

zetnicima na osnovu prijave i odjave osiguranja *Republičkog Fonda za PIO*.

Poreski obveznici koji obavljaju preduzetničku delatnost, a koji su na bolovanju duže od 30 dana, imaju mogućnost da:

1. privremeno odjave obavljanje delatnosti,
2. ili da obavljanje delatnosti privremeno povere drugom licu.

Ukoliko je **osnivač radnje na bolovanju duže od 30 dana, a privremeno poveri poslo-**

**ve drugom licu (poslovodi), radnja obavlja delatnost i ostvaruje dohodak, i osnivaču radnje donosi se rešenje o utvrđivanju doprinosa za socijalno osiguranje na osnovicu koju čini ostvarena dobit.**

Napomena: O spornoj temi pisali smo u martovskom broju ovog časopisa („Rad i osiguranje“, br. 45). Pogledajte tekst „Obračun naknade za vreme porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta preduzetnika“.

## SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA I OTKAZ OD STRANE ZAPOSLENOG

### I) Sporazumni prestanak radnog odnosa

Članom 177. *Zakona o radu* („Službeni glasnik RS“, br. 24/05, 61/05 i 54/09 u daljem tekstu: Zakon), definisan je sporazumni prestanak radnog odnosa:

„Čl. 177. Zakona:

(1) Radni odnos može da prestane na osnovu sporazuma poslodavca i zaposlenog.

(2) Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.“

Dakle, **zaposleni i poslodavac mogu da zaključe pisani sporazum o prestanku radnog odnosa. Sporazumom se utvrđuje dan kada zaposlenom prestaje radni odnos.**

Potvrdu navedenog nalazimo i u stručnom mišljenju nadležnog ministarstva:

#### STRUČNO MIŠLJENJE:

Čl. 177. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05 i 61/05), propisano je da radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Prema tome, zaposleni i poslodavac mogu da zaključe pisani sporazum o prestanku radnog odnosa. Sporazumom se utvrđuje i dan kada zaposlenom prestaje radni odnos.

**Zaposlenima prestaje radni odnos onog dana koji je u sporazumu utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa, te stoga privremena sprečenost za rad ne može uticati na prestanak radnog odnosa zaposlenog kome je dan prestanka radnog odnosa utvrđen u sporazumu sa poslodavcem.**

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1075/2005-02 od 28.10.2005. god.)

#### SUDSKA PRAKSA:

**Zakasneo je opoziv zahteva za prestanak radnog odnosa u Ministarstvu unutrašnjih poslova, kada je isti usledio pošto je zahtev saopšten načelniku SUP-a.**

*Iz obrazloženja:*

U konkretnom slučaju tužilac je podneo zahtev za sporazumni prestanak radnog odnosa dana 27.01.1995. godine, sa kojim se saglasio načelnik SUP-a B, koji je bio i ovlašćen da odluči o tom zahtevu. Osporeno rešenje doneto je 1.02.1995. god, a tužilac je tek 6.02.1995. god, podneo zahtev kojim opoziva prvobitno dat zahtev za sporazumni prestanak radnog odnosa. Stoga je zahtev za povlačenje zahteva za raskid radnog odnosa od strane tužioca dostavljen sa zakašnjenjem, odnosno tek nakon što su se stekli uslovi za donošenje osporenog rešenja. Ne postoji zakonski osnov da se osporena odluka o prestanku radnog odnosa tužioca poništi kao nezakonita.

Radni odnos zaposlenih u državnim organima i izabраниh, odnosno postavljenih lica, prestaje pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom

drugim zakonima (Zakon o radnim odnosima u državnim organima, „Sl. glasnik RS“, br. 48/91). U skladu sa ovim, osporeno rešenje doneto je pravilnom primenom citirane odredbe člana 64. Zakona o radnim odnosima u državnim organima i člana 87. stav 1. Zakona o radnim odnosima u državnim organima i člana 87. stav 1. Zakona o radnim odnosima tada važećim.

