

Др Велисав Марковић,
ванр. проф. Факултета здравствених,
правних и пословних студија у Ваљеу,
Универзитета Сингидунум

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НА ИНИЦИЈАТИВУ ЗАПОСЛЕНОГ У ПРИМЕНИ ПРАВА*

САЖЕТАК: Запослени има право да једностраном изјавом воље, у писаном облику, откаже уговор о раду на неодређено време, поштујући отказни рок. Уговор о раду на одређено време може бити отказан ако је у самом уговору предвиђена таква клаузула. Изјава запосленог не мора да садржи разлог (мотив) отказа, али мора бити јасна, категорична, недвосмислена и без мана воље. *Бланко изјава запосленог о престанку радног односа, даша при заснивању радног односа*, не производи правно дејство.

У примени прописа се могу појавити бројне недоумице. У раду аутор представља институт престанка радног односа на иницијативу запосленог у општем режиму радних односа, анализира судску праксу и примену прописа, уочава могуће спорне ситуације и даје смернице за решење.

Кључне речи: отказ уговора о раду, престанак радног односа, престанак радног односа на иницијативу запосленог, отказни рок

* Рад примљен 13. 12. 2017. године.

УВОД

Радни однос престаје отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог.¹ Отказ уговора о раду представља једнострану изјаву воље једног од субјеката радног односа, дату у складу са законом, која је усмерена на раскидање радног односа, чије правно дејство почиње даном достављања и не зависи од сагласности воље друге стране у радном односу.²

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок). Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.³

Може се поставити питање има ли разлике у примени института отказа уговора о раду код радног односа на неодређено време и радног односа на одређено време?

Отказ уговора о раду на неодређено време од стране запосленог израз је уставне слободе рада, која омогућује запосленом да без навођења разлога откаже радни однос, уз поштовање отказног рока.

Уколико је у питању уговор о раду на одређено време, запослени нема слободу једностраног раскида уговора, пошто је кауза уговора у вези са ограниченим трајањем потребе послодавца за запосленим. Уговор о раду на одређено време може бити отказан ако у самом уговору буде предвиђена таква клаузула.⁴

Изјава воље запосленог којом отказује уговор о раду валидна је ако је писана, изричита, категорична, јасна и недвосмислена. О наведеном је став заузео Врховни касациони суд у пресуди број Рев 2 79/2014 од 28. маја 2014. године: „Садржина писмене изјаве запосленог о отказу уговора о раду коју упућује послодавцу мора бити јасна, категорична и недвосмислена.“⁵

¹ Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, чл. 175. ст. 1. т. 4.

² Паравина, Р. Д., *Радно право*, Службени гласник, Београд, 1998, 145.

³ ЗОР, чл. 178.

⁴ Лубарда, Б., *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015, 287. и 293. Тако и у француском праву уговор о раду на одређено време не може бити раскинут пре рока осим због озбиљног кршења прописа или више силе. Види <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/travail/le-droit-du-travail-en-france/>, 13. 06. 2017. У немачком праву се, такође, уговор о раду на одређено време може раскинути једино ако је та могућност изричито договорена са послодавцем. Види <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/beendigung/Arbeitnehmer-Kuendigung.html>, 14. 06. 2017. У швајцарском праву је генерално искључена могућност отказа уговора о раду на одређено време. Види <https://www.arbeits-recht.ch/kuendigung-entlassung-beendigung-arbeitsverhaeltnis/kuendigung-fristen>, 14. 06. 2017.

⁵ *Билтен Врховног касационог суда Србије*, бр. 1/2015, 351.

У циљу законитог поступања и отклањања правне неизвесности при примени прописа аутор анализира судску праксу у примени института престанка радног односа на иницијативу запосленог у општем режиму радних односа, уочава могуће спорне ситуације и даје предлог решења.

