

*Anja Balšić**
Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu
ORCID: 0009-0003-8156-0201

NEKOLIKO OTVORENIH PITANJA U VEZI SA PRAVOM NA OTPREMNINU U REPUBLICI SRBIJI**

SAŽETAK: Cilj ovog rada je da objasni prirodu prava na otpremninu zaposlenih u situaciji kada poslodavac pribegava kolektivnom otpuštanju usled ekonomskih, organizacionih ili tehnoloških promena. Otvorena su pitanja valjanosti osnivanja javnih fondova koji bi zajedno sa poslodavcem učestvovali u isplati otpremnina i njihovog finansiranja, kao i podobnosti stranih investitora da koriste novac iz javnih fondova prilikom kolektivnog otpuštanja zaposlenih. Autorka uočava i postojanje problema koji se odnosi na autonomiju poslodavca da donese poslovnu odluku o ekonomskim, organizacionim i tehnološkim promenama i (ne)opravdanog zadiranja sudova u takve odluke. U radu se daje i preporuka u pogledu trenutka koji se smatra relevantnim da li su određena lica povezana, a u smislu ostvarivanja prava na otpremninu zaposlenih. Određena rešenja domaćeg zakonodavca su kritikovana, te su predložena potencijalna buduća rešenja. Pravo zaposlenih na otpremninu pre svega je sagledano sa stanovišta domaćeg pozitivnog prava, ali su u pogledu pojedinih povezanih instituta pomenuta i uporednopravna rešenja. Kratkim osvrtom dat je i pregled drugih mera koje poslodavac može da preduzme pre otkaza ugovora o radu po navedenom osnovu i isplate otpremnine.

Ključne reči: otpremnina, kolektivno otpuštanje, višak zaposlenih, javni fondovi, mere za zapošljavanje

* e-mail: anjabalsic92@gmail.com, doktorantkinja.

** Rad je primljen 12. 11. 2024, a prihvaćen je za objavljivanje 9. 4. 2025. godine.

UVOD

Kad tokom radnog procesa, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, kod poslodavca prestane potreba za radom određenog broja zaposlenih, pojavljuje se problem viška zaposlenih koji je višedimenzionalan, jer osim radnopravne u svom biću sadrži i ekonomske, socijalne, etičke, psihološke i druge komponente.¹ Na prvom mestu jasno je da se zaposleni i njihova socijalna prava moraju zaštititi, ali je takođe potrebno uočiti i problem zaštite poslodavca koji se nalazi u nezavidnoj poziciji i koji zbog navedenih promena mora pribeći kolektivnom otpuštanju i isplati otpremnina. Postavlja se pitanje da li je valjano domaće pozitivno pravno rešenje u skladu sa kojim poslodavci sami (bez učešća javnih vlasti) snose ceo trošak otpremnina koje pripadaju zaposlenima prilikom kolektivnog otpuštanja. Dodatno, otvara se i pitanje iz kog budžeta bi eventualni javni fondovi bili finansirani, kao i pitanje da li bi bilo opravdano da poslodavci koji koriste neku vrstu podsticaja koje država nudi (na primer, za novonastanjena lica u Republici Srbiji) koriste i novac iz javnih fondova prilikom kolektivnog otpuštanja zaposlenih i isplate otpremnina.

Uporednopravno podrazumeva se da se kod poslodavca dešavaju neki istinski i ozbiljni egzogeni šokovi koji zapravo i zahtevaju operativne promene u tolikoj razmeri koja podrazumeva promenu organizacije rada pri čemu se određeni broj zaposlenih proglašava viškom, te se posledično u velikom broju država često zahteva dokaz ekonomskih poteškoća, odnosno tehnološke promene.² U vezi sa tim uočavamo problem da li sudovi u postupku koji bi se pokrenuo zbog eventualno nezakonitog otkaza ugovora o radu smeju ceniti opravdanost i celishodnost sprovođenja ekonomskih i organizacionih promena kod poslodavca. Dakle, poslodavac donosi određenu poslovnu odluku koja se tiče tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena i koja predstavlja reakciju poslodavca na okolnosti koje su nastupile,³ te se posledično nameće pitanje autonomije samog poslodavca da donese predmetnu odluku. Navedeni problem prepoznat je i od strane Međunarodne organizacije rada (MOR), pa je problematika viška zaposlenih uvedena u Konvenciju MOR broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine, kao i Preporuku broj 166. Upravo je u navedenoj Konvenciji propisano da poslodavac koji namerava da otkáže radni odnos radnicima zbog ekonomskih, tehnoloških, strukturalnih i

¹ Simonović, D. (2009). *Radnopravna čitanka. Prva knjiga*. Beograd: Službeni glasnik, 453.

² Boeri, T., Garibaldi, P., Moen, E. (2016). Inside Severance Pay. *Le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques*. HAL Id: hal-03472003, 5.

³ Brković, R., Urdarević, B. (2020). *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*. Beograd: Službeni glasnik, 230.

sličnih promena, mora blagovremeno da pruži odgovarajuće informacije zainteresovanim i kompetentnim radničkim predstavnicima i da im u kratkom roku pruži mogućnost za konsultacije o merama koje treba primeniti.⁴

Svako privredno društvo želi da se s vremena na vreme preuredi kako bi ostvarilo što bolje poslovne rezultate. U tom smislu restrukturiranje služi povećanju efikasnosti i prilagođavanju novim tržišnim prilikama, tako da reorganizacija ne mora imati negativnu konotaciju.⁵ Reorganizacija uključuje različite oblike prenosa, transfera (spajanja; preuzimanja) ili podela, ali je ono moguće i uz pribegavanje iskazivanju viškova, odnosno kolektivnom otpuštanju, kao i za slučaj insolventnosti, odnosno stečaja poslodavca.⁶ Reorganizacija poslodavca ima svoje ekonomske, kompanijskopravne, finansijskopravne vidove, koje nije moguće odvojeno posmatrati bez sagledavanja socijalnih posledica reorganizacije, odnosno potrebe da se zaposlenima pruži odgovarajuća zaštita od socijalnih posledica reorganizacije.⁷ Dodatno, bitno je istaći da bi se neopravdanim otkaznim razlogom smatralo da je radnik otpušten samo zbog predmetne promene, već se u obzir uzimaju ekonomski, organizacioni, tehnički razlozi koji su uticali na promenu, a kao najrelevantnije i vremenski momenat, odnosno protek vremena od predmetne promene (uslovljene ekonomskim, organizacionim i tehničkim razlozima) do otkaza ugovora o radu. Pitanje koje se postavilo jeste i pitanje trenutka koji je relevantan za ocenu da li se privredna društva koja imaju isto matično društvo i koja su u prošlosti bili subjekti statusnih promena i dalje smatraju povezanim licima, a u smislu ostvarivanja prava na otpremninu. Odgovor na predmetno pitanje predstavlja pravnu prazninu u domaćem zakonodavstvu, te će autorka u ovom radu predstaviti svoju preporuku rešavanja navedenog problema.

