

НАУЧНО ИСТРАЖИВАЧКИ ПРОЈЕКАТ

*“Правни аспекти савремених друштвених кретања у Републици Србији” -
за период 01.01.2019. – 31.12.2021. године*

Издавач

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици,
Правни факултет

За издавача

Проф. др Душанка Јововић, декан

Главни и одговорни уредник

Проф. др Јелена Беловић, руководилац пројекта

Секретар пројекта

Проф. др Страхиња Миљковић

Уређивачки одбор

Проф. др Душанка Јововић

Проф. др Марија Крвавац

Проф. др Владимир Боранијашевић

Доц. др Бојан Бојанић

Доц. др Драган Благић

Технички уредник

Младен Тодоровић

Дизајн корица

Кварк Краљево

Штампа

Кварк Краљево

Тираж:

50 примерака

ISBN 978-86-6083-062-5

**Штампање овог зборника помогло је Министарство просвете, науке и
технолошког развоја Републике Србије**

Др Слободанка ПЕРИЋ*

UDK 349.22:331.106.44

ОТКАЗНИ РОК

Код једностраног раскида радног односа, пре свега једностраног раскида радног односа од стране послодавца, законодавство поставља извесне оквири у отказивању како би се у првом реду запослени заштитили од свих облика злоупотребе, самовоље, арбитрерности и штетних последица таквог раскида. Аутор у раду анализира установу отказног рока, као право и дужност запосленог да остане на раду код послодавца и након престанка радног односа. Отказни рок је период који протиче између датог решења о отказу и разрешења запосленог од дужности. Сврха и смисао утврђивања отказног рока је у томе да се, док он траје, омогући запосленом да нађе ново запослење и послодавцу да нађе новог радника и попуни упражњено радно место.

Кључне речи: отказ, поступак отказа, отказни рок, Конвенција бр. 158.

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Концепција отказа базирана на неограниченој аутономији воље одговара ери економског либерализма (либералног капитализма), односно танденцијама које претендују да се радни однос ослободи сваке принуде, ограничења и да се у основи препусти највећој ширини воље послодавца и радника (тржишту) при закључењу уговора о раду. Неспорно, да је „крз историју радног права отказ је представљао најачи инструмент у рукама имаоца средстава за производњу, којим је он могао без икаквих последица да се ослободи друге уговорне стране”.¹ Појава интервенционистичког законодавства у област радних односа (прва половина XIX века) налази свој домен примене и у материји раскидања уговора о раду закљученог на недређено време – „усвајају се процедуре којима се више ограничава слобода послодавца да отпушта своје особље, забрањујући му да то чини због неких разлога, а затим усвајајући општији принцип да свако отпуштање треба да буде оправдано“.² Под окриљем Међународне организације рада (МОП) и

* Ванредни професор, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Правни факултет, slobodanka.peric@pr.ac.rs

¹ Перић-Ковачевић, Слободанка, Отказ од стране послодавца“, Право и привреда, Београд, бр. 4-6/2016, 642 и даље.

² Пешић Ратко, Радно право, Научна књига, Београд, 1964, 201.

синдиката, једнострани раскид уговора о раду од стране послодавца, подвргнут је правилима отказног поступка прописаних законом и/или колективним уговором (уговором о раду у складу са овим актима). Тенденција је да се законом поставе објективне границе раскидања радног односа и тиме пружи пуна заштита и гаранција запосленом у поступку отказа уговора од стране послодавца. Генерално, законске одредбе о престанку радног односа имају за циљ да положај запослених поставе што стабилније и чвршће, да им обезбеде постојаност у радним односима како би се запослени, превасходно заштитили од свих облика злоупотребе, самовоље, арбитрности и штетних последица таквог раскида (невољне незапослености), а са друге стране заштита радног односа и потреба стабилности запослења не сме урушити легитимни интерес послодавца за пословањем базиран на „неповредивости“ приватне својине. У томе су идејни корени настанка радног права. Због тога се и предвиђа установа отказних рокова, као и друге мере код једностраног раскида радног односа.³