ФОРМА И НАЧИН ДАВАЊА ОТКАЗА ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Отказ уговора о раду се даје у писаном облику, што значи да мора бити написан и потписан. Оваква форма отказа штити од пренагљених и непромишљених поступака, а обезбеђује и поузданије доказивање основа престанка радног односа. Усмена изјава о отказу не производи правна дејства.⁶

Изјава запосленог о отказу уговора о раду се не може ничим условљавати.

Писана изјава о отказу уговора о раду, у смислу одредбе чл. 178. Закона о раду, која је дата под условом, а тај услов од стране послодавца није испуњен, према судској пракси, не може се сматрати отказом уговора о раду од стране запосленог. Тако, на пример, „Тужилац је изјаву о отказу уговора о раду дао под условом – исплата законом прописане отпремнине, у складу са чл. 158. ст. 1. и 2. Закона о раду. Пошто тај услов није остварен, таква изјава се не може сматрати отказом уговора о раду од стране запосленог. Како изјава тужиоца нема правно дејство отказа уговора о раду од стране запосленог, то тужени такву изјаву тужиоца није могао узети у основ оспореног решења, нити је тужиоцу престао радни однос отказом уговора о раду од стране запосленог.“⁷

Када је отказ уговора о раду достављен послодавцу у писаном облику, до престанка радног односа долази по самом закону, јер је за то довољна само изјава воље запосленог. Основ за престанак радног односа у конкретном случају је сама изјава о раскиду радног односа, али је уобичајено да се ради евиденције и код примене овог основа доноси решење о престанку радног односа. То решење није конститутивног, већ декларативног

⁶ Ивошевић, З., Ивошевић, М., *Коментар Закона о раду*, ЈП Службени гласник, Београд 2015, 398. У немачком праву уговор о раду се може отказати усмено или писмено осим ако колективним уговором или уговором о раду није предвиђено другачије. <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/beendigung/Arbeitnehmer-Kuendigung.html>, 14. 06. 2017.

⁷ Из пресуде Апелационог суда у Београду, Гж1 467/2010 од 14. 07. 2010. године, у Кусовац, В., Исплата отпремнине као модалитет правне заштите запосленог у случају отказа уговора о раду, *Радно-правни савешњик*, 2/2017, 13.

карактера, те се њиме само констатује да је до престанка радног односа дошло вољом запосленог. Будући да је основ за престанак радног односа изјава радника, правно дејство престанка радног односа не зависи од тога да ли је одлука о престанку радног односа донета или не.⁸

Решење о престанку радног односа по основу отказа уговора о раду од стране запосленог има само деклараторни карактер, односно њиме се само констатује да је дошло до престанка радног односа.⁹

Овде треба напоменути да када запослени поднесе писану изјаву о отказу уговора о раду, уговор о раду је отказан и послодавац га не може отказати из неког другог разлога. С тим у вези је и судска пракса заузела став да „имајући у виду да је у моменту доношења побијаног решења о отказу тужени већ био примио захтев/отказ тужиоца, односно био је упознат с тим да је тужилац већ отказао уговор о раду, није могао донети решење о престанку радног односа по другом основу – због повреде радне обавезе утврђене уговором о раду“.¹⁰

ПОШТОВАЊЕ УГОВОРЕНОГ ОТКАЗНОГ РОКА

Отказни рок је одређен законом у минималном трајању од 15 дана. Не постоје законске сметње да се уговором о раду предвиди дужи отказни рок уколико о томе постоји сагласност запосленог и послодавца.¹¹

Када је уговором о раду између послодавца и запосленог утврђен отказни рок дужи од законом предвиђеног (15 дана), запослени је дужан да поштује тај уговорени рок приликом отказа уговора о раду. О наведеном је став заузело и Министарства рада, запошљавања и социјалне политике у мишљењу бр. 011-00-1123/2006 од 27. октобра 2006. године: „...Према томе, Закон прописује да од дана подношења изјаве запосленог да жели да му престане радни однос до дана престанка радног односа, мора да протекне најмање 15 дана. Међутим, запослени и послодавац уговором о раду могу да утврде и дужи отказни рок од 15 дана. У том случају је запослени дужан да поштује тај уговорени рок приликом отказа уговора о раду.”¹²

⁸ Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 2455/14 од 30. 01. 2015. године којом је преиначена пресуда Основног суда у Новом Саду, П1 2103/12 од 27. 05. 2014. године, <http://propisionline.com/Practice/Decision/48928>, 12. 06. 2014.

