

Др Велисав Марковић,
ванредни професор на Пословном факултету Ваљево
Универзитет Сингидунум Београд

ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ ЗБОГ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ УСЛЕД „ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА”*

САЖЕТАК: Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла уз услов да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. У пракси се поводом исплате отпремнине појавило низ спорних ситуација у којима су судови заузимали различите правне ставове. У раду аутор, користећи судску праксу и праксу Уставног суда Србије, расветљава спорне ситуације.

Кључне речи: отпремнина, технолошки вишак, отказ уговора о раду

УВОД

Закон о раду¹ у чл. 179. ст. 5. т. 1. прописује да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, и то ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла („технолошки вишак”).

* Рад примљен 29. 8. 2014. године.

¹ *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.²

По одредбама Закона о раду које су важиле до ступања на снагу измена 29. 07. 2014. године ова отпремнина није могла бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.³

Зарадом се сматра просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Изменама Закона о раду⁴ уређено је да се висина отпремнине утврђује општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом. Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног законом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

У досадашњој пракси се поводом исплате отпремнине појавило низ спорних ситуација у којима су судови заузимали различите правне ставове.

СПОРНЕ СИТУАЦИЈЕ У СУДСКОЈ ПРАКСИ

Прво питање које се у пракси постављало као спорно јесте да ли запослени коме се отказује уговор о раду по основу престанка потребе има право на отпремнину за све године проведене у радном односу или

² Исплата отпремнине запосленом вишку је услов престанка радног односа због престанка потребе за његовим радом па се отпремнина има исплатити најкасније до престанка радног односа, осим ако споразумом није другачије утврђено, из пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 6246/10 од 20. 10. 2010. Правни Информатор бр. 07-08/2011.

³ Чл. 158. Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013.

⁴ *Службени гласник РС*, бр. 75/2014.

само за године проведене у радном односу код послодавца који му отказује уговор о раду и шта ако је запослени код бившег послодавца већ користио то право на отпремнину?

С тим у вези судска пракса је заузела став да у ситуацији када је запосленом исплаћена отпремнина код једног послодавца по основу вишка запослених, па запослени код другог послодавца оствари отпремнину по истом основу (вишак запослених), исти има право на исплату отпремнине у висини сразмерно времену проведеном на раду код тог другог послодавца.⁵ Ова недоумица отклоњена је изменама Закона о раду које су ступиле на снагу 29. 07. 2014. године у којима је конкретизовано да запослени има право на отпремнину за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину како је већ наведено.

Друго питање које се може поставити је у ситуацији када износ отпремнине није правилно обрачунат, а исти је наведен у решењу о престанку радног односа, да ли запослени мора да поднесе тужбу ради поништаја решења у том делу или не, односно да ли може да потражује разлику новчаног износа без поништаја решења послодавца?

У пракси Апелациони суд у Београду је био мишљења да је правноснажно решење којим је утврђено право на отпремнину и обим тог права од значаја за остваривање права на отпремнину.⁶

Међутим, Врховни касациони суд у Београду је заузео правни став да тужилац није преклудиран у праву да захтева исплату отпремнине у већем износу од оног који је утврђен коначним и правноснажним решењем о престанку радног односа. У образложењу става Врховни касациони суд Србије наводи да тужиоци нису преклудирани у праву да захтевају исплату отпремнине у већем износу од оног који је утврђен коначним и правноснажним решењем о престанку радног односа, а због чињенице да нису водили спор за оцену законитости тог решења. Њихов захтев се односи на исплату новчаног потраживања по основу радног односа код туженог на кога се не односе одредбе чл. 195. Закона о раду. Ова одредба се односи само на побијање решења којим је повређено право запосленог и рок у ком се може покренути спор против таквог решења. Да се ове одредбе не од-

⁵ Правно схватање усвојено на седници Грађанског одељења Апелационог суда у Крагујевцу, од 07. 03. 2011. године, а поводом питања која су разматрана и утврђена на заједничком састанку представника Апелационих судова у области радних спорова одржаном 17. 02. 2011. године – *Билтен Апелационог суда у Крагујевцу*, бр. 1/2011, Intermex. Тако и пресуда Основног суда у Ужицу, П1-455/10 од 25. 11. 2010. године и пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1 бр. 3737/10 од 01. 02. 2011. године – *Билтен Апелационог суда у Крагујевцу*, бр. 1/2011, Intermex, Београд.

