

Ljuba Slijepčević

Pravosudna Akademija

Parnični postupci za zaštitu od nezakonitog prestanka radnog odnosa

Uvod

Radni odnos predstavlja osnovnu pravnu vezu između zaposlenog i poslodavca, a njegovo trajanje i prestanak uređeno je Zakonom o radu Republike Srbije¹. Stabilnost zaposlenja je jedno od temeljnih prava radnika, te je zakonodavac predvideo posebnu zaštitu u slučaju kada dođe do nezakonitog prestanka radnog odnosa. U takvim situacijama zaposleni ima pravo da pokrene parnični postupak radi zaštite svojih prava, što uključuje vraćanje na rad, naknadu štete i priznanje drugih pripadajućih prava.

Pravni okvir zaštite zaposlenih od nezakonitog otkaza ugovora o radu kroz parnični postupak pred sudom u Republici Srbiji.

Pravni osnov za zaštitu zaposlenih nalazi se prvenstveno u:

Ustavu Republike Srbije² (član 60 – pravo na rad i pravične uslove rada),

Zakonu o radu

Zakonu o parničnom postupku³

Međunarodnim dokumentima -Konvencijama Međunarodne organizacije rada.

¹ ZAKON O RADU ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

² USTAV REPUBLIKE SRBIJE ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021)

³ ZAKON O PARNIČNOM POSTUPKU ("Sl. glasnik RS", br. 72/2011, 49/2013 - odluka US, 74/2013 - odluka US, 55/2014, 87/2018, 18/2020 i 10/2023 - dr. zakon)

Zakon o radu posebno reguliše slučajeve u kojima zaposleni može pokrenuti sudsku zaštitu, dok Zakon o parničnom postupku uređuje procesne aspekte vođenja spora.

Pojam i vrste nezakonitog prestanka radnog odnosa

Nezakonit prestanak radnog odnosa nastaje kada poslodavac otkáže ugovor o radu suprotno odredbama Zakona o radu. Razlozi za prestanak radnog odnosa prema Zakonu o radu su sledeći:

neostvarivanje rezultata rada, ili odsustvo potrebnih znanja i sposobnosti;

skrivena povreda radne obaveze;

narušavanje radne discipline;

učinjeno krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

nevraćanje na rad nakon isteka mirovanja radnog odnosa;

zloupotreba privremene sprečenosti za rad;

odbijanje promene posla ili zaposlenja;

odbijanje promene visine ličnih primanja;

prestanak potrebe za radom;

odustanak od probnog rada;

odbijanje posla u zaštiti invalida ili prevenciji invalidnosti.”

Može prestati iz razloga koji su u Zakonu o radu taksativno nabrojani; usled isteka roka na koji je zasnovan, navršavanja najmanje 65 godina života zaposlenog i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju, otkaza od strane jednog ili drugog, ili na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života, kao i smrću zaposlenog.

Pokretanje parničnog postupka

Rokovi za podnošenje tužbe

Rok za podnošenje tužbe u radnom sporu je 60 dana od dana kada je zaposleni saznao za povredu prava ili od dana dostavljanja rešenja poslodavca. Ovo je prekluzivni rok, što znači da njegovo propuštanje dovodi do gubitka prava na sudsku zaštitu, a sud će tužbu odbaciti kao neblagovremenu.

Prema članu 196 ZOR sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Nadležnost suda

Za radne sporove nadležni su osnovni sudovi, osim ako zakonom nije predviđena nadležnost višeg suda. Postupak je hitan, što znači da sud treba da odlučuje u kraćim rokovima.

Stranke u postupku

Tužilac – zaposleni kome je radni odnos prestao,

Tuženi – poslodavac koji je doneo odluku o otkazu.

Tok parničnog postupka u radnim sporovima

Postupak počinje podnošenjem tužbe kojom zaposleni traži:

poništaj rešenja o otkazu,

vraćanje na rad,

isplatu naknade štete i drugih primanja.

Sud u postupku utvrđuje:

da li je otkaz zakonit,

da li su ispunjeni uslovi za prestanak radnog odnosa,

da li je poštovana procedura (upozorenje, konsultacije, dostavljanje rešenja).

