nižestepeni sudovi pravilnom primenom citirane zakonske odredbe odbili tužbeni zahtev tužioca kojim je tražio poništaj osporene odluke.

Osim toga, **za ostanak u radnom odnosu posle ispunjenja uslova iz stava 1. ovog člana potreban je sporazum zaposlenog i po-**

slodavca. S obzirom da u ovom slučaju takvog sporazuma nema, radni odnos tužiocu prestaje po sili zakona danom sa kojim je navršio radni vek.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1614/03 od 24.06.2004. god.)

2) Donošenjem rešenja o prestanku radnog odnosa zbog odlaska u starosnu penziju nije slučaj prestanka radnog odnosa voljom zaposlenog s obzirom da nema pismene izjave zaposlenog da želi da raskine radni odnos.

Iz obrazloženja:

Prema utvrđenom činjeničnom stanju nadležni organ tuženog preduzeća je doneo rešenje o prestanku radnog odnosa tužioca zbog odlaska u starosnu penziju broj 50/99-188 od 9.03.1999. godine. Tužilac je primio to rešenje i nakon toga je uputio dopis tuženom u kome je naveo da pristaje da ode u penziju, pod uslovom da mu se isplati otpremnina sa osnovicom zarade iz meseca marta 1999. godine, a ako mu se ova otpremnina ne isplati podneće tužbu sudu poslednjeg dana, 22.04.1999. godine.

Kod ovako utvrđenog činjeničnog stanja nižestepeni sudovi su odbili tužbeni zahtev za poništaj rešenja o prestanku radnog odnosa, zauzevši stanovište da je tužiocu radni odnos prestao po njegovoj volji u smislu člana 107. Zakona o radnim odnosima.

Po oceni Vrhovnog suda stanovište nižestepeni sudova se ne može prihvatiti, jer odredbom člana 107. Zakona o radnim odnosima, predviđeno je da zaposlenom prestaje radni odnos po njegovoj volji ako pismeno izjavi da želi da raskine radni odnos. Tužilac nije pismeno izjavio da želi da raskine radni odnos, već je tuženi doneo rešenje o prestanku radnog odnosa tužioca zbog odlaska u starosnu penziju.

Na taj način nižestepeni sudovi su pogrešno primenili materijalno pravo, zbog čega nisu utvrdili činjenice relevantne za rešenje ovog spora. Zbog toga će u ponovnom postupku prvostepeni sud primeniti odredbu člana 110. Zakona o radnim odnosima kojim je predviđeno u kom slučaju zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca (po sili zakona), i utvrditi da li je tužilac ispunio uslove za odlazak u penziju saglasno navedenoj zakonskoj odredbi.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1457/00 od 2.11.2000. god.)

3) Radni odnos prestaje kada zaposleni napuni 65 godina života ali ako se sporazumom poslodavca i zaposlenog produži taj radni vek, radni odnos prestaje istekom roka za koji je produžen.

Iz obrazloženja:

Odredbom člana 27. stav 1. Zakona o univerzitetu („Sl. glasnik RS“, br. 20/98) propisano je da se studije ostvaruju u toku školske godine koja počinje 1.10. tekuće a završava se 30.09. naredne godine. Prema odredbi člana 99. stav 3. u vezi člana 96. Zakona o univerzitetu, kad nadležni organ fakulteta odluči da nastavnik koji je navršio 65 godina života, ili 40 godina staža osiguranja ostane i dalje u radnom odnosu, tom nastavniku radni odnos ne može prestati pre isteka školske godine.

Iz navedenog proizilazi da je osnov za prestanak radnog odnosa zaposlenom bez njegove saglasnosti u konkretnom slučaju, ispunjeni radni vek. Zaposleni ispunjava radni vek u smislu citiranog posebnog propisa Zakona o univerzitetu u vezi Zakona o radnim odnosima, u dva alternativna slučaja: prvi obrazuje dužina staža osiguranja, a drugi godine života.

Kako je tužiocu (rođenom 22.04.1933. godine) nadležni organ tuženog odlukom 9.7.1998. godine produžio radni odnos po navršenoj 65 godini života do 30.09.2000. godine, Vrhovni sud nalazi da su za prestanak radnog odnosa tužiocu 30.09.2000. godine (po sili zakona) ispunjeni zakonski uslovi, s obzirom da je tužilac u toku školske 1999/2000. dana 22.04.2000. godine navršio 67 godina života.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1308/2002 od 21.01.2004. god.)

