

Др Марија Драгићевић,*
Доцент,
Правни факултет, Универзитет у Нишу
Република Србија

ОРИГИНАЛНИ НАУЧНИ РАД
DOI: 10.5937/zrpfm0-45874

UDK: 349.2:347-15-057.15
Раd примљен: 07.08.2023.
Раd прихваћен: 29.08.2023.

РАДНОПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ СМРТИ И ГУБИТКА ПОСЛОВНЕ СПОСОБНОСТИ ПОСЛОДАВЦА СА СВОЈСТВОМ ФИЗИЧКОГ ЛИЦА**

Апстракт: У улози послодавца може се наћи физичко или правно лице. У првом случају, као субјект радног односа појављује се физичко лице као такво или физичко лице са својством предузетника или припадника слободне професије. Будући да се у потоњем случају физичко лице идентификује са својим предузећем (они чине једно тело), поставља се питање шта се дешава у случају губитка или промене правног статуса самог физичког лица које је послодавац (носилац предузетничке радње), а то ће, пре свега, бити у случају његове смрти или губитка пословне способности. Будући да радно законодавство Републике Србије не даје (изричит) одговор на ово питање, аутор ће у раду трагати за одговором на ово питање у склопу општих правила радног, наследног, породичног и компанијског права. У том смислу, у раду ће, пре свега, бити анализирани последице смрти и губитка пословне способности послодавца као физичког лица на постојеће радне односе, и то кроз одговор на питање да ли смрт послодавца нужно изазива престанак радног односа или се он може наставити са наследницима послодавца (у ком случају се може говорити о промени послодавца). Посебну пажњу у раду аутор ће поклонити одредбама Закона о привредним друштвима посвећеним могућности настављања обављања делатности у случају смрти или губитка пословне способности предузетника, указивањем на њихове мањкавости, нејасноће и проблеме које изазивају у тумачењу и практичној примени.

Кључне речи: послодавац, смрт, физичко лице, предузетник.

* marijad@prafak.ni.ac.rs

** Раd је настао као резултат финансирања од стране Министарства науке, технолошког развоја и иновација РС, према уговору евиденциони број 451-03-47/2023-1/200120 од 03.02.2023. године

** Раd је саопштен на међународној научној конференцији „Право и друштвене вредности“, која је одржана на Правном факултету Универзитета у Нишу 21. и 22. априла 2023. године.

1. Увод

Индивидуални радни однос настаје и постоји између запосленог (физичког лица) и послодавца (државе, привредног субјекта или другог правног или физичког лица). За овај однос је увек карактеристично да је један од његових субјеката (или оба), приликом његовог заснивања, посебно имао на уму одређено лице или одређена лична својства тог лица. У противном, не би дошло до заснивања радног односа (уопште или са одређеним лицем) (Тинтић, 1955: 374). По томе је радни однос правни однос *intuitu personae*. У таквом односу запослени је обавезан да лично и само он врши одређену (уговором о раду, решењем о пријему у радни однос или решењем о премештају) радну функцију (Балтић, 1963: 29). Отуда престајања рада у радноправном односу носи обележја строго личне (и „главне“) обавезе запосленог (Тинтић, 1955: 357), па самим тим смрт запосленог нема за последицу пренос права и обавеза на његове наследнике, као што је то, по правилу, случај код облигационих односа. За разлику од запослених којима је пренос права и обавеза на друго лице забрањен у сваком случају, послодавац може да пренесе своја права и обавезе из радног односа на треће лице. Настојећи да ограничи несигурност запослења и „да спречи да запослени остану без посла или буду доведени у неповољнији положај сваки пут када се деси промена правног идентитета послодавца, и то само зато што је дошло до ове промене“ (Ковачевић, 2013: 272) радно законодавство већине савремених држава допушта пренос (уступање) уговора о раду са послодавца (претходника) на треће лице (послодавца следбеника) у свим случајевима реорганизације послодавца који имају за последицу промену његовог правног идентитета. Штавише, до овог преноса не долази вољом (уговором) послодавца и његовог правног следбеника, већ он наступа *ex lege*, односно на основу одредаба самог закона. Осим што је увођење могућности промене послодавца мотивисано заштитом запослења, у прилог оваквом законодавном решењу наглашава се „асиметрија“ која одликује радни однос, а која се очитује у ставу да основна обавеза послодавца није „строго лична“, већ се састоји у исплати зараде (Veneziani, 2014: 48). Зато се у савременом радном праву лична својства послодавца стављају у други план у односу на сигурност запослења (иако се не искључује њихов значај), посебно ако се има у виду да ће слобода избора послодавца практично, најчешће, значити престанак радног односа запослених и, самим тим, бити на њихову штету. Стога, радно законодавство дозвољава промену послодавца (као правног лица), предвиђајући чак да до исте долази по сили закона (без обзира на вољу уговорних страна), и то даном наступања правних последица реорганизације послодавца (статусне промене, преноса предузећа) која је имала за резултат промену

његовог правног идентитета (Драгићевић, 2022: 124). У одсуству изричитих одредби радног законодавства већине савремених држава, оправдано се поставило питање да ли наведено правило вреди и за послодавце који имају својство физичког лица? Другим речима, да ли губитак или промене правног статуса послодавца са својством физичког лица (његова смрт или губитак пословне способности) представљају основ за престанак радног односа (по сили закона или отказом уговора о раду од стране наследника) или се радни однос наставља са наследником преминулог послодавца, у ком случају долази до промене послодавца?

2. Послодавац са својством физичког лица

Један од основних предуслова за постојање радног односа јесте потреба једног лица да ангажује другога да за његов рачун обави одређени посао. То лице је послодавац, који се, најшире посматрано, може дефинисати као „било које лице, партнерство, привредно друштво или непрофитно удружење које запосли једно или више лица на основу уговора о раду“ (Selwyn, 1978: 20–21). Реч је, дакле, о сваком лицу коме правни поредак признаје својство правног субјекта (Ивошевић, Ивошевић, 2016: 42) под условом да запошљава или радно ангажује другога да, под његовом управом и за његов рачун, обавља одређени рад. Док је запослени увек физичко лице, послодавац то може, али не мора бити, па је у пракси то неретко привредно друштво или друго правно лице (Adlercreutz, Nyström, 2015: 35). *Физичко лице*, као такво, појављује се у улози послодавца код, примера ради, радног односа са кућним помоћним особљем (Ковачевић, 2021: 426). Код ове врсте радног односа послодавац може бити физичко лице као појединац, супружници или читава породица, а има и правних система у којима се послодавцем ових радника сматрају држава или органи јединица локалне самоуправе, ако је реч о радницима који обављају послове у домаћинству лица зависних од туђе неге и помоћи која остварују престације из социјалног осигурања/социјалне заштите, јер се у одређеним државама то право остварује у облику услуга које се пружају у кући корисника престација.¹ Битно је само да је у питању пословно способно лице које има способност да самостално, својом изјавом воље закључује све правне послове и предузима друге правне радње.