⁶ Пресуда Апелационог суда у Београду Гж.1. 1095/10 од 10. 3. 2010. године – *Правни информатор*, бр. 5/2010, Intermex, Београд.

носе на новчана потраживања из радног односа указују и одредбе чл. 196. према коме сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.⁷

Веома битно питање које се даље у пракси поставило је да ли се запослени може одрећи права на отпремнину по овом основу као и да ли се може одрећи права на судску заштиту по овом основу?

У пракси послодавци су на разне начине покушавали да запосленог прогласе за „технолошки вишак“, откажу му уговор о раду, али без исплате отпремнине. У ту сврху послодавци су са запосленима најчешће закључивали споразум о одрицању од отпремнине у целини или делимично.

Услед тога у судској пракси се појавио велики број спорова по овом питању а судска пракса је заузимала различите ставове.

Прво, може се поставити питање да ли се запослени може одрећи права на отпремнину пре него што је донета одлука о технолошким, економским или организационим променама?

С тим у вези Врховни касациони суд Србије је заузео следећи став: Имајући у виду да је одредбом чл. 158. ст. 1. Закона о раду услов пуноважности решења о отказу уговора о раду по основу технолошког вишка исплата отпремнине пре отказа уговора раду запосленог на основу чл. 179. т. 9. овог закона одрицање тужиоца од права на отпремнину, пре доношења одлуке о технолошким, економским или организационим променама због којих је престала потреба за радом запослених код послодавца је, по оцени Врховног касационог суда, без утицаја; с обзиром да се запослени не може унапред одрећи тог права без спровођења поступка утврђивања оправданости оваквих промена од стране послодавца, јер се овај отказни разлог односи на престанак радног односа запослених по вољи послодавца а не по вољи запосленог.⁸

Основно питање које се поставља је да ли се запослени може одрећи права на отпремнину или права на део отпремнине, као и да ли се може одрећи права на судску заштиту по том основу?

Судови су прво заузели став да се запослени може одрећи права на отпремнину и да је то право облигационо-правне природе. Заузет је став

⁷ Сентенца из решења Врховног касационог суда Рев II 399/10 од 29. 12. 2010. године, утврђена на седници Грађанског одељења 12. 03. 2012. године – *Билтен Врховног касационог суда*, бр. 1/2012, Intermex, Београд.

⁸ Пресуда Врховног касационог суда Рев 2. 1481/10 од 23. јуна 2010. године којом је преиначена пресуда Окружног суда у Шапцу ГжI 263/09 од 14. октобра 2009. године – *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр. 1/2010

да је отпремнина новчано потраживање кога се запослени може одрећи, користећи се институтом отпуштања дуга из чл. 344. Закона о облигационим односима. Према наведеној одредби Закона за пуноважан престанак обавезе потребна је изјава повериоца дужнику да неће тражити њено испуњење и да се са тим дужник сагласи.⁹

Међутим, с тим у вези Уставни суд Србије је заузео правни став да давањем изјаве којим се одриче права да судским путем тражи своја права из радног односа па и права на неисплаћену отпремнину као једне од законом утврђених мера заштите запослених за чијим је радом престала потреба запослени се у суштини одрекао неотуђивог права на правну заштиту поводом престанка радног односа.¹⁰

Уставни суд је става да се сагласно чл. 60. ст. 4. Устава Републике Србије ради о праву кога се нико не може одрећи, те да се не може вршити отпуст дуга према послодавцу, јер је то противно принудним прописима.¹¹