1. О ОТКАЗНОМ РОКУ - ПОЈАМ И СВРХА

Отказни рок представља законом утврђен период времена у коме запослени има право и дужност да остане на послу и након пријема решења о отказу уговора о раду. То је период који протиче између датог решења о отказу и разрешења запосленог од дужности, тј. дефинитивног престанка радног односа.⁴ Сврха и смисао утврђивања отказног рока је у томе да се, док он траје, омогући запосленом да нађе ново запослење и послодавцу да нађе новог радника и попуни упражњено радно место.⁵ Дефинише се и као период између пријема изјављеног отказа и престанка уговора, предвиђено како би се другој страни омогућило да се припреми за престанак уговора који није морала или могла очекивати.⁶ Према томе, отказни рок се не одређује само у интересу запосленог него и у интересу послодавца.

Отказ је неразднојно повезан са отказним роком. Нема установе отказа без истовременог утврђивања и отказних рокова.⁷ У најширем смислу под отказним роком подразумевамо период за који се одлажу дејства отказа неког уговора (нем. *Kündigungsfrist*, енг. *period of notice*, франц. *délai-congé*).

³ Бошко Перић, Престанак радног односа отказом, Сарајево, 1954, у: А. Балтић, М. Деспотовић, Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, Београд, 1968, 304.

⁴ Душан Р. Паравина, Радно право, „Службени гласник“, Београд, 1998, 147.

⁵ Ibid, 147-148.

⁶ Преузето: S. Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Sveučilišten u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, 2011, 328.

⁷ Александар Балтић, Милан Деспотовић, *op. cit.*, 304-305.

Отказни рок његово одређивање у складу је са општим одредбама и постулатима грађанског права. Према општим одредбама грађанског права о отказном року, трајни обвезни однос престаје истеком отказног рока одређеног уговором, а ако такав рок није одређен уговором, онда престаје по истеку рока одређеног законом или обичајем, односно истеком примереног рока (чл. 358. ст. 4. Закона о облигационим односима).⁸

Сврха је отказног рока спречити настанак штете која би за странку неког уговора могла настати изненадним престанком уговора вољом само једне уговорне стране. Пренето у домен радног права, због прихваћеног начела о отказу као крајњем средству примењује се у правилу отказ с отказним роком, јер таква врста отказа омогућава странкама уговора о раду да отклоне штетне последице које би могле настати отказом, односно да се прилагоде престанку радног односа.⁹ Његова сврха је да се обезбеди одговарајућа замена за одлазећег запосленог.¹⁰ Њиме се штите обе уговорне стране радноправног односа. Послодавац има могућност да у том периоду нађе новог радника као замену за радника који му је отказао или којему је отказао уговор о раду, а радник може тражити нови посао или други начин осигурања егзистенције.¹¹ Такав став, такође, има упориште у општим одредбама грађанског права, сходно којим се предвиђа да се „отказ може дати у свако доба, само не у невреме“ (члан 358. ст. 3. ЗОО-а). Одређивање отказног рока у складу је са Конвенцијом бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године,¹² којом се у члану 11. прописује: “Радник коме радни однос треба да престане имаће право на разуман отказни рок или накнаду уместо тога, изузев ако је крив за тежу повреду радне дисциплине, односно такву повреду радне дисциплине да би било неразумно тражити од послодавца да га задржи за време отказног рока”. У складу с таквим општим решењем су и одредебе радноправних прописа у Србији. И у упоредном радном праву отказни се рок везује уз редовни отказ уговора о раду и један је од елемената разликовања редовног и ванредног отказа.¹³

⁸ Закон о облигационим односима Србије - ЗОО, Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 – Уставна повеља.

⁹ Цитирано према: Laleta Сандра, *Prestanak ugovora o radu*, op. cit., 322 и даље.