Послодавац може бити и *физичко лице са својством предузетника или припадника слободне професије*. У вези са овом врстом послодавца, ваља поменути да је у теорији компанијског права једно од основних

1 International Labour Conference, 99th session, Report IV(1), Decent work for domestic workers, International Labour Office, Geneva, 2010, стр. 25–26 и 291.

разграничења привредних субјеката на индивидуалне и колективне форме обављања привредних делатности. У индивидуалне форме се, тако, сврставају трговац појединац – предузетник и једночлано трговачко друштво (друштво са ограниченом одговорношћу и акционарско друштво), док колективне форме представљају форме привредних друштава уговорног типа са правним субјективитетом или без њега, као и форме грађанских друштава лукративног типа (уговор о грађанском ортаклуку више лица) (Васиљевић, 2013: 40). За разлику од једночланог привредног друштва које, упркос чињеници да има једног оснивача (и члана односно акционара), стиче својство правног лица, а тиме и одвојену правну егзистенцију (као и свако друго привредно друштво), индивидуални трговац – предузетник се карактерише одсуством посебне правне структуре и правне независности. Наведена разлика утиче и на промене у правном статусу ових привредних субјеката, тако да се оне код једночланих привредних друштава догађају у свим оним случајевима у којима долази до промене било којег колективног привредног друштва (статусне промене, пренос предузећа правним послом), док код послодаваца са својством физичког лица важе другачија правила.

Наиме, индивидуално предузеће (предузетник – трговац) представља правну форму обављања привредних делатности код које једно физичко лице обезбеђује директно или индиректно све елементе потребне за функционисање таквог предузећа: рад (ради сам и/или ангажује другог запосленог), капитал (финансира се сам или уз помоћ кредита) и управљање (по правилу сам или преко пословође²) (Васиљевић, 2013: 40). У случају када извршава рад самостално, предузетник није субјект индивидуалног радног односа, нити се на њега примењује радно и социјално законодавство. Он се, тада, сматра независним радником (самозапосленим лицем), а његов рад је регулисан нормама пословног права. Међутим, уколико предузетник ради обављања своје профитне

2 Једна од специфичних новина домаћег Закона о привредним друштвима (*Сл. гласник РС*, 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021) је увођење института пословође. Пословођа је пословно способно физичко лице које је у радном односу код предузетника и коме је писаним овлашћењем поверено пословођење над предузетничком делатношћу (члан 89, ст. 1 и 3). Он има својство заступника у складу са законом (члан 89, став 5), али није заступник предузетника као физичког лица, већ га заступа искључиво у домену обављања предузетничке делатности. Уколико предузетник нема пословођу, а привремено је одсутан из оправданих разлога (болест, школовање, избор на функцију и сл.), он може опште пословођење поверити члану свог породичног домаћинства за време тог одсуства, без обавезе да га запосли (члан 89, став 4).

делатности ангажује рад другог лица, он постаје субјект индивидуалног радног односа у својству послодавца.

У домаћем праву, престанком важења Закона о приватним предузетницима³, престала је могућност да чланови породичног домаћинства раде код предузетника без заснивања радног односа. Новим правилима Закона о привредним друштвима као опште правило предвиђено је да „лица која раде за предузетника морају бити у радном односу код предузетника или ангажована од стране предузетника по другом основу у складу са законом“.⁴ Само изузетно, „члан породичног домаћинства предузетника може радити код тог предузетника без заснивања радног односа: 1) повремено током дана и то искључиво у седишту, ако је његово присуство неопходно због природе делатности предузетника (да се трговачка радња предузетника не би затварала током радног времена, да би се утоварила роба, да би се очистио пословни простор и сл.); 2) привремено током оспособљавања за обављање делатности старих и уметничких заната, односно послова домаће радиности, ако предузетник обавља ту делатност; 3) у време када предузетник користи годишњи одмор у складу са законом“.⁵

Без обзира да ли се појављује у улози samozапосленог или послодавца, индивидуални трговац – предузетник искључиво може бити пословно способно физичко лице које је уписано у одговарајући регистар ради обављања одређене делатности у циљу остваривања прихода.⁶ Пошто моменат уписа нема конститутивно дејство са аспекта правног субјективитета, индивидуално организовано предузеће није посебан субјект у праву, већ предузеће чини јединство са предузетником (трговцем) (Васиљевић, 2013: 43–44). Отуда нема посебне имовине овог предузећа и имовине предузетника, те сва права, обавезе и имовина стечени путем ове форме привредног организовања припадају предузетнику. Осим тога, предузетник лично, директно и неограничено целокупном својом имовином одговара за обавезе које настану из обављања индивидуално организованог предузећа.⁷ Будући да се предузетник идентификује са својим предузећем (они чине једно тело), поставља се питање шта се дешава ако дође до губитка или промене правног статуса самог физичког лица које је носилац предузетничке радње, а то ће, пре свега, бити у случају

3 Закон о приватним предузетницима, *Сл. гласник СРС*, 54/89 и 9/90 и *Сл. гласник РС*, 19/91, 46/91, 31/93 – одлука УСРС, 39/93, 53/93, 67/93, 48/94, 53/95, 35/2002, 101/2005 – др. закон, 55/2004 – др. закон, 61/2005 – др. закон и 36/2011 – др. закон.

4 Чл. 89, ст. 8 Закона о привредним друштвима.

5 Чл. 89, ст. 9 Закона о привредним друштвима.

6 Чл. 83, ст. 1 Закона о привредним друштвима.

7 Чл. 85, ст. 1 Закона о привредним друштвима.

његове смрти и губитка пословне способности: да ли у тим случајевима радни однос престаје (по сили закона или отказом уговора о раду од стране наследника или старатеља) или се наставља са наследницима односно старатељима (члановима породичног домаћинства) преудзетника, у ком случају се ради о промени послодавца.