⁹ Из Пресуде Апелационог суда у Крагујевцу, Гж. 1000/11 од 23. 08. 2011. године, http://www.poslovnibiro.rs/files/File/SUDKSA_PRAKSA/1.%20RADNO%20PRAVO.pdf, 07. 06. 2017.

¹⁰ Из пресуде Врховног касационог суда Србије, Рев2 87/2015 од 01. 07. 2015. године, у *Правна пракса*, бр. 5/2017, 44.

¹¹ Из пресуде Врховног суда Србије, Рев2 1353/2007 од 13. фебруара 2008. године.

¹² <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

Међутим, могућност уговарања дужег отказног рока ограничена је одредбом чл. 178. ст. 3. Закона о раду на 30 дана. Није могућ отказни рок преко ове границе.¹³

ИЗЈАВА О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ И МАНЕ ВОЉЕ

Изјава воље запосленог којом отказује уговор о раду мора бити писана, изричита, конкретна, јасна и недвосмислена, донета слободно и самостално без утицаја мана воље и без посебног навођења разлога (мотива), јер једино таква представља валидан основ за отказ и делује од дана достављања послодавцу (*ipso iure*), док решење о отказу има само деклараторан карактер.¹⁴ Мотив изјаве о отказу уговора о раду не утиче на постојање мана воље у изјави о отказу уговора о раду.¹⁵

Може се поставити питање да ли отказ уговора о раду дат у заблуди производи правне последице.

На пример, „уколико запослени поднесе захтев за престанак радног односа у заблуди у погледу испуњености услова за остваривање права на старосну пензију, без претходног информисања о дужини пензијског стажа код Фонда за ПИО, донето решење о престанку радног односа биће пуноважно из разлога што послодавац нема обавезу да проверава када је запослени стекао услов за старосну пензију, уз претпоставку да је савесно поступао приликом његовог доношења“¹⁶. Међутим, Врховни касациони суд Србије је заузео другачији став: „Код тако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд је у поновљеном поступку (ранија пресуда којом је тужбени захтев усвојен је укинута) одбио тужбени захтев сматрајући да је тужиља била дужна да пре подношења захтева за одлазак у пензију провери свој стаж осигурања и да није постојала обавеза послодавца да врши проверу. Наиме, изјава воље запосленог којим отказује уговор о раду (чл. 178. Закона о раду) ваљана је ако је сачињена у писаном облику,

¹³ У швајцарском праву прописани су различити отказни рокови у зависности од година радног стажа: током пробног рада: седам дана до краја недеље (чл. 335Б ст. 1. ШвЗОО), у првој години радног стажа: месец дана (335Ц ст. 1. ШвЗОО), од друге до девете године радног стажа: два месеца (335Ц ст. 1. ШвЗОО), од десете године радног стажа: три месеца (335Ц ст. 1. ШвЗОО). <https://www.arbeits-recht.ch/kuendigung-entlassung-beendigung-arbeitsverhaeltnis/kuendigung-fristen>, 14. 06. 2017.

¹⁴ Из пресуде Апелационог суда у Крагујевцу, Гж1 1000/2011 од 23. августа 2011. године, <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

¹⁵ Из пресуде Окружног суда у Ваљеву, Гж1 бр. 598/05 од 17. 11. 2005. године, http://www.poslovnibiro.rs/files/File/SUDSKA_PRAKSA/1.%20RADNO%20PRAVO.pdf, 07. 06. 2017.