U dokaznom postupku se izvode: dokumentacija poslodavca (ugovor o radu, rešenje o otkazu), izjave svedoka, veštačenja i drugi dokazi.

Presuda i pravne posledice

Prema Zakonu o radu nezakonit otkaz može rezultirati:

Vraćanjem zaposlenog na rad, ukoliko on to zahteva

Naknadi štete u vidu izgubljene zarade zaposlenog

Naknadi štete u visini od 6 zarada ukoliko poslodavac nije ispoštovao proceduru davanja otkaza

Naknadi štete u visini od 18 zarada ukoliko zaposleni ne želi da se vrati na rad

Naknadi štete u visini od 36 mesečnih zarada ako sud utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali poslodavac dokaže da nastavak radnog odnosa nije moguć

Uplati poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje

Naknadi štete za neiskorišćen godišnji odmor

Isplati zakonske zatezne kamate na dosuđeni iznos naknade štete

Troškovima sudskog postupka -uključujući advokatske troškove i sudske takse

Prekršajnom odgovornošću i novčanim kaznama;

Lošoj reputaciji kompanije

Sudovi u Republici Srbiji u značajnom broju slučajeva presuđuju u korist zaposlenih, posebno kada je reč o proceduralnim propustima poslodavca. Praksa pokazuje da poslodavci često ne poštuju obavezu upozorenja pre otkaza, kao ni rokove i pravila dostave rešenja.

Način na koji zaposleni može da ostvari i zaštititi svoja prava ukoliko mu je radni odnos prestao bez pravnog osnova

Radni odnos je odnos između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, kao i kolektivnim ugovorom.

Razlozi kada poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom izričito su predviđeni zakonom. Takođe, kada postoje pojedini razlozi za otkaz ugovora o radu poslodavac mora poštovati određenu proceduru. Kada god se ne pridržava ovih pravila, u pitanju je nezakonit otkaz i zaposleni ima mogućnosti da zaštititi prava koja su mu povređena.

Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa član 191

Zaposleni koji smatra da mu je radni odnos prestao bez pravnog osnova svoja prava može ostvariti podnošenjem tužbe nadležnom sudu.

Prava koja zaposleni može zahtevati i ostvariti u sudskom postupku

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Ukoliko zaposleni u svom zahtevu naglasi da želi da se vrati na rad, a u postupku poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje ukazuju na to da nastavak radnog odnosa nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete.

Nasuprot iznetom, ukoliko zaposleni ne zahteva da se vrati na rad sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog,

Takođe postoji situacija kada sud utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Visina naknade štete, poreza i doprinosa

Naknada štete utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade.

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Poslodavac nema pravo da otkáže zaposlenom ugovor o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Pored otkaza ugovora o radu, nema pravo ni da zaposlenog stavi u nepovoljniji položaj -član 187 ZOR, a također I zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima- član 188 ZOR.

Nezakonit otkaz ugovora o radu

Nezakonit otkaz ugovora o radu predstavlja prekid poslovne saradnje između poslodavca i zaposlenog pri čemu:

nije postojao pravni osnov za otkaz ugovora o radu

i/ili

nije ispoštovana zakonska procedura davanja otkaza

Posledice nezakonitog otkaza

Budući da je procedura davanja otkaza zaposlenom veoma kompleksna, od poslodavaca se zahteva niz koraka koje moraju da preduzmu. Ukoliko dođe do propuštanja nekog od neophodnih koraka, rizikuje se poništaj otkaza koji sa sobom može povlačiti višestruke posledice.

Zaposleni može u jednom postupku tražiti i poništaj rešenja o otkazu ugovora o radu i vraćanje na rad zajedno sa naknadom štete zbog nezakonitog otkaza. Međutim, zaposleni može zbog nezakonitog otkaza pokrenuti i više sudskih postupaka protiv poslodavca. U inicijalnom postupku može tražiti samo da sud utvrdi nezakonitost otkaza. Kada sud utvrdi da je otkaz bio nezakonit zaposleni može u naknadnom postupku potraživati naknadu štete zbog nezakonitog otkaza.