¹⁰ Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, Коментар Закона о раду, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2015, 433.

¹¹ Ibid.

¹² Службени лист СФРЈ-Међународни уговори, бр. 4/1984.

¹³ Вид., *Zakon o radu Hrvatske - ZRH*, Narodne novine, br. 93/2014, 126/2017, član 115-116.

2. УТВРЂИВАЊЕ И ТРАЈАЊЕ ОТКАЗНОГ РОКА¹⁴

Запослени коме је уговор о раду отказан због тога што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду, зависно од оствареног стажа осигурања запосленог. Према наведеној одредби из става 1. чл. 189. Закона о раду Србије,¹⁵ право на отказни рок, у случају када послодавац отказује уговор о раду, има само запослени коме је уговор о раду отказан због неостваривања потребних резултата рада или одсуства потребних знања и способности.¹⁶ Њему радни однос не престаје даном достављања решења о отказу, како је прописано законом,¹⁷ већ даном истека отказног рока. Док тај рок тече, запослени има право и обавезу да остане на раду.¹⁸ Трајање отказног рока утврђује се општим актом (колективним уговором, правилником о раду) или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.¹⁹ Колико ће трајати, зависи од стажа осигурања. С обзиром да стажа осигурања нема без уплаћених доприноса, како истичу поједини теоретичари, „боље би било да зависи од година радног века (радног стажа) које се броје и без уплаћеног доприноса“.²⁰ Законом је утврђено (само) минимално и максимално трајање отказног рока (најмање осам а највише тридесет дана). У том случају, одредбе општег акта и уговора о раду којима се утврђује отказни рок у дужем трајању од 30 дана су у супротности са Законом о раду, и непосредно се примењује Закон о раду у случајевима када је општи акт утврдио дужи отказни рок од 30 дана.²¹ Специфична ситуација је код радног односа заснованог уз пробни рад. У смислу члана 36. Закона о раду, пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Код отказа уговора о раду пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или

¹⁴ Део преузет из: Живко Кулић, Слободанка Перић, Радно право, Завод за уџбенике, Београд, 305-306.

¹⁵ Закон о раду – ЗР, Службени гласник РС, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење.

¹⁶ Сходно члану 179. ЗР, у осталим случајевима отказа уговора о раду од стране послодавца – због понашања запосленог, затим, повреде радне обавезе и нарушавања радне дисциплине, оперативних потреба послодавца, запослени нема право на отказни рок.

¹⁷ У складу са чл. 185. ст. 5. ЗР, запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок

¹⁸ З. Ивошевић, *op. cit.*, 433.

¹⁹ Члан 189. став 1. Закона о раду.

²⁰ Зоран Ивошевић, *op. cit.*, 433.

²¹ Водич за примену Закона о раду (група аутора), Параграф, Београд, 2014, 90.

запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Дужина рока одређена је календарским данима, сврсисходније би било да је одређена радним данима јер то више одговара сврси отказног рока.²² Новелама Закона о раду из 2014. године скраћен је отказни рок. Осим скраћења трајања отказног рока,²³ Закон о раду не предвиђа могућност прекида отказног рока на захтев запосленог. Одредбе претходног Закона о раду из 2005. године²⁴ (чл.189. ст. 4) предвиђале су могућност прекида, заустављање тока отказног рока уколико је је запослени позван на војну вежбу, или на дослужење војног рока, као и ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду. На његов захтев, ток тог времена се заустављао и настављао да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад. Насупрот, новелирањем Закона о раду 2014. године није предвиђена могућност заустављања тока отказног рока на захтев запосленог.

