Doc. dr Vesna Simović-Zvicer

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Radni odnos može prestati nezavisno od volje subjekata radnog odnosa (po sili zakona), njihovim sporazumom ili voljom samo jedne ugovorne strane (otkazom poslodavca ili otkazom zapošljenog).

PRESTANAK RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA

Radni odnos prestaje automatski kada se steknu zakonom predviđeni uslovi, koji su po svojoj prirodi takvi da objektivno onemogućavaju rad zapošljenome (na kraće, duže vrijeme ili za trajno).[[1]](#footnote-1) Samim tim, i odluka o prestanku radnog odnosa u slučajevima koje zakon takstativno nabraja ima deklarativan karakter, jer se njome samo konstatuje (a ne utvrđuje) postojanje razloga za prestanak radnog odnosa. To su sljedeći slučajevi:

1. **kad zapošljeni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zapošljenom.**

Zapošljeni može biti aktivan na tržištu rada do navršenih 67 godina života, ukoliko ima minimalne godine staža osiguranja koje su mu neophodne za ostvarivanje prava na starosnu penziju. To dalje znači, da iz ove zakonske formulacije proizlazi da radni odnos prestaje po sili zakona samo ukoliko su kumulativno ispunjena oba uslova: 67 godina života + 15 godina penzijskog staža.[[2]](#footnote-2) Dakle, ne postoji mogućnost da se poslodavac i zapošljeni drugačije dogovore, odnosno da „produže trajanje radnog odnosa“, kakvo je rješenje postojalo u jednom periodu primjene ranije važećeg zakona.

Izuzetak od pravila da radni odnos prestaje s navršenih 67 godina života + 15 godina penzijskog staža predviđen je za preduzetnika i zapošljenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u tom privrednom društvu. Osim toga, ostavljena je mogućnost da se izuzeci predvide i posebnim zakonom.

Kod ovog osnova potrebno je ukazati i na povezanost sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, koji u članu 17 predviđa uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju, i to: 1) 67 života i 15 godina staža osiguranja; 2) 40 godina staža osiguranja i 3) 30 godina staža osiguranja, od čega najmanje 20 godina efektivno provedenih na radnim mjestima na kojima se u rudnicima staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem. Ovđe je neophodno ukazati da samo u slučaju ispunjenja uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju koji su definisanu u tački 1) ovog člana prestaje radni odnos po sili zakona, dok u druga dva slučaja radni odnos može prestati samo na zahtjev zapošljenog. Tako npr. zapošljeni koji je ispunio uslov za ostvarivanje prava na starosnu penziju koji je predviđen pod tačkom 2 (40 godina staža osiguranja) može ostati u radnom odnosu sve dok ne navrši 67 godina života.

Važno je napomenuti i to da korisnici starosne penzije mogu da se uključe na tržište rada sve do svoje 67 godine, a da pri tome nastavljaju s redovnim ostvarivanjem prava na penziju. Osim toga, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju u članu 112, stav 1 predviđa da korisnik penzije koji se zaposli, odnosno obavlja samostalnu djelatnost ima pravo, po prestanku tog zapošljenja, odnosno obavljanja te djelatnosti, na ponovno određivanje penzije, ako je bio u osiguranju po ovom zakonu najmanje godinu dana. Izuzetak od navednog rješenja se odnosi na zapošljene na koje se primjenjuje Zakon o državnim službenicima i namještenicima, koji u članu 34, stav 6 predviđa da u državnom organu ne može da zasnuje radni odnos lice koje je korisnik prava na penziju.

1. **ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zapošljenog došlo do gubitka radne sposobnosti**.

Zapošljenom koji izgubi radnu sposobnost radni odnos prestaje po sili zakona danom dostavljanja pravnosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti, a rješenje o prestanku radnog odnosa je deklaratorne prirode. Pri tome, u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, gubitak radne sposobnosti može biti potpun ili djelimičan (invalidnost utvređena u procentu od 75%). Ovđe je važno naglasiti da bez obzira na stepen invalidnosti, radni odnos će prestati po sili zakona danom dostavljanja pravosnažnog rješenja. Međutim, u skladu s članom 33 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, korisnik invalidske penzije može ponovo da zasnuje radni odnos, ali do 1/4 punog radnog vremena (10 časova sedmično).

1. **ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove**

U ovom slučaju radni odnos prestaje danom dostavljanja pravosnažne odluke kojom je zabranjen rad zapošljenom. Međutim, kod ovog razloga, prestanak radnog odnosa je uslovljen nemogućnošću raspoređivanja zapošljenog na druge poslove, koji bi bili u skladu s njegovim nivoom kvalifikacije i radnom sposobnošću, što znači da zapošljeni može tražiti poništenje odluke o prestanku radnog odnosa ukoliko je poslodavac imao slobodno odgovarajuće radno mjesto.

1. **ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan s rada duže od šest mjeseci**

Krivična odgovornost zapošljenog ima više posljedica po radno-pravni status zapošljenog, zavisno od toga da li je krivično djelo učinjeno na radu ili van rada i zavisno od vrste i dužine sankcije. U konkretnom slučaju, za prestanak radnog odnosa nije od značaja činjenica da li je krivično djelo učinjeno na radu ili van rada. U konkretnom slučaju, od presudne važnosti je trajanje same mjere. Naime, ako je kazna zatvora u trajanju do šest mjeseci zapošljenom će mirovati prava i obaveze, a ako je duža od šest mjeseci, onda će mu prestati radni odnos po sili zakona. Drugo važno pitanje jeste: u kom trenutku će zapošljenom prestati radni odnos? Zakonodavac je precizirao da momenat prestanka radnog odnosa jeste dan stupanja na izdržavanje kazne (dakle, ne dan kada je presuda postala pravosnažna).

1. **ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci**

U ovom slučaju radni odnos takođe prestaje zbog odsustva s rada zapošljenog koje traje duže od šest mjeseci. Radni odnos će prestati po sili zakona ne danom pravosnažnosti presude, već danom početka primjenjivanja te mjere (o mjerama bezbjednosti, vaspitnim i zaštitnim mjerama opširnije viđeti tekst koji se odnosi na mirovanje prava i obaveza).

1. **usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom**

U skladu s članom 12 Zakona o stečaju („Sl. list CG“, br. 1/2011, 53/2016, 32/2018 i 62/2018), stečaj se otvara u slučajevima stečajnih razloga, a to su trajnija nesposobnost plaćanja ili prezaduženost. Pod trajnijom nesposobnošću za plaćanje podrazumijeva se situacija kada stečajni dužnik (poslodavac) ne može da odgovori svojim novčanim obavezama u roku od 45 dana od dana dospjelosti obaveze i ako je potpuno obustavio sva plaćanja u periodu od 30 dana neprekidno. S druge strane, stečajni dužnik (poslodavac) je prezadužen ako je njegova imovina manja od njegovih obaveza, ali se neće smatrati da je dužnik prezadužen ako se prema okolnostima slučaja, kao što su raspoloživi izvori sredstava, vrsta imovine i pribavljana osiguranja, može osnovano pretpostaviti da će nastavkom poslovanja uredno ispunjavati svoje obaveze po dospijeću.

Likvidacija privrednog društva, u skladu sa Zakonom o privrednim društvima se može biti dobrovoljna: koja se može sprovesti kada privredno društvo ima dovoljno finansijskih sredstava da pokrije svoje obaveze. U vezi s ovim slučajem prestanka radnog odnosa važno je napomenuti da je u Zakonu o radu predviđena obaveza poslodavca da u slučaju dobrovoljne likvidacije zapošljenima prethodno isplati otpremninu u iznosu od dvije njegove prośečne mjesečne zarade u neto iznosu, odnosno dvije prośečne neto zarade, ako je to povoljnije za zapošljenog. Iz ovakvog rješenja proizlazi da je prethodna isplata otpremnine uslov da bi poslodavac mogao da uđe u postupak dobrovoljne likvidacije.

Drugi slučajevi prestanka rada poslodavca su regulisani Zakonom o privrednim društvima, zavisno od oblika privrednog društva, a mogu biti npr. poništenje osnivanja društva, smrt poslodavca kao fizičkog lica u slučajevima kada je sadržina ugovora o radu vezana za ličnost poslodavca (npr. ugovor za obavljanje poslova u domaćinstvu koji podrazumijeva njegu bolesnog člana porodice). Ovđe je važno napomenuti da u ostalim slučajevima smrti poslodavca kao fizičkog lice ne mora da dođe do prestanka radnog odnosa po sili zakona, jer njegova prava i obaveze prelaze na nasljednike, osim ako su se oni odrekli nasljedstva.