¹⁶ Из пресуде Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 2007/2013 од 11. септембра 2013. године, <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

ако је изричита, категорична, јасна, недвосмислена и не захтева тумачење. У конкретном случају, изјава воље није јасна како у погледу наслова тако и у погледу садржине писаног текста који је упућен послодавцу. Из ње се не може поуздано утврдити да ли запослена захтева споразумни раскид уговора о раду или престанак радног односа по својој вољи или престанак радног односа по сили закона. С обзиром да 'захтев за одлазак у пензију' ни у наслову, а ни у садржини не помиње реч 'отказ' и 'радни однос', а имајући у виду и све остале околности случаја (да је раније постојала иницијатива послодавца да радни однос престане, да је у својим евиденцијама имао нетачне податке у погледу радног стажа, да писани акт тужиље садржи захтев-молбу да се изврши провера стажа, што би могло указивати да се отказ даје под условом), обраћање послодавцу се не може сматрати „отказом од стране запосленог”, због чега је решење незаконито. Правна последица незаконитог отказа је реинтеграција у процес рада јер је тужила то захтевала (чл. 191. Закона о раду).”¹⁷

Може се поставити питање да ли је изнуђивање изјаве о отказу уговора о раду стављањем у изглед дисциплинског или кривичног поступка за учињене повреде на раду или у вези са радом законито.

Судска пракса је заузела став да је стављање у изглед дисциплинског (или кривичног) поступка за учињене повреде на раду или у вези са радом легално и легитимно и не утиче на слободно испољавање воље запосленог.¹⁸ Тако и „не може се са успехом тражити поништај отказа уговора о раду због мане воље, ако је запослени дао отказ да би избегао последице и непријатности дисциплинског поступка”¹⁹.

Ментално здравље запосленог, односно способност расуђивања и одлучивања, предуслов је ваљаности изјаве о отказу запосленог. У складу са наведеним Врховни суд Србије у пресуди бр. Рев 308/2004 од 1. јула 2004. износи следећи став: „Радни однос прекида изјава запосленог који је способан да схвати њен значај и управља својим поступцима. Изјава дата у стању неурачунљивости не производи правна дејства. Такву изјаву није у стању да да душевно оболели радник, па је ментално здравље запосленог предуслов ваљаности ове изјаве. Како код тужиље због психичког поремећаја није постојала слободна воља за престанак радног односа, то није било услова за доношење оспорених одлука којима јој је престао радни однос по њеној вољи.”²⁰

¹⁷ Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 79/2014 од 28. 05. 2014. године, утврђена на седници Грађанског одељења 07. 04. 2015. године, *Билтен Врховног касационог суда Србије*, бр. 1/2015, 353.

¹⁸ Решење Врховног суда Србије, Рев. 662/2001, према Лубарда, Б., *нав. дело*, 287.

¹⁹ Из пресуде Окружног суда у Ваљеву бр. Гж 1 598/2005 од 17. новембра 2005. године, <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

²⁰ <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

Недопустиве претње које снажно утичу на свест и које изазивају оправдан страх услед непосредне опасности за интегритет живота или тела лишавају изјаву о престанку радног односа валидности.²¹

БЛАНКО ИЗЈАВА О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ

Одредбом чл. 26. ст. 4. Закона о раду прописано је да послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата. С тим у вези „бланко изјава запосленог о престанку радног односа, дата при заснивању радног односа, не производи правно дејство“²². Ради се о манипулацији вољом запосленог од кога се при заснивању радног односа тражи тзв. „предујам отказа“, ковертирање отказа, да би се активирао у неком будућем времену у зависности од процене и воље послодавца. Овакав, антиципирани отказ уговора о раду је фиктивен јер изјава о престанку радног односа не може бити дата пре настанка тог односа. Она је стварна само ако у моменту давања такве изјаве правни однос постоји. Оно што не постоји, не може ни да престане.²³

Ако послодавац употреби бланко изјаву о отказу уговора о раду запослени мора да за утврђење ништавости поднесе тужбу надлежном суду.