Међутим, и поред наведене одлуке Уставног суда, након доношења исте, Апелациони суд у Београду је заузео став да се запослени као поверилац може одрећи само од тачно одређеног новчаног износа отпремнине у ком смислу може отпустити дуг, али се не може одрећи од приступа суду нити му се може створити обавеза да повуче тужбу, па и када сам то уговори.¹²

Апелациони суд у Београду је става да одрицање од дела отпремнине има карактер отпуштања дуга као једног од начина престанка обавезе; да се ради о отпуштању дуга, па тада важе правила из одредби чл. 344. Закона о облигационим односима; да за пуноважност споразума није било потребе да буде закључен у форми у којој је закључен посао из кога је обавеза настала; да је тужилца дала изјаву о отпуштању дуга, а тужени се са том

⁹ Пресуда Четвртог општинског суда у Београду П1. бр. 1423/05 од 23. 12. 2005. године, пресуда Окружног суда у Београду Гж. 1. 1798/06 од 21. 06. 2007. године и пресуда Врховног суда Србије Рев. 82/08 од 24. 04. 2008. године – *Билтен Окружног суда у Београду*, бр. 78/2008, Intermex, Београд.

¹⁰ Одлука Уставног суда Републике Србије Уж. бр. 177/2007 од 04. јуна 2009. године – *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр. 1/2010.

¹¹ Тим поводом је у одлуци Уставног суда Уж. бр. 33/2007 од 19. марта 2009. године изражено следеће правно схватање: „Одредбом чл. 60. ст. 4. Устава је, поред осталог, утврђено да се нико не може одрећи права на правну заштиту за случај престанка радног односа. С обзиром на то да исплата отпремнине представља један од законом утврђених облика правне заштите запослених у случају престанка радног односа, подносилац уставне жалбе се тог права није могла одрећи”. <http://www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Curl-CS/299/?NOLAYOUT=1> (приступ 10. 12. 2013). Види у: Драгиша Слијепчевић: *Уставна жалба у функцији заштите права из радних односа*, у: Зборник радова *Извори, осигуравање и заштита права из радног односа*, редактор Зоран Ивошевић, Глосаријум, 2009, 65.

¹² Пресуда Апелационог суда у Београду 6510/10 од 13. 10. 2010. године – *Билтен Апелационог суда у Београду*, бр. 2/2011, Intermex, Београд.

изјавом сагласио; да запослени може отпустити дуг туженом послодавцу и с тим у вези дати изјаву и у погледу доспелог износа отпремнине да неће тражити њено испуњење; да је право на отпремнину неотуђиво право до доспелости, али када то потраживање доспе тада нема сметњи да запослени да изјаву да неће тражити износ по том основу, а да није то тако не би и потраживање по основу отпремнине спадало у круг новчаних облигација које се, за случај пасивизма запосленог да их утужи у одређеном року, претвара у натуралне облигације, сагласно чл. 196. Закона о раду; да законом у односу на доспели износ по основу отпремнине није прописано да запослени не може отпустити дуг из овог основа; да су другостепеном суду биле познате одлуке Уставног суда по уставним жалбама али да у присуству претходних разлога и с обзиром да ниједним позитивним прописом није прописано да запослени не може отпустити дуг по том основу следи да су ови наводи жалбе без значаја; да и када би се прихватио став да овде нема отпуштања дуга, не може се занемарити дејство правоснажног решења туженог којим је тужили утврђено право на отпремнину и обим тог права, а који износ је тужили исплаћен. На тај начин тужени је у целости испунио облигацију из овог основа према тужили, сагласно чл. 295. и 296. Закона о облигационим односима.¹³