1. **istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme**

Ovaj osnov prestanka radnog odnosa se podrazumijeva, jer je prestanak radnog odnosa koji je zaključen na određeno vrijeme u skladu s članom 37, stav 1 ZOR-a unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Ipak, do prestanka radnog odnosa po sili zakona neće doći ukoliko su se stekli uslovi za transformaciju ugovora o radu s određenog na neodređeno vrijeme, ukoliko je radni odnos na određeno vrijeme zaključen suprotno zakonu, odnosno ukoliko zapošljeni po isteku ugovora o radu nastavi da radi kod poslodavca.

1. **smrću zapošljenog**

Smrt zapošljenog je činjenica koja neminovno dovodi i do prestanka radnog odnosa po sili zakona, imajući u vidu da je radni odnos za bitan element ima lično svojstvo zapošljenog, pa tako se ne može povjeriti obavljanje njegovih poslova treće licu.

U slučaju prestanka radnog odnosa po sili zakona poslodavac donosi odluku, koja sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. Ova odluka ima deklaratorni karakter, jer se njome samo konstatuje ispunjenost zakonom predviđenih uslova za prestanak radnog odnosa, koji poslodavca obavezuju na donošenje odluke o prestanku radnog odnosa.

SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Sporazumni prestanak radnog odnosa je izraz dobrovoljnosti, kao bitnog obilježja pojma radnog odnosa, koji nastaje saglasnošću volja ugovornih strana, a koje ga na isti način mogu i raskinuti. Ovu mogućnost stranke mogu predviđeti prilikom zasnivanja radnog odnosa i unijeti odredbu o tome u ugovor o radu, ali se one mogu u svako doba sporazumjeti da radni odnos prestane, pri čemu se sporazumijevaju i o svim spornim pitanjima koje u vezi s tim mogu nastati. Sporazum mora biti sačinjen u pisanoj formi i obavezno sadrži dan prestanka radnog odnosa (koji treba biti određen datumom). Inicijativu za sporazumni raskid ugovora o radu mogu dati kako zapošljeni, tako i poslodavac. Međutim, zapošljeni ne može povući svoju inicijativu za sporazumni raskid ugovora o radu nakon donošenja odluke nadležnog organa kod poslodavca o njenom prihvatanju.[[3]](#footnote-3) Takođe, nakon postignute saglasnosti o prestanku radnog odnosa, zapošljeni ne može jednostranom izjavom volje od nje odustati. Međutim, nije isključena mogućnost zloupotrebe ovlašćenja od strane poslodavca što može uticati na kvalitet volje zapošljenog, tj. može imati za posljedicu manjkavost njegove volje.[[4]](#footnote-4) U slučaju manjkavosti volje zapošljenog može se postaviti pitanje njenog pravnog dejstva, a time i punovažnosti prestanka radnog odnosa na ovaj način.[[5]](#footnote-5) Iz tog razloga je predviđeno da sporazumni prestanak radnog odnosa proizvodi pravno dejstvo tek od dana ovjere kod nadležnog organa (to može biti notar ili sud).

Zakon o radu (ZOR) predviđa mogućnost isplate otpremnine u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa. Međutim, treba podśetiti da je u članu 21, stav 6 ZOR-a predviđena smetnja za zasnivanje radnog odnosa za lice kome je isplaćena otpremnina u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, na način što u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine ne može zasnovati radni odnos ni u jednom od navedenih pravnih lica, osim ukoliko vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine. Ovo ograničenje (za razliku od otpremmnine koja se isplaćuje u slučaju prestanka potrebe za radom zapošljenog) odnosi se i na lica s invaliditetom. Otpremnina u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa razlikuje se od od otpremnine u slučaju prestanka potrebe za radom zapošljenog i po sljedećem:

* otpremnina u slučaju prestanka potrebe za radom zapošljenog je zakonom predviđena kao obaveza poslodavca ukoliko zapošljenom nije mogao omogućiti ni jedno drugo pravo, dok u ovom slučaju isplata otpremnine nije obavezna, već je definisana kao mogućnost – ukoliko se zapošljeni i poslodavac sporazumiju.
* u slučaju isplate otpremnine kod sporazumnog prestanka radnog odnosa zakon ne određuje ni minimalni iznos otpremnine, tako da je i njena visina predmet dogovora zapošljenog i poslodavca.
* za razliku od situacije kada se otpremnina isplaćuje zapošljenima za čijim radom je prestala potreba, u skladu s članom 169 ZOR-a, u ovom slučaju otpremnina nije uslov za prestanak radnog odnosa, već se poslodavac i zapošljeni mogu sporazumjeti da otpremnina bude isplaćena u nekom roku nakon prestanka radnog odnosa.

OTKAZ ZAPOŠLjENOG

Osnovna razlika između otkaza koji daje zapošljeni i otkaza koji daje poslodavac je u tome što poslodavac može dati samo motivisani otkaz. To svakako podrazumijeva i njegovu obavezu da razloge za donošenje takve odluke obrazloži u pisanoj formi, dok takvu obavezu nema zapošljeni u slučaju da on otkazuje radni odnos. Ipak, izjava zapošljenog o otkazu ugovora o radu mora biti dostavljena poslodavcu u pisanoj formi. U vezi s ovim pravilom, postavlja se pitanje: može li zapošljeni dostaviti izjavu i elektronskim putem, tj. putem e-mail adrese? Odgovor na ovo pitanje zavisi od toga da li je zahtjev poslat potpisan i skeniran – putem e-maila, i da li e-mail sadrži elektronski potpis zapošljenog.[[6]](#footnote-6)Mišljenja sam da u ovom slučaju se može smatrati da je izjava zapošljenog o otkazu dostavljena na valjan način. S druge strane, ako je izjava samo poslata e-mailom, bez potpisa, da bi proizvodila pravno dejstvo, potrebno je da poslodavac svojim internim aktima predvidi takvu mogućnost.[[7]](#footnote-7)

Zapošljeni može otkazati ugovor o radu u bilo kojem trenutku i za to nije predviđen nikav poseban postupak i za razliku od otkaza koji daje poslodavac, ne postoje ni bilo kakva ograničenja njegove volje. Zapošljeni ima samo obavezu da ispoštuje otkazni rok, koji je definisan u minimalnom trajanju od 30 dana od dana koji je u svojoj izjavi naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Međutim, dozvoljena je mogućnost da otkazni rok traje kraće, ukoliko se zapošljeni i poslodavac tako sporazumiju. Iako u ovom stavu nije predviđena posebna forma sporazuma po ovom pitanju, poželjno bi bilo (zbog eventualnog sudskog spora) da dogovor između zapošljenog i poslodavca bude u pisanoj formi. To je ujedno u direktnoj vezi i sa pravilom da će zapošljeni biti dužan da nadoknadi štetu poslodavcu ukoliko nije ispoštovao otkazni rok. Pri tome, iznos štete se utvrđuje u postupku pred sudom, srazmjerno dužini neispoštovanog otkaznog roka, a osnov za naknadu štete biće zarada koju je zapošljeni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu.

Kada je u pitanju otkaz od strane zapošljenog koji je mlađi od 18 godina, osim zapošljenog, otkaz mogu podnijeti i njegov roditelj ili staratelj. Ovo rješenje je u direktnoj vezi s članom 22 ZOR-a, koji predviđa obaveznu pisanu saglasnost roditelja, usvojioca, hranitelja i staraoca za potpisivanje ugovora o radu za lice koje je mlađe od 18 godina.

I u slučaju otkaza zapošljenog predviđeno je njegovo ovjeravanje od strane notara ili suda, što u praksi može dovesti do problema, posebno ako zapošljeni „napušti“ radno mjesto bez ikakave izjave.

**OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA**

Otkaz se različito formuliše u pravnoj teoriji. Autori ga određuju kao jednostrani pravni posao,[[8]](#footnote-8) ili jednostrani pravni akt,[[9]](#footnote-9) ili kao jednostranu izjavu volje.[[10]](#footnote-10) Otkaz ugovora o radu proizlazi slobode rada (kao jednog od osnovnih načela radnog prava)[[11]](#footnote-11) i iz dobrovoljnosti radnog odnosa (koja predstavlja bitan elemenat pojma radnog odnosa, koji nastaje slobodnom voljom njegovih subjekata, te sljedstveno tome na isti način može i prestati).