КРИВИЦА ПОСЛОДАВЦА ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Запослени у својој изјави о отказу уговора о раду није дужан да наведе разлоге отказа.²⁴ Међутим, навођење разлога за отказ уговора о раду може бити од користи за запосленог пошто се разликује иницијатива за отказ од приписивања отказа. Може се догодити да запослени иницира отказ, али да се отказ приписује послодавцу, што запосленог ставља у повољнији радноправни и социјалноправни положај.²⁵

²¹ Из пресуде Првог општинског суда у Београду, П1 30/04 од 28. 02. 2005. године, пресуде Окружног суда у Београду, Гж1 1495/05 од 14. 02. 2005. године и пресуде Врховног суда Србије, Рев 606/06 од 27. 09. 2006. године, *Билтен Окружног суда у Београду*, бр. 75/2007.

²² Из решења Окружног суда у Ваљеву бр. Гж 1312/2005 од 28. септембра 2005. године, <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

²³ Ивошевић, З., Ивошевић, М., *нав. дело*, 90.

²⁴ Тако и у француском праву запослени може да откаже уговор о раду у било ком тренутку, без потребе да образложи своју одлуку. <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/travail/le-droit-du-travail-en-france/>, 13. 06. 2017.

²⁵ Лубарда, Б., *нав. дело*, 287.

Тако, на пример, у случају повреде обавезе утврђене Законом о забрани дискриминације од стране послодавца, због чега је запослени дао отказ – запосленом припадају права као да му је незаконито престао радни однос. Због тога запослени није у обавези да накнади трошкове које је послодавац имао за његово стручно усавршавање.²⁶ Или, на пример, запослени коме, према мишљењу службе медицине рада, прети непосредна опасност по здравље или живот услед злостављања на раду, има право да одбије да ради (најкасније до окончања поступка заштите од злостављања, уз задржавање права на накнаду зараде), о чему обавештава послодавца и инспекцију рада.²⁷

Међутим, „уколико је решење о отказу донето на иницијативу запосленог, он не може са успехом захтевати његов поништај ако основ представља изјава о отказу због непоштовања права на исплату зараде. Запослени-тужилац је отказао уговор о раду зато што му послодавац-тужени није исплатио заостале зараде (претходно га је опоменуо). Нижестепени судови код таквог чињеничног стања сматрају да се нису стекли услови за поништај решења о отказу (деклараторног карактера) зато што Закон о раду такву могућност не предвиђа. У овом случају тужилац не побија изјаву о отказу нити решење због разлога апсолутне или релативне ништавости па је решење о отказу, иначе деклараторног карактера, законито.“²⁸

ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА ЊЕГОВОМ ВОЉОМ

Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености²⁹ уређена су, између осталог, питања права и обавеза запосленог и послодавца као и осигурања за случај незапослености.

Обавезним осигурањем обезбеђују се права за случај незапослености, и то:

1. новчана накнада;
2. здравствено осигурање и пензијско и инвалидско осигурање у складу са законом;
3. друга права у складу са законом.³⁰

²⁶ Из Пресуде Врховног касационог суда Србије, Рев2. 687/2012(1) од 27. 12. 2012. http://www.poslovnibiro.rs/files/File/SUDKSA_PRAKSA/1.%20RADNO%20PRAVO.pdf, 07. 06. 2017.

²⁷ Чл. 26. Закона о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, бр. 36/2010.

²⁸ Из пресуде Врховног касационог суда Србије, Рев 2 1511/2013 од 09. 04. 2014. године, <http://propisyonline.com/Practice/Decision/50734>, 12. 06. 2017.