3. Радноправне последице смрти послодавца

Када једно лице умре, сва његова имовинска права се преносе на његовог правног следбеника (универзална сукцесија или тзв. „теорија стопала“). Ово није случај са смрћу запосленог. Радни однос је строго лични однос, који је заснива с обзиром на лична својства једног (или оба) његова субјекта, па смрћу запосленог, радни однос престаје. Дакле, разлог зашто смрт запосленог доводи до престанка радног односа јесте чињеница да је лични рад запосленог његов суштински елемент, који намеће обавезу да запослени рад обавља лично, без могућности преношења те обавезе на трећа лица правним пословима *inter vivos* и *mortis causa*. С друге стране, ако послодавац умре, ситуација је сасвим другачија. Основна обавеза послодавца није рад, већ исплата зараде. То је обавеза коју може да испуни и наследник преминулог послодавца, а запослене, најчешће, не интересује личност послодавца, већ скуп права која му дају сталност и стабилност запослења. Стога је у домаћој и страниј радноправној литератури (Тинтић, 1955: 210, Ковачевић, 2016: 96) присутан став да у случају смрти послодавца са својством физичког лица запосленима не престаје радни однос (по сили закона), већ се исти наставља са наследницима, осим ако наследници не желе да наставе обављање преузетничке делатности или се „личност оставица има сматрати незаменљивом за испуњење постојећег радног односа“ (Тинтић, 1955: 210).⁸ Полази се, наиме, од тога да ова врста послодавца нема одвојен правни субјективитет, па ни одвојену имовину, те у случају смрти послодавца-физичког лица, наследници улазе у сва његова права и обавезе моментом његове смрти, укључујући и она која произилазе из радног односа (Ковачевић, 2017: 69). Универзална сукцесија, дакле, обухвата сва права и обавезе које је оставилац „имао“ у тренутку делације (Антић, 2009: 44), како она која немају никакве везе са предузетничком делатношћу (лична имовина), тако и она која су повезана с њом, па и она из

8 У домаћој научној и стручној литератури има и другачијих схватања. Тако, примера ради, професор Јовановић полазећи од чињенице да је радни однос двострани правни однос, тј. однос између два правна субјекта, закључује да до његовог престанка долази не само смрћу запосленог, него и смрћу послодавца, ако је он физичко лице, односно престанком постојања и престанком рада послодавца, ако је у питању правно лице (Јовановић, 2015: 345). Слично и: Ивошевић et al. 2016: 381.

радног односа. Стога, смрћу послодавца-физичког лица уговор о раду неће престати, већ ће се наставити са наследницима преминулог послодавца (наступа промена послодавца). Од овог правила ће се, међутим, одступити ако је радни однос заснован с обзиром на лична својства послодавца (примера ради послодавац је старо лице, а запослени његов персонални асистент). Исто важи и код радног односа са кућним помоћним особљем који је заснован ради бриге о члану домаћинства (послодавцу) зависном од помоћи и неге другог лица, јер ће у случају његове смрти уговор о раду, такође, престати (Ковачевић, 2016: 96). Уговор о раду ће престати смрћу послодавца и у свим другим случајевима када је исти закључен с обзиром на лична својства послодавца или његове специфичне потребе будући да тиме губи своју *causa* и више нема никаквог економског значаја за његове наследнике.

С тим у вези, отвара се и питање основа престанка радног односа у овом случају. Према једном схватању, овде би ваљало применити правила облигационог права о престанку облигације због смрти лица чија су лична својства била одлучујућа за закључење уговора, док друго схватање заговара примену правила о отказу уговора о раду, те би у случају смрти послодавца чија су лична својства била одлучујућа за закључење уговора о раду, наследници послодавца требало да откажу уговор о раду из разлога који се тиче потреба послодавца. Ово друго схватање се чини прихватљивијим, пре свега из разлога што се применом правила о отказу уговора о раду запосленом обезбеђују све материјалне и процесне гаранције које чине садржину права на заштиту од неоправданог отказа (Лалета, 2011: 431).

3.1. Кратак компаративни приказ радноправних последица смрти послодавца у страним правима

Напред описан став присутан у доктрини заузимају и радна законодавства појединих држава попут Немачке, Шпаније, Холандије, Белгије, Финске и Луксембурга, инсистирајући на принципу континуитета радног односа према којем се радни однос наставља и након смрти послодавца, преношењем уговора о раду на наследнике преминулог послодавца (Veneziani, 2014: 49).

Тако, примера ради, према одредбама шпанског Статута радника, уговор о раду престаје (између осталог) услед смрти, пензионисања (у случајевима предвиђеним одговарајућим режимом социјалног осигурања) и инвалидности послодавца или због престанка правног субјективитета уговорне стране. Међутим, престанак уговора о раду из наведених разлога

не наступа аутоматски, већ само ако нико од наследника не жели да настави радни однос. Другим речима, смрт послодавца оправдава престанак уговора о раду (он представља оправдан разлог за отказ уговора о раду од стране наследника послодавца), осим ако наследници наставе са послом или се предузеће прода и дође до универзалне сукцесије.⁹ Ако се пословање настави након пензионисања, смрти или наступања инвалидности послодавца, било зато што је пренето на друго лице или зато што је пензионер поставио лице задужено за његово пословођење, радни однос не може престати јер се посао (пословање) наставља. У питању је „пословна сукцесија“, уведена чланом 44 шпанског Статута радника. Нови послодавац је суброгиран у права и обавезе претходног послодавца, и самим тим мора да поштује све услове рада радника, као и да одговара за дугове свог претходника, ако постоје. С обзиром на наведено, потенцијалним наследницима се даје разуман рок да донесу одлуку о наставку уговора о раду или његовом престанку.¹⁰ Уколико наследници не желе да наставе пословање (радни однос), они то нису дужни учинити. Међутим, ако одлуче да откажу уговор о раду имају обавезу да запосленима исплате накнаду у висини једне месечне зараде, без обзира на дужину радног стажа.¹¹ Дакле, шпанско радно законодавство омогућава индивидуалном предузетнику да на јефтинији и лакши начин откаже уговор о раду, него што је то случај са правним лицима. Али, неопходно је да престанак уговора о раду буде мотивисан пензионисањем, инвалидношћу или смрћу послодавца. Поред тога, неопходно је да постоји апсолутна подударност између момента настанка узрока и момента престанка уговора о раду. Примера ради, није могуће да се послодавцу призна потпуна и трајна инвалидност, да он настави са пословањем, па да након тога захтева престанак радног односа због проглашења трајне инвалидности.

Слично решење присутно је и у немачком праву, у ком радни однос не престаје смрћу послодавца, већ се наставља са његовим правним следбеником. Ако је преминули послодавац оставио наследнике они преузимају његов радноправни положај, услед чега наступа универзална

9 Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado*, 29. 3. 1995, núm. 75, 9654-9688), Real Decreto Legislativo 2/2015 de 24 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado*, 24. 10. 2015, núm. 255, 9654-9688), члан 49, тачка г. Преузето 20. 6. 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

10 Ley del Estatuto de los Trabajadores, чл. 44, чл. 49 и 103.

11 Regulación de supuesto de extinción del contrato por muerte del empresari. Преузето 10. 7. 2023. <https://www.iberley.es/temas/regulacion-supuesto-extincion-contrato-muerte-empresario-7881>

сукцесија у складу са чланом 1922, став 1 немачког Грађанског законика.¹² Радни однос се, притом, наставља са наследницима послодавца под претходно уговореним условима. Уколико наследник не жели да настави пословање преминулог, постоји могућност отказа уговора о раду. Ради се о редовном отказу из оперативних разлога због затварања предузећа, који подразумева поштовање отказних рокова који, у зависности од тога колико су запослени били у радном односу код преминулог послодавца, могу бити и до седам месеци.¹³