Супротно, Апелациони суд у Новом Саду је заузео правни став да одрицање нема правног дејства односно нико се не може одрећи права на правну заштиту за случај незапослености у складу са одредбом чл. 60. ст. 4. а у вези са чл. 18. Устава РС. Наиме, тужилац није извршио отпуст дуга према послодавцу и наведена изјава је супротна принудним прописима. Такође, сходно чл. 158. Закона о раду послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу чл. 179. ст. 1. т. 9. истог Закона запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.¹⁴

Уставни суд Србије је усвајањем уставне жалбе утврдио да је наведеном пресудом Основног суда у Ваљеву (П1. 35/10) и Апелационог суда у Београду (Гж1. 5009/10) повређено право подносиоцеке уставне жалбе на правну заштиту за случај престанка радног односа, зајемченог одредбом чл. 60. ст. 4. Устава Републике Србије. У образложењу своје одлуке Уставни суд наводи да како је подносиоцеки радни однос престао због престанка потребе за њеним радом услед технолошких, економских или организационих промена, у конкретном случају, радни однос јој је могао престати само под условом да јој претходно буде исплаћена отпремнина

¹³ Из пресуде Апелационог суда у Београду Гж1. 5009/10 од 26. 05. 2010. године коју је потврђена пресуда Основног суда у Ваљеву П1. 35/10 од 16. 03. 2010. године (из архиве аутора).

¹⁴ Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1. 2640/12 од 24. 09. 2012. године, <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/259-gz1-2640-12>, (18. 01. 2013).

утврђена општим актом или уговором о раду, у складу са одредбом чл. 158. Закона о раду. Имајући у виду да исплата отпремнине представља један од законом утврђених облика правне заштите запослених у случају престанка радног односа због увођења технолошких, економских или организационих промена, које се у смислу чл. 60. ст. 4. Устава нико не може одрећи, Уставни суд сматра да су првостепени и другостепени суд на произвољан и арбитраран начин одлучили када су оспореним пресудама одбили тужбени захтев подносиоце уставне жалбе.

При томе, по оцени Уставног суда, чињеница да је подносиоце уставне жалбе приликом престанка радног односа само делимично исплаћена отпремнина, те да се преосталог дела отпремнине одрекла у корист послодавца и да у законом предвиђеном року није тражила поништај решења о престанку радног односа, не искључује подносиоце права да захтева од туженог исплату неисплаћеног дела отпремнине.¹⁵

Дакле, Апелациони суд у Београду, сасвим неоправдано игнорише одлуке Уставног суда, иако је сходно Закону о уставном суду везан мишљењима и одлукама Уставног суда.¹⁶ Надамо се да ће у будућности Апелациони суд у Београду поштовати одлуке Уставног суда Србије, што је неопходно ради поштовања начела законитости и правне сигурности као основних елемената правне државе и владавине права.

Споразум или изјава о одрицању од отпремнине се може побјигати и из разлога ништавости, односно рушљивости.

Захтев запосленог за утврђење ништавости, односно поништај изјаве о одрицању од права на отпремнину је облигационоправне природе и не зависи од преклузивног рока. Постављени су основни и евентуални захтев за утврђење ништавости уговора странака формализованог као изјаве тужиле о одрицању од права на отпремнину, односно захтев за поништај исте исправе као рушљивог правног посла заснованог на манама тужилине воље и уз њих и захтев за накнаду штете. Ниједан од постављених захтева облигационоправне природе не зависи од преклузивног рока прописаног одредбом чл. 195. Закона о раду. Према одредби чл. 110. Закона о облигационим односима захтев за утврђење ништавости уговора странака, односно изјаве тужиле о одрицању од права на новчану накнаду (отпремнину) не подлеже роковима и не гаси се. Осим тога, захтев за поништај уговора

¹⁵ Одлука Уставног суда Србије Уж. 3281/2010 од 13. 12. 2012. године, идентичан став Уставни суд је заузео у Одлуци Уж. 798/2009 од 17. 11. 2011. године (из архиве аутора).