KOLEKTIVNO OTPUŠTANJE

Ekonomске i finansijske krize, tehnološke inovacije, kao i intenzivne promene u mnogim privrednim granama i delatnostima, uticale su na postepenu izgradnju pravila o zaštiti zaposlenih za slučaj otkaza iz razloga nastalih usled ekonomskih teškoća, uvođenja novih tehnologija ili strukturalnih promena

⁴ Simonović, D. (2009). *Radnopravna čitanka, Prva knjiga*. Beograd: Službeni glasnik, 453.

⁵ Kovačević, T. (2023), Zaštita individualnih i kolektivnih prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, 3/2023, 874.

⁶ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, 555.

⁷ Blanpain, R., Engels, C. (1998), *European Labour Law*. Boston: Kluwer Law International, 330.

koje utiču na smanjenje obima određenih poslova ili na prestanak potrebe za njihovim obavljanjem.⁸ Kolektivno otpuštanje predstavlja jedno od posebno delikatnih radnopravnih pitanja, između ostalog i zbog problema s kojima se savremene države susreću, u pogledu usklađivanja zaposlenosti s razvojnim potrebama privrede i društva. To naročito vredi za Republiku Srbiju, gde proces privatizacije, nažalost, nije bio usaglašen sa svim drugim reformskim procesima, a što je imalo za posledicu i nemali broj kolektivnih otpuštanja. U tom smislu, pravila o kolektivnom otpuštanju treba da doprinesu ostvarivanju trojkih ciljeva. Prvi se odnosi na potrebu posebne zaštite zaposlenih zbog ozbiljnih posledica sa kojima se suočavaju u slučaju otpuštanja, drugi cilj se vezuje za stvaranje uslova za delotvorno ostvarivanje prava zaposlenih na informisanje i konsultovanje (a, u cilju sprečavanja ili smanjenja obima otpuštanja, odnosno ublažavanja njegovih negativnih posledica), dok se treći cilj tiče opšteg interesa da se spreči nezaposlenost i obezbedi dobro funkcionisanje tržišta rada, čemu doprinosi i obaveza obaveštavanja organa ili tela (službe za zapošljavanje, inspekcije rada, ministarstva nadležnog za poslove rada).⁹ Do prestanka potrebe poslodavca za radom zaposlenih može doći, najpre, zbog nastojanja poslodavca da očuva kontinuitet poslovanja i da, u krajnjem slučaju, izbegne stečaj, a, zatim, i zbog njegovog nastojanja da očuva konkurentski položaj na tržištu.¹⁰ U situaciji kolektivnog otpuštanja otkaz ugovora o radu trebalo bi da nastupi kao *ultima ratio*, odnosno otkaz ugovora o radu predstavlja krajnje sredstvo kome bi poslodavac trebalo da pribegne u slučaju ekonomskih, organizacionih ili tehnoloških promena. Otkaz ugovora o radu se, dakle, pojavljuje kao „poslednji lek“ za teškoće sa kojima se preduzeće suočilo, zbog čega mu se i može pribeći tek pošto su bezuspešno iscrpljene sve druge mere, poput onih strateških ili ekonomskih (npr. prodaja materijala ili jedne ili više nepokretnosti), ili mera zapošljavanja, naročito, premeštaja zaposlenog ili njegovog osposobljavanja za rad na drugom poslu, zbog čega neki autori zaključuju da¹¹ „kolektivno otpuštanje nije, u stvari odluka o otkazu, već pre izjava volje da će se u budućnosti možda pribeći otkazu“.¹² U prilog navedenom govore i kasnije objašnjene mere za zapošljavanje koje predstavljaju svojevrsnu alternativu otkazu ugovora o radu, odnosno način da zaposleni, i pored ozbiljnih promena koje trpi poslodavac, ostane u radnom odnosu.

⁸ Kovačević, LJ. (2016). *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet, 399.

⁹ *Ibid.*, 414.

¹⁰ Jovanović, P. (2009). Pitanje viška zaposlenih u međunarodnom i našem pravu. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 3/2009, 48.

¹¹ Kovačević, LJ. (2016). *Op. cit.*, 415.

¹² Desdentado Bonete, A. (2015). Marked by invalidations. The consultation period in collective redundancies. *Spanish Labour law and Employment Relations Journal*, 4 (1–2/2015), 15.

Domaće zakonodavstvo kao jedan od otkaznih razloga propisuje situaciju da zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.¹³ Uočavamo da se citirana zakonska norma sastoji od nekoliko komponenata, odnosno da bi po ovom osnovu zaposlenom mogao prestati radni odnos, potreban je na prvom mestu opravdan razlog koji se odnosi na promene kod poslodavca, a na drugom mestu moguće je da se određena pozicija usled predmetne promene u potpunosti „ugasi“ ili da dovede do smanjenja broja izvršilaca na konkretnom radnom mestu. Iako ovaj otkazni razlog zakonodavac svrstava u isti član s otkazom od strane poslodavca usled razloga koji se mogu upisati u krivicu zaposlenom, iz navedene zakonske definicije uočavamo da u ovom slučaju otkaz radnog odnosa nije skrivio zaposleni (ne tiče se sposobnosti, niti ponašanja zaposlenog), već je isključivo reč o otkazu ugovora o radu usled smanjenja potreba poslodavca. Upravo iz razloga što se ovaj otkazni razlog pripisuje poslodavcu, otpušteni zaposleni stiče prava po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, kao i druga prava – tzv. otpremninu, ali i prednost pri zapošljavanju kod istog poslodavca ako on u kraćem roku po otpuštanju pribegava zapošljavanju na istim poslovima.¹⁴ Navedena situacija se u domaćoj radnoj legislativi ranije nazivala „tehnološki višak“, dok je važeći pozitivnopravni propisi prepoznaju pod nazivom „višak zaposlenih“. U odnosu na „tehnološki višak“, sam termin „višak zaposlenih“ predstavlja širi pojam, jer osim tehnoloških razloga, zaposleni mogu postati višak i zbog ekonomskih ili organizacionih promena.¹⁵ Dakle, pod viškom zaposlenih podrazumeva se ekonomska i pravna situacija koja nastaje kao posledica promena u tehnološkoj, ekonomskoj, strukturnoj, organizacionoj (operacionalnoj) poziciji kod poslodavca, pri čemu razlozi nastanka viška zaposlenih nisu u vezi sa profesionalnim sposobnostima ili kvalitetom izvršavanja rada zaposlenog.¹⁶

Kada je reč o postupku rešavanja viška zaposlenih, domaći ZR postavlja određene kriterijume u zavisnosti od toga kakav je odnos ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca i broja zaposlenih koje poslodavac namerava da proglasi viškom. U zavisnosti od kumulativno ispunjenih uslova, postoji obaveza poslodavca da pre nego što određeni broj zaposlenih proglasi viškom

¹³ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje – ZR, čl. 179, st. 5, t. 1.