*(Presuda Vrhovnog suda Srbije, rev. 949/04 od 19.01.2005. god.)*

**Sporazumnim raskidom radnog odnosa zaposleni nije oslobođen odgovornosti za isplatu naknade po osnovu ugovora, zbog neostajanja u radnom odnosu kod poslodavca za ugovoreno vreme koje je proveo na specijalizaciji.**

*Iz obrazloženja:*

U postupku je utvrđeno da je tužena, doktor medicine, bila zaposlena kod tuženog i iz radnog odnosa upućena na specijalizaciju za akušerstvo i ginekologiju. O tome su stranke zaključile ugovor 6. oktobra 1998. godine. Ovim ugovorom tužena se obavezala da nakon završene specijalizacije nastavi radni odnos kod tužioca sa onoliko vremena koliko bude ukupno trajalo usavršavanje - specijalizacija, a ukoliko tako ne postupi, bez obzira na motivisane razloge, dužna je naknaditi celokupni iznos primanja u bruto iznosu, kao i sve troškove specijalizacije sa zakonskom zateznom kamatom na te iznose. Tužena je na specijalizaciji provela vreme od 29. avgusta 1988. do 16. oktobra 1992. godine, i za to vreme tužilac je isplaćivao tuženom odgovarajuću platu, topli obrok, regres za godišnji odmor i ostale troškove vezane za specijalizaciju. Nakon toga, tužena je radila 18 meseci a prestao joj je radni odnos sporazumno sa 28. aprilom 1994. godine. Zbog neizvršavanja obaveze u pogledu ostajanja u radnom odnosu za period od 30 meseci, tužilac potražuje troškove nastale plaćanjem specijalizacije.

Na osnovu takvog činjeničnog utvrđenja nižestepeni sudovi nalaze da je tužena obavezna da tužiocu naknadi štetu zbog neizvršenja ugovorne obaveze.

Pravilan je zaključak sudova. U obrazloženju pobijane presude navedeni su jasni i pravilni razlozi, koje prihvata i Vrhovni sud. Naime, stranke su slobodno uredile svoje ugovorne odnose i dužne su da izvrše svoju obavezu i odgovorne su za njeno ispunjenje. Obaveza se može ugasiti samo saglasnošću volja ugovornika ili na osnovu zakona. U konkretnom slučaju sporazumnim

raskidom radnog odnosa tužena nije oslobođena odgovornosti za isplatu naknade po osnovu ugovora, zbog neostajanja u radnom odnosu kod tužioca za ugovoreno vreme koje je provela na specijalizaciji.

Ukazivanje u reviziji da je sporazumni prestanak radnog odnosa osnov za prestanak ugovorne obaveze u pogledu vraćanja troškova specijalizacije nije osnovano. Ovo zbog toga što sporazum o prestanku radnog odnosa deluje na ravnopravni položaj zaposlenog, pa ima statusno a ne obliigaciono pravno dejstvo, koje proizilazi iz samog ugovora o specijalizaciji. Naime, ko ne izvrši ugovorenu obavezu da posle specijalizacije nastavlja sa radom određeno vreme u ustanovi koja mu je omogućila specijalizaciju, dužan je da iznose primljene za vreme specijalizacije vrati. Osnov za ovo potraživanje je sadržan u članu 82. Zakona o radnim odnosima koji se primenjivao u vreme prestanka radnog odnosa tužene.

Sa iznetih razloga, Vrhovni sud je na osnovu člana 393. ZPP- a, odlučio kao u izreci.

*(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 391/0. od 13.06.2002. god.)*

U prilogu teksta slede obrasci: **Sporazuma o prestanku radnog odnosa i Rešenja o otkazu ugovora o radu - sporazumni prestanak radnog odnosa.**



**a) Sporazum o prestanku radnog odnosa**

Na osnovu člana 177. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09) direktor \_\_\_\_\_ i zaposleni \_\_\_\_\_ zaključuju  
(naziv poslodavca) (ime i prezime)

**SPORAZUM O PRESTANKU RADNOG ODNOSA**

1. \_\_\_\_\_ i zaposleni \_\_\_\_\_ na poslovima \_\_\_\_\_  
(naziv i sedište poslodavca) (ime i prezime zaposlenog)  
\_\_\_\_\_ sporazumeli su se da zaposlenom prestane radni odnos dana \_\_\_\_\_ god.
2. Poslodavac se obavezuje da zaposlenom na dan prestanka radnog odnosa vrati uredno popunjenu radnu knjižicu i isplati zaradu i druga primanja koja je zaposleni ostvario do \_\_\_\_\_ u roku od 30 dana, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom (navesti dan prestanka radnog odnosa) o radu.
3. Pre potpisivanja Sporazuma zaposleni je upoznat da po prestanku radnog odnosa nema pravo na novčanu naknadu kod Nacionalne službe za zapošljavanje i da mu ne teče staž osiguranja.
4. Ovaj sporazum sačinjen je u četiri istovetna primerka, od kojih dva pripadaju poslodavcu, a dva zaposlenom.