¹⁶ Нижестепени судови су сходно чл. 171. Устава Републике Србије и чл. 104. Закона о Уставном суду „дужни да прихвате правно схватање Уставног суда”, из решења Врховног касационог суда Рев 2. 834/11 од 03. 11. 2011. године, преузето са <http://www.vk.sud.rs/rev2-83411-gradjansko-procesno-pravo-ponavljanje-postupka-razlozi-za-ponavljanje-postupka-odluka-ustavnog-suda-html> (20. 07. 2012).

из разлога рушљивости, везан је за субјективни, односно објективни рок од једне и три године прописан одредбом чл. 117. истог закона. Ни тужба за исплату отпремнине не зависи од преклузивног рока за покретање радног спора из чл. 195. Закона о раду, већ то потраживање као и остала новчана потраживања подлежу року застарелости из чл. 196. истог Закона на који се пази поводом приговора послодавца.¹⁷

На крају се може поставити питање од када послодавац има право на камату на износ враћене отпремнине када запослени успе у спору за поништај отказа уговора о раду?

С тим у вези судска пракса је заузела став да послодавац има право на камату на износ отпремнине коју је запослени примио као вишак за случај незаконитог отказа уговора о раду од дана када је њена уплата учињена.¹⁸ Мишљења сам да овај став судова није правилан из следећег разлога. Када се у судском поступку поништи отказ уговора о раду услед „технолошког вишка“ као незаконит сматрам да се тада има применити институт стицања без основа јер је „отпао“ правни основ пријема отпремнине. Сходно чл. 210. ст. 2. Закона о облигационим односима „обавеза враћања, односно накнаде вредности настаје и кад се нешто прими с обзиром на основ који се није остварио или који је касније отпао.“ С тим у вези по одредбама чл. 214. Закона о облигационим односима кад се враћа оно што је стечено без основа, морају се вратити плодови и платити затезна камата, и то, ако је стицалац несавестан, од дана стицања, а иначе од дана подношења захтева. У оваквим случајевима враћања отпремнине, по правилу, запослени је савестан стицалац што значи да би послодавац имао право на камату само од дана подношења захтева запосленом за враћање отпремнине.¹⁹ Поред тога „суд ће у парничном поступку у сваком конкретном случају одређивати од ког тренутка је настала несавесност некадашњег повериоца у складу са општим начелом савесности из Закона о облигационим односима, у случају да из-

¹⁷ Решење Врховног суда Србије Рев. 1776/07 од 24. 01. 2008. – *Правни информатор*, бр. 1/2009, Intermex, Београд.

¹⁸ Пресуда Општинског суда у Лазаревцу П1. 180/03 од 03. 09. 2004. године, пресуда Округног суда у Београду Гж. 1. 245/05 од 02. 02. 2005. године и пресуда Врховног суда Србије Рев. 993/05 од 09. 02. 2006. године – *Билтен Округног суда у Београду*, бр. 73/2006, Intermex, Београд.

¹⁹ Тако и судска пракса: „Код враћања по правилима стицања без основа плаћа се и камата на примљена средства, почев од дана када је држалац постао несавестан у државу истих“, из пресуде Привредног апелационог суда, Пж. 13890/2010(2) од 15. 09. 2011. године, као и „прималац уплате која није имала правни основ дужан је да, при враћању уплаћених средстава, плати и камату на примљени износ, по законској стопи затезне камате, обрачунату почев од пријема захтева уплатиоца за враћање, до враћања“, из пресуде Привредног апелационог суда у Београду, Пж. 12958/2010(2) од 01. 09. 2011. *ParagrafLex*.