Otkazati sе može samo punovažno zaključen ugovor o radu. Stoga otkaz treba razlikovati od poništenja ugovora o radu, jer do poništenja ugovora o radu dolazi iz razloga koji su postojali u momentu njegovog zaključivanja (nepunovažno zaključen ugovor), dok do otkaza ugovora o radu najčešće dolazi iz razloga koji su nastali nakon njegovog zaključenja. Osim toga, odluku o poništenju ugovora o radu donosi nadležni sud, dok odluku o otkazu donosi poslodavac.

Kada je u pitanju otkaz na inicijativu poslodavca, možemo reći da on proizlazi i iz slobode preduzetništva, koju Ustav Crne Gore garantuje u članu 59. Prema Fontu, sloboda preduzetništva podrazumijeva „slobodu fizičkog ili pravnog lica da obavlja slobodno izabranu aktivnost, da upravlja preduzećem po svojoj volji, da slobodno bira svoje saradnike i da sanjima slobodno zasniva radni odnos, ali i da inicira njegov prestanak“.[[12]](#footnote-12)Međutim, ova sloboda nije apsolutna, već podliježe ograničenjima, posebno kod raskidanja radnog odnosa od strane poslodavca, a u cilju zaštite zapošljenog kao ekonomski slabije strane u radnom odnosu. Iz tog razloga je u ZOR-u znatno veći broj članova posvećen otkazu od strane poslodavca. Naime, poslodavac je prilikom otkazivanja ugovora o radu ograničen određenim razlozima i procedurom otkazivanja ugovora o radu. Rješenja sadržana u ZOR-u usaglašena su s Konvencijom Međunarodne organizacije rada br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca.[[13]](#footnote-13) U tom smislu, u članu 4 Konvencije se navodi da radni odnos zapošljenog ne može prestati ukoliko ne postoji valjan razlog, koji se može odnositi na tri situacije: 1) sposobnost zapošljenog, 2) ponašanje zapošljenog ili 3) operativne potrebe privrednog društva, ustanove ili službe. Na taj način, ovom Konvencijom se utvrđuje standard za određivanje opravdanog otkaza, s tim što teret dokazivanja da postoji valjan razlog za otkazivanje ugovora o radu snosi poslodavac. Na nivou Evropske unije posebnom direktivom su uređeni samo kolektivni otkazi (Direktiva br. 98/59 o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otpuštanje). No, bez obzira što ne postoji posebna direktiva kojom bi se uredili individualni otkazi na inicijativu poslodavca, postoje drugi strandardi o zaštiti od diskriminacije na radu, kojima je obuhvaćena i diskriminacija u slučaju prestanka radnog odnosa.[[14]](#footnote-14)

1. Kolektivno otpuštanje

Kod kolektivnog otpuštanja razlozi za otkazivanje ugovora o radu nijesu vezani za krivicu zapošljenog/zapošljenih ili za njegov/njihov doprinos na radu, već su u pitanju „poslovni razlozi“- koji proizlaze iz Ustavom garantovane slobode preduzetništva, koji nijesu posljedica ponašanja konkretnog zapošljenog, ali dovode do prestanka potrebe za njegovim radom.[[15]](#footnote-15) Za razliku od ranije važećih rješenja, ZOR predviđa da kolektivnim otpuštanjem mogu biti obuhvaćeni kako zapošljeni na neodređeno vrijeme, tako i zapošljeni na određeno vrijeme (ukoliko prestane potreba za njihovim radom prije isteka ugovora o radu[[16]](#footnote-16)).

U stavu 1 ovog člana ukazuje se na nekoliko pravnih aspekata koji karakterišu kolektivno otpuštanje, a koji utiču na transparentnost postupka otkazivanja ugovora o radu:

* Prvi je kvantitativni aspekt, koji se odnosi na minimalni broj zapošljenih za čijim radom je prestala potreba kod poslodavca. Taj broj je u stavu 1 ovog člana utvrđen na 20 zapošljenih, bez obzira na ukupan broj zapošljenih kod poslodavca.
* Drugi je temporalni aspekt, koji se tiče perioda u kojem će se sprovesti postupak kolektivnog otpuštanja i taj period iznosi 90 dana.
* Treći i najvažniji aspekt se tiče uloge sindikata, odnosno zapošljenih ili predstavnika zapošljenih[[17]](#footnote-17) ukoliko kod poslodavca nije organizovan sindikat, u postupku kolektivnog otpuštanja-kroz obavezu poslodavca da informiše i konsultuje sindikat, odnosno zapošljene ili predstavnike zapošljenih.[[18]](#footnote-18) Pri tome, treba napomenuti da se u konkretnom slučaju obaveza poslodavca jednako odnosi na svaki sindikat (koji je organizovan kod tog poslodavca) koji je upisan u registar sindikanih organizacija, nezavisno od toga da li je reprezentativan. Informisanje i konsultovanje sindikata, odnosno predstavnika zapošljenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, predstavljaju dva odvojena procesa, koja (kao i ostali pravni aspekti) predstavljaju uslov za zakonitost postupka. Razlika između ova dva procesa je u periodima njihovog sprovođenja. Naime, u skladu sa stavom 1 ovog člana, poslodavac ima obavezu da najprije informiše sindikat o **planiranom otpuštanju** zapošljenih i da mu s tim u vezi dostavi sve potrebne informacije, prije donošenja odluke o kolektivnom otpuštanju (npr.nakon što pripremi nacrt plana za kolektivno otpuštanje, isti će dostaviti sindikatu, odnosno predstavnicima zapošljenih). To podrazumijeva dostavljanje sveobuhvatnih informacija koje su taksativno navedene u stavu 2 ovog člana, i to:

1) Razloge za prestanak potrebe za radom zapošljenih. To mogu biti: ekonomski razlozi (npr. ekonomske poteškoće s kojima se suočava poslodavac, koje ne moraju biti direktno vezani za poslovne poteze poslodavca, ali dovode do stvarnih ili predviđenih gubitaka ili kad postoji trajno smanjenje nivoa redovnih prihoda ili prodaje); organizacioni razlozi (npr. pomjene u organizacionom smilu, kada nastupe promjene u sistemu i metodama rada ili u načinu organizacije proizvodnje koja podrazumijevaju smanjenje obima poslova, a samim tim i broja izvršilaca, što podrazumijeva i izmjene akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, na način što se neka radna mjesta ili organizacione jedinice kod poslodavca ukidaju ili se smanjuje broj zapošljenih na određenim radnim mjestima[[19]](#footnote-19)), tehnološki razlozi (npr. uvođenje novih tehnologija, promjene u metodama rada ili drugi razlozi koji imaju za cilj povećanje konkurentnosti poslodavca i unapređenje metoda poslovanja), proizvodni razlozi (kada nastupe promjene u potražnji proizvoda ili usluga koje poslodavac namjerava da plasira na tržište) ili slični razlozi. U svakom slučaju postojanje objektivnih razloga za otkaz, koji nijesu vezani za ličnost zapošljenog je jedan od uslova za zakonitost prestanka radnog odnosa;[[20]](#footnote-20)

2) broj ukupno zapošljenih (to podrazumijeva sve zapošljene, nezavisno od toga da li imaju zaključen ugovor o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme i bez obzira da li su u radnom odnosu s punim ili s nepunim radnim vremenom);

3) kriterijume za utvrđivanje zapošljenih za čijim radom bi mogla prestati potreba. Informisanje sindikata, odnosno predstavnika zapošljenih o navedenim kriterijumima ima za cilj da postupak utvrđivanja zapošljenih za čijim radom prestaje potreba bude u potpunosti objektivan. Ipak, zakon ne precizira koji su to kriterijumi na osnovu kojih će se utvrditi zapošljeni za čijim radom je prestala potreba, kao ni način bodovanja pojedinih kriterijuma[[21]](#footnote-21), već odluku o tome prepušta poslodavcu, s tim što u stavu 5 ovoga člana upućuje da oni ne mogu da budu u suprotnosti s odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zapošljenih. Poslodavac kriterijume (i način bodovanja pojedinih kriterijuma) može predviđeti u nacrtu plana za rješavanje statusa zapošljenih za čijim je radom prestala potreba, a može i posebnim internim aktom predviđeti kriterijume koji će primjenjivati prilikom utvrđivanja zapošljenih za čijim radom je prestala potreba, koji bi bili primjenljivi u svim slučajevima prestanka potrebe za radom zapošljenih, nazavisno od njihovog broja. Ipak, u ovom drugom slučaju-ako je u pitanju prestanak potrebe za radom za više od 20 zapošljenih ti kriterijumi moraju biti predmet konsultovanja sa sindikatom, odnosno zapošljenima ili predstavnikom zapošljenih, ako kod poslodavca nije organizovan sindikat. Kriterijumi mogu biti radno-profesionalni, kao što su: rezultati rada, radni staž ili socijalni: imovno stanje, porodična situacija zapošljenih i sl. S druge strane, kriterijumi za određivanje zapošljenih ne bi mogli biti: odsustvovanje s rada zbog bolesti ili u vezi s trudnoćom, porođajem ili ostvarivanjem roditeljskih prava, kao ni drugi kriterijumi koji bi sadržali neki od osnova diskriminacije koji su predviđeni u članu 7 ZOR-a.

