**PROMJENA POSLODAVCA**

Kao što je ranije pomenuto, radni odnos je odnos *intuitu personae* (proizvodi pravno dejstvo samo između ugovornih strana), što podrazumijeva da je lično obavljanje rada jedan od bitnih elemenata radnog odnosa. Sljedstveno tome, zapošljeni ne može prenijeti na treće lice izvršavanje obaveza ili ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Nasuprot tome, kada je u pitanju poslodavac, takva mogućnost postoji i ona je detaljnije uređena Direktivom Savjeta 2001/23/EZ, koja reguliše prava i obaveze poslodavca i zapošljenih u vezi s prenosom preduzeća.

Prema Zakonu o radu, pod promjenom poslodavca se podrazumijevaju statusne promjene[[1]](#footnote-1) ili promjene do kojih dolazi usljed pravnog posla. Pri tome, može doći do promjene poslodavca ili njegovog dijela (npr. određenog pogona, poslovnice i sl.), a datum promjene računa se od dana registracije promjene u Centralnom registru privrednih subjekata (CPRS). U slučaju da dođe do navedenih promjena, Zakon o radu je definisao nekoliko važnih pravila, i to:

* prava i obaveze koje postoje kod poslodavca prethodnika prenose se na poslodavca sljedbenika, na dan prenosa poslodavca, s tim što poslodavac sljedbenik solidarno s poslodavcem prethodnikom, odgovara za obaveze iz radnog odnosa prema zapošljenima, nastale do dana prenošenja ugovora o radu (Npr. u slučaju da zapošljenom nije obezbijeđeno neko pravo kod poslodavca prethodnika, pa pokrene postupak za zaštitu prava koji bude okončan nakon prenosa poslodavca, odgovornost za naknadu štete snosiće poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik ).
* prenos prava podrazumijeva zadržavanje prava koje su zapošljeni imali kod poslodavca prethodnika. Pri tome osnovno pravilo je da zapošljeni nakon promjene poslodavca zadražava sva prava u istom obimu koji je imao prije prenosa. Od ovog pravila je predviđen izuzetak, a to je u slučaju da je do promjene poslodavca (ili njegovog dijela) došlo u stečajnom postupku ili postupku sanacije, kada se prava koja se prenose na poslodavca sljedbenika mogu se umanjiti u skladu sa Zakonom o stečaju, kolektivnim ugovorom (misli se na situaciju kada je u kolektivnom ugovoru koji je potpisao poslodavac prethodnik predviđena takva mogućnost) ili sporazumom koji je zaključen između sindikata i poslodavca (pri tome se prije svega misli na poslodavca prethodnika, jer je on u skladu s članom 110 ZOR-a dužan da obavijesti sindikat koji je kod njega organizovan o ovom prenosu).
* u slučaju promjene poslodavca posebno mjesto zauzima zaštita prava na sindikalno organizovanje. Pri tome, ovđe treba razlikovati dvije situacije, i to:

( -) kada je poslodavac (ili njegov dio) nakon prenosa zadržao svoju samostalnost: u ovom slučaju sindikat koji je osnovan kod poslodavca prethodnika nastavlja s radom pod istim uslovima pod kojima je radio i kod poslodavca prethodnika. Ovo je posebno važno u pogledu reprezentativnosti sindikata, jer će u ovom slučaju sindikat koji je imao status reprezentativnog sindikata kod poslodavca prethodnika taj status zadržati i kod poslodavca sljedbenika, ukoliko ispunjava uslove koji su predviđeni Zakonom o reprezentativnosti sindikata. Ukoliko više ne ispunjava te uslove, moguće je pokrenuti postupak za preispitivanje reprezentativnosti, u skladu sa zakonom.[[2]](#footnote-2)

( -) kada poslodavac (ili njegov dio) nakon prenosa nije zadržao svoju samostalnost i nastavak rada sindikata nije moguć zapošljeni imaju pravo da odrede predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca sljedbenika, dok ne registruju sindikat u Ministarstvu rada i socijalnog staranja.

* sam čin promjene poslodavca ne može biti razlog za otkaz, što znači da poslodavac prethodnik (ni poslodavac sljedbenik) to ne mogu navesti kao razlog za otkaz. Međutim, to ne znači da je u slučaju promjene poslodavca otkaz apsolutno zabranjen (npr. zapošljenom može prestati radni odnos ako postoji neki od otkaznih razloga ili ako je izvršio težu povredu radne obaveze). To znači da u slučaju spora po ovom pitanju, trebalo bi se utvrditi da li bi poslodavac prethodnik inicirao prestanak radnog odnosa da nije došlo do promjene poslodavca, jer bi u slučaju da se to ne dokaže zapošljeni kome je poslodavac nezakonito otkazao ugovor o radu imao se smatrati kao zapošljeni koji je bio kod poslodavca na dan prenosa, što bi u krajnjem podrazumijevao obavezu poslodavca sljedbenika da ga rasporedi na odgovarajuće radno mjesto.[[3]](#footnote-3) Od ove situacije treba razlikovati sljedeće dvije:

Prva je kada se zapošljeni protivi preuzimanju svog ugovora – u ovom slučaju do prenosa prava ne može doći, jer bi to bilo suprotno načelu dobrovoljnosti radnog odnosa. Iz tog razloga, zapošljenom će u ovom slučaju prestati radni odnos, uz pravo na isplatu otpremnine. Zakon o radu u članu 108, stav 6 ne precizira iznos otpremnine, pa s stoga u ovom slučaju treba primijeniti analogiju sa članom 169 ZOR-a, koji predviđa otpremninu u slučaju prestanka potrebe za radom zapošljenog. Odluku u ovom slučaju donosi poslodavac prethodnik prije nego što je došlo do promjene poslodavca. U vezi s ovom situacijom se može postaviti sljedeće pitanje: Mora li zapošljeni da dostavi pisanu izjavu poslodavcu da bi izbjegao prestanak radnog odnosa u ovom slučaju? Imajući u vidu odredbu stava 6 ovog člana, mišljenja sam da pisana izjava nije neophodna, osim u slučaju da se zapošljeni protivi prenosu svog ugovora na novog poslodavca.

Druga situacija je kada se zapošljeni po dobijanju pisanog obavještenja od poslodavca prethodnika nije protivio prenosu, ali je – nakon što je došlo do prenosa, odbio da zaključi ugovor o radu s poslodavcem sljedbenikom. U ovom slučaju je predviđeno da će zapošljenom ugovor o radu otkazati poslodavac prethodnik. Pri tome, ovđe je važno ukazati da nekoliko bitnih činjenica:

( -) poslodavac sljedbenik je dužan da sa zapošljenim kojeg preuzima zaključi novi ugovor o radu, u roku od pet dana od dana preuzimanja, s tim što će taj ugovor imati povratno djetsvo, odnosno važiće od dana preuzimanja zapošljenih;

( -) ovaj ugovor ne može da sadrži manji obim prava u odnosu na ugovor koji je zapošljeni imao zaključene s poslodavcem prethodnikom;

( -) ukoliko je zapošljeni odbio da potpiše ugovor o radu s poslodavcem sljedbenikom zbog značajne promjene uslova rada na štetu zapošljenog, takav otkaz se neće pripisivati krivici zapošljenog, već će se smatrati da je poslodavac (prethodnik, jer on u skladu sa stavom 14 u ovom slučaju donosi rješenje o otkazu) odgovoran za prestanak radnog odnosa. Ovo je važna odredba zbog zaštite prava zapošljenih u postupku pred sudom, jer otkaz koji je dat pod navedenim uslovima, neće biti zakonit.

Jedan od važnih obaveza u postupku promjene poslodavca jeste obaveza informisanja, koja podrazumijeva sljedeće:

* informisanje zapošljenog čiji se ugovori o radu prenose: ovu obavezu ima poslodavac prethodnik 15 dana prije preuzimanja. U članu 108, stav 5 ZOR-a je predviđeno da poslodavac prethodnik informiše zapošljenog u pisanoj formi. Podrazumijeva se da ta informacija treba da sadrži najmanje sljedeće podatke: ime poslodavca sljedbenika, datum prenosa i razlog za prenos ugovora (statusna promjena ili pravni posao). Pri tome, poslodavac prethodnik nije dužan da obrazlaže razloge za prenos ugovora, već samo da ih navede.
* informisanje sindikata: odnosi se na poslodavca prethodnika, koji je dužan da najkasnije 30 dana prije promjene poslodavca o tome obavijesti sindikat (misli se na svaki sindikat koji je organizovan kod poslodavca, nezavisno do toga da li je reprezentativan), odnosno predstavnika zapošljenih (ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca). Informisanje se vrši u pisanoj formi i treba da sadrži sljedeće podatke: datum promjene poslodavca; razlozi za promjenu poslodavca; pravne, ekonomske i socijalne posljedice promjene poslodavca za zapošljene; i predviđene mjere u pogledu zapošljenih čiji se ugovori o radu prenose. Od obaveze informisanja, koja za očekivanu posljedicu ne treba da ima dostavljanje mišljenja ili prijedloga sindikata, odnosno predstavnika zapošljenih, treba razlikovati obavezu konsultovanja. Za razliku od obaveze informisanja koju ima samo poslodavac prethodnik u slučaju promjene poslodavca, obavezu konsultovanja imaju i poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik (oba sa sindikatima koji su organizovani kod tog poslodavca). Međutim, ovu obavezu imaju samo u slučaju da su predviđeli mjere u vezi sa svojim zapošljenim. U tom slučaju su dužni da se o tim mjerama blagovremeno konsultuju sa sindikatom, odnosno predstavnicima zapošljenih. Dakle, u ovom slučaju uloga sindikata, odnosno predstavnika zapošljenih je aktivnija u odnosu na prethodnu situaciju-koja se odnosi na informisanje. Cilj konsultovanja je postizanje postizanja sporazuma, u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zapošljenih. To znači da u ovom slučaju sindikat, odnosno predstavnici zapošljenih dostavljaju svoje prijedloge i mišljenja. Iako postizanje sporazuma nije imperativ, odnos poslodavca sa sindikatom, odnosno predstavnicima zapošljenih ne može se svesti samo na „dostavljanje prijedloga i mišljenja“, već i diskusiju o njima, koja treba da se vodi u dobroj vjeri-s ciljem postizanja sporazuma.
* informisanje poslodavca sljedbenika od strane poslodavca prethodnika: obavještavanje se vrši u pisanoj formi, a obavještenje treba da sadrži informacije o pravima zapošljenih iz radnog odnosa čiji se ugovori o radu prenose (npr. koliko zapošljenih ukupno ima; koliko njih ima ugovor o radu na određeno, a koliko ugovor o radu na neodređeno vrijeme; koliko njih ima ugovor s punim, a koliko ugovor s nepunim ili skraćenim radnim vremenom; kolika je obračunska vrijednost koeficijenta; koja su dodatna prava sadržana u kolektivnom ugovoru na nivou poslodavca; da li zapošljeni imaju neizmirenih potraživanja prema poslodavcu prethodniku; da li ima radnih sporova povodom prestanka radnog odnosa kod poslodavca prethonika i dr.). U vezi s ovom obavezom poslodavca prethodnika, treba napomenuti da u skladu sa stavom 8 ovog člana, propust poslodavca prethodnika da poslodavca sljedbenika pisano obavijesti o pravima zapošljenih iz radnog odnosa čiji se ugovori prenose, ne utiče na ostvarivanje prava zapošljenih. To znači da će poslodavac sljedbenik u svakom slučaju solidarno s poslodavcem prethodnikom odgovarati za sva neizmirena potraživanja zapošljenih koja su nastala prije dana prenosa.

U cilju očuvanja stečenih prava i zaštite radnopravnog statusa zapošljenih u slučaju promjene poslodavca, predviđena je obaveza poslodavca sljedbenika da primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najamanje godinu dana od dana promjene poslodavca. Od ovog pravila su predviđena dva izuzetka, i to:

* ako u međuvremenu, tj. prije isteka godine dana od dana promjene poslodavca istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor poslodavca prethodnika i
* ako u međuvremenu bude zaključen novi kolektivni ugovor između poslodavca sljedbenika i reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

1. Zakon o privrednim društvima („Službeni list RCG “, broj 6/02 i „Službeni list CG “, br. 17/07, 80/08, 40/10, 36/11 i 40/11) ne govori o statusnim, već o restrukturalnim promjenama. Tako je predviđeno da se akcionarsko društvo može restruktuirati na sljedeći način: spajanjem; podjelom na dva ili više društava; odvajanjem uz osnivanje jednog ili više društava; i promjenom organizacionog oblika. U članovima 22a, 22b,22v i 22g pomenutog zakona bliže su razrađene odredbe koje se odnose na insitut restrukturiranja. Članom 22 Zakona o privrednim društvima propisano je, između ostalog, da restrukturiranjem akcionarskog društva putem odvajanja uz osnivanje jednog ili više društava postojeće društvo prenosi dio svoje imovine i obaveza na jedno ili više društava koja se osnivaju (novo društvo). Na osnovu navedenog može se zaključiti da se pod restrukturalnim promjenama privrednog društva podrazumijeva i prenos privrednog društva. [↑](#footnote-ref-1)
2. U skladu s članom 33 stav 1 Zakona o reprezentativnosti sindikata („Sl. list CG“, br. 12/2018), preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može se pokrenuti na zahtjev sindikata kod tog poslodavca, koji je upisan u registar, ili na inicijativu poslodavca ali ne prije isteka roka od godinu dana od prethodno utvrđene reprezentativnosti. [↑](#footnote-ref-2)
3. Da se zaštita od nezakonitog otkaza može isticati i protiv poslodavca prethodnika i poslodavca sljedbenika potvrdio je i Evropski sud pravde u predmetu C/319-94 (*Jules Déthier Équipement SA v Jules Dassyand Sovam SPRL*), od 12. marta 1998. godine (str.39–40), u kojoj se navodi da se zapošljeni koga je poslodavac nezakonito otpuštio prije prenosa ima smatrati zapošljenim u preduzeću da dan prenosa, a to proizlazi iz obavezne prirode zaštite zapošljenih od otkaza zbog promjene poslodavca, zbog čega je neprihvatljivo da odredbe Direktive koje potvrđuju tu zaštitu budu derogirane na štetu zapošljenog. [↑](#footnote-ref-3)