Посебан случај су радни односи који су били искључиво везани за личност послодавца, као што је радни однос са неговатељем или персоналним асистентом. Такав радни однос престаје смрћу послодавца. Код овакве врсте радног ангажовања се, по правилу, самим уговором о раду предвиђа да исти неће важити након смрти послодавца, а наследници имају обавезу да запосленог обавесте о смрти послодавца. У овом случају, према становишту немачких судова, смрт послодавца се може квалификовати као разлог за ванредни отказ уговора о раду, кад запослени нема право на отказни рок. Са становишта немачких судова, било би неразумно наставити радни однос код чијег је заснивања била пресудна личност послодавца чак ни до истека отказног рока. Ако је радни однос нераскидиво везан за личност послодавца, његова смрт је важан разлог за ванредан отказ уговора о раду (без отказног рока). Смрћу послодавца радни однос постаје бесмислен, јер се губи економски значај и основна престација рада.¹⁴

Слично наведеном, и у холандском праву, уговор о раду не престаје смрћу послодавца, осим ако из уговора не произилази супротно. Међутим, и наследници послодавца и запослени су овлашћени да отказују уговор о раду, закључен на одређено време, уз поштовање правила о отказним разлозима и отказном поступку, као да је закључен на неодређено време.¹⁵ То ће, пре свега, бити случај када је радни однос заснован с обзиром на лична својства не само запосленог, већ и послодавца (примера ради ако је

12 Bürgerliches Gesetzbuch, чл. 1922, ст. 1. Преузето 15.7.2023. <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>

13 Was passiert beim Tod des Arbeitgebers oder beim Tod des Arbeitnehmers?. Преузето 10. 7. 2023. <https://www.kasperek-kollegen.de/informationen/arbeitsrecht/beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen>

14 Видети: Arbeitsgericht Gießen am 27. Februar 2014 (AZ: 11 Ca 267/12). Преузето 5. 7. 2023. <https://anwaltauskunft.de/ratgeber/tipps-urteile/tod-des-arbeitgebers-kann-ausserordentliche-kuendigung-rechtfertigen>

15 Burgerlijk Wetboek Boek 7, чл. 7: 675. Преузето 8. 7. 2023. <https://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7/boek7>

послодавац самозапослени квалификовани стручњак коме је био потребан асистент посебних квалификација).

Строго лична природа посла који је предмет уговора о раду евидентно је разлог што и у италијанском праву смрт запосленог доводи до престанка радног односа, а што за последицу има обавезу послодавца да исплати накнаду штете његовим наследницима сходно члану 2122 италијанског Грађанског законика.¹⁶ С друге стране, смрт послодавца са својством физичког лица има за последицу престанак уговора о раду само када за предмет има обављање рада у искључиво личној служби самог послодавца (примера ради код личног секретара или кућног помоћника),¹⁷ када је запослени радио само за преминулог послодавца. Ако су, поред послодавца, и остали чланови породице континуирано користили престацију рада, радни однос се наставља са лицем које наследи „кућни посао“ или заоставштину, па ће, стога, запослени имати дужност да измире сва потраживања запослених, чак и она која ће настати након смрти преминулог, све док они сами не откажу уговор о раду или док радни однос престане из другог разлога. Очигледно, другачији дискурс постоји код послодавца са својством правног лица (који није подложен природној смрти), чији правни субјективитет, по правилу, не може престати пре него што престану сви радни односи које је засновао.¹⁸

У француском праву пак смрћу послодавца као физичког лица аутоматски престаје уговор о раду који га везује за запосленог. Смрт послодавца се поистовећује са отпуштањем запосленог, због чега се уговор о раду не наставља са наследницима, већ престаје даном смрти послодавца.¹⁹ Наследници су дужни да обавесте запосленог о отказу уговора о раду писаним путем, у најкраћем могућем року, будући да од дана смрти послодавца почиње да тече и отказни рок. Дужина отказног рока зависи од дужине радног стажа запосленог на дан смрти послодавца и износи: једну недеља ако је његов стаж мањи од шест месеци; један месец ако му је стаж између шест месеци и две године и два месеца ако је његов стаж дужи од две године. Пошто му је уговор о раду отказан, запослени добија разне накнаде, у зависности од дужине радног стажа на дан смрти. Па тако, он има право на исплату последње зараде, односно накнаде зараде доспеле

16 Codice Civile, чл. 264. Преузето 5. 7. 2023. <https://www.altalex.com/documents/codice-altalex/2015/01/02/codice-civile>.

17 Codice Civile, чл. 110.

18 La cessazione del rapporto di lavoro, стр. 3. Преузето 11. 7. 2023. <https://archivio.pietroichino.it/attachment.asp?IDArticle=209&IDAttachment=182>

19 Salarié au domicile de l'employeur: que faire en cas de décès de l'employeur?. Преузето 11. 7. 2023. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31231>

за период од првог у месецу до дана пре смрти послодавца, обештећење у висини компензационе накнаде која одговара ономе што би запослени примио да му је неоправдано отказан уговор о раду, накнаду штете за плаћено одсуство које је запослени стекао за време трајања уговора о раду, а које није могао да искористи пре смрти (осим ако је уместо одсуства примио увећану зараде) и новчану накнаду у висини отпремнине, ако је имао најмање 8 месеци радног стажа на дан смрти послодавца.²⁰

Међутим, у француском праву постоји могућност да и у случају смрти послодавца појединца, супружник (или један од наследника) преминулог донесе одлуку да задржи запосленог.²¹ У том случају, радни однос се одржава и супружник покојника израђује анекс уговора о раду ради уношења потребних измена. Такође, када је послодавац самостални предузетник (занатлија и сл.), наследници предузетника могу одлучити да наставе делатност. У овом случају смрт послодавца нема правних последица по уговоре о раду. Уколико пак наследници одлуче да продају предузеће као целину, уговори о раду се аутоматски преносе на купца, у складу са чланом Л1224-1 Законика о раду. И најзад, ако дође до затварања предузећа, запослени ће бити отпуштени из економских разлога у складу са чланом Л1233-3 Законика о раду.²²

3.2. Радноправне последице смрти послодавца у домаћем праву

У домаћем радном законодавству правне последице смрти послодавца као физичког лица нису (експлицитно) регулисане. У делу Закона о раду посвећеном институту престанка радног односа предвиђено је да „запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца“, између осталог, и „у случају престанка рада послодавца, у складу са законом“²³. Наведена одредба се, неоспорно, односи на послодавца са својством правног лица, који престаје са радом у поступку стечаја или ликвидације. Међутим, имајући у виду правне специфичности послодавца са својством физичког лица, отворено је питање да ли се наведена одредба може применити и на ову врсту послодавца, у ком случају би смрт послодавца за последицу имала престанак радног

20 La rupture automatique du contrat au décès de l'employeur ou de l'enfant de l'employeur. Преузето 11. 7. 2023. <https://particulier-employeur.fr/le-deces-de-lemployeur/>

21 Décès de l'employeur. Преузето 5. 7. 2023. <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/184038/deces-employeur-indemnites-et-preavis-de-l-employe-de-maison>

22 Code du Travail, чл. Л1224-1 и чл. Л1233-3. Преузето 8. 7. 2023. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>

23 Чл. 176, ст. 1, тач. 5 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

односа по сили закона. У другом случају, ако би се применило правило о универзалној сукцесији, сва права и обавезе преминулог послодавца као физичког лица, укључујући и она која произилазе из радног односа би прешла на наследнике по сили закона, осим ако се личност послодавца сматра незаменљивом за испуњење постојећег радног односа. Будући да Закон о раду на ова питања не даје (јасан) одговор, за одговарајућим правилима примењивим на ову групу послодаваца мора се трагати у склопу општих правила радног, наследног, породичног и компанијског права (ако послодавац има својство предузетника).