Отказни рок почиње да тече од наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду запосленом,²⁵ без обзира на то да ли се отказ даје зато што запослени не остварује потребне резултате рада, или зато што нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Решење о отказу, у смислу члан 185. ст. 2. ЗР, мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Ако послодавац запосленом није могао да лично достави решење, у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку. У том случају решење се објављује на огласној табли послодавца и и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним (члан 185. ст. 4. ЗР). Ако је решење о откзу достављено лично запосленом, отказни рок се рачуна од првог дана после дана у коме је запослени потписао доставницу, односно повратницу. Ако је решење о откзу достављено преко огласне табле, отказни рок се рачуна од првог дана после дана када је истекло осам дана од истицања решења на огласној табли. Отказни ток истиче истеком последњег дана његовог трајања.²⁶

²² Слично и: Зоран Ивошевић, *op. cit.*, 433.

²³ Према досадашњим решењима (до измена Закона о раду 2014. године) отказни рок је износио од једног до три месеца у зависности од стажа осигурања, при чему је законом утврђено да тај рок зависи од укупног стажа осигурања, и то: месец дана ако је навршио 10 година стажа осигурања, два месеца за запосленог који је навршио преко 10 а мање од 20 година стажа осигурања и три месеца, ако је запослени навршио преко 20 година стажа осигурања (члан 189. ст. 1. Закон о раду из 2005. године)

²⁴ Закон о раду из 2005. године, Службени гласник РС, бр.24/2005, 61/2005.

²⁵ Члан 189. став 2. ЗР.

²⁶ Зоран Ивошевић, *op. cit.*, 433.

Према члану 189. ст. 3. ЗР, запослени може, у споразуму са надлежним органом послодавца да престане са радом и пре истека отказног рока. Надлежним органом послодавца сматра се: а) директор или запослени кога он овласти – код послодавца који има својство правног лица и б) предузетник или запослени кога он овласти – код послодавца који нема својство правног лица. Запослени коме је, на основу споразума са послодавцем, радни однос престао пре истека отказног рока, има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом (колективним уговором, правилником о раду) и уговором о раду, у складу са преосталим временом отказног рока.²⁷ Ова одредба омогућује да запослени не остане на раду све време отказног рока. Њему рад може да престане и раније ако о томе запослени и послодавац постигну споразум. Споразум мора бити сачињен у писаном облику, јер тај акт коригира писано решење о отказу уговора о раду. Потписује га запослени а за послодавца – онај ко одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа.²⁸ Ако споразум буде постигнут, запосленом припада право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом (колективним уговором или правилником) и уговором о раду.²⁹ Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио (члан 189а, ЗР). Потврда може да садржи и податке о понашању запосленог и резултатима његовог рада, ако то запослени захтева. На захтев запосленог, о томе се може издати и посебна потврда. Према томе, подаци о понашању запосленог и резултатима његовог рада се могу, а не морају уносити у потврду. Посебна потврда о таквим подацима се, такође, може, а не мора издати. Може, ако то запослени захтева и ако је послодавац спреман да је изда, а не мора, због тога што послодавац није дужан да је изда. Захтев запосленог је једини основ за потврђивање таквих и напред наведених података (сходно члану 189а, ст. 2. ЗР).

Отказни рок је право запосленог, али и дужност. Ако запослени самовољно напусти рад, у току трајања отказног рока, може се сматрати да му је радни однос престао са даном када је напустио рад, те у том случају нема право на накнаду зараде до истека отказног рока (самовољно напуштање рада).³⁰

Поједина законодавства, као нпр. Закон о раду Хрватске, су по том питању знатно конкретнија. Члан 115. ЗРХ предвиђа да послодавац може

²⁷ Живко Кулић, С. Перић, *op. cit.*, 305.

²⁸ Зоран Ивошевић, *op. cit.*, 434.

²⁹ У одредби којом је прописано да се висина накнаде утврђује – „општим актом и уговором о раду“, сврсисходније је да уместо везника „и“ стоји „односно“, јер је довољан један правни извор, водећи се хијарархијом правних аката и принципом *in favor laborum*, с обзиром да уговор о раду може (мора) бити повољнији од општег акта. Слично и: Зоран Ивошевић, *et. al.*, Коментар Закона о раду, *op. cit.*, 434.