Poslodavac se u ovoj situaciji nalazi u veoma nezavidnom položaju. Pored šteta koje će možda morati da isplati, više postupaka znači i samim tim i više sudskih i advokatskih troškova, pogotovo imajući u vidu da je praksa pokazala da ovi postupci traju čak i po nekoliko godina što doprinosi gomilanju velikih troškova.

U slučaju utvrđenja nezakonitosti otkaza, poslodavac će na zahtev zaposlenog biti obavezan da ga vrati na radno mesto koje odgovara vrsti i stepenu njegove stručne spreme, što može dovesti i do poremećaja u organizaciji same kompanije.

Zaposleni je tražio vraćanje na rad – naknada štete zbog nezakonitog otkaza koja mu pripada

Ukoliko je zaposleni pokrenuo spor za poništaj otkaza ugovora o radu i zahtevao vraćanje na rad, ako se utvrdi da je zaposlenom radni odnos prestao bez pravnog osnova sud će naložiti poslodavcu da zaposlenog vrati na posao i da kao naknadu štete zbog nezakonitog otkaza zaposlenom uplati iznose:

Naknada štete u vidu izgubljene zarade utvrđuje se na sledeći način:

u visini izgubljene zarade ulaze pripadajući porez i doprinosi u skladu sa zakonom;

u visinu izgubljene zarade ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca

Naknada štete u vidu izgubljene zarade se isplaćuje na sledeći način:

zaposlenom se isplaćuje iznos u visini izgubljene zarade, koji se umanjuje za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom;

porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunavaju se i uplaćuju se u Fondove socijalnog osiguranja.

Pod zaradom se smatra zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi otkazu, a porezi i doprinosi za obavezno socijalno osiguranje obračunavaju se na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade.

Ukoliko se zaposleni ponovo zaposli do okončanja postupka, to može biti olakšavajuća okolnost za poslodavca jer bi se iznos naknade štete na ime izgubljene zarade umanjio za iznos ostvarene zarade kod drugog poslodavca.

Zaposleni ne zahteva da se vrati na posao – iznos naknade štete u tom slučaju

Ukoliko zaposleni ne zahteva da se vrati na posao, ali zahteva naknadu štete, poslodavac i dalje neće biti pošteđen obaveze da isplati velike sume novca, kao i troškove parničnog postupka u slučaju da zaposlenom da nezakonit otkaz. U tom slučaju, na ime naknade štete zbog nezakonitog otkaza, sud može obavezati poslodavca da nadoknadi štetu zaposlenom u novčanom iznosu, bez vraćanja na posao. Naknada štete zbog nezakonitog otkaza u ovom slučaju je prilično visoka i može iznositi čak do 36 mesečnih zarada zaposlenog.

Naravno, uz sve to važe i prethodno navedena prava zaposlenog da traži i naknadu izgubljene zarade sa zakonskom zateznom kamatom i plaćanje poreza i doprinosa.

Dakle, naknada štete u vidu izgubljenih zarada predstavlja štetu čiju naknadu zaposleni uvek može tražiti kada se utvrdi nezakonit otkaz.

Da li će zaposleni u slučaju zaposlenja na drugom radnom mestu, imati prava na naknadu zarade zbog nezakonitog otkaza?

Iako bi zaposlenje na drugom radnom mestu predstavljalo olakšavajuću okolnost za poslodavca, zaposleni će imati pravo na naknadu izgubljene zarade ukoliko mu je zarada koju ostvaruje kod novog poslodavca manja od one koju bi ostvarivao kod bivšeg poslodavca. Ukupna naknada štete zbog nezakonitog otkaza će se umanjiti za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada nakon prestanka radnog odnosa.