4) Broj zapošljenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju za čijim radom bi mogla prestati potreba. Pri tome, broj zapošljenih za čijim bi radom mogla prestati potreba mora biti u skladu sa zakonom propisanim minimumom (najmanje 20 zapošljenih), a podaci o radnom mjestu i poslovima koje obavljaju proizilaze iz akta o sistematizaciji. Čini se da je zbog toga ova informacija od velikog značaja u slučaju utvrđivanja opravdanog otkaza, jer radna mjesta i opis poslova koje obavljaju zapošljeni za čijim radom je prestala potreba moraju biti direktno povezani s razlozima za prestanak potrebe za njihovim radom;

5) Kriterijumi za izračunavanje visine otpremnine. Ovi kriterijumi su utvrđeni u članu 162 ZOR-a i odnose se na godine provedene u radnom odnosu kod poslodavca. Osim toga, kolektivnim ugovorom mogu biti utvrđeni i povoljniji kriterijumi za utvrđivanje otpremnine.

6) Mjere koje je poslodavac preuzeo radi zbrinjavanja zapošljenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zapošljenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosnoj stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zapošljenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu s kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Pri tome, pravne alternative koje su predviđene u stavu 2, tačka 6 ovog člana predstavljaju mogućnost, koju poslodavac treba da iskoristi ukoliko objektivno za to ima uslova. Ovu „mogućnost“ treba tumačiti na sljedeći način: npr. ako poslodavac ima slobodno radno mjesto na koje bi mogao rasporediti zapošljenog za čijim radom je prestala potreba (ako radno mjesto odgovara nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti zapošljenog), onda je poslodavac dužan da izvrši raspoređivanje zapošljenog, jer je otkaz ugovora o radu u ovom slučaju kranja mjera-koju poslodavac može da iskoristi ako nije u mogućnosti da zapošljenom obezbijedi ni jedno od prava (mjera) koja su navedena u ovoj odredbi. Treba napomenuti da u slučaju spora u vezi s mogućnošću ostvarivanje neke od mjera koje su predviđene u osvoj odredbi,sud ne može da se upušta u ocjenu cjelishodnosti mjera poslodavca preduzetih u cilju zbrinjavanja zapošljenih za čijim je radom restala potreba, a teret dokazivanja činjenice da je poslodavac imao mogućnost da zapošljenog rasporedi na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnoj sposobnosti je na zapošljenom.[[22]](#footnote-22)S druge strane, ukoliko je zapošljeni odbio neko od prava koje mu je poslodavac ponudio u cilju rješavanja radnopravnog statusa (npr. ako zapošljeni odbije odgovarajuće raspoređivanje na drugo radno mjesto ili kod drugog poslodavca), poslodavac mu može otkazati ugovor o radu, bez obaveze isplate otpremnine.

Nakon dostavljanja navedenih informacija slijedi faza konsultovanja sa sindikatom, odnosno predstavnicima zapošljenih. S praktičnog aspekta, najjednostavnije je da sve navedene informacije budu sadržane u nacrtu programa za ostvarivanje prava zapošljenih za čijim je radom prestala potreba. Na taj način, nacrt programa predstavlja osnov za sljedeću fazu – fazu konsultovanja, u okviru koje bi sindikat, odnosno predstavnici zapošljenih dostavljali poslodavcu svoja mišljenja i prijedloge. Dakle, važno je napomenuti da se informisanje, a potom konsultovanje sa sindikatom, odnosno predstavnicima zapošljenih vrši na inicijativu poslodavca, koji je dužan da zatraži mišljenje sindikata najkasnije 90 dana prije dana planiranog otpuštanja, dok sama faza konsultovanja ne može biti kraća od 30 dana (u okviru prethodno navedenog roka od 90 dana najmanje 30 dana mora biti opredijeljeno za postupak konsultovanja). U toku faze konsultovanja podrazumijeva se aktivna uloga sindikata, odnosno zapošljenih i predstavnika zapošljenih, kroz dijalog s poslodavcam, koji ima za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zapošljenih ili da se ublaže njegove posljedice (kroz raspoređivanje zapošljenih na drugo radno mjesto, kod drugog poslodavca, njihovu prekvalifikaciju i dokvalifikaciju). U tu svrhu, sindikat odnosno predstavnik zapošljenih u toku konsultovanja dostavlja mišljenja i prijedloge, bilo usmeno na sastancima s poslodavcem[[23]](#footnote-23) ili u pisanoj formi. Odnos poslodavca prema dostavljenim mišljenima i prijedlozima sindikata, odnosno zapošljenih ili predstavnika zapošljenih je jasno preciziran i podrazmijeva njegovu obavezu da u odnosu na svaki prijedlog dostavi pisano obrazloženje (nezavisno od toga da li je prijedlog prihvaćen ili nije). Ova obaveza se, naravno, odnosi samo na prijedloge koji imaju za cilj sprečavanje ili ublažavanje posljedica prestanka potrebe za radom. Cilj procesa konsultovanja jeste postizanje sporazuma između poslodavca i sindikata, odnosno zapošljenih i predstavnika zapošljenih. Međutim, postizanje sporazuma nje definisano kao imperativ, tako da ako do sporazuma ne dođe, smatraće se da je poslodavac ispunio svoju obavezu u pogledu sprovođenja postupka konsultovanja, tako da odsustvo sporazuma ne može uticati na zakonitost prestanka radnog odnosa zapošljenih u ovom slučaju.

* Četvrti aspekt se tiče uloge Zavoda za zapošljavanje u postupku prije otkazivanja ugovora o radu.

U tom smislu, u stavu 6 ovog člana je predviđena obaveza poslodavca da o sprovedenom postupku konsultovanja detaljno obavijesti Zavod za zapošljavanje, odnosno da mu dostavi sve informacije koje su takstativno navedene u stavu 6 (pored informacija koje je već dostavio sindikatu, odnosno zapošljenima i predstavnicima zapošljenih prije otpočinjanja procesa konsultovanja, dužan je da Zavodu za zapošljavanje dostavi i informacije o trajanju perioda konsultovanja, rezultate konsultovanja, pisanu izjavu sindikata, ako mu je dostavljena[[24]](#footnote-24)). Pri tome, treba napomenuti, da iako se to eksplicitno ne navodi u stavu 6 ovog člana, informacija koja se dostavlja Zavodu za zapošljavanje treba da sadrži i imena zapošljenih kojima će prestati radni odnos zbog prestanka potrebe za radom. Osim toga, poslodavac ima obavezu da kopiju navedenog obavještenja dostavi sindikatu. Pri tome, u stavu 7 ovog člana se ne predviđa obaveza dostavljanja obavještenja zapošljenima, odnosno predstavnicima zapošljenih ako kod poslodavca nije organizovan sindikat (ali bi bilo poželjno da poslodavac dostavi obavještenje i njima-zbog transparentnosti postupka otkazivanja ugovora o radu). Međutim, i sindikat i zapošljeni, odnosno predstavnici zapošljenih koji su učestvovali u postupku konsultovanja imaju pravo da Zavodu za zapošljavanje dostave svoje primjedbe i prijedloge u odnosu kako na informacije koje je poslodavac dostavio njima prije otpočinjanja postupka konsultovanja, tako i u odnosu na informacije o rezultatima konsultovanja koje je poslodavac dostavio Zavodu za zapošljavanje. Treba napomenuti da, shodno rješenjima koja su sadržana u ZOR-u, nepoštovanje obaveza poslodavca koje se odnose na informisanje i konsultovanje u vezi s kolektivnim otpuštanjem, predstavljala bi bitnu povredu postupka kolektivnog otpuštanja, što bi za posljedicu imalo nezakonitost svakog pojedinačog rješenja o otkazu ugovora o radu.