¹⁴ *Ibid.*, 230–231.

¹⁵ Simonović, D. (2009). *Radnopravna čitanka, Prva knjiga*. Beograd: Službeni glasnik, 453.

¹⁶ Salamon, M. (1987). *Industrial Relations: Theory and Practice*. Harlow: Prentice Hall International, 534.

doneše program rešavanja viška zaposlenih.¹⁷ Sam postupak donošenja, kao i struktura i obimnost programa rešavanja viška zaposlenih¹⁸ predstavljaju dodatni teret za poslodavca zbog čega poslodavci često umesto kolektivnog otpuštanja pribegavaju merama za zapošljavanje. Na ovom mestu, ističem da obaveza isplate otpremnine na strani poslodavca postoji i u slučaju da jednog zaposlenog proglasi viškom, kao i u situaciji kada poslodavac pribegava kolektivnom otpuštanju.

U situaciji kada je zaposleni proglašen viškom i kada je ostvario svoje pravo na otpremninu, ipak postoji zakonsko ograničenje ponovnog zapošljavanja na istim radnim mestima kod poslodavca. U skladu sa domaćim radnopravnim zakonodavstvom ovaj period traje tri meseca. U slučaju kada nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost pri novom zapošljavanju ima zaposleni kome je prestao radni odnos. Razlozi pravičnosti, kao i suzbijanja mogućih zloupotreba od strane poslodavca pri kolektivnom otpuštanju, predstavljaju osnovne razloge iz kojih se upravo i priznaje pravo

¹⁷ ZR, čl. 153: Poslodavac je dužan da doneše program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

- 1) deset zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 2) 10 % zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Program je dužan da doneše i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

¹⁸ ZR, čl. 155: Program naročito sadrži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
- 5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
- 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu iz čl. 154. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

prioritetnog zapošljavanja na odgovarajućem radnom mestu, ukoliko ovaj pribegava ponovnom zapošljavanju na istim radnim mestima.¹⁹

Naposletku, uzimajući u obzir da sudska praksa nije konzistentna u pogledu pitanja da li sud u radnom sporu može da ceni celishodnost i opravdanost sprovođenja organizacionih i ekonomskih promena, domaći zakonodavac bi trebalo da iznađe *de lege ferenda* rešenje kojim bi predmetna nedoumica bila rešena i koje bi išlo u pravcu da sudovi ne smeju davati ocenu celishodnosti i opravdanosti sprovođenja ekonomskih, organizacionih i tehnoloških promena kod poslodavca i dovesti u pitanje poslovnu odluku preduzeća kojom su predmetne promene utvrđene i obrazložene. Primera radi, ukoliko kod poslodavca dođe do gašenja projekta na kome je radilo 100 zaposlenih zbog otkazivanja ugovora o poslovnoj saradnji od strane klijenta (ekonomska promena), a poslodavac donese poslovnu odluku da pribegne kolektivnom otpuštanju, sudovi ne bi smeli da zadiru u opravdanost takve poslovne odluke, zato što predmetno postupanje potpada pod autonomno delovanje poslodavca. Ipak, domaća sudska praksa nije ujednačena u pogledu pitanja da li sud u radnom sporu može da ceni celishodnost i opravdanost sprovođenja organizacionih i ekonomskih promena. Dok su sa jedne strane sudovi na stanovištu da navedeno spada u autonomnu i samostalnu oblast delovanja preduzeća,²⁰ sa druge strane postoje presude u kojima sud neopravdano zadire u autonomne odluke poslodavca.²¹

¹⁹ ZR, čl. 155, 236.

²⁰ „Suprotno žalbenim navodima tužioca prvostepeni sud pravilno nalazi da sprovođenje organizacionih i ekonomskih promena spada u autonomnu i samostalnu oblast delovanja preduzeća, pa parnični sud ne može da ceni njihovu celishodnost i opravdanost u radnom sporu, te se iz tog razloga ne mogu prihvatiti navodi žalbe da nije bilo uslova za ukidanje radnog mesta i davanje otkaza ugovora o radu tužiocu iz navedenih razloga i da postojanje istih tuženi nije dokazao. Tuženi je, dakle, nalazeći da mu je ekonomski celishodnije da poslove koje je obavljao tužilac obavlja preko specijalizovane uslužne agencije za obavljanje ove vrste poslova, što sud jedino nije ovlašćen da ceni u ovom postupku, izvršio organizacione promene kojima je ukinuo radno mesto na kojem je tužilac radio, te je tuženi prelaskom na uslužni sistem obavljanja poslova radnog mesta koje je tužilac do tada obavljao, mogao ukinuti radno mesto tužioca i otkazati tužiocu ugovor o radu po ovom osnovu.“ Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž 1667/13. od 10. 2. 2013. godine.

²¹ „Pravilan je zaključak prvostepenog suda da je teška finansijska situacija tuženog obustavljanjem subvencija (...) kao osnivača i nastali gubitak u poslovanju razlog za opravdanost preduzetih mera racionalizacije kod tuženog i osnov za donošenje odgovarajućeg akta o sistematizaciji koji je u konkretnom slučaju u odnosu na tužilju primenjen nakon stupanja na snagu i njegovog objavljivanja.“ Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž 88/14. od 30. 1. 2014. godine.

POJAM OTPREMNINE

U domaćem radnopravnom zakonodavstvu pravo zaposlenih na otpremninu priznato je prilikom odlaska zaposlenog u penziju,²² prilikom proglašavanja zaposlenog viškom, kao i za slučaj stečaja²³ kao otkaznog razloga. U ovom radu autorka neće detaljnije obrazlagati pitanje otpremnine prilikom odlaska zaposlenog u penziju, kao ni pitanje otpremnine koja se isplaćuje za slučaj stečaja kao otkaznog razloga, već će akcenat biti stavljen na pravo zaposlenih na otpremninu prilikom kolektivnog otpuštanja.