У том смислу, важно је, најпре, истаћи да су последице смрти послодавца као физичког лица са својством предузетника регулисане домаћим Законом о привредним друштвима. Према одредбама наведеног Закона, послодавац као физичко лице са својством предузетника губи својство предузетника и престаје са радом (тј. обављањем делатности) брисањем из регистра привредних субјеката одјавом или по сили закона.²⁴ Даљим одредбама овог Закона, предвиђено је да предузетник *престаје са обављањем делатности по сили закона*, између осталог, у случају његове смрти или губитка пословне способности.²⁵ Ово правило је, очигледно, последица чињенице да предузетник нема одвојен правни субјективитет, па смрћу физичког лица које је носилац субјективитета, престаје и статус предузетника. У тренутку смрти, дакле, послодавац губи правни субјективитет па, према томе, и сва права и обавезе која су чинила његов правни статус (Драгићевић, 2022: 326). То, у крајњем, значи да и радни однос запослених даном брисања предузетника из регистра привредних субјеката услед његове смрти престаје по сили закона, јер од тог дана предузетник престаје са радом (односно обављањем делатности), што је у складу са одредбом Закона о раду о престанку радног односа по сили закона.²⁶ Стога, у овом случају не постоји обавеза наследника да донесу решење о престанку радног односа, а ако га донесу оно има само декларативни карактер.

До престанка радног односа, међутим, не мора доћи, будући да Закон о привредним друштвима предвиђа да „у случају смрти или губитка пословне способности наследник, односно члан његовог породичног домаћинства (брачни друг, деца, усвојеници и родитељи) који је притом и сам пословно способно физичко лице *може наставити обављање делатности* на основу решења о наслеђивању или међусобног споразума о наставку обављања делатности, који потписују сви наследници, односно чланови породичног

24 Чл. 91, ст. 1, 2 и 3 Закона о привредним друштвима.

25 Чл. 9, ст. 6, тач. 1 Закона о привредним друштвима..

26 Слично закључују и: Брковић, Урдаревић, 2023: 213; Марковић, 2018: 463.

домаћинства“.²⁷ Лице које жели наставити са обављањем предузетничке делатности дужно је да у року од 30 дана од дана смрти предузетника или правноснажности решења којим је утврђен губитак пословне способности пријави наставак обављања делатности регистру у складу са законом о регистрацији.²⁸

Наведене одредбе представљају новину у нашем правном систему, те коначно решавају дилему о могућности настављања предузетничке делатности. Сходно наведеној одредби, у случају смрти послодавца *наследник*, који је притом и сам пословно способно лице, може да пријави регистру наставак обављања предузетничке делатности, у року од 30 дана од дана смрти предузетника. Уколико се наследник одлучи на тај корак, предузетничка делатност се неоспорно наставља, па самим тим и радни односи засновани са преминулим послодавцем. Имајући у виду циљ норме (очување вредности „предузетничке радње“), чини се да би наведену одредбу ваљало тумачити на начин да наследнику не припадада слобода одлучивања о континуитету радног односа или отказу уговора о раду, већ да у случају опредељивања наследника за наставак обављања предузетничке делатности важи правило о *ex lege* преносу уговора о раду са послодавца претходника (преминулог послодавца) на новог послодавца (наследника). Ово посебно из разлога што ту врсту слободе немају ни послодавци са својством правног лица, те у случају статусне промене односно промене послодавца у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене.²⁹

Међутим, иако је напред цитираном одредбом Закона о привредним друштвима решена дилема о могућности настављања предузетничке делатности и континуитету радних односа, чињеница да се једном одредбом решавају две различите правне ситуације (смрт и губитак пословне способности послодавца), створила је бројне забуне у њеном тумачењу и примени (Вукотић, 2018: 169–170).

Тако је, пре свега, нејасно шта законодавац подразумева под изразом „*може наставити обављање делатности*“, будући да тај израз користи без икаквих прецизирања. Јасно је да предузетник нема правни субјетивитет, па, према томе, ни своју посебну имовину. Предузетничка делатност се фактички састоји од пословног имена предузетника и имовине коју он користи за обављање делатности (која није одвојена од остале његове

27 Чл. 91, ст. 7 Закона о привредним друштвима.

28 Чл. 91, ст. 8 Закона о привредним друштвима.

29 Чл. 147 Закона о раду.

имовине). Пословно име предузетника има обавезне и факултативне елементе. Обавезни елементи су: 1) лично име и презиме предузетника; 2) опис претежне делатности; 3) ознака „предузетник“ или скраћеница „пр“ и 4) ознака седишта (мисли се на место у којем се обавља делатност, не и на адресу). Поред тога, пословно име *може* да садржи назив (реално, предметно име), као и предмет пословања предузетника.³⁰ Ови факултативни елементи имају, пре свега, комерцијални значај, јер се већина предузетника препознаје на тржишту управо преко свог назива или других овде поменутих елемената, а не нужно преко свог личног имена. Може се, отуда, претпоставити да наведени законски израз подразумева да се делатност може наставити *под називом* (као делом пословног имена) који је користио преминули предузетник (што значи да се уз то преноси и репутација и клијантела преминулог послодавца) и *коришћењем имовине која је служила за обављање те делатности* (пословни простор, средства и опрема за рад и сл.). Премда је ово, пре свега, наследноправно питање неспорно је да би га законом (о привредним друштвима или о наслеђивању) ваљало јасно и прецизно уредити.

У погледу лица овлашћених да наставе обављање предузетничке делатности, у закону, такође, постоје непрецизности (изазване чињеницом да су истом одредбом регулисане две правне ситуације), па је нејасно да ли су то наследници или чланови породичног домаћинства. Премда може бити и другачијих тумачења, чини се, ипак, да је намера законодавца била да у случају смрти послодавца наставак обављања предузетничке делатности дозволи наследнику, док у случају губитка његове пословне способности то може бити члан породичног домаћинства премилулог предузетника (брачни друг, деца, усвојеници и родитељи), под условом да је и сам пословно способно лице.