**ZAPOSLENI****Potpis ovlašćenog lica poslodavca****b) Rešenje o otkazu ugovora o radu - sporazumni prestanak radnog odnosa**

\_\_\_\_\_  
(naziv poslodavca)  
Br. \_\_\_\_\_  
(dan, mesec i godina)

Na osnovu čl. 192. i 177. st. 1. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), donosim

**REŠENJE O OTKAZU UGOVORA O RADU**

1. \_\_\_\_\_ na poslovima \_\_\_\_\_ otkazuje se Ugovor o radu br. \_\_\_\_\_  
(ime i prezime zaposlenog)  
\_\_\_\_\_ od \_\_\_\_\_ god, na osnovu Sporazuma o prestanku radnog odnosa zaključenog dana \_\_\_\_\_ god.
2. Zaposlenom prestaje radni odnos dana \_\_\_\_\_.

(navesti datum utvrđen u sporazumu o prestanku radnog odnosa)

3. Zarada, naknada zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario, a koja mu nisu isplaćena do dana prestanka radnog odnosa isplatiće se najkasnije 30 dana od dana kada je zaposlenom prestao radni odnos.

**Obrazloženje**

Prema čl. 177. st. 1. Zakona o radu zaposlenom prestaje radni odnos sporazumom između poslodavca i zaposlenog.

Zaposleni i ovlašćeno lice poslodavca, u smislu čl. 192. Zakona o radu, zaključili su Sporazum o prestanku radnog odnosa dana \_\_\_\_\_ god. Sporazumom je predviđeno da zaposlenom prestaje radni odnos dana \_\_\_\_\_ god.

Zbog svega napred izloženog, doneto je Rešenje kao u dispozitivu.

**Pouka o pravnom leku:** Zaposleni ima pravo da u roku od 90 dana od dana dostavljanja ovog Rešenja, pokrene spor pred nadležnim sudom.

Dostavljeno:  
- Zaposlenom,  
- Službi za finansije i  
- Službi za kadrovske poslove.

**Potpis ovlašćenog lica poslodavca**\_\_\_\_\_  
(direktor ili drugi zaposleni)

**II) Otkaz od strane zaposlenog**

**Način otkazivanja radnog odnosa od strane zaposlenog definisan je čl. 178. Zakona, tako da isti glasi:**

„Čl. 178. Zakona:

(1) Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

(2) Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

(3) Ako zaposleni otkáže ugovor o radu zbog, od strane poslodavca učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.“

**Obaveze zaposlenog kod otkazivanja ugovora o radu**

Prema stavu 2.: „**Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.**“

**Izjava o otkazu ugovora o radu**

Izjava o prestanku radnog odnosa podnosi se u pisanom obliku. Usmeno data izjava ne proizvodi pravno dejstvo, niti poslodavac na osnovu takve izjave može da preduzme radnje (donese rešenje) kojim konstatuje otkaz ugovora.

**Dan prestanka radnog odnosa**

Izjava obavezno sadrži dan prestanka radnog odnosa. Od dana podnošenja izjave do dana prestanka radnog odnosa, mora da protekne najmanje 15 dana. Zaposleni treba izjavu da podnese nadležnoj službi kod poslodavca i da zahteva da na istoj zabeleži dan prijema. Od dana prijema zabeleženog na izjavi teče otkazni rok.

Moguće je da zaposleni u otkazu ugovora o radu ne ispoštuje rok od 15 dana, već navede kraći rok.

U ovom u slučaju poslodavac nema zakonskih mogućnosti da zaposlenog zadrži na radu i dužan je, u smislu člana 204. stav 4. Zakona, da mu vrati uredno popunjenu radnu knjižicu. U radnoj knjižici, kao dan prestanka radnog odnosa upisuje se datum kada se zaposleni nije pojavio na poslu. Poslodavac u ovakvim slučajevima može od zaposlenog da zahteva nadoknadu štete, ako je ista nastala zbog prestanka radnog odnosa zaposlenog pre 15 dana.

**Razlozi otkaza ugovora o radu**

Zaposleni nije dužan da navede razloge zbog kojih daje otkaz ugovora o radu, ali, kada je pitanju otkaz ugovora o radu „zbog povrede obaveze od strane poslodavca utvrđenih zakonom opštim aktom ili ugovorom o radu“ (član 178 stav 3.) zaposleni bi trebalo da navede razlog otkaza, kako bi eventualno, u sporu pred sudom mogao da ostvari određena prava, koja mu je po slodavac uskratio, odnosno nije obezbedio.