Otpremnina kao pravo zaposlenih prilikom kolektivnog otpuštanja predstavlja poslednji stepenik u nizu, odnosno isplaćuje se u situaciji kada poslodavac i pored zakonom propisanih mera nije uspeo zaposlenog da „sačuva“ od prestanka radnog odnosa. Kao takvu možemo je definisati na različite načine, ali za koju god definiciju da se opredelimo neminovno je da otpremnina predstavlja novčani iznos koji sleduje zaposlenima zbog otkaza ugovora o radu koji im se ne može pripisati u krivicu. Dodatno, možemo navesti da otpremnina predstavlja određeni novčani iznos koji poslodavac isplaćuje zaposlenom pored svih zaostalih zarada i primanja zaposlenog u slučaju prestanka radnog odnosa prvenstveno iz razloga koji su van kontrole zaposlenog.²⁴ Takođe, možemo reći da je otpremnina jedan od zakonom utvrđenih oblika pravne zaštite zaposlenih u slučaju prestanka radnog odnosa koje se zaposleni ne može odreći.²⁵ U tom smislu, pravo na otpremninu nema pravnu prirodu zarade, već predstavlja jednokratnu naknadu zbog gubitka zaposlenja bez krivice zaposlenog.²⁶ Pravo na otpremninu zaposlenih koji su proglašeni viškom moglo bi se posmatrati kao određena vrsta kompenzacije zbog neskrivljenog otkaza koji se upućuje zaposlenom. U tom smislu zaposleni se na neki način obeštećuje zato što je izgubio posao iz razloga koji su potpuno odvojivi od njegovog radnog učinka i radne discipline. Uporednopravno posmatrano, *evropski zakonodavci prepoznaju potrebu da se zaposlenom kome prestaje radni odnos nakon postupka*

²² ZR, čl. 119, st. 1, t. 1: Poslodavac je dužan da isplati, u skladu sa opštim aktom zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade. Autorka smatra da tumačenjem navedene norme dolazimo do zaključka da je zakonodavac imao jasnu intenciju da propiše isključivo minimalni iznos otpremnine prilikom odlaska u penziju, dok je, razume se, opštim aktom moguće propisati i viši iznos otpremnine.

²³ ZR, čl. 125, st. 1, t. 3: Zaposleni ima pravo na isplatu: otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre otvaranja stečajnog postupka.

²⁴ Wan Kim, T. (2014). Decent Termination: A Moral Case for Severance Pay. *Carnegie Mellon University*, 2/2014, 204.

²⁵ Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1012/21. od 13. 5. 2021. godine.

²⁶ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 591.

reorganizacije poslodavca isplati određeni iznos novčane naknade, kao svojevrsne kompenzacije koja će zaposlenom omogućiti da u određenom vremenu nakon prestanka zaposlenja, a do pronalaska novog, dostojanstveno živi. Sa istorijskog aspekta na ovom mestu možemo ukazati na postojanje Zakona o viškovima zaposlenih iz 1965. godine Ujedinjenog Kraljevstva i Zakona o otpremninama iz Irske iz 1967. godine u skladu sa kojima su zaposlenima koji su proglašeni viškom pripadale otpremnine, ali poslodavac nije bio dužan da obrazloži odluku kojom zaposlene proglašava viškom.²⁷ Ovakvo, možemo reći nedopustivo postupanje promenjeno je Konsolidovanim zakonom o zaštiti zaposlenja koji je u Ujedinjenom Kraljevstvu stupio na snagu 1978. godine.

MERE ZA ZAPOŠLJAVANJE – ALTERNATIVA OTPUŠTANJU I ISPLATI OTPREMNINE

Mere koje vode očuvanju zaposlenja u skladu sa ZR jesu: pravo na premeštaj na druge poslove, pravo na preuzimanje na rad kod drugog poslodavca, pravo na dokvalifikaciju ili prekvalifikaciju, pravo na nepuno radno vreme, ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere.²⁸

Važeći ZR kao prvu od mera (odnosno kao prvo pravo zaposlenog koji je proglašen viškom, a obavezu poslodavca) navodi upravo premeštaj na druge poslove, odnosno na ono radno mesto koje odgovara stručnoj spremi zaposlenog koji je proglašen viškom, a koja je utvrđena pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta. Pri tome, važno je naglasiti da je premeštaj na druge poslove moguće ugovoriti kao poslove sa punim radnim vremenom, ali i poslove sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena. U datoj situaciji zaposleni je u mogućnosti da zasnuje i drugi radni odnos sa nepunim radnim vremenom i na taj način ostvari puno radno vreme kod dva različita poslodavca. Za razliku od domaćeg zakonodavstva, u britanskom pravu postoji pravilo da ukoliko zaposleni odbije ponudu poslodavca da bude raspoređen na druge odgovarajuće poslove, zaposleni zadržava pravo na otpremninu po osnovu otkaza iz ekonomskih razloga (višak zaposlenih; *Dutton v. Hawker Siddeley Aviation Ltd.*). Valjalo bi spomenuti i to da je praksa nemačkih većih kompanija da zaposlenog koji je proglašen viškom premeštaju na rad u drugu diviziju istog poslodavca, a sve u cilju kako bi zaposleni bio zaštićen od otkaza i ostao u radnom odnosu.²⁹

²⁷ Malo, M. (2001). European Labour Law and Severance Pay Determination in Collective Redundancies. *European Journal of Law and Economics*, 1/2001, 75.

²⁸ ZR, čl. 155, st. 1, t. 5.

²⁹ Jahn, E. (2009). Do firms obey the law when they fire workers? – Social criteria and severance payments in Germany. *International Journal of Manpower*, 7/2009, 8.