Наследник може поднети пријаву наставка обављања предузетничке делатности регистру, у року од 30 дана од дана смрти предузетника, на основу *решења о наслеђивању или међусобног споразума о наставку обављања делатности*, који потписују *сви наследници*. Дакле, основ уписа је, пре свега, решење о наслеђивању, које је у пракси готово немогуће добити у наведеном року. Можда је то и разлог што Закон допушта још један алтернативни правни основ пријаве наставка обављања делатности – међусобни споразум о наставку обављања делатности, потписан од стране свих наследника, којим се један од наследника одређује као лице које ће наставити обављање предузетничке делатности. У супротном, ова одредба би била практично непримењива. Међутим, ни остављена опција (споразум свих наследника) није ништа једноставнија за практичну примену, посебно

³⁰ Чл. 91, ст. 7 Закона о привредним друштвима.

у ситуацијама када има много наследника, међу којима је више оних који су заинтересовани за наставак обављања предузетничке делатности. Осим тога, правни основ пријаве би, свакако могла бити и одлука наследника о наставку обављања делатности, ако постоји само један наследник који је, притом, вољан да настави са обављањем делатности, што би, свакако, ваљало и законом прецизирати.

Уколико се у поменутом року од 30 дана од дана смрти послодавца не добије решење о наслеђивању, не сачини и не потпише од стране свих наследника споразум о наставку обављања делатности (односно не донесе одлука наследника) и не поднесе пријава регистру о наставку обављања делатности, сматраће се да је послодавац престао да постоји по сили закона, те ће бити брисан из регистра привредних субјеката.

Брисање предузетника извршиће са даном доношења решења о брисању предузетника из надлежног регистра, и то тек након што регистрациони орган сазна за чињеницу смрти – дакле, када неко лице достави регистрационом органу извод из матичне књиге умрлих. Брисање ће се, ипак, спровести тако да дан престанка обављања делатности одговара дану смрти тог лица. Када не би било тако и када би се брисање извршило са неким каснијим датумом, то би онда значило да неко лице и после смрти наставља да обавља делатност, што правно, а ни фактички није могуће. Међутим, законом није регулисано дејство конкретне правне ситуације на права трећих лица – запослених, па се поставља питање шта је са привредном делатношћу у случају да ниједно лице не пријави чињеницу смрти нити наставак обављања делатности у року од 30 дана, те се брисање из регистра изврши након дужег времена. Мишљења смо да се датум престанка обављања делатности (датум смрти) односи на само физичко лице које је било регистровано као предузетник и да га треба разликовати од датума брисања из регистра предузетника. Датум брисања из регистра (датум доношења решења о брисању) треба узети као датум у односу на који се цени радноправни статус запослених, који се сматрају трећим лицима, а ово зато што је одредбама Закона о поступку регистрације у Агенцији за привредне регистре,³¹ прописано да се регистровани подаци и документи истовремено објављују са доношењем решења којим се пријава усваја, те да регистрација производи правно дејство према трећим лицима наредног дана од дана објављивања (Драгићевић, 2022: 327). То значи да ће са тим даном и запосленом престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца на основу члана 176, став 1, тачка 5 Закона о раду,³²

31 Чл. 2. Закона о поступку регистрације у Агенцији за привредне регистре, *Сл. гласник РС*, 99/2011, 83/2014, 31/2019 и 105/2021.

32 Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 1322/10 од 15. 9. 2011. године.

и то не због смрти послодавца, већ због чињенице да је послодавац престао са радом брисањем из регистра привредних субјеката услед његове смрти, будући да ниједан од наследника није био вољан да настави са обављањем предузетничке делатности.

Ако наследници пак у прописаном року добију решење о наслеђивању или сачине међусобни споразум о наставку обављања делатности и регистрационом органу пријаве наставак обављања делатности, онда се као спорно отвара питање статуса запослених за период од дана смрти послодавца до дана регистравања промене о новом носиоцу предузетничке делатности: да ли је за то време очуван њихов радноправни статус и ко врши овлашћења послодавца? Другим речима, може ли наследничка заједница да обавља предузетничку делатност и врши овлашћења послодавца у периоду од смрти послодавца до регистравања новог физичког лица као носиоца предузетничке делатности? У нашем праву, то је један кратак период од 30 дана, будући да је то рок у коме је наследник дужан поднети пријаву наставак обављања делатности, али он у пракси може бити знатно дужи будући да подразумева и време док о наведеној пријави регистрациони орган не одлучи правноснажно и не изврши упис новог лица (наследника) као предузетника. Полазећи од дефиниције предузетника, могло би се закључити да само појединац може да буде предузетник, тј. да положај предузетника не може да припада групи лица. Наведено вреди и за послодавца, будући да је домаћи Закон о раду усвојио унитарну концепцију послодавца, предвиђајући да је послодавац увек појединачно „домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица“. Међутим, практични разлози, потреба очувања запослења и заштите свих повериоца преминулог послодавца, као и јавни интерес да се успешни предузетници сачувају, налажу да се наследничкој заједници дозволи да обавља предузетничку делатност у правном вакууму – од дана смрти предузетника до уписа новог лица (наследника) као предузетника (Вукотић, 2018: 175). Такав је, примера ради, став немачке судске праксе и доктрине, који није остао без критике, али се ипак одржао због практичних потреба трговинског промета (Вукотић, 2018: 175–176). Сматрамо да би се исто правило могло применити и у српском праву, будући да Закон о привредним друштвима, као ни прописи који уређују регистрацију предузетника не садрже ни једну одредбу која би изричито томе стала на пут.³³ Иако предметни Закон користи једнину када се говори о наследнику, чини се, ипак, да је ова ситуација остала изван видокруга законодавца (Вукотић, 2018: 176). Уосталом, овакво

³³ Чл. 2, чл. 6, ст. 1 и 2, чл. 7 и чл. 21 Правилника о садржини Регистра привредних субјеката и документацији потребној за регистрацију, *Сл. гласник РС*, 42/2016.

тумачење је у складу са одредбама Закона о привредним друштвима које имају за циљ да омогуће наслеђивање предузетника, а поред практичних интереса и положај запослених би био адекватно заштићен. Прихватање овог тумачења и његова практична примена би значили да је радни однос запослених очуван и за време од дана смрти послодавца (претходника) до дана уписа једног од наследника као предузетника, односно као новог послодавца. То би било корисно не само за запослене (будући да не би долазило до прекида радног односа), већ и за нове послодавце који на тај начин преузимају целокупно организовано пословање (пословни простор, средства за рад, опрему, робне залихе, али и квалификоване запослене), које би иначе морали сами изградити.