Ukoliko zaposleni zahteva da se vrati na rad, ali to nije moguće – iznos naknade štete u tom slučaju

Jedna od čestih situacija u praksi jeste da sud utvrdi nezakonitost otkaza, ali postoje okolnosti koje ukazuju da nastavak radnog odnosa i vraćanje zaposlenog na rad kod bivšeg poslodavca nije moguće, kao što su:

Trajno poremećeni odnosi među zaposlenog i poslodavca nastali tokom suđenja ili pre spornog otkaza;

Organizacione promene kod poslodavca usled kojih je radno mesto bivšeg zaposlenog ugašeno, a ne postoji mogućnost da se premesti na drugo radno mesto u skladu sa svojim kvalifikacijama;

Kada kod zaposlenog nastupe duševne ili druge bolesti usled kojih postoji nemogućnost da se zaposleni vrati na posao.

U tom slučaju, na ime naknade štete zbog nezakonitog otkaza, sud može obavezati poslodavca da nadoknadi štetu zaposlenom u novčanom iznosu, bez vraćanja na posao. Naknada štete zbog nezakonitog otkaza u ovom slučaju je prilično visoka i može iznositi čak do 36 mesečnih zarada zaposlenog.

Naravno, uz sve to važe i prethodno navedena prava zaposlenog da traži i naknadu izgubljene zarade sa zakonskom zateznom kamatom i plaćanje poreza i doprinosa.

Posledice za poslodavca ukoliko se u sudskom postupku utvrdi da je prestanak radnog odnosa bio nezakonit - član 191. Zakona o radu.

Vraćanje zaposlenog na rad uz naknadu izgubljenje zarade

Kao što smo u uvodu naveli, lice koji smatra da mu je povređeno pravo po osnovu rada time što mu je nezakonito prestao radni odnos, može da pokrene sudski spor tužbom protiv poslodavca, kojom se zahteva da se utvrdi protivpravnost prestanka radnog odnosa.

Zakonom o radu propisano je da ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad ako je to traženo tužbenim zahtevom jer se istim može zahtevati samo naknada štete bez vraćanja na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Naknada štete utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca. Dakle, u isplatu izostale zarade ne ulazi topli obrok, jer nije ni bilo efektivnog rada, te nije ni moglo biti troškova ishrane tokom rada. Ne plaćaju se ni druge naknade troškova jer usled izostanka rada nije bilo stvarnih troškova (regres, kao trošak godišnjeg odmora, putni trošak i slično). Izostaju i sve vrste stimulacija i nagrada za poseban doprinos na radu, opet iz razloga jer nije ni bilo faktičkog rada.

Naknada štete isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade, u skladu sa zakonom. Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje, za period u kome zaposleni nije radio, obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade. Prema tome, neto zarada se isplaćuje zaposlenom koji je dobio sudski spor, a porez i doprinosi na njegovu zaradu uplaćuju se na odgovarajuće račune javnih prihoda.

Važno je napomenuti da se naknada štete u vidu izgubljene zarade umanjuje za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa. Prema tome, ako je lice koje je tužilo poslodavca zbog nezakonitog otkaza negde radilo dok je trajao sudski spor, naknada štete umanjuje se za zaradu koju je to lice ostvarilo kod drugog poslodavca.

Imajući u vidu navedeno, sudskom presudom se uklanjaju sve pravne posledice koje je izazvao otkaz, do koga je došlo bez pravnog osnova, ponovo se uspostavlja radni odnos ukoliko tako zahteva bivši zaposleni koji je dobio spor, isplaćuju se sve izostale zarade kao da je zaposleni sve vreme radio i uplaćuje mu se penzijski staž za period od dana otkaza do ponovnog vraćanja na rad.

Naknada štete zbog nepoštovanja zakonske procedure prestanka radnog odnosa

Ukoliko sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog. Pod zaradom u smislu računanja naknade štete za ovaj slučaj smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos. Naknada se umanjuje za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Šta se dešava ukoliko je poslodavac imao validan osnov za davanje otkaza zaposlenom ali nije ispoštovana zakonska procedura davanja otkaza?

Ukoliko je zaposleni zahtevao povratak na rad sud će zahtev odbiti i zaposlenom će biti dosuđena naknada štete zbog nezakonitog otkaza u iznosu do 6 mesečnih zarada.