**Ostvarivanje prava po prestanku radnog odnosa**

Prema stavu 3. u slučaju otkaza ugovora o radu zbog povrede obaveza od strane poslodavca utvrđenih zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava na osnovu rada kao u slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa.

Primena navedene odredbe Zakona podrazumeva:

- da je zaposleni dao otkaz zbog toga što j poslodavac povredio (uskratio) neko od prava ko je zaposleni ima prema zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu;

- da je u postupku pred nadležnim sudom utvrđeno da je došlo do povrede određenog prava o strane poslodavca.

**Povrede prava (obaveze) od strane poslodavca**

Zakonom, opštim aktom ili ugovorom o rad utvrđuju se prava koja zaposleni ostvaruje p osnovu radnog odnosa (zarada, druga primanja posebna zaštita invalida, žena i omladine, godišnji odmor i dr.) i obaveze poslodavca za obezbeđenje tih prava. Ukoliko poslodavac ne izvršava obaveze (uskraćuje pojedina prava zaposlenom), to može da bude razlog za davanje otkaza o strane zaposlenog.

Zaposleni, pre davanja otkaza, trebalo bi da se obrati poslodavcu za ostvarivanje prava koj su mu uskraćena. Ako poslodavac odbije zahte zaposlenog ili ne odgovori, zaposleni ako je naza dovoljan takvim ponašanjem poslodavca mož da otkáže ugovor o radu.

**Postupak ostvarivanja prava**

Postojanje povrede radne obaveze od stran poslodavca ne proizvodi pravno dejstvo samir činom otkaza i ukazivanjem poslodavcu od strane zaposlenog na povredu određene obaveze (prava), već u postupku pred nadležnim sudom

Prema tome, ako sud u postupku utvrdi da j došlo do povrede pojedinih prava iz radnog od

nosa, zbog čega je zaposleni otkazao ugovor o radu - zaposleni može da ostvari ta prava.

Zaposleni mora da podnese tužbu sudu, u roku od 90 dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu (čl. 195. Zakona). U tužbi navodi koja je povreda radne obaveze (uskraćivanje prava) učinjena od strane poslodavca, koja bi bila osnov za davanje otkaza od strane zaposlenog, sa odgovarajućim dokazima.

Sud u postupku treba da utvrdi postojanje određene obaveze koja prema zakonu, opštem aktu ili ugovoru o radu pripada zaposlenom i da poslodavac istu nije izvršio, odnosno uskratio je zaposlenom.

Ako sud pravnosnažnom odlukom utvrdi postojanje određene povrede obaveze od strane poslodavca koja je bila osnov za davanje otkaza, stiču se uslovi za neposrednu primenu člana 191. Zakona.

#### STRUČNA MIŠLJENJA:

Članom 178. st. 1) i 2) Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05 i 61/05) utvrđeno je da zaposleni ima pravo poslodavcu da otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Prema tome, zaposleni podnosi izjavu o prestanku radnog odnosa u pisanom obliku koja obavezno sadrži dan prestanka radnog odnosa. Od dana podnošenja izjave do dana prestanka radnog odnosa, mora da protekne najmanje 15 dana. Zaposleni podnosi pismenu izjavu nadležnoj službi kod poslodavca i treba da zahteva da se na istoj zabeleži dan prijema, s obzirom na to da od dana prijema zabeleženog teče otkazni rok.

**Smatramo da ukoliko poslodavac prihvati (saglasan je) momentalni otkaz zaposlenog, u tom slučaju zaposleni ne mora da ispoštuje navedeni rok. Tada poslodavac ne može od zaposlenog da zahteva nadoknadu štete, ako je ona nastala zbog prestanka radnog odnosa zaposlenog koji je tražio i kome je odobren momentalni otkaz od strane poslodavca.**

(Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, br. 01-00-829/2006-02 od 18.08.2006. god.)

Članom 178. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05), utvrđeno je da zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Shodno članu 204. stav 4. Zakona o radu poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa.

Prema tome, **poslodavac je dužan da zaposlenom vrati radnu knjižicu, u kojoj je kao dan prestanka radnog odnosa naveden datum kada je zaposleni faktički prestao da dolazi na posao.**

(Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-492/2005-02 od 13.06.2005. god.)

#### SUDSKA PRAKSA:

**Zahtev za raskid radnog odnosa ima karakter jednostrane izjave volje, koja se ne može opozvati pošto postane dostupna onom kome je upućena.**

##### *Iz obrazloženja:*

Prema članu 107. tačka 1. Zakona o radnim odnosima, zaposlenom prestaje radni odnos po njegovoj volji, ako pismeno izjavi da želi da raskine radni odnos, odnosno da otkáže ugovor o radu.