Informisanje Zavoda za zapošljavanje o rezultatima procesa konsultovanja mora da prethodi donošenju odluke o prestanku potrebe za radom zapošljenih. U tom smislu, precizirano je da poslodavac ne može donijeti odluku o prestanku radnog odnosa prije isteka roka od 30 dana, od dana dostavljanja obavještenja Zavod za zapošljavanje o rezultatima sprovedenog postupka konsultovanja [[25]](#footnote-25). Cilj ove odredbe je da Zavod za zapošljavanje u roku od 30 dana pokuša da obezbijedi neku od mjera za zbrinjavanje zapošljenih za čijim radom je prestala potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zapošljenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosnoj stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zapošljenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugom radnom mjestu kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu s kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Usklađivanje s Direktivom 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje rezultiralo je i novim rješenjem koje predviđa značajna ovlašćenja Zavoda za zapošljavanje. Naime, predviđena je mogućnost da Zavod za zapošljavanje produži, odnosno odloži rok za otkazivanje ugovora o radu za sve ili za pojedine zapošljene. Zavod za zapošljavanje to može uraditi ako su ispunjeni sljedeći uslovi:

1) ako se problemi koji se odnose na kolektivno otpuštanje ne mogu riješiti u roku od 30 dana, odnosno ako je izvjesno da u dodatnom roku Zavod za zapošljavanje može pružiti pomoć zapošljenima ili dijelu zapošljenih, da ne dođe do prestanka radnog odnosa, kroz obezbjeđivanje jedne od mjera za njihovo zbrinjavanje (raspoređivanje kod drugog poslodavca, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugom radnom mjestu kod istog ili drugog poslodavca);

2) privremena suspenzija kolektivnog otpuštanja se može se desiti samo ako Zavod za zapošljavanje to naloži poslodavcu u pisanoj formi, najkasnije 30 dana od dana dobijanja informacije o rezultatima konsultovanja od strane poslodavca.

U Zakonu o radu se predviđa izuzetak od obaveze sprovođenja postupka konsultovanja, a predviđen je u slučajevima da je prestala potreba za radom za manje od 20 zapošljenih kod poslodavca. U tom slučaju postoji samo obaveza informisanja zapošljenog i sindikata kod poslodavca (obaveza se odnosi na svaki sindikat koji je organizovan kod poslodavca, nezavisno od toga da li je sindikat reprezentativan i nezavisno od toga da li je zapošljeni član toga sindikata). U ovom slučaju je predviđen i značajno kraći rok za informisanje i on iznosi najmanje pet dana (kalendarskih) prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa, a nije predviđena ni obaveza informisanja predstavnika zapošljenih ako kod poslodavca nije organizovan sindikat. Međutim, treba naglasiti da bez obzira što poslodavac u ovom slučaju nema obavezu da donosi program rješavanja statusa zapošljenih za čijim radom je prestala potreba, sadržina navedene odredbe ukazuje da je u pitanju norma imperativne prirode, tako da je informisanje sindikata uslov za zakonitost rješenja o prestanku radnog odnosa.[[26]](#footnote-26) Obavještenje koje poslodavac dostavlja zapošljenom i sindikatu mora da sadrži tri bitne informacije: razloge za prestanak radnog odnosa (u tom dijelu informacija bi trebala da bude identična, kao i u slučaju člana 167, stav 2, tačka 1 ZOR-a); broj i strukturu zapošljenih za čijim je radom prestala potreba (broj, kako je već navedeno, mora biti manji od 20 zapošljenih, a u pogledu strukture zapošljenih informacija bi trebala da obuhvati podatke o njihovim radnim mjestima, radnom stažu, i sl.), kao i kriterijume za utvrđivanje zapošljenih za čijim radom je prestala potreba (ova informacija je bitna ukoliko se smanjuje broj izvršilaca na radnom mjestu). U tom smislu, posebno je važno naglasiti značaj kriterijuma za utvrđivanje zapošljenih za čijim radom je prestala potreba, jer oni imaju za cilj da se spriječi diskriminacija zapošljenih i obezbijedi objektivnost u odlučivanju poslodavca.[[27]](#footnote-27) Osim toga, potrebno je naglasiti da uslov za zakonitost rješenje o otkazu ugovora o radu je da zapošljeni bude obaviješten-što znači da mu je obavještenje uredno uručeno.[[28]](#footnote-28) Dakle, nije dovoljno da je poslodavac poslao obavještenje, jer ukoliko ono nije uredno dostavljeno zapošljenom najmanje pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa, otkaz ugovora o radu će biti nezakonit.[[29]](#footnote-29)S druge strane, na zakonitost odluke o prestanku radnog odnosa neće uticati činjenica da je zapošljeni u vrijeme dostavljanja obavještenja bio privremeno spriječen za rad.[[30]](#footnote-30)

Otkaz ugovora o radu koji je uslovljen objektivnim potrebama procesa rada je krajnje sredstvo koje poslodavac može da iskoristi-ukoliko nije u mogućnosti da obezbijedi ni jedno od prava iz člana 167, stav 2, tačka 6 ZOR-a. Pri tome, važno je napomenuti da u rješenju o otkazu ugovora o radu poslodavac mora da obrazloži uticaj ekonomskih, tehnoloških, organizacionih ili drugih razloga na otkaz ugovora o radu. Dakle, nije dovoljno ukazati na postojanje navedenih razloga, već je neophodno obrazložiti na koji način ti su ti razlozi uzrokovali prestanak potrebe za radom zapošljenog.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom, zapošljeni ostvaruje pravo na jednokratnu novčanu naknadu u vidu otpremnine. Iznos otpremnine zavisi od radnog vremena koje je zapošljeni proveo u radnom odnosu kod poslodavca: u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prośečne zarade u neto iznosu u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prośečne neto zarade u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zapošljenog. Međutim, pravo na otpremninu u skladu sa stavom 2 ovog člana imaju samo zapošljeni koji su prije prestanka radnog odnosa kod poslodavca bili u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci. Pri tome, pod vremenom provedenim na radu kod poslodavca podrazumijeva se i vrijeme koje je zapošljeni bio u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika, ukoliko je došlo do statusnih promjena, koje su regulisane članom 108 ZOR-a.

Znatno povoljniji status u slučaju otkazivanja radnog odnosa imaju lica s invaliditetom. Pri tome, važno je napomenuti da (za razliku od ranije važećih rješenja) pravo na veći iznos otpremnine ostvaruju ona lica s invaliditetom kojima se otkazuje ugovor o radu po ovom osnovu samo ako su ispunjena dva uslova:

1) da im je utvrđen invaliditet od najmanje 50% i

2) da je invaliditet nastao nakon zasnivanja radnog odnosa kod tog poslodavca.[[31]](#footnote-31)

Osim toga, iznos otpremnine zavisiće od toga da li je do invaliditeta došlo na radu ili u vezi s radom ili van rada. Tako, ako je uzrok invaliditeta povreda na radu ili profesionalna bolest, imaće pravo na otpremninu u iznosu od 36 prośečnih zarada u neto izosu, a ako je invaliditet uzrokovan povredom van rada ili bolešću imaće pravo na otpremninu u iznosu od 12 prośečnih neto zarada. Pri tome, kao osnovica za obračun otpremnine uzima se ili njegova prośečna zarada ili prośečna zarada kod poslodavca-što je povoljnije za zapošljenog. Status lica s invaliditetom utvrđuje se u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016).

Važno je istaknuti da odbijanje prijema otpremnine od strane zapošljenog ne može biti razlog za nezakonitost odluke o prestanku radnog odnosa, jer do neisplaćivanja otpremnine nije došlo krivicom poslodavca.[[32]](#footnote-32) Treba još napomenuti da u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak fizičkih lica, na iznos otpremnine isplaćene zapošljenom za čijim radom je prestala potreba do najnižeg iznosa utvrđenog Zakonom o radu ne plaća se porez na dohodak fizičkih lica, dok se za iznos isplaćen iznad propisanog limita obračunava i plaća porez.[[33]](#footnote-33) Tako, npr. ukoliko je kolektivnim ugovorom predviđen veći iznos otpremnina, na iznos-iznad iznosa koji je predviđen Zakonom o radu će se obračunavati i plaćati porez na dohodak fizičkih lica, po važećoj stopi u momentu isplate.[[34]](#footnote-34) Ipak, nezavisno od iznosa isplaćene otpremnine, na taj iznos se ne obračunavaju se doprinosi za obavezno socijalno osiguranje.[[35]](#footnote-35)

Ukoliko je Zavod za zapošljavanje produžio rok za otkazivanje ugovora o radu na dodatnih 30 dana, poslodavac ne može u tom periodu otkazati ugovor o radu zapošljenom, jer bi u tom slučaju otkaz bio nezakonit. Dakle, ukoliko je produžen rok za prestanak radnog odnosa, poslodavac u tom period ne može ni isplatiti otpremninu zapošljenima za čijim radom je prestala potreba.