³⁰ Јовановић Предраг, Радно право, 2012, *op. cit.*, 332.

запосленом отказати уговор о раду уз прописани или уговорени отказни рок (редовити отказ), ако за то има оправдани разлог, у случају: 1) ако престане потреба за обављањем одређеног посла због економских, технолошких или организацијских разлога (пословно условљен отказ); 2) ако радник није у могућности уредно извршавати своје обвезе из радног односа због одређених трајних особина или способности (лично условљен отказ); 3) ако радник крши обвезе из радног односа (отказ условљен скривљеним понашањем радника) или 4) ако радник није задовољио на пробном раду (отказ због незадовољавања на пробном раду). При одлучивању о пословно условљеном отказу, послодавац мора водити рачуна о трајању радног односа, старости и обвезама уздржавања које терете радника. Радник може отказати уговор о раду уз прописани или уговорени отказни рок, не наводећи за то разлог (члан 115). Чланом 121. ЗРХ одређује се облик, образложење, достављање, проток отказног рока; заустављање тока отказног периода. Односно, прописано је да отказ мора да има писани облик, послодавац мора у писаној форми образложити отказ, отказ се мора доставити особи којој се отказује, отказни рок почиње тећи од дана доставе отказа, отказни рок не тече за време трудноће, коришћења породилског одсуства, родитељског одсуство, усвојитељског одсуства, рада са половином пуног радног времена, рада у скраћеном радном времену због појачане неге детета, одсуства труднице или мајке која доји дете као и одсуство или рад у скраћеном радном времену за негу и негу детета са тежим сметњама у развоју према посебном пропису, за време привремене неспособности за рад током лечења или опоравка од повреде на раду или професионалне болести, и вршења дужности и права грађана у одбрани. Такође, ЗРХ изричито наводи да отказни рок не тече за време привремене неспособности за рад (члан 121. ст. 3). Ако је дошло до прекида тока отказног рока због привремене неспособности за рад радника, радни однос том раднику престаје најкасније истеком шест месеци од дана уручења одлуке о отказу уговора о раду (члан 121. ст. 4). У смислу става 5. наведеног члана ЗРХ, отказни рок тече за време годишњег одмора, плаћеног одсуства те раздобља привремене неспособност за рад радника којег је послодавац у отказном року ослободио обвезе рада, осим ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није друкчије уређено.³¹

У међународном праву, се под извесним околностима може изгубити право на најаву отказа. У неким земљама се то дешава у случају да је радник починио “озбиљан пропуст” (Француска) или тешко прекршио уговор (Британија). У Немачкој, Финској, Италији, Холандији и Швајцарској се разматра да ли има смисла очекивати одржавање радног односа током трајања најаве, како је то прописано у члану 11. Конвенције бр. 158 МОП-а.

³¹ Текст је прилагођен екавском говорном подручју.

У неким земљама (Финска, Шведска, Холандија) прецизно су дефинисани разлози за моментални отказ, као што су непоштење, напад на претпостављеног и друге раднике, кршење радних правила и непоштовање радног времена.³²

Критеријуми на основу којих се утврђује трајање отказног рока у Закону о раду Србије јесу: непрекидно трајање радног односа (уговора о раду) с истим послодавцем, године живота, разлог отказа уговора о раду, субјект који отказује уговор о раду, обележја/врста радног односа (нпр., пробни рад и сл.) итд. У Закону о раду Србије отказни рок *утврђују се на основу разлога отказа* (зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања), затим, зависно од субјекта који отказује уговор о раду, као и дужине трајања стажа осигурања врсте радног односа. У хрватској радноправној регулативи нпр., законски отказни рокови утврђују се комбинацијом више критеријума. ЗРХ прописује следеће критеријуме: непрекинуто трајања уговора о раду с послодавцем, године живота, разлози отказа уговора о раду, субјект који отказује уговор о раду (тзв. активни субјект отказа), а као један од критеријума прихваћен је и критеријум уговореног пробног рада. Уз ове, један од критеријума јесте и критеријум „особе с инвалидитетом“, утврђен Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом, за коју се најкраће трајање отказног рока из ЗРХ продужује за месец дана (чл. 12. ст. 3).³³