4) Ukoliko je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme ali suprotno uslovima sadržanim u Pravilniku o sistematizaciji, ispunjeni su uslovi za prestanak radnog odnosa tog zaposlenog.

Iz obrazloženja:

Iz utvrđenog činjeničnog stanja prvostepeni sud je izveo pravilan zaključak da je ostvaren uslov za prestanak radnog odnosa na neodređeno vreme tužilje zbog njegovog nepropisnog zasnivanja, jer tekst oglasa u pogledu uslova nije bio usaglašen sa opštim aktom iz člana 5. i 6. stav 1. tačka 6. važećeg Zakona o radnim odnosima u državnim organima.

Donoseći odluku o tužbenom zahtevu prvostepeni sud je cenio navode tužilje da zakonitost zasnivanja radnog odnosa treba ceniti prema novelama Pravilnika o sistematizaciji radnih mesta usvojenog zaključkom Izvršnog odbora tuženog od 28.07.1999. godine, dajući razloge zbog kojih se navedeni Pravilnik ne može primeniti, jer nije sistematizovan i izrađen u integralnom tekstu, niti je propisno potpisan, overen i objavljen.

Prvostepeni sud je ispitao i pravilno zaključio da oglas tuženog od 02.10.2000. godine po kome je tužilja zasnovala radni odnos na neodređeno vreme, ne sadrži sve uslove koji su propisani za obavljanje poslova radnog mesta komunalnog redara ni prema važećem Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta koji je kao predlog pravilnika usvojen na sednici Izvršnog odbora od 28.07.1999. godine (na čijoj je primeni tužilja insistirala u toku postupka), a sve čini nezakonitim prijem u radni odnos tužilje po oglasu od 02.10.2000. godine.

Po nalaženju Vrhovnog suda Srbije osnovano se revizijom tuženog ističe da je prvostepeni sud pravilno stao na stanovište da je u konkretnom slučaju ostvaren uslov za prestanak radnog odnosa na neodređeno vreme tužilji zbog nepropisnog zasnivanja zbog čega je preinačena odluka Okružnog suda u Beogradu i odbijen tužbeni zahtev tužilje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. 277/03 od 30.10.2003. god.)

5) Radni odnos na određeno vreme može prestati i pre roka za koji je zasnovan ako prestane potreba za njim.

Iz obrazloženja:

Nižestepeni sudovi su usvojili tužbeni zahtev tužilje, nalazeći da je primljena u radni odnos kod tuženog na određeno vreme najduže do 2.5.2005. godine, te da joj radni odnos nije mogao prestati pre isteka tog roka, primenom odredbe člana 97. stav 1. Zakona o radu.

Pravno stanovište nižestepeni sudova je neprihvatljivo i na pogrešnoj primeni materijalnog prava zasnovano.

Naime, prema odredbi člana 19. stav 1. tačka 5. Zakona o radu u vezi člana 1. Zakona o radnim odnosima u državnim organima, ugovorom o radu utvrđuje se njegovo vreme trajanja na određeno vreme. Prema odredbi člana 23. stav 1. Zakona o radu radni odnos na određeno vreme može da se zasnjuje za obavljanje određenih poslova samo za period koji neprekidno ili sa pre-

kidima traje najduže tri godine, a prema odredbi člana 97. stav 1. tačka 1. navedenog zakona, radni odnos prestaje istekom roka za koji je zasnovan.

Tužilja je zasnovala radni odnos na određeno vreme po sprovedenom postupku po objavljenom oglasu zbog povećanog obima posla i potrebe za popunu radnog mesta daktilografski i administrativno-tehnički poslovi kod tuženog. Tužilja je primljena na rad dok traje potreba, a najduže do 2. maja 2005. godine. Kako je potreba prestala i smanjio se obim posla, to je tuženi pravilno doneo pobijano rešenje kojim je utvrđeno da je tužilji prestao radni odnos sa 30. junom 2003. godine, pa su ispunjeni uslovi iz člana 97. stav 1. tačka 1. Zakona o radu, za prestanak radnog odnosa tužilje, s obzirom da je radni odnos mogao prestati i pre roka za koji je zasnovan.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 35/05 od 11.05.2005. god.)

6) Kada postoji odluka nadležnog organa o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vreme, kome je prethodio izbor, ali ne po oglasu već po članu 14. stav 1. tačka 8. Zakona o radnim odnosima, ne radi se o odnosu faktičkog rada, već o nepropisno zasnovanom radnom odnosu što bi bio osnov za prestanak radnog odnosa pod uslovom da nije proteklo godina dana od zasnivanja radnog odnosa.