Ovo iz razloga što radni odnos zapošljenom za čijim radom je prestala potreba prestaje danom isplate otpremnine. Pri tome, važno je napomenuti da obrazloženje rješenja o otkazu ugovora o radu mora sadržati potpune i jasne razloge o postojanju otkaznog razloga i da su ispunjeni uslovi za njegovu primjenu (npr. mora detaljno obrazložiti razloge koji su uzrokovali prestanak potrebe za radom zapošljenog). U suprotnom, rješenje o otkazu ugovora o radu biće nezakonito.[[36]](#footnote-36) Osim toga, za zakonitost rješenja o prestanku radnog odnosa bitno je da je poslodavac ispoštovao sve obaveze koje se tiču postupka otkazivanja ugovora o radu, koje su predviđene ovim zakonom. Ukoliko to nije slučaj, rješenje o otkazu ugovora o radu biće nezakonito, bez obzira što je zapošljenom isplaćena otpremnina.[[37]](#footnote-37)

Uza sve navedeno, treba napomenuti da je u članu 21, stav 7 predviđena smetnja za zasnivanje radnog odnosa za lica kojima je isplaćena otpremnina zbog prestanka potrebe za radom u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, na način što u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine ne mogu zasnovati radni odnos ni u jednom od navedenih pravnih lica, osim ukoliko vrate cjelokupni iznos isplaćene otpremnine. Ovo ograničenje ne odnosi se na lica s invaliditetom, koja i pored isplaćene otpremnine mogu bez ograničenja ponovo zasnovati radni odnos kod navedenih poslodavaca.

1. Individualni otkaz

Zakonitost iduvidualnog otkaza ugovora o radu podrazumijeva ispunjenje nekoliko uslova, i to: postojanje valjanog (opravdanog) razloga za otkaz i poštovanje procedure otkazivanja ugovora o radu (koja u najvećem broju slučajeva podrazumijeva obavezu prethodnog upozorenja zapošljenog u pisanoj formi, a u nekim slučajevima i obavezu informisanja sindikata, donošenje obrazložene odluke o otkazu i u najvećem broju slučajeva-poštovanje otkaznog roka).

Opravdani pazlozi za otkaz ugovora o radu su taksativno nabrojani u zakonu, ali mogu biti predviđeni i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Ovi razlozi su opšteg karaktera i fakultativne su prirode, tako da od poslodavca zavisi da li će ih upotrijebiti i na taj način otkazati ugovor o radu zapošljenom.

Osnovi prestanka radnog odnosa su širi pojam od razloga za otkaz ugovora o radu. Naime, razlozi za prestanak radnog odnosa su obuhvaćeni osnovom prestanka radnog odnosa i oni predstavljaju „situacije u kojima se svaki od osnova može primijeniti, tj. neophodne uslove ili pretpostavke čijim će nastupanjem nastati i pravo na otkaz ugovora o radu“.[[38]](#footnote-38) Dakle, kada postoji razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može, ali ne mora da ga iskoristi, jer se radi o mogućnosti, a ne obavezi poslodavca da otkaže ugovora o radu.

Za razliku od kolektivnih otkaza koji nijesu skrivljeni od strane zapošljenog, individualni otkaz je posljedica nekog od razloga koji se vezuje za ponašanje zapošljenog ili za njegove razultate rada. Iz tog razloga su i posljedice individualnog otkaza drugačije u odnosu na kolektivni otkaz. Naime, u slučaju individualnog otkaza zapošljeni neće imati pravo na novčanu naknadu za slučaj nezapošljenosti, dok mu je to pravo u slučaju kolektivnog otkaza priznato. Osim toga, kod kolektivnog otkazivanja radnog odnosa zapošljeni imaju pravo na otpremninu, dok u slučaju skrivljenog otkaza u najvećem broju slučajeva, zapošljeni neće imati pravo na otpremninu. U okviru ovog člana taksativno su nabrajani razlozi za otkaz ugovora o radu, ali ne po principu apsolutne numeracije, već se ostavlja mogućnost da dodatni razlozi za otkaz budu predviđeni kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu (ugovoreni otkazni razlozi).

1. **neostvarivanje rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana.**

Od zapošljenog se u toku rada očekuje da ostvaruje rezultate rada koji su potrebni za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta na kome je raspoređen. U suprotnom, zapošljeni mora da se suoči s posljedicama, a moguća posljedica jeste i otkaz ugovora o radu. Ovđe se radi o otkaznom razlogu koji se tiče ličnosti zapošljenog, a koji nije posljedica njegove namjere, odnosno nesavjesnog i neblagovremenog rada, već nedostajanja određenih vještina i znanja za obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta na kojem je raspoređen. Pri tome, važno je da poslovi koje obavlja zapošljeni i rokovi za njihovo izvršenje moraju biti objektivno određeni, kako ne bi postojao prostor za zloupotrebu od strane poslodavca. Zbog toga je predviđeno da očekivani rezultati rada (normativi i standardi) budu predviđeni najprije kolektivnim ugovorom, jer oni zavise od prirode djelatnosti koju obavlja poslodavac (poželjno bi bilo da budu utvrđeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca). Međutim, ukoliko to pitanje nije uređeno kolektivnim ugovorom koji je primjenljiv na poslodavca, očekivani rezultati rada za pojedina radna mjesta treba da budu utvrđeni aktom poslodavca ili ugovorom o radu. Potrebno je naglasiti da poslodavac sam vrši procjenu ostvarenih rezultata rada zapošljenog, s tim što prilikom procjene može konsultovati stručna lica, ali konačna odluku o postojanju razloga za otkaz mora donijeti on.

Dakle, bi otkaz ugovora o radu u vezi s ovim otkaznim razlogom bio zakonit, neophodno je da budu kumulativno ispunjena dva uslova, i to: 1) da postoje utvrđeni (očekivani) rezultati rada i 2) da je poslodavac, nakon što je utvrdio da zapošljeni ne ostvaruje predviđene rezultate rada zapošljenom dao instrukcije za rad (lično ili uz pomoc drugog/drugih lica), a da i nakon toga-u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana, zapošljeni ostvaruje rezultate rada koji su ispod prośeka koji je utvrđeni normativima i standardima.

Ovaj razlog za prestanak radnog odnosa treba razlikovati od prestanka radnog odnosa zbog gubitka radne sposobnosti. Gubitak radne sposobnosti je jedan od slučajeva prestanka radnog odnosa po sili zakona, dakle nezavisno od volje radnika i od volje poslodavca, a osnov prestanka radnog odnosa je nastupanje nesposobnosti za rad, koja se utvrđuje propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Nasuprot tome, okolnosti koje se vezuju za radnu sposobnost zapošljenog predstavljaju slučajeve opravdanog razloga za otkaz radnog odnosa (diskreciono pravo poslodavca), i to u onim slučajevima kada kod zapošljenog ne postoji gubitak radne sposobnosti, ali on ne ostvaruje predviđene rezultate rada ili nema potrebna znanja i vještine za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem je raspoređen.

U ovom slučaju, zapošljeni ima pravo na otkazni rok u trajanju od najmanje 30 dana.

1. **Ako je ponašanje zapošljenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.**

Ovaj otkazni razlog ne mora da bude nužno u vezi s ponašanjem zapošljenog koje je usmjereno protiv poslodavca, ali posljedice takvog ponašanja se direktno negativno reflektuju na dobro funkcionisanje poslodavca, što donošenje odluke poslodavca o otkazu čini neophodnom.