Нека законодавства прописују отказне рокове који се не везују уз одређени критеријум (основни или минимални отказни рок). У немачком праву, тзв. основни отказни рок (*Grundkündigungsfrist*) износи 4 недеље и примењује се на отказ уговора о раду послодавца и радника (чл. 622. ст. 1), док се у аустријском праву минимални законски отказни рок од 14 дана примењује само на раднике у индустрији. Прописани су и термини отказа (*Kündigungstermine*), датуми када се отказ може изрећи и када почиње тећи отказни рок: 15-ог у месецу, или на крају календарског месеца.³⁴

Закон о радним односима бивших република СФРЈ имали су знатно прецизнија и експлицитна одређења у погледу отказног рока. Тако нпр. Закон о радним односима Републике Србије из деведесетих година прошлог века прописује да запослени има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења о престанку радног односа (отказни

³² Blanpain Roger, & Engels Chris, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2014, 296 и даље.

³³ Наведено према: Laleta Sandra., *Prestanak ugovora o radu*, *op. cit.*, 328.

³⁴ *Ibid.*

рок).³⁵ Исто и Закон о радним односима Републике Хрватске³⁶ у чл. 74. и члану 75. предвиђа право и дужност радника да остане на раду до истека отказног рока који не може бити дужи од шест месеци, у случају да организација односно послодавац отказује радни однос. У смислу члана 76. за време отказног рока организација односно послодавац је био дужан да омогући раднику да ради тражења новог запослења одсуствује с рада најмање четири сата тједно. Закон о радним односима Социјалистичке Републике Црне Горе (1990)³⁷ у члану 55. прописивао је да време за које радник има право и дужност да остане на раду у организацији, односно код послодавца у току отказног рока не може бити краће од 30 дана нити дуже од шест мјесеци.

Одредбе претходног Закона о раду Србије (из 2005. године) предвиђале су могућност прекида, заустављања тока отказног рока уколико је је запослени позван на војну вежбу, или на дослужење војног рока, као и ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду. На његов захтев, ток тог времена се заустављао и настављао да тече по престанку истих. Насупрот, новелама Закона о раду 2014. године није предвиђена могућност заустављања тока отказног рока на захтев запосленог.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Отказни рок је право и дужност запосленог. Став је радноправне теорије да нема установе отказа без истовременог утврђивања и отказних рокова. Отказни рок представља законом утврђен период времена у коме запослени има право и дужност да остане на послу и након пријема решења о отказу уговора о раду. То је период између пријема изјављеног отказа и престанка уговора, предвиђен како би се другој страни омогућило да се припреми за престанак уговора који није морала или могла очекивати. Сходно томе, отказни рок се не одређује само у интересу запосленог него и у интересу послодавца. Отказни рок се одређује и када запослени отказује уговор о раду и када то чини послодавац. У другом случају, када је активни субјект отказа послодавац, законодавац предвиђа установу отказног рока само запосленом коме је уговор о раду отказан због тога што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради. Са упоредноправног аспекта, трајање отказног рока се утврђује комбинацијом критеријума, нпр: непрекидно

³⁵ Члан 112. Закон о радним односима Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 55/1996.

³⁶ Narodne novine, br. 19/1990.

³⁷ Закон о радним односима Службени лист. СРЦГ, бр. 29/90, 42/90, 28/91.