4. Радноправне последице губитка пословне способности послодавца

Готово исте правне последице Закон о привредним друштвима предвиђа и у случају губитка пословне способности послодавца. Па тако, према напред цитираним законским одредбама, у случају губитка пословне способности, послодавац престаје са обављањем делатности по сили закона. Међутим, *члан његовог породичног домаћинства* (брачни друг, деца, усвојеници и родитељи) који је, притом, и сам пословно способно физичко лице може наставити обављање делатности на основу међусобног споразума о наставку обављања делатности, који потписују сви чланови породичног домаћинства, ако у року од 30 дана од дана правноснажности решења којим је утврђен губитак пословне способности пријави наставак обављања делатности регистру, у складу са законом о регистрацији. Нејасно је зашто Закон као лице овлашћено да настави обављање предузетничке делатности одређује члана породичног домаћинства, као ни зашто се за наставак делатности тражи сагласност свих чланова породичног домаћинства. Према одредбама Породичног закона ако лице после пунолетства, због болести или сметњи у психо-физичком развоју, није способно за нормално расуђивање те због тога није у стању да се само стара о себи и о заштити својих права и интереса, односно ако својим поступцима непосредно угрожава сопствена права и интересе или права и интересе других лица, суд га лишава пословне способности и продужава родитељско право или одређује стараоца.³⁴ Бригу о овим лицима, дакле, преузима родитељ или старатељ који је овлашћен, између осталог, да се савесно стара о имовини

34 Чл. 85, чл. 146. и чл. 147 Породичног закона, *Сл. гласник РС*, 18/2005, 72/2011 – др. закон и 6/2015. Одлуку о томе доноси суд у ванпарничном поступку и одређује да ли се лице ставља у положај лица потпуно или делимично лишеног пословне способности. Видети: Чл. 72–74. Закона о ванпарничном поступку, *Сл. гласник СРС*, бр. 25/82 и 48/88

штићеника, при чему је за послове располагања имовином неопходна сагласност органа старатељства.³⁵ О судбини предузетничке делатности, па према томе и радног односа запослених код послодавца који је лишен пословне способности би, према томе, требало да одлучи родитељ или старатељ (уз надзор органа старатељства), а не чланови породичног домаћинства. Уколико се определи за наставак обављања предузетничке делатности, он ће бити нови послодавац, а радни однос запослених ће бити очуван. У супротном, радни однос запослених престаје по сили закона даном брисања предузетника из регистра привредних субјеката због губитка пословне способности.

5. Закључак

Без обзира да ли је уграђено у законодавство или је (само) тумачење правних стручњака, правило о континуитету пословања и радних односа у случају смрти предузетника је важно за очување објективне вредности предузетника као дела тржишта, али и за очување стабилности радних односа. Међутим, управо због чињенице да послодавац-предузетник нема одвојен правни субјективитет од „предузетничке радње“, у случају његове смрти долази до престанка постојања предузетника (субјекта у праву), па универзална сукцесија може наступити једино уколико су наследници вољни да наставе обављање ове делатности. Такав је случај и у домаћем праву, будући да сходно српском Закону о раду запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у случају престанка рада послодавца, што ће у случају смрти предузетника бити даном његовог брисања из регистра привредних субјеката. До престанка радног односа, међутим, не мора доћи, будући да Закон о привредним друштвима предвиђа да наследник, који је и сам пословно способно физичко лице, може да настави обављање делатности на основу решења о наслеђивању или међусобног споразума о наставку обављања делатности, који потписују сви наследници. Уколико се наведено догоди, већ засновани радни односи неће престати, већ ће се наставити са наследником, тј. новим предузетником – послодавцем. Оваква одредба је новина у нашем праву и њено увођење је похвално, будући да обезбеђује континуитет привредног пословања и радних односа, али иста има пуно мањкавости, па захтева *de lege ferenda* побољшања, како у погледу појашњења израза „може наставити обављање делатности“, тако и ради прецизирања овлашћених лица за пријаву наставка обављања делатности, правног основа пријаве,

и *Сл. гласник РС*, бр. 46/95 – др. закон, 18/2005 – др. закон, 85/2012, 45/2013 – др. закон, 55/2014, 6/2015 и 106/2015 – др. закон).

35 Чл. 135 и 140 Породичног закона.

радноправног статуса запослених за време од дана смрти послодавца до дана уписа наследника као новог послодавца (предузетника), могућности да за то време наследничка заједница врши послодавчева овлашћења итд. Будући да су то, пре свега, радноправна питања пожељно је да иста буду регулисана матичним законом за област радних односа.

Поред тога, у домаћем радном законодавству нису регулисане последице смрти када се у улози послодавца појави физичко лице као такво. Премда постојећи прописи могу дати основ и за другачија тумачења (која су присутна у домаћој научној и стручној литератури), мишљења смо да би ваљало прихватити став оних домаћих радноправних писаца (Тинтић, 1955, Ковачевић, 2016) који сматрају да у овом случају радни односи неће престати, осим ако се личност оставиоца може сматрати незаменљивом за испуњење постојећег радног односа или се из неког другог разлога смрћу послодавца губи *causa* уговора о раду и његова економска оправданост. То ће, примера ради, бити случај када је запослени закључио уговор о плаћеном раду у домаћинству послодавца који се састоји у бризи о члану домаћинства зависном од туђе неге и помоћи или када је запослени обављао помоћне послове у кући послодавца, а наследници преминулог послодавца живе у другом граду или држави.

У појединим правима се, као што смо напред видели, воља наследника штити тако што уговором о раду о раду предвиђа могућност давања отказа у случају смрти послодавца. Стога, ако наследници пошаљу запосленима формално обавештење у коме је садржана изричита изјава да не желе да наставе радни однос, они могу искористити правну моћ једностраног отказа уговора о раду без посебног отказног поступка, уз обавезу плаћања накнаде штете и/или компензационе накнаде. Важно је, међутим, нагласити да упркос слободи наследника да одлучују о судбини уговора о раду након смрти послодавца која им је дарована у појединим правима, сви посматрани радноправни системи као основ престанка радног односа због смрти послодавца као физичког лица предвиђају отказ уговора о раду од стране наследника, и то из разлога који се тичу потреба послодавца. Овакво решење је добро, зато што се тако запосленом обезбеђују материјалноправне и процесноправне гаранције које чине садржину права на заштиту од неоправданог отказа, па се надамо да ће то следећим изменама Закона о раду бити предвиђено и у домаћем праву.

Литература/References

Adlercreutz, A. Nyström, B. (2015). *Sweden*. The Hague: Wolters Kluwer.

Антић, О. (2009). *Наследно право*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Балтић, А. (1963). *Основи радног права Југославије*. Београд: Савремена администрација.

Брковић, Р. Урдаревић, Б. (2023). *Радно право са елементима социјалног права*. Београд: ЈП Службени гласник.

Васиљевић, М. (2013). *Компанијско право – Право привредних друштава*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Veneziani, B. (2014). Formation, modification and termination of employment contracts. U Kahn-Freund, O. i Hepple, B. (Prir.). *International Encyclopedia of Comparative Law*, volume XV, Labour Law, Chapter 4, Boston: Martinus Nijhoff Publishers.