To mogu biti sljedeći razlozi:

* **povreda propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zapošljenih**

U vezi s ovim otkaznim razlogom treba napomenuti da je u članu 18, stav 1, tačka 4 ZOR-a predviđena obaveza zapošljenog da obavijesti poslodavca o situacijama koje mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i s kojima zapošljeni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zapošljeni ima objektivne razloge da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje. Obaveze zapošljenih u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu su predviđene i posebnim zakonom. Tako, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG“, br. 34/2014 i 44/2018) u članu 32 predviđa da zapošljeni ima pravo, ali i obavezu da se prije početka rada upozna s mjerama zaštite i zdravlja na radu na poslovima radnog mjesta na kojem je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zapošljeni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje prijedloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu. Nadalje, zapošljeni ima pravo i obavezu da obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac, u skladu s propisima o zaštiti i zdravlju na radu i propisima iz oblasti zdravstvene zaštite. Osim toga, u članu 35, stav 1 predviđeno je da zapošljeni ima sljedeće obaveze:

* za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zapošljenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, sarađuje i konsultuje se s poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na poslovima na kojima radi;
* u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zapošljenih o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zapošljenih;
* sarađuje i konsultuje se s poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi uslove za bezbjedan i zdrav rad.

Međutim, treba napomenuti da neće u svakom slučaju kršenje navedenih obaveza za posljedicu imati mogućnost otkazivanja ugovora o radu. Naime, opravdani razlog za otkaz će postojati samo ukoliko zapošljeni usljed nepoštovanja obaveza koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu dovodi u opasnost sopstveno zdravlje i zdravlje ostalih zapošljenih. To znači da poslodavac u svakom konkretnom slučaju treba da cijeni da li takva opasnost postoji, te da u vezi s tim omogući zapošljenom da se izjasni na dato upozorenje o otkazu.

* **dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanje u toku rada ili upotreba psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu s posebnim propisima**.

Zabrana upotrebe sredstava zavisnosti predviđena je i Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, koji u članu 36 predviđa da zapošljeni ne može da započne i obavlja rad pod uticajem sredstava zavisnosti (alkohol, droga i sl). Osim toga, predviđeno je da je zapošljeni dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem sredstava zavisnosti, na način i po postupku utvrđenim aktom poslodavca. To znači da je uskladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu poslodavac dužan da donese poseban akt (pravilnik), kojim će regulisati postupak testiranja na alkohol ili psihoativne supstance (droge i druga sredstva zavisnosti) na radnom mjestu i da zapošljene upozna s istim. Ovđe se postvalja pitanje: na koji način će se utvrditi da je zapošljeni pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci? Kao što sam prethodno pomenula, ovo pitanje se uređuje aktom poslodavca, ali svakako treba naglasiti da u ovom slučaju treba dokazati „stanje zapošljenog“, ukoliko nije zatečen da konzumira alkohol ili psihoaktivne suspstance na radnom mjestu. Mišljenja sam da u ovom slučaju poslodavac (direktor ili neposredno pretpostavljeni), ukoliko posumnja da je zapošljeni koristio alkohol ili psihoaktivne supstance, treba da ga o trošku poslodavca upiti u nadležnu zdravstvenu ustanovu,[[39]](#footnote-39) kako bi se izvršile odgovarajuće analize. Ovo iz razloga što navedene analize mogu vršiti samo zdravstveni radnici. Ukoliko zapošljeni odbije testiranje, poslodavac mu u skladu s ovim članom, može otkazati ugovor o radu.

Dakle, možemo zaključiti da će otkazni razlog postojati u tri slučaja:

* u slučaju dolaska na posao pod dejstvom alkohola i psihoaktivnih supstanci
* konzumiranje alkohola i psihoaktivnih supstanci u toku rada
* odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja navedenih činjenica.

Kod navedenih slučajeva poslodavac nema obavezu da prije donošenja rješenja o otkazu zapošljenog pisano upozori na postojanje razloga za otkaz.

* **neopravdano izostajanje s posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana s prekidima u toku 12 mjeseci**

Kao što se može zaključiti iz zakonske formulacije, ovaj osnov za otkazivanje ugovora o radu ima više elemenata, a to su:

* da je zapošljeni izostao s posla tri ili više uzastopnih dana, odnosno pet ili više dana s prekidima u toku 12 mjeseci (ovaj period ne mora biti obuhvaćen istom kalendarskom godinom);
* da su u pitanju radni, a ne kalendarski dani - ne računaju se sedmični odmori, odsustvo u toku praznika i drugi neradni dani;
* da je zapošljeni neopravdano izostao s posla.

Dakle, ključna činjenica koja dovodi do opravdanosti ovog otkaznog razloga jeste „neopravdani izostanak zapošljenog“. Pretpostavka je da je izostanak zapošljenog bez prethodnog odobrenja neopravdan. Međutim, radi se o oborivoj pretpostavci, što znači da se ovaj otkazni razlog neće „aktivirati“ ako zapošljeni dokaže da je njegov izostanak bio opravdan (npr. da su postojale neke objektivne okolnosti zbog kojih nije mogao da bude na svom radnom mjestu). Dakle, teret dokazivanja opravdanosti odsustvovanja snosi zapošljeni. Stoga, u postupku otkazivanja radnog odnosa, poslodavac je dužan da zapošljenom omogući da se brani od iznijetih navoda prije donošenja odluke o otkazivanju radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, na način što će ga upozoriti o postojanju razloga za otkaz u pisanoj formi.

* **zloupotreba službenog položaja na osnovu pravosnažne sudske presude ili prekoračenje ovlašćenja**

Ovaj otkazni razlog po svojoj prirodi se vezuje za zapošljene s posebnim ovlašćenjima (kao što je direktor, menadžer i sl.). U vezi s ovim otkaznim razlogom treba napomenuti da Krivični zakonik u članu 272 predviđa krivično djelo: zloupotreba položaja u privrednom poslovanju. Za ovo krivično djelo može odgovarati odgovorno lice u privrednom društvu, drugom subjektu privrednog poslovanja ili drugom pravnom licu koje zloupotrebom svog položaja ili povjerenja u pogledu raspolaganja tuđom imovinom, prekoračenjem granica svog ovlašćenja ili nevršenja svoje dužnosti pribavi sebi ili drugom protivpravnu imovinsku korist ili drugom nanese imovinsku štetu. Za ovo krivično djelo predviđena je kazna zatvora od tri mjeseca do pet godina. Ista sankcija je predviđena i u slučaju da neko od nevedenih lica, u namjeri da sebi ili drugom pribavi protivpravnu imovinsku korist, prisvoji novac, hartije od vrijednosti ili druge pokretne stvari koje su mu povjerene na radu u privrednom društvu, drugom subjektu privrednog poslovanja ili drugom pravnom licu. Ako je usljed navedenih krivičnih djela pribavljenja imovinska korist koja prelazi iznos od četrdeset hiljada eura, učinilac će se kazniti zatvorom od dvije do deset godina.

U vezi s ovom otkaznim razlogom treba napomenuti i sljedeće: ako je zapošljeni pravosnažno osuđen i ako mu je izrečena kazna zatvora do šest mjeseci, poslodavac može - ali ne mora da mu otkaže ugovor o radu. S druge strane, ukoliko je pravosnažnom presudom za navedena djela izrečena kazna zatvora u trajanju od šest i više mjeseci, zapošljenom će prestati radni odnos po sili zakona.

* **odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca**

Aktiviranje ovog otkaznog razloga podrazumijeva da su ispunjena dva uslova:

* da je poslodavac svojim aktom predvidio koji podaci i koje informacije se imaju smatrati poslovnom tajnom;
* da je aktom poslodavca predviđeno u koje svrhe i kojim adresatima se ne mogu prenositi navedeni podaci i informacije;
* da je zapošljeni bio na primjeren način upoznat s aktom poslodavca (oglasna tabla, sajt poslodavca i sl.).

Osim toga, poslodavac ima obavezu da obavijesti sindikat o donošenju akta kojim je utvrđena poslovna tajna kod poslodavca, koja obaveza proizlazi iz člana 192, stav 2, tačka 1 ZOR-a.

U slučaju ovog otkaznog razloga poslodavac nije obavezan da prije donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu zapošljenog obavijesti o postojanju razloga za otkaz. Osim toga, zapošljeni u ovom slučaju neće imati ni pravo na otkazni rok.

* **nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zapošljenim**

Ni kod ovog otkaznog razloga nije predviđena obaveza poslodavca da zapošljenog upozori o postojanju razloga za otkaz. Takvo rješenje može biti „mač s dvije oštrice“ u pogledu zakonitosti odluke poslodavca, jer po ovom rješenju zapošljeni nema priliku da se izjasni o okolnostima koje mu se stavljaju na teret. Stoga poslodavac mora biti dodatno oprezan u slučaju ovog otkaznog razloga, jer se on mora temeljiti na objektivnim činjenicama, za koje postoje materijalni dokazi, a rješenje o otkazu ugovora o radu u ovom slučaju mora sadržati detaljno obrazloženje nasilničkog, nedoličnog ili uvrjedljivog ponašanja prema strankama ili zapošljenima.