Tužilac je 7. avgusta 2000. godine dao pismenu izjavu da ne želi više da radi i da raskida radni odnos. Istog dana direktor tuženog je prihvatio ovu izjavu i naložio donošenje rešenja o prestanku radnog odnosa. To rešenje je doneto 21. avgusta 2000. godine, ali je 14. avgusta 2000. god. tužilac povukao svoju izjavu o raskidu radnog odnosa.

Izjava zaposlenog u smislu člana 107. tačka 1. Zakona o radnim odnosima ima karakter jednostrane izjave volje. Ona prizvodi pravno dejstvo čim dopre do onog kome je upućena. U ovom slučaju tužiočeva izjava je doprla do direktora tuženog istog dana kada je i data. Posle tog datuma nije mogla biti opozvana bez prestanka druge strane. Direktor tuženog preduzeća nije dao pristanak na povlačenje izjave o raskidu radnog odnosa, pa je njeno dejstvo nastavljeno i posle odustajanja od izjave o prestanku radnog odnosa. Zato je i moglo biti doneto rešenje o prestanku radnog odnosa. To rešenje ima deklaratoran karakter. Njime se samo konstatuje da je do toga došlo izjavom volje tužioca. Zato bi, u ovom slučaju, do prestanka radnog odnosa došlo i da rešenje nije doneto.

Osnov za prestanak radnog odnosa leži u volji tužioca. Njegova izjava je produkt te volje. Ona

nije bila ničim ograničena, ni ugrožena. Stavljanje u izgled krivičnog ili disciplinskog gonjenja za učinjenje radnje na radu ili u vezi sa radom su legalne i legitimne i ne utiču na slobodno ispoljavanje volje.

Nema bitnih povreda postupka iz člana 354. stav 2. tačka 10. ZPP, na koje se pazi po službenoj dužnosti.

Na osnovu izloženog ovaj sud je, u smislu čla na 393. ZPP, odbio reviziju kao neosnovanu.  
(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 662/0 od 13.09.2001. god.)

U prilogu teksta sledi obrazac **Rešenja o otkazu ugovora o radu od strane zaposlenog.**

**a) Rešenje o otkazu ugovora o radu od strane zaposlenog**

\_\_\_\_\_ (naziv poslodavca)

Br. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (dan, mesec i godina)

Na osnovu člana 192. i 175. tač. 4), a u vezi sa čl. 178. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), donosim

**REŠENJE  
O OTKAZU UGOVORA O RADU**

1. \_\_\_\_\_ (ime i prezime zaposlenog) na poslovima \_\_\_\_\_ (naziv poslova) otkazuje se Ugovor o radu br. \_\_\_\_\_ od \_\_\_\_\_ god, zbog toga što je zaposleni dana \_\_\_\_\_ god. podneo pismenu izjavu da želi da mu prestane radni odnos dana \_\_\_\_\_ god.\*
2. Zaposlenom prestaje radni odnos dana \_\_\_\_\_ god.
3. Zarada, naknade zarade i druga primanja koje je zaposleni ostvario, a koja mu nisu isplaćena do dana prestanka radnog odnosa isplatiće se najkasnije 30 dana od dana kada je zaposlenom prestao radni odnos.

**Obrazloženje**

U čl. 178. st. 1. i 2. Zakona o radu predviđeno je da zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu. Otkaz ugovora o radu dostavlja se poslodavcu u pisanom obliku.

\_\_\_\_\_ je dana \_\_\_\_\_ god. podneo poslodavcu pisanu izjavu da (ime i prezime zaposlenog) da mu prestane radni odnos dana \_\_\_\_\_ god. Zbog svega napred izloženog, doneto je Rešenje kao u dispozitivu.

**Pouka o pravnom leku:** Zaposleni ima pravo da u roku od 90 dana od dana dostavljanja ovog Rešenja, pokrene spor pred nadležnim sudom.

**Potpis ovlašćenog lica poslodavca**

\_\_\_\_\_ (direktor ili drugi zaposleni)

Dostavljeno:  
- Zaposlenom,  
- Službi za finansije i  
- Službi za kadrovske poslove.

\* Ukoliko je izjava o prestanku radnog odnosa data zbog povrede obaveza od strane poslodavca (čl. 178. st. 3.), zaposleni treba u pisanoj formi da navede o kojim se povredama radi.