Sledeća mera koju ZR propisuje jeste preuzimanje, odnosno upućivanje na rad kod drugog poslodavca i ova pravna ustanova prožeta je načelom tripartizma, jer do preuzimanja/upućivanja dolazi na osnovu sporazuma – ugovora o preuzimanju/upućivanju koji zaključuju poslodavac kod koga se iskazuje „višak“ i poslodavac kod koga se javlja „manjak“ zaposlenih, uz posredovanje javne službe za zapošljavanje.³⁰

Dokvalifikaciju i prekvalifikaciju kao mere zaštite od otkaza radnog odnosa razlikujemo po tome što je dokvalifikacija sticanje višeg stepena stručne spreme u okviru iste struke, dok je prekvalifikacija osposobljavanje za rad u drugoj struci.³¹ U zemljama razvijene tržišne privrede se, u cilju izbegavanja ili smanjivanja broja zaposlenih kojima pretil kolektivno otpuštanje, zakonski uvode novi tipovi ugovora – ugovori o konverziji, odnosno o dodatnom profesionalnom obrazovanju, za čiju realizaciju se sredstva obezbeđuju od strane posebnih fondova – npr. iz Nacionalnog fonda za zapošljavanje u Francuskoj.³² Ranije važeće radnopravno zakonodavstvo je pravo na stručno osposobljavanje, odnosno dokvalifikaciju i prekvalifikaciju pružalo grupama zaposlenih u zavisnosti od godina života i pola, dok trenutno važeći ZR ne diskriminiše zaposlene po navedenim osnovama, već meru stručnog osposobljavanja omogućava svim zaposlenim bez podele na različite kategorije, koje rešenje smatramo ispravnim.

Ranije je jugoslovensko radno zakonodavstvo kao jednu od mogućih mera predviđalo i dokup staža za zaposlenog za čijim radom je prestala potreba, pod uslovom da mu je nedostajalo do pet godina staža osiguranja za sticanje prava na starosnu penziju. Dokup staža omogućava zaposlenima koji ulaze u kategoriju starijih radnika, a koji još nisu ispunili uslove u pogledu staža osiguranja, da steknu pravo na penziju. Važeći ZR ovakvu mogućnost više ne predviđa, iako bi *de lege ferenda* zakonsko rešenje trebalo da ide u pravcu da se poslodavcu onemogućí da viškom proglasi zaposlenog kome nedostaje pet ili manje godina staža osiguranja za sticanje prava na starosnu penziju. Ovakvim zakonskim rešenjem bile bi zaštićene one ugrožene starije kategorije zaposlenih koje bi nakon proglašenja viškom bile u veoma nepovoljnom položaju, odnosno njihove mogućnosti za novo zaposlenje bile bi veoma male. U italijanskom pravu „rana penzija“ je u ranijem periodu bila veoma popularna i favorizovana, ali se u novije vreme progresivno ograničava.³³

³⁰ Lubarda, B. (2018). *Uvod u radno pravo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 226.

³¹ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 589.

³² Camerlynck, G., Lyon-Caen, H., Pelissier, G. (1986). *Droit du travail*. Pariz: Dalloz, 136–140.

³³ Treu, T. (2014). *Labour Law in Italy*. Wolters Kluwer Law and Business, 125.

Pored navedenih mera, u uporednom radnom pravu izdvaja se i mera za zaposlene za čijim je radom prestala potreba – privremeno odsustvo sa rada uz naknadu što je u interesu zaposlenog, ali i poslodavca, budući da se srazmeran deo naknade obezbeđuje iz posebnih fondova.³⁴ Ovakvo zakonsko rešenje prepoznaju japansko, britansko, švedsko, nemačko, američko pravo,³⁵ pa uzimajući u obzir veliki broj svetskih država u kojima se navedeno rešenje pokazalo kao pravno valjano, navedena mera bi mogla predstavljati *de lege ferenda* i domaćeg zakonodavstva.

Autorka smatra da je domaće radno zakonodavstvo poprilično šturo kada je reč o merama za zapošljavanje. Zakonodavac bi trebalo da bude kreativniji i da propiše veći broj različitih mogućnosti za zaposlene za čijim je radom prestala potreba. U uporednom pravu, pored navedenog, predviđa se i: zadržavanje prava na učešće u dobiti preduzeća za određeni period posle (kolektivnog) otpuštanja; zadržavanje prava na poklone (bonuse) za božićne praznike; pravo na naknadu putnih i selidbenih troškova po otkazu; zadržavanje određenih olakšica vezanih za zakup stanova u vlasništvu poslodavca (npr. u nemačkom autonomnom radnom pravu).³⁶

PRAVO NA OTPREMNINU KAO *ULTIMA RATIO*

Kada nijedna od navedenih mera nije moguća, zaposlenom koji je proglašen viškom prestaje radni odnos, te mu sleduje pravo na otpremninu. Zakonom se utvrđuje minimalan iznos novčane kompenzacije – otpremnine, čija visina po pravilu zavisi od dva osnovna merila: staža provedenog kod istog poslodavca i iznosa ostvarene zarade,³⁷ dok se kolektivnim ugovorom o radu, shodno načelu *in favorem laboratoris* može utvrditi i viši iznos otpremnine.³⁸ Da bi poslodavac u pregovorima mogao da prihvati veći iznos otpremnine, odnosno da to ne bi imalo efekat „bumeranga“ po konkurentnost poslodavca uprkos smanjenju troškova usled kolektivnog otpuštanja, u uporednom pravu

³⁴ Hanami, T. A. (1984). *Labour Law and Industrial Relations in Japan*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 91.

³⁵ Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 593.

³⁶ Weiss, M. (1987). *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. Kluwer Law and Taxation Publishers, 69–70.

³⁷ Camerlynck, G., Lyon-Caen, H., Pelissier, G. (1986). *Droit du travail*. Pariz: Dalloz, 364.

³⁸ Lubarda, B. (2020). *Op. cit.*, 585.

se predviđa formiranje posebnih fondova,³⁹ čiji je cilj upravo pomoć poslodavcima prilikom isplate otpremnine za slučaj viškova zaposlenih.