²⁹ *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

³⁰ Чл. 64. ст. 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Запослени чији је радни однос престао његовом вољом нема право на новчану накнаду за случај незапослености.

Наиме, незапослени коме је радни однос, односно осигурање престао његовом вољом може остварити право на новчану накнаду ако поново испуни услове из чл. 66. закона (обавезно осигурано лице има право на новчану накнаду ако је било осигурано најмање 12 месеци непрекидно или с прекидима у последњих 18 месеци).³¹

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.³²

У немачком праву, без обзира на врсту престанка радног односа, послодавац је дужан да обезбеди референцу запосленом. Ово може бити једноставан исказ који идентификује само врсту и трајање запослења, или садржи квалификовани исказ који даје информације о извршеном раду и способностима да преузме одговорност за управљање. Издавање квалификованог сертификата мора бити по посебном захтеву запосленог.³³

ЗАКЉУЧЦИ

Из свега изнетог у раду поводом примене прописа о отказу уговора о раду на иницијативу запосленог, ради отклањања нејасноћа и спорних ситуација, могу се извести следећи закључци:

- запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду на неодређено време без навођења разлога, уз поштовање отказног рока;
- уговор о раду на одређено време може бити отказан ако у самом уговору буде предвиђена таква клаузула;
- изјава запосленог о отказу уговора о раду се не може условљавати;
- Изјава запосленог о отказу уговора о раду мора бити писана, изричита, категорична, јасна и недвосмислена;
- основ за престанак радног односа је изјава запосленог. Правно дејство престанка радног односа не зависи од тога да ли је одлука о престанку радног односа донета или не, пошто је та одлука деклараторног карактера;
- стављање у изглед вођење дисциплинског (или кривичног) поступка за учињене повреде на раду или у вези са радом је легално и легитимно и не утиче на слободно испољавање воље запосленог,

³¹ Чл. 67. ст. 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

³² Чл. 189а Закона о раду.

³³ <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/arbeit/arbeitsrecht-in-deutschland/>, 14. 06. 2017.

- ментално здравље запосленог, односно способност расуђивања и одлучивања (урачунљивост), је предуслов ваљаности изјаве о отказу запосленог;
- отказ уговора о раду дат у забулуди не производи правне последице;
- отказ уговора о раду дат услед примене силе и озбиљне претње не производи правне последице;
- бланко изјава запосленог о престанку радног односа, дата при заснивању радног односа, не производи правно дејство;
- запослени чији је радни однос престао његовом вољом нема право на новчану накнаду за случај незапослености;
- запослени коме је престао радни однос има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

ЛИТЕРАТУРА

- Ивошевић, З., Ивошевић, М., *Коментар Закона о раду*, ЈП Службени гласник, Београд, 2015.
- Лубарда, Б., *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015.
- Паравина, Р. Д., 1998, *Радно право*, ЈП Службени гласник, Београд, 1998.

Интернет извори

- <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/beendigung/Arbeitnehmer-Kuendigung.html>, 14. 06. 2017.
- <https://www.arbeits-recht.ch/kuendigung-entlassung-beendigung-arbeitsverhaeltnis/kuendigung-fristen>, 14. 06. 2017.
- <https://www.infobest.eu/fr/themes/article/travail/le-droit-du-travail-en-france/>, 13. 06. 2017.
- <https://www.infobest.eu/de/themengebiete/artikel/arbeit/arbeitsrecht-in-deutschland/>, 14. 06. 2017.

Правни извори

- Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014.
- Закона о спречавању злостављања на раду, *Службени гласник РС*, број 36/2010.
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015.