Iz obrazloženja:

Prema utvrđenim činjenicama tužilac je zasnovao radni odnos na određeno vreme bez javnog oglašavanja kod tužene rešenjem od 28.01.1999. godine, s tim da posao obavlja najviše do 90 radnih dana. Rešenjem tužene od 01.11.1999. godine, tužilac je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme počev od 1.11.1999. godine, a s obzirom da je privremeno povećani obim posla postao trajan. Izvršenom kontrolom koja je obavljena dana 03.02.1999. godine, a zapisnik dostavljen dana 24.09.1999. godine, konstantovano je da prijem u radni odnos tužioca nije vršen u skladu sa Zakonom o radnim odnosima. Rešenjem tužene od 09.04.2001. godine tužiocu je prestao radni odnos, a navedeno rešenje je potvrđeno drugostepenim rešenjem tužene od 30.11.2001. godine. Na tako utvrđeno činjenično stanje nižestepeni sudovi su pogrešno primenili materijalno pravo kada su tužbeni zahtev za poništaj osporenih odluka odbili.

Odredbom člana 108. Zakona o radnim odnosima iz 1996. godine, koji je bio na snazi u vreme donošenja osporenih odluka, propisano je da zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, ako se u roku od godinu dana od dana zasnivanja radnog odnosa utvrdi da je zasnovao radni odnos suprotno odredbama Zakona.

Iz utvrđenih činjenica proizilazi da je tužilac nepropisno zasnovao radni odnos na neodređeno vreme preobražajem radnog odnosa na određeno vreme, zasnovanog bez oglašavanja do 90 dana (član 14. stav 1. tačka 8. ZRO) i o tome je doneto osporeno rešenje od 01.11.1999. godine. Od tada, kao dana zasnivanja radnog odnosa do donošenja pobijanog rešenja 09.04.2001. godine o prestanku radnog odnosa zbog nepropisanog zasnivanja, proteklo je više od godina dana, pa nije ispunjen uslov za primenu osnovne prestatka radnog odnosa iz člana 108. stav 11. ZRO.

Iz navedenih razloga ne može se prihvatiti stav nižestepeni sudova da je reč o faktičkom radu koji može prestati u svako doba i da su stoga osporene odluke o prestanku radnog odnosa zakonite. Po oceni Vrhovnog suda, odnos faktičkog rada koji nije radni odnos uspostavlja se faktičkim stupanjem na rad usmenim dogovorom bez odluke nadležnog organa o zasnivanju radnog odnosa. U konkretnom slučaju, postoji odluka nadležnog organa o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vreme, kome je prethodio izbor, ali ne po oglasu već po članu 14. stav 1. tačka 8. ZRO. Stoga se ne radi o odnosu faktičkog rada, već o nepropisno zasnovanom radnom odnosu, što bi bio osnov za prestanak radnog odnosa pod uslovom da nije proteklo godinu dana od zasnivanja radnog odnosa.

Kako je zbog pogrešne primene odredbe člana 108. stav 1. tačka 11. ZRO, tužbeni zahtev tužioca odbijen, to je Vrhovni sud, primenom odredbe člana 395. stav 1. ZPP-a, nižestepene presude preinačio tako što je tužbeni zahtev tužioca usvojio i poništio kao nezakonite odluke tužene i obavezao tuženu da tužioca vrati na rad i rasporedi na radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 274/03 od 9. jula 2003. god.)

7) Zakonski razlog za prestanak radnog odnosa ne može biti samo odbijanje prijema rešenja o raspoređivanju jer to ne znači da je zaposleni odbio da postupi po rešenju o raspoređivanju.

Iz obrazloženja:

Odluka o tužbenom zahtevu kojom se poništava rešenje tuženog od 1.06.2001. godine, kojim je određeno da tužilji prestaje radni odnos sa 3.05.2001. godine, zasnovana je na pravilnoj primeni materijalnog prava. Razlozi na kojima je zasnovana odluka tuženog, da je tužilja odbila da primi rešenje tuženog kojim je raspoređena na drugo radno mesto i da nije postupila po tom rešenju, ne predstavljaju zakonit osnov za prestanak radnog odnosa, sve dok rešenje o raspoređivanju nije postalo konačno. Kako je tuženi zbog same činjenice da je tužilja odbila prijem rešenja o raspoređivanju i da postupi odmah po takvom rešenju smatrao kao zakonski razlog za prestanak radnog odnosa pre nego što je rešenje o raspoređivanju na drugo radno mesto moglo da proizvede dejstvo, to su sudovi pravilno zaključili da nisu ispunjeni zakonom propisani razlozi iz odredbe člana 108. stav 1. tačka 5. Zakona o radnim odnosima RS, koji je važio u vreme donošenja osporenog rešenja, zbog čega je pravilno usvojen tužbeni zahtev kao osnovan.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 494/03 od 1.10.2003. god.)