Značaj prava na otpremninu za slučaj prestanka radnog odnosa na inicijativu poslodavca prepoznat je i na međunarodnom nivou i to od strane MOR. U tom smislu propisano je da radnik kome je radni odnos prestao ima pravo, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, na otpremninu ili na neku drugu sličnu naknadu čiji će iznos zavisiti, pored ostalog, od dužine radnog staža i visine plate, i isplaćivaće je neposredno poslodavac ili će se isplaćivati iz fonda koji je osnovan doprinosima poslodavaca.⁴⁰

Naime, u skladu sa ZR, visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom⁴¹ ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.⁴² Dakle, iz citirane zakonske norme proizilazi da poslodavac nije slobodan prilikom utvrđivanja visine otpremnine, već je vezan zakonskim minimumom koji mora da poštuje, dok je naravno moguće propisati i viši iznos otpremnine od minimuma propisanog zakonom. Dodatno, domaći zakonodavac je propisao da se zaradom smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina,⁴³ dok u francuskom pravu važi pravilo da se za osnovicu koristi prosečna zarada za prethodnih 12 meseci zaposlenja ili za poslednja tri meseca zaposlenja u skladu s onim što je povoljnije za zaposlenog.⁴⁴

Ovako definisano pravo na otpremninu otvara pitanje da li je intencija zakonodavca bila da se zarada, a u smislu prava na otpremninu, posmatra u bruto ili neto iznosu. Ukoliko je opštim aktom⁴⁵ utvrđeno da se osnovica za obračun otpremnine izračunava na osnovu bruto zarade onda je poslodavac u obavezi da se toga pridržava i da prilikom obračuna otpremnine kao osnovicu uzima bruto zaradu,⁴⁶ dok u ostalim slučajevima važi pravilo o neto iznosu

³⁹ Wedderburn, L. (1986). *The Worker and the Law*. London: Penguin Books, 220–221, 398–401.

⁴⁰ Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 4/84. i 7/91, čl. 12.

⁴¹ Pod opštim aktom, u smislu navedene odredbe i drugih odredaba Zakona o radu, podrazumeva se kolektivni ugovor, sporazum poslodavca i sindikata, odnosno poslodavca i zaposlenih i/ili pravilnik o radu.

⁴² ZR, čl. 158, st. 2.

⁴³ ZR, čl. 159.

⁴⁴ Laborde, J., Rojot, J. (2011). *Labour Law in France*. Wolters Kluwer, 168.

⁴⁵ Pod opštim aktom podrazumeva se kolektivni ugovor, sporazum poslodavca i sindikata, odnosno poslodavca i zaposlenih i/ili pravilnik o radu.

⁴⁶ Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev 2 940/15. od 10. 6. 2015. godine.

zarade. Kako bi se izbegla pravna praznina, *de lege ferenda* zakonsko rešenje trebalo bi eksplicitno da propiše da li se zarada prilikom ostvarivanja prava na otpremninu obračunava u bruto ili neto iznosu. Na ovom mestu bitno je ukazati da isplata otpremnine u manjem iznosu od onog koji treba da pripadne zaposlenom ne čini rešenje o otkazu ugovora o radu nezakonitim, već u posebnom postupku zaposleni može zahtevati isplatu razlike do iznosa koji smatra da mu pripada.⁴⁷

Poslodavac je dužan da otpremninu isplati pre otkaza ugovora o radu.⁴⁸ Ipak,

„...rešenje o prestanku radnog odnosa neće biti ništavo ako je isplata izvršena posle datuma označenog kao momenat prestanka radnog odnosa i to: zbog greške u obračunu zarade; ako je isplata izvršena kasnije kao rezultat sporazuma između poslodavca i zaposlenog; ako je zaposleni primio otpremninu pre podnete tužbe za poništaj rešenja o prestanku radnog odnosa samo iz ovih razloga.“⁴⁹

Za utvrđivanje otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kao i kod lica povezanih sa poslodavcem, u skladu sa zakonom,⁵⁰ dok se promena vlasništva nad kapitalom ne smatra promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu.⁵¹ Dodatno, ZR na ovom mestu štiti i poslodavce i propisuje da se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, kao i ugovorom o radu ne može utvrditi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog odredbama tog zakona,⁵² a propisuje takođe i da zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.⁵³

U pogledu citirane zakonske norme logično se nameće pitanje trenutka koji je relevantan za ocenu da li su dva lica povezana lica u smislu Zakona o privrednim društvima,⁵⁴ a u vezi s ostvarivanjem prava na otpremninu. Primera radi, uzmimo da postoje privredna društva X i Y, koja imaju isto matično društvo. Ukoliko dođe do statusne promene pripajanja, tako da se društvo X pripoji društvu Y, i tom prilikom društvo X prestane da postoji, a svi članovi i

⁴⁷ Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2 1412/2014. od 28. 1. 2015. godine.

⁴⁸ ZR, čl. 158, st. 1.

⁴⁹ Pravno shvatanje građanskog odeljenja VSS od 2004. i 2005; Ivošević, Z. M., Ivošević, M. Z. (2007), *Komentar Zakona o radu*. Beograd: Službeni glasnik, 291.

⁵⁰ ZR, čl. 158, st. 3.

⁵¹ ZR, čl. 158, st. 4.

⁵² ZR, čl. 158, st. 5.

⁵³ ZR, čl. 158, st. 6.

⁵⁴ *Službeni glasnik RS*, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014. – dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019. i 109/2021.

zaposleni društva X, postanu članovi i zaposleni društva Y. Zatim uzmimo da se nakon predmetne statusne promene osniva društvo Z, te da se društvo Y pripaja društvu Z, a svi članovi i zaposleni društva Y postaju članovi i zaposleni društva Z. Društvo Z sada želi da sprovede proceduru kolektivnog otpuštanja i isplati otpremninu zaposlenima koje proglašava viškom. Postavlja se pitanje da li će se staž koji su zaposleni ostvarili u društvima X i Y uračunati u ukupan staž koji se uzima u obzir prilikom isplate otpremnine. U skladu sa Mišljenjem Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, br. 011–00–00360/2014–02, od 27. 10. 2014. godine, relevantan trenutak posmatranja da li se dva lica smatraju povezanim jeste trenutak donošenja odluke kojom se utvrđuje pravo na otpremninu. Ako bi se predmetno stanovište prihvatilo, zaposlenima u društvu Z se staž ostvaren prilikom rada u društvima X i Y ne bi računao u staž za računanje otpremnine prilikom kolektivnog otpuštanja. Autorka smatra da se gorenavedeno Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja ne može prihvatiti, iz razloga što je sa jedne strane intencija zakonodavca prilikom propisivanja instituta povezanih lica bila upravo to da se izbegnu zloupotrebe nepoštene prakse, a sa druge strane ne bi bilo opravdano prema zaposlenima sa stanovišta distributivne pravde, budući da se doprinosi koje su zaposleni ostvarili radom u povezanim licima, ne bi valorizovali na pravi način, odnosno poslodavac kao viši subjekt u ovoj situaciji, potčinjenim subjektima, odnosno zaposlenima, ne bi omogućio ostvarivanje prava koje su zaposleni stekli svojim radom u povezanim licima.