трајање радног односа (уговора о раду) с истим послодавцем, године живота, разлог отказа уговора о раду, субјект који отказује уговор о раду, обележја/врста радног односа (нпр. пробни рад) итд. У Закону о раду Србије отказни рок се утврђују на основу разлога отказа (отказ зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања), затим, зависно од субјекта који отказује уговор о раду, као и дужине трајања стажа осигурања врсте радног односа. Закон не предвиђа могућност заустављања-прекида тока отказног периода. Такође, позитивним радноправним прописима скраћено је трајање отказног рока – запослени има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана. Мишљења смо да се оваквим радноправним одредницама минимизирају права запослених у поступку отказивања уговора о раду од стране послодавца на уштрб економских потреба послодавца. Такве одреднице немају упоришта ни у међународним стандардима рада оличеним у актима МОП-а, као ни у упоредно правним решењима.

Отказни рок од 30 дана је императивног карактера, односно ни члан 178. ни члан 189. Закона о раду не дозвољава да се општим актом или уговором о раду запослени обавезе на дужи отказни рок од 30 дана. Општи акт или уговор о раду који предвиђа дужи отказни рок је у супротности са наведеним одредбама Закона о раду, па таква одредба не обавезује запосленог, већ се непосредно примењују законске, сагласно чл. 8. и 9. овог закона. Члан 8. Закона о раду прописује да општи акт (колективни уговор и правилник о раду) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено. У члану 9. Закона прописује се да ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона. Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су.³⁸

³⁸ Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 011-00-454/2 од 24.4.2015.

Slobodanka PERIC, Ph.D.

Associate professor

University of Pristina - Kosovska Mitrovica, Faculty of Law

TERMINATION NOTICE PERIOD

Summary

In case of unilateral termination of employment relationship, especially in case of unilateral termination of employment relationship by the employer, certain frameworks for termination are established by the legislation primarily to protect employees from all forms of abuse, arbitrariness and harmful consequences of such termination. In this paper, the author analyses the institution of termination notice period, as an employee's right and duty to remain at work with the employer even after the termination of employment relationship. Termination notice period is the period of time between the delivery of a decision on termination and the termination of employment. The purpose and significance of establishing termination notice period is to allow an employee to find comparable employment, whereas to allow the employer to find a new employee to fill the vacancy, during this period.

Key words: termination of employment, termination of employment procedure, termination notice period, Convention No. 158.

ЛИТЕРАТУРА

Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада*, Београд, 1968.

Blanpain Roger, & Engels Chris, *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2014.

Blanpain, Roger, Engels, Chris., *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 1998.

Водич за примену Закона о раду (група аутора), Параграф, Београд, 2014, 90.

Ивошевић, М. Зоран и Ивошевић, З. Милан, Коментар Закона о раду, ЈП „Службени гласник“, Београд, 2015.

Јовановић Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012.

Кулић Живко, Перић Слободанка, *Радно право*, Завод за уџбенике, Београд, 2016.

Laleta Sandra, *Prestanak ugovora o radu, doktorska disertacija*, Sveučilišten u Zagrebu, Pravni fakultet, Zagreb, 2011.

Паравина Р. Душан, *Радно право*, „Службени гласник“, Београд, 1998.

Перић Бошко, *Престанак радног односа отказом*, Сарајево, 1954.

Перић-Ковачевић Слободанка, *Отказ од стране послодавца, Право и привреда*, Београд, бр. 4-6/2016, 641 -651.

Пешић Ратко, *Радно право*, Научна књига, Београд, 1964.

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

Закон о радним односима СР Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 55/1996.

Закон о раду Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 24/2005; 61/2005.

Закон о раду Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење.

Zakon o radnim odnosima SR Hrvatske, Narodne novine, br. 19/990.

Zakon o radu Hrvatske, Narodne novine, br. 93/ 2014, 127/2017.

Закон о радним односима СР Црне Горе, Сл. лист СРЦГ, бр. 29/90, 42/90, 28/91.

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 011-00-454/2 од 24.4.2015.