9) Unapred sastavljen i potpisan blanko sporazumni raskid ugovora o radu je ništav i ne proizvodi pravno dejstvo.

Iz obrazloženja:

Prema utvrđenim činjenicama, tužioci su bili u radnom odnosu kod tuženog na neodređeno vreme, na radnom mestu - vozača. Tužilac D.M. je nakon zaključenja ugovora o radu br. 305/2001 od 01.09.2001. godine, potpisao i tekst sporazumnog raskida ugovora o radu, u kom je jedino nedostajao podatak o datumu zaključenja sporazuma i datumu prestanka radnog odnosa. Isti slučaj je bio i sa tužiocem M.M. i njegovim ugovorom o radu br. 253/200 od 15.10.2000. godine. U septembru mesecu 2002. godine zbio se jedan događaj vezan za rad tužilca, a koji je tuženi procenio kao neprihvatljivo ponašanje, pa su „aktivirani“ unapred potpisani sporazumni raskidi ugovora o radu.

Polazeći od napred navedenog, a u svemu pravilno i potpuno utvrđenog činjeničnog stanja, ocenjujući zakonitost osporenih sporazumnih raskida ugovora o radu, prvostepeni sud je zauzeo pravilan stav, koji prihvata i ovaj sud, da isti ne predstavljaju akte koji bi se mogli podvesti pod odredbu člana 97. stav 3. Zakona o radu („Sl.

glasnik RS“, br. 70/2001) koja reguliše institut sporazumnog raskida ugovora o radu. Ovo stoga što oni ne predstavljaju nikakav sporazum odnosno ne izražavaju saglasnost volja ugovornih stranaka odnosno u konkretnom slučaju tužilaca i tuženog, jer je tuženi jedan zakonski osnov prestanka radnog odnosa primenio na neprihvatljiv način.

Sama činjenica da je tuženi prilikom zaključenja ugovora o radu sa tužiocima zatražio i potpisivanje blanko sporazuma o raskidu istih tih ugovora, koja činjenica je nesporna, upravo ukazuje da je takvo postupanje tuženog suprotno smislu instituta sporazumnog prestanka radnog odnosa, a može se govoriti i o zloupotrebi prava od strane tuženog.

Prema tome, prvostepeni sud je pravilno osporene sporazume kao nezakonite poništio, a tuženog obavezao da tužoce vrati u radni odnos i raspoređi na njihova ranija ili druga odgovarajuća radna mesta.

Žalbeni navod tuženog kojim osporava zaključivanje prvostepenog suda da je tuženi institut sporazumnog raskida ugovora o radu primenio na neprihvatljiv način, obrazlažući svoj suprotni stav time da su tužioci svojom slobodnom voljom i sa punom svešću o posledicama unapred dali svoju saglasnost da im može prestati radni odnos kada poslodavac izrazi takvu volju, ovaj sud nije prihvatio. Najpre iz razloga što se prema pravilno utvrđenim činjenicama dovodi u pitanje sam način zaključenja osporenih sporazuma, na kojoj zakon kod ovog instituta posebno insistira. Jer u sporazumu, da bi mogao biti prihvaćen, mora biti određen dan prestanka radnog odnosa. Upravo dan prestanka, prilikom potpisivanja osporenih sporazuma, nije bio unet u sporazum (bilo ostavljeno prazno mesto) te smim tim nije bilo predmeta oko čega bi tužioci sa tuženim bili saglasni, dakle oko dana prestanka radnog odnosa. Činjenica da je tuženi datum prestanka uneo u osporene sporazume naknadno govori u prilog pravilnom zaključivanju prvostepenog suda, a suprotno žalbenim navodima tuženog, da je institut sporazumnog raskida ugovora o radu sa tužiocima tuženi primenio na neprihvatljiv način.

(Iz presude Okružnog suda u Novom Sadu, Gž. 250/04 od 29.01.2004. god.)

NAPOMENA: U narednom broju časopisa nastavljamo sa problematikom **prestanka radnog odnosa**, s tim što će „akcenat“ biti na **Sporazumnom prestanku radnog odnosa i Otkazu od strane zaposlenog**.