Вукотић, М. (2018). Наслеђивање предузећа. *Право и привреда*. 10–12. 165–195.

Драгићевић М. (2022). *Правни положај запослених у случају промене послодавца*, необјављена докторска дисертација. Ниш: Правни факултет Универзитета у Нишу.

Ивошевић, З. Ивошевић, М. (2016). *Коментар Закона о раду*. Београд: ЈП Службени гласник.

Јовановић, П. (2015). *Радно право*. Нови Сад: Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

Ковачевић Љ. (2017). Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца. *Радно и социјално право*. 1/2017. 63–91.

Ковачевић, Љ. (2013). *Правна субординација у радном односу и њене границе*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Ковачевић, Љ. (2016). Престанак радног односа услед смрти, односно престанка његових субјеката. *Радно и социјално право*. 1/2016. 93–109.

Ковачевић, Љ. (2021). *Заснивање радног односа*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Laleta S. (2011). *Prestanak ugovora o radu*, neobjavljena doktorska disertacija. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet.

Марковић, В. (2018). Престанак радног односа услед престанка и прекида рада предузетника. *Право и привреда*. 7–9. 461–472.

Selwyn, N. M. (1978). *Law of Employment*. London: Butterworths.

Tintiћ, N. (1955). *Osnovi radnog prava I*. Zagreb: Školska knjiga.

Правни извори, судске одлуке и правни документи

Arbeitsgericht Gießen am 27. Februar 2014 (AZ: 11 Ca 267/12). Преузето 5. 7. 2023. <https://anwaltauskunft.de/ratgeber/tipps-urteile/tod-des-arbeitgebers-kann-ausserordentliche-kuendigung-rechtfertigen>

Bürgerliches Gesetzbuch, Преузето 15. 7. 2023. <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>

Burgerlijk Wetboek Boek 7. Преузето 08. 7. 2023. <https://maxius.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7/boek7>

Закон о ванпарничном поступку. *Службени гласник СРС*. Бр. 25.1982 и 48.1988 и *Службени гласник РС*. Бр. 46.1995 – др. закон, 18.2005 – др. закон, 85.2012, 45.2013 – др. закон, 55.2014, 6.2015 и 106.2015 – др. закон.

Закон о поступку регистрације у Агенцији за привредне регистре. *Службени гласник РС*. Бр. 99.2011, 83.2014, 31.2019 и 105.2021.

Закон о приватним предузетницима, *Службени гласник СРС*. Бр. 54.1989 и 9.1990 и *Службени гласник РС*. Бр. 19.1991, 46.1991, 31.1993 – одлука УСРС, 39.1993, 53.1993, 67.1993, 48.1994, 53.1995, 35.2002, 101.2005 – др. закон, 55.2004 – др. закон, 61.2005 – др. закон и 36.2011 – др. закон.

Закон о привредним друштвима. *Службени гласник РС*. Бр. 36.2011, 99.2011, 83.2014 – др. закон, 5.2015, 44.2018, 95.2018, 91.2019 и 109.2021.

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр. 24.2005, 61.2005, 54.2009, 32.2013, 75.2014, 13.2017 – одлука УС, 113.2017 и 95.2018 – аутентично тумачење.

International Labour Conference, 99th session, Report IV(1), Decent work for domestic workers, International Labour Office, Geneva, 2010.

Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado*, 29.3.1995, núm. 75, 9654-9688), Real Decreto Legislativo 2/2015 de 24 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado*, 24.10.2015, núm. 255, 9654-9688). Преузето 20. 6. 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Породични закон. *Службени гласник РС*. Бр. 18.2005, 72.2011 – др. закон и 6.2015.

Правилник о садржини Регистра привредних субјеката и документацији потребној за регистрацију. *Службени гласник РС*. Бр. 42/2016.

Пресуда Врховног касационог суда. Рев2 1322/10 од 15. 9. 2011.

Code du Travail. Преузето 8. 7. 2023. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>

Codice Civile. Преузето 5. 7. 2023. <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile>.

Интернет извори

Was passiert beim Tod des Arbeitgebers oder beim Tod des Arbeitnehmers?. Преузето 10. 7. 2023. <https://www.kasperek-kollegen.de/informationen/arbeitsrecht/beendigung-von-arbeitsverhaeltnissen>

Décès de l'employeur. Преузето 5. 7. 2023. <https://contrat-de-travail.ooreka.fr/astuce/voir/184038/decès-employeur-indemnités-et-preavis-de-l-employé-de-maison>

La cessazione del rapporto di lavoro. Преузето 11. 7. 2023. <https://archivio.pietroichino.it/attachment.asp?IDArticle=209&IDAttachment=182>

La rupture automatique du contrat au décès de l'employeur ou de l'enfant de l'employeur. Преузето 11. 7. 2023. <https://particulier-employeur.fr/le-deces-de-l-employeur/>

Regulación de supuesto de extinción del contrato por muerte del empresario. Преузето 10. 7. 2023. <https://www.iberley.es/temas/regulacion-supuesto-extincion-contrato-muerte-empresario-7881>

Salarié au domicile de l'employeur: que faire en cas de décès de l'employeur?. Преузето 11. 7. 2023. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31231>

*Marija Dragičević, LL.D.,
Assistant Professor,
Faculty of Law, University of Niš,
Republic of Serbia*

LABOUR LAW EFFECTS OF DEATH AND LOSS OF LEGAL CAPACITY OF AN EMPLOYER ACTING IN THE CAPACITY OF A NATURAL PERSON

Summary

The employer may act in the legal capacity of a natural person or a legal entity. In the former case, the subject of an employment relationship is a natural person per se or a natural person in the capacity of a sole trader or a freelancer. In the latter case, given that a natural person is identified with his/her own enterprise (as they constitute one body), the question arises what happens in the event of a change in the legal status of a natural person as the employer (a holder of a sole proprietorship), which will primarily take place in the event of death or loss of legal capacity. Considering that the labour legislation of the Republic of Serbia does not provide an answer to this question, the author will address this question by seeking answers within the framework of general rules of labour, inheritance, family and company legislation. In that sense, the paper analyzes the effects of death and loss of legal capacity of an employer (a natural person) on the existing employment relations. The author aims to respond to the question whether the employer's death necessarily causes the termination of employment, or whether such employment may be continued by the employer's successors (in which case, it may be considered as the change of employer). In particular, the author focuses on the provisions of the Business Companies Act, which regulate the possibilities to continue conducting the business in the event of the sole trader's death while implicating their shortcomings, unclarities and issues they cause in the interpretation and practical application thereof. In that context, the author examines the legal grounds enabling the successor to take over the sole trader business, the subject matter of such succession, the labour law status of employees, and the possibility for the co-successors' community (a number of natural persons) to act in the capacity of the employer.

Keywords: *employer, death, natural person, sole trader.*