вршни дужник као тужилац из облигационог односа насталог неоснованим обogaћењем захтева затезну камату пре подношења захтева (јер Закон о облигационим односима не садржи изричито правило о томе).”²⁰

ЗАКЉУЧАК

Очигледно је да су у судској пракси заузимани различити правни ставови по питањима исплате отпремнине запосленом коме се откаже уговор о раду услед престанка потреба за обављањем одређеног посла или када дође до смањења обима посла услед технолошких, економских или организационих промена. У томе је у пракси предњачио Апелациони суд у Београду који је чак игнорисао и одлуке Уставног суда Србије. Ради превазилажења проблема потребно је строго примењивати основна правна начела и то начело законитости и начело правичности, а посебно судови имају правну и моралну обавезу поштовања одлука Уставног суда Србије.

ЛИТЕРАТУРА

- Слијепчевић, Драгиша, *Уставна жалба у функцији заштитне права из радних односа*, у: Зборник радова *Извори, остваривање и заштитна права из радног односа*, редактор Зоран Ивошевић, Глосаријум, 2009.
- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13, 75/14.
- Закон о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89, 57/89.
- Службени лист СРЈ*, бр. 31/93, (22/99, 23/99, 35/99, 44/99).
- Правни Информатор, бр. 7–8/2011, Intermex, Београд.
- Билтен Апелационог суда у Крагујевцу, бр. 1/2011, Intermex, Београд.
- Правни Информатор, бр. 5/2010, Intermex, Београд.
- Билтен Врховног касационог суда, бр. 1/2012, Intermex, Београд.
- Билтен Апелационог суда у Београду, бр. 1/2010.
- Билтен Окружног суда у Београду, бр. 78/2008, Intermex, Београд.
- Билтен Апелационог суда у Београду, бр. 2/2011, Intermex, Београд.
- Правни Информатор бр. 1/2009, Intermex, Београд.
- Одлука Уставног суда Србије, Уж. бр. 33/2007 од 19. марта 2009. године, <http://www.ustavni.sud.rs/page/predmet/sr-Cyrl-CS/299/?NOLAYOUT=1> (приступ 10. 12. 2013).

²⁰ Образложење из Одлуке Уставног суда Србије, ИУз-101/2013 од 07. 11. 2013. године којом је Уставни суд утврдио да одредба чл. 79. ст. 5. Закона о извршењу и обезбеђењу (*Службени гласник РС*, број 31/11) није у сагласности са Уставом. Ова одлука је објављена у *Службеном гласнику РС* бр. 109/2013.

- Одлука Уставног суда Србије, ИУз-101/2013 од 07. 11. 2013. године, *Службени гласник РС*, бр. 109/2013.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду Гж1. 2640/12 од 24. 09. 2012. године. <http://www.ns.ap.sud.rs/index.php/src/sudska-praksa/259-gz1-2640-12>, (18. 01. 2013).
- Пресуда Привредног апелационог суда, Пж. 13890/2010(2) од 15. 09. 2011. године, *ParagrafLex*.
- Пресуда Привредног апелационог суда у Београду, Пж. 12958/2010(2) од 01. 09. 2011. године, *ParagrafLex*.
- Решење Врховног касационог суда Србије Рев2 834/11 од 03. 11. 2011. године <http://www.vk.sud.rs/rev2-83411-gradjansko-procesno-pravo-ponavljanje-postupka-razlozi-za-ponavljanje-postupka-odluка-ustavnog-suda-html> (20. 07. 2012).

SEVERANCE PAYMENT TO AN EMPLOYEE DUE TO REDUNDANCY AND TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

Velisav Marković, Ph. D.
University of Belgrade – Singidunum
Faculty of Business Valjevo

S u m m a r y

An employer may dismiss an employee if due to technological, economic and organizational changes employer has no need to perform a specific job any more, or there is a reduction in the scope of work, under the condition that prior to termination of employment contract, the employee has collected a severance payment in the amount determined by the general act or employment contract. In practice, regarding the severance packages appeared a series of controversial situations in which the courts have held various legal positions. The author, using case law and practice of the Constitutional Court of Serbia, has been illuminating those incident situations.

Keywords: severance payment, redundancy, termination of employment contract