Ovde se radi o formalnom propustu poslodavca. Poslodavac tada može doći u situaciju da uprkos očigledno opravdanom razlogu za davanje otkaza mora da isplati zaposlenom naknadu štete zbog nezakonitog otkaza.

Ako zaposleni nije iskoristio godišnji odmor -posledice Još jedna od posledica otkaza jeste naknada štete zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor. Naime, ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos, a nije iskoristio godišnji odmor u celosti ili delimično, poslodavac je dužan da mu isplati novčanu naknadu umesto korišćenja odmora. Naknada se utvrđuje u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci i isplaćuje se srazmerno broju neiskorišćenih dana godišnjeg odmora. Zaposleni stiče pravo na srazmerni deo godišnjeg odmora već posle punog meseca rada kod poslodavca. Prema tome, poslodavac će biti dužan da nadoknadi štetu za neiskorišćeni godišnji odmor svim zaposlenima kojima nije obezbedio adekvatnu naknadu.

Novčane kazne za poslodavce

Zakon o radu propisuje i mogućnost izricanja novčanih kazni kao i prekršajnu odgovornost za poslodavce u slučaju da postupe suprotno zakonskim propisima.

Visina novčane kazne koja se izriče poslodavcu određuje se nezavisno od toga da li je pokrenut parnični postupak od strane zaposlenog ili ne. Drugim rečima, u slučaju da je zaposleni podneo tužbu zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu, poslodavac bi bio u obavezi da pored naknade štete, naknade iznosa izgubljenih zarada, poreza i doprinosa, sudskih i advokatskih troškova, plati i novčane kazne zbog postojanja prekršajne odgovornosti. Kazne koje se izriču u ovom postupku mogu biti izuzetno visoke.

Troškovi postupka

Ukoliko je tuženi poslodavac izgubio spor, biće u obavezi da isplati i zakonsku zateznu kamatu od momenta nastanka štete, što u ovom slučaju znači od momenta davanja nezakonitog otkaza. Kamata teče za svaki pojedinačni mesec u kojem je zaposleni trebalo da primi zaradu, pa sve do isplate koja se najčešće poklapa sa datumom donošenja presude.

Takođe, prema Zakonu o parničnom postupku strana koja izgubi spor je dužna da u potpunosti nadoknadi troškove postupka suprotnoj strani kao i iznos sudskih taksi.

Zaključak

Parnični postupak za zaštitu od nezakonitog prestanka radnog odnosa predstavlja ključno sredstvo pravne zaštite zaposlenih u Republici Srbiji. Iako sudska zaštita omogućava povratak na rad i naknadu štete, postupci često dugo traju, što umanjuje efikasnost zaštite. Iz tog razloga se sve više insistira na unapređenju prakse sudova, većem korišćenju medijacije i doslednom poštovanju procedura od strane poslodavaca.

Pravna sigurnost zaposlenih i zaštita od nezakonitog otkaza jesu temelj stabilnih radnih odnosa i jedan od važnih uslova za ostvarivanje socijalne pravde i vladavine prava u Republici Srbiji. U situacijama kada je fundamentalno ljudsko pravo-pravo na rad ugroženo nezakonitim prestankom radnog odnosa, tj. ukoliko prestanak radnog odnosa nastupi suprotno odredbama Zakona o radu ili drugog posebnog zakona, zaposleni zaštitu ostvaruje sudskim putem u postupku koji je normiran Zakonom o parničnom postupku.

Literatura :

- 1.Obradović, G. (2015) Zaštitna funkcija zakonodavstva o radu. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu,
- 2.Petrušić, N., Simonović, D. (2011) Komentar Zakona o parničnom postupku. Beograd
- 3.Stanković, G., Boranijašević, V. (2023) Građansko procesno pravo. Beograd
- 4.ZAKON O RADU ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)
- 5.USTAV REPUBLIKE SRBIJE ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021)
- 6.ZAKON O PARNIČNOM POSTUPKU ("Sl. glasnik RS", br. 72/2011, 49/2013 - odluka US, 74/2013 - odluka US, 55/2014, 87/2018, 18/2020 i 10/2023 - dr. zakon)