UČEŠĆE JAVNIH VLASTI PRILIKOM ISPLATE OTPREMNINA

Poslodavac pribegava kolektivnom otpuštanju upravo u cilju izbegavanja ulaska u zonu insolventnosti, odnosno povećanja konkurentnosti, te bi se moglo dogoditi da zbog relativno visokih troškova otpuštanja dospe u svojevršni *circulum vitiosus*, ukoliko javna vlast ne bi dala odgovarajuću finansijsku podršku poslodavcu u ispunjenju njegovih obaveza prema viškovima zaposlenih.⁵⁵ Upravo iz navedenog razloga pojedine države prepoznale su važnost osnivanja fondova za podršku ostvarivanju prava viškova čiji je cilj pružanje pomoći poslodavcima i učešće u troškovima otpremnina, kao i troškovima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije, prekvalifikacije, pronalaženja alternativnog zaposlenja i tome slično. Osnivanje ovih fondova je od velikog

⁵⁵ Lubarda, B. (2018). *Uvod u radno pravo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 235.

značaja, budući da poslodavac pribegava kolektivnom otpuštanju kako bi izbegao insolventnost, te je legitimno da dobije novčanu pomoć javnih vlasti kako bi ispunio svoje obaveze prema viškovima zaposlenih. Fondovi za podršku ostvarivanju prava viškova postoje u Japanu, Velikoj Britaniji, Francuskoj, dok domaće zakonodavstvo ne propisuje učešće javnih vlasti (fondova) u pomoći poslodavcu prilikom isplate otpremnina. S druge strane, ZR propisuje učešće Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) u cilju smanjivanja otpuštanja kroz prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i samozapošljavanje zaposlenih koji su proglašeni viškom.⁵⁶ Iako NSZ do neke mere učestvuje u pomoći poslodavcima i zaposlenima, mišljenja smo da krajnji rezultat ipak nedostaje, budući da u okviru NSZ ne postoji fond za isplatu otpremnina. Posmatrano s istorijskog aspekta, Zakonom o budžetu Srbije (2010. i 2011) predviđen je tranzicioni fond za tzv. socijalnu zaštitu, kako bi se obezbedila sredstva i za isplatu (dela) otpremnina zaposlenima u procesu reorganizacije određenih preduzeća. Tranzicioni fond je svojevremeno bio predviđen i Zakonom o radiodifuziji (2002) prilikom transformacije javnog preduzeća RTS u radiodifuznu ustanovu.⁵⁷ Autorka je mišljenja da bi javne vlasti trebalo da osnuju poseban fond (za isplatu otpremnina) koji bi poslodavcima u određenom procentu pomogao prilikom isplate otpremnina, odnosno koji bi sa poslodavcem u određenom procentu učestvovao u isplati otpremnina zaposlenima koji su proglašeni viškom. Navedeno rešenje išlo bi u prilog poslodavcu kako bi zadržao svoju konkurentnost na tržištu i kako bi mogao nakon kolektivnog otpuštanja zaposlenih do neke mere da normalno nastavi sa poslovanjem. Međutim, navedeno rešenje išlo bi u prilog i zaposlenima koji bi svoje pravo na otpremninu mogli da ostvare nezavisno od volje i mogućnosti poslodavca. Dodatno, predmetno rešenje bi umnogome smanjilo broj sudskih postupaka koje zaposleni iniciraju protiv poslodavaca, a radi isplate otpremnina.

Primeri razvijenih država mogu da posluže kao *de lege ferenda* rešenje i domaćem zakonodavcu u cilju iznalaženja adekvatnog modela pružanja novčane pomoći poslodavcu koji je u skladu sa zakonom dužan da ispuni svoje novčane obaveze, u vidu otpremnine, prema zaposlenima koji su proglašeni viškom. Međutim, postavlja se pitanje kakvu bi reakciju navedeni model izazvao među poslodavcima. Da li bi poslodavci u tom slučaju, s obzirom da ne snose sami troškove otpremnine, bili naklonjeniji proglašavanju zaposlenih viškom ili bi i dalje ostavljali prostora primeni mera za zapošljavanje kao alternativni otkazu ugovora o radu i isplati otpremnine? Autorka smatra da bi trebalo uspostaviti takav sistem koji bi poslodavcima omogućio saradnju sa

⁵⁶ ZR, čl. 156, st. 2.

⁵⁷ Lubarda, B. (2018). *Uvod u radno pravo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 226.

javnim fondovima koja se odnosi na isplatu otpremnina, tek ukoliko se utvrdi da je primena mera za zapošljavanje zaista nemoguća ili nedelotvorna.

Dalje, otvoreno je pitanje finansiranja predmetnih javnih fondova, pa se kao logičan nameće odgovor da bi poslodavci, ali i zaposleni dok su u radnom odnosu bili obveznici plaćanja svojevrsnog doprinosa javnim fondovima, iz kojih bi se otpuštenim zaposlenima isplaćivao deo otpremnina, te bi se na ovaj način iskazala solidarnost među zaposlenima i na neki način dostigla socijalna pravda. Naime, Ustav Republike Srbije propisuje da se jemči pravo na rad, u skladu sa zakonom,⁵⁸ te ukoliko bi zaposlenima prestao radni odnos iz razloga koji se ne tiču njih samih, već iz razloga koji se odnose na poslovanje poslodavca, opravdano bi bilo očekivati da država propiše pravila u skladu sa kojim bi se zaposlenima olakšalo da ostvare svoje pravo na otpremninu.

Aktuelno pitanje jeste i to da li bi bilo opravdano da strani investitori koji koriste podsticaje države prilikom zapošljavanja novih zaposlenih, nakon kolektivnog otpuštanja tih istih zaposlenih troše i novac iz javnog budžeta, kako bi zaposlenima omogućili isplatu otpremnina. Autorka smatra da bi predmetni modalitet izazvao zloupotrebe korišćenja novca iz javnog budžeta, te da bi trebalo onemogućiti poslodavcima koji su u postupku zapošljavanja već koristili novac iz državnog budžeta, da isto čine i prilikom kolektivnog otpuštanja. Navedeno je iz razloga što poslodavci ne bi bili suočeni s poslovnim rizikom, odnosno poslodavci bi se u potpunosti oslanjali na pomoć države i prilikom isplate zarada zaposlenima, i prilikom isplate otpremnina bivšim zaposlenim.