Судске одлуке

- Пресуда Апелационог суда у Београду, Гж1 467/2010 од 14. 07. 2010. године, у: Кусовац, В., Исплата отпремнине као модалитет правне заштите запосленог у случају отказа уговора о раду, *Радно-правни савешњик*, 2/2017, 13.
- Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу, Гж. 1000/11 од 23. 08. 2011. године. http://www.poslovnibiro.rs/files/File/SUDKSA_PRAKSA/1.%20RADNO%20PRAVO.pdf, 07. 06. 2017.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 2007/2013 од 11. септембра 2013. године. <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.
- Пресуда Апелационог суда у Новом Саду, Гж1 2455/14 од 30. 01. 2015. године којом је преиначена пресуда Основног суда у Новом Саду, П1 2103/12 од 27. 05. 2014. године, <http://propisionline.com/Practice/Decision/48928>, 12. 06. 2014.
- Пресуда Окружног суда у Ваљевоу, Гж1 бр. 598/05 од 17. 11. 2005. године. http://www.poslovnibiro.rs/files/File/SUDKSA_PRAKSA/1.%20RADNO%20PRAVO.pdf, 07. 06. 2017.
- Пресуда Врховног касационог суда Србије, Рев2. 687/2012(1) од 27. 12. 2012. године, http://www.poslovnibiro.rs/files/File/SUDKSA_PRAKSA/1.%20RADNO%20PRAVO.pdf, 07. 06. 2017.
- Пресуда Врховног касационог суда Србије, Рев2 1511/2013 од 09. 04. 2014. године, <http://propisionline.com/Practice/Decision/50734>, 12. 06. 2017.
- Пресуда Врховног касационог суда Рев2 79/2014 од 28. маја 2014. године, *Билџен Врховног касационог суда Србије*, бр. 1/2015, 351.
- Пресуда Врховног касационог суда Србије, Рев2 87/2015 од 01. 07. 2015. године, *Правна пракса*, бр. 5/2017, 44.
- Пресуда Врховног суда Србије Рев 308/2004 од 1. јула 2004. <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.
- Пресуда Врховног суда Србије, Рев2 1353/2007 од 13. фебруара 2008. године.
- Пресуде Првог општинског суда у Београду, П1 30/04 од 28. 02. 2005. године, пресуде Окружног суда у Београду, Гж1 1495/05 од 14. 02. 2005. године и пресуде Врховног суда Србије, Рев 606/06 од 27. 09. 2006. године, *Билџен Окружног суда у Београду*, бр. 75/2007.
- Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 79/2014 од 28. 05. 2014. године, утврђена на седници Грађанског одељења 07. 04. 2015. године, *Билџен Врховног касационог суда Србије*, бр. 1/2015, 353.
- Решење Окружног суда у Ваљевоу бр. Гж 1312/2005 од 28. септембра 2005. године, <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.
- Решење Врховног суда Србије, Рев. 662/2001, према: Лубарда, Б., Увод у радно право, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015, 287.

Мишљења

Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике бр. 011-00-1123/2006 од 27. октобра 2006. године, <http://www.pravniportal.com/prestanak-radnog-odnosa-voljom-zaposlenog/>, 01. 06. 2017.

TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP ON THE INITIATIVE OF EMPLOYEES IN LEGAL PRACTICE

Velisav Marković, Ph.D.

Associate Professor Faculty of Health, Legal and Business Studies
Singidunum University

S u m m a r y

An employee has the right to unilaterally declare his will, in writing, terminate an employment contract for an indefinite period, respecting the cancellation deadline. A fixed-term employment contract may be canceled if such a clause is foreseen in the contract itself. The statement of the employee does not have to contain the reason (motive) of the cancellation but must be clear, categorical, unequivocal and without any faults of will. Blank statement of the employee on the termination of employment, given at the establishment of employment, does not produce a legal effect.

A number of concerns can arise in the application of the regulations. The author presents the institute of termination of employment at the initiative of the employee in the general regime of labor relations, analyzes the court practice and the application of regulations, identifies possible disputable situations and provides guidelines for the solution.

Key words: cancellation of employment contracts, termination of employment, termination of employment on the initiative of an employee, notice period