ZAKLJUČAK

Zaključujemo da otpremnina služi kao *ultima ratio* sredstvo kada je reč o kolektivnom otpuštanju, upravo u smislu kada su sve druge mere propisane zakonom nedelotvorne ili se ne mogu iskoristiti. Otpremnina jeste zakonom priznato pravo zaposlenih da budu obeštećeni nakon neskrivljenog prestanka radnog odnosa. Zakonom postavljen minimalni iznos visine otpremnine, koji poslodavac isplaćuje zaposlenima koji su proglašeni viškom, u velikom broju situacija predstavlja pozamašan teret poslodavcu zbog čega poslodavac rizikuje svoju konkurentnost na tržištu i zato poslodavac često pribegava drugim merama koje su gore opisane. Ipak, kada usledi kolektivno otpuštanje, zakonom utvrđeno pravo na otpremninu pripada zaposlenom i on ga se ne može odreći. Kolektivnim otpuštanjem se svakako zaposleni dovode u nepovoljan položaj, ali sa druge strane i poslodavac, jer pored zakonom utvrđene obaveze koja se

⁵⁸ Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006. i 115/2021, čl. 60, st. 1.

odnosi na isplatu otpremnina, poslodavac kolektivnim otpuštanjem zaposlenih i svoj reputacioni rizik dovodi u pitanje. Kada bi domaće pravo prepoznalo značaj osnivanja javnih fondova koji bi sa poslodavcem učestvovali u isplati otpremnina za slučaj kolektivnog otpuštanja i koji bi procentualno učestvovali u isplati tih troškova, poslodavci bi imali manje bojazni od gubitka konkurentnosti na tržištu. Jasno je da kolektivno otpuštanje predstavlja nužnu meru koja ne odgovara ni zaposlenom, ni poslodavcu, ali je neophodna kada su sve druge mogućnosti iscrpljene. Autorka smatra da pravo na otpremninu zaposlenih u slučaju kolektivnog otpuštanja predstavlja svojevrsan vid naknade štete, i to naknade štete u vidu izmakle koristi, odnosno sprečavanja povećanja imovine zaposlenog do kojeg bi sa sigurnošću došlo da je zaposleni ostao u radnom odnosu kod poslodavca. Budući da je kod poslodavca došlo do ekonomskih, organizacionih ili tehnoloških promena, što zapravo predstavlja štetni događaj, nastupa štetna posledica u vidu kolektivnog otpuštanja, te poslodavac postaje dužnik da zaposlenom nadoknadi štetu koju zaposleni neminovno trpi.

Budući da domaća sudska praksa nije ujednačena u pogledu pitanja da li bi sud u radnom sporu trebalo da ceni opravdanost ekonomskih, organizacionih ili tehnoloških promena, autorka je stanovišta da sud ne bi smeo da ulazi u opravdanost poslovne odluke poslodavca kojom je predmetna promena utvrđena. Navedeno je iz razloga što takve promene ulaze u autonomno delovanje poslodavca, koje bi zadiranjem suda u opravdanost istih bilo ozbiljno narušeno.

Naposletku jasno je da postoji pravna praznina i u pogledu pitanja trenutka koji je relevantan za ocenu da li su dva lica povezana lica u smislu Zakona o privrednim društvima.⁵⁹ Stoga, ako je zakonodavac propisao

„Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu čl. 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom”⁶⁰,

autorka smatra da bi *de lege ferenda* zakonsko rešenje u pogledu pravne praznine koja se odnosi na pitanje trenutka koji je relevantan za ocenu da li su dva lica povezana lica u smislu Zakona o privrednim društvima⁶¹, a u vezi s ostvarivanjem prava na otpremninu, trebalo da ide u pravcu da se mora uzeti u obzir radni staž zaposlenih stečen u svim povezanim licima, nezavisno od trenutka donošenja rešenja o isplati otpremnine.

⁵⁹ *Službeni glasnik RS*, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019. i 109/2021.

⁶⁰ ZR., čl. 158, st. 3.

⁶¹ *Službeni glasnik RS*, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – dr. zakon, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019. i 109/2021.

LITERATURA

- Blanpain, R., Engels, C. (1998). *European Labour Law*. Boston: Kluwer Law International.
- Boeri, T., Garibaldi, P., Moen, E. (2016). Inside Severance Pay. *Le Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques*, hal-03472003.
- Brković, R., Urdarević, B. (2020). *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*. Beograd: Službeni glasnik.
- Desdentado Bonete, A. (2015). Marked by invalidations. The consultation period in collective redundancies. *Spanish Labour law and Employment Relations Journal*, 4(1–2), 15.
- Ivošević, Z. M., Ivošević, M. Z. (2007). *Komentar Zakona o radu*. Beograd: Službeni glasnik.
- Jahn, E. (2009). Do firms obey the law when they fire workers? – Social criteria and severance payments in Germany. *International Journal of Manpower*, 30(7), 672–691.
- Jovanović, P. (2009). Pitanje viška zaposlenih u međunarodnom i našem pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 43(3).
- Kovačević, Lj. (2016). *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Kovačević, T. (2023). Zaštita individualnih i kolektivnih prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, 95(3).
- Laborde, J., Rojot, J. (2011). *Labour Law in France*. Wolters Kluwer.
- Lubarda, B. (2018). *Uvod u radno pravo*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Lubarda, B. (2020). *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Malo, M. (2001). European Labour Law and Severance Pay Determination in Collective Redundancies. *European Journal of Law and Economics*, 12, 73–90.
- Salamon, M. (1987). *Industrial Relations: Theory and Practice*, Prentice Hall International, Harlow.
- Simonović, D. (2009). *Radnopravna čitanka*, Prva knjiga. Beograd: Službeni glasnik.
- Treu, T. (2014). *Labour Law in Italy*. Wolters Kluwer Law and Business.
- Hanami, T. A. (1984). *Labour Law and Industrial Relations in Japan*. Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers.
- Camerlynck, G., Lyon-Caen, H., Pelissier, G. (1986). *Droit du travail*. Paris: Dalloz.
- Wan Kim, T. (2014). *Decent Termination: A Moral Case for Severance Pay*. Carnegie Mellon University, 24(2).
- Wedderburn, L. (1986). *The Worker and the Law*. London: Penguin Books.
- Weiss, M. (1987). *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. Kluwer Law and Taxation Publishers.

Izvori prava

Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. – odluka US, 113/2017. i 95/2018. – autentično tumačenje.

Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, br. 4/84. i 7/91.

Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006. i 115/2021.

Sudska praksa

Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž 1667/13. od 10. 2. 2013. godine.

Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž 88/14. od 30. 1. 2014. godine.

Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1012/21. od 13. 5. 2021. godine.

Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev 2 940/15. od 10. 6. 2015. godine.

Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2 1412/2014. od 28. 1. 2015. godine.