Pri tome, nasilničko ponašanje bi se moglo odnositi na izazivanje nereda, tuče ili učestvovanje u njima, uništavanje imovine i sredstava rada usljed takvog ponašanja i sl.

Radnje koje predstavljaju nedolično ili uvrjedljivo ponašanje bi se trebale utvrditi opštim aktom poslodavca (npr. pravilnik o kućnom redu, etički kodeks i sl.), kao i postupak njihovog utvrđivanja. Mišljenja sam da bi se na ovaj način značajno doprinijelo objektivizaciji postupka otkazivanja radnog odnosa, jer bi poslodavac odluku o otkazu donosio na osnovu prethodno utvrđenih činjenica, što bi mu olakšalo i poziciju u eventualnom postupku pred sudom povodom odluke o otkazu ugovora o radu.

* **učinjeno krivično djelo na radu ili u vezi s radom**

U ovom slučaju je važno napomenuti da poslodavac može otkazati ugovor o radu samo na osnovu pravosnažne sudske presude kojom je zapošljeni oglašen krivim za krivično djelo koje je učinio na radu ili u vezi s radom. Pri tome, za razliku od situacije kada zapošljeni učini krivično djelo van rada, za odluku o otkazu nije važna vrsta ni visina krivične sankcije (npr.poslodavac može otkazati ugovor o radu i zapošljenom kome je izrečena mjera upozorenja-uslovna osuda ili sudska opomena[[40]](#footnote-40)).

U ovom slučaju poslodavac, razumljivo, nema obavezu da zapošljenog prethodno upozorava o postojanju razloga za otkaz, niti zapošljeni ima pravo na otkazni rok.

* **upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca s kojim je zapošljeni prethodno upoznat**

Iz ovako definisanog otkaznog razloga može se zaključiti da je za zakonitost otkaza ugovora o radu u osvom slučaju potrebno da budu ispunjeni sljedeći uslovi:

* da je poslodavac opštim aktom/aktima uredio način korišćenja službenog automobila, odnosno mašina i oruđa za rad;
* da je zapošljeni na primjeren način bio upoznat s opštim aktom poslodavca (oglasna tabla, sajt i sl.);
* da je službeni automobil, odnosno oruđa i sredstva za rad koristio suprotno navedenim aktima i da poslodavac ima materijalne dokaze koji to potvrđuju.

I u ovom slučaju poslodavac ima obavezu da u skladu s članom 192, stav 2, tačka 1 o navedenim aktima informiše sindikat.

Važno je napomenuti da kod ovog otkaznog razloga poslodavac ima obavezu da zapošljenog prethodno u pisanoj formi upozori o postojanju razloga za otkaz, u skladu s članom 174, stav 1 ZOR-a. Ovo upozorenje je važno, jer ostavlja mogućnost zapošljenom da se izjasni zbog čega je koristio automobil, odnosno oruđe i sredstva rada suprotno aktu poslodavca. Od razloga za takvo ponašanje u krajnjem zavisi da li će poslodavac nakon datog pisanog upozorenja donijeti rješenje o otkazu. U svakom slučaju, ako dođe do otkaza, zapošljeni neće imati pravo na otkazni rok.

1. **ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova**

Osnov za otkazivanje radnog odnosa u ovom slučaju ima više elemenata,[[41]](#footnote-41) i to:

* da postoji zabluda u koju je zapošljeni svjesno doveo poslodavca;
* da se zabluda odnosi na okolnosti koje su bitno uticale na donošenje odluke o njegovom izboru, tj. da se netačni podaci odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa ili za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem je zapošljeni raspoređen.

Osnovna radnja sastoji se u davanju neistinitih podataka ili u krivotvorenju dokumenata o određenim činjenicama, čime se poslodavac kao druga strana u radnom odnosu svjesno dovodi u zabludu. Pri tome su bitne dvije činjenice:

U ovoj odredbi se predviđa da se zapošljenom može otkazati radni odnos samo ako je zapošljeni dao neistinite podatke prilikom zasnivanja radnog odnosa. Međutim, mišljenja sam da se ovaj otkazni razlog može primijeniti i u slučaju da je zapošljeni prilikom zasnivanja radnog odnosa prećutao istinite podatke, a koji su značajni za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos (npr. da je prećutao postojanje neke od smetnji za zasnivanje radnog odnosa).

U ovom slučaju poslodavac u postupku otkazivanja ugovora o radu ima obavezu da prethodno upozori zapošljenog.

**4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu koji se odnosi na raspoređivanje na drugo (odgovarajuće) radno mjesto**

**5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 ovog zakona**

U slučajevima koji su navedeni u tačkama 4 i 5 ovog stava, otkazni razlozi se odnose na odbijanje ponude aneksa ugovora o radu (ili neizjašnjavanje o istoj), koja se odnosi na: raspoređivanje na drugo radno mjesto, raspoređivanje u drugo mjesto rada i zaradu. Kako je u članu 48 ZOR-a predviđeno da je poslodavac u ponudi dužan da navede pravne posljedice odbijanja ponude, to nema obavezu da zapošljenog više upozorava o postojanju razloga za otkaz ako odbije ponudi ili se o njoj ne izjasni.

U navedenim slučajevima, ukoliko je ponuda aneksa ugovora o radu podrazumijevala umanjenje zarade, zapošljeni će u slučaju otkaza zbog neprihvatanja aneksa ugovora o radu imati pravo na isplatu otpremnine koja ne može biti niža od tri prośečne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori. Međutim, ukoliko se ponuda aneksa odnosila na raspoređivanje u drugo mjesto rada ili na zaradu, otpremnina će se isplatiti zavisno od vremena provedenog na radu kod poslodavca, odnosno po formuli: najmanje 1/3 prośečne mjesečne zarade zapošljenog u neto iznosu u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavaca, odnosno 1/3 mjesečne prośečne zarade u neto iznosu u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zapošljenog. Osim toga, ako je zapošljeni lice s najmanje 50% invaliditeta koju je stekao nakon zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca, ostvariće pravo na otpremninu u skladu s članom 169, stav 6 ZOR-a.

6) **zloupotreba bolovanja**

Pravo na odsustvo s rada zbog privremene spriječenosti za rad koja je posljedica bolesti zapošljenog (bolovanje) podrazumijeva da se zapošljeni dok ono traje liječi na odgovarajući način, kao i da ne preduzima radnje kojima bi se to liječenje na bilo koji način sprejčavalo ili odugovlačilo. To bi bili razlozi za gubitak prava na naknadu za vrijeme spriječenosti za rad, u skladu s članom 45 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju. Utvrđivanje činjenica koje se odnose na zloupotrebu bolovanja u praksi nije uvijek jednostavno. Naime, nepostupanje po uputu ljekara nije, samo po sebi, dovoljno za zaključak o zloupotrebi bolovanja, tj. može, ali ne mora biti znak zloupotrebe bolovanja. U ovom stavu se navodi da će opravdan razlog za otkaz postojati u sljedećim slučajevima:

* ako je zapošljeni u toku korišćenja „bolovanja“ bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu (dakle, bilo da je bio angažovan po ugovoru o dopunskom radu, ugovoru u djelu ili sl.),
* ako u roku od tri dana od dana izdavanja potvrde o spriječenosti za rad istu ne dostavi poslodavcu, lično ili preko drugog lica: ovo je novo rješenje koje ima za cilj dodatnu prevenciju zloupotrebe „bolovanja“, s obzirom na to u navedenoj potvrdi treba da budu navedeni razlozi za odsustvo, ali ne i dijagnoza bolesti. Međutim, potvrda o bolovanju nije apsolutan dokaz, već se radi o relativnoj pretpostavci, što znači da je dozvoljeno dokazivati da činjenice koje su iznijete u potvrdi istinite.
* ako u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja o privremenoj spriječenosti za rad isti dostavi poslodavcu: dakle, zapošljeni nije dužan da ovu obavezu izvrši odmah po okončanju liječenja (npr. po izlasku iz bolnice), već po izdavanju izvještaja od strane nadležnog ljekara.

7) **ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada.**

U ovom slučaju, nevraćanje u propisanom roku, značilo bi da zapošljeni ne želi da nastavi s radom ili da se neodgovorno ponaša, tako da poslodavac ima pravo da zaštiti svoje interese tako što ima mogućnost da takvom zapošljenom otkaže ugovor o radu. Za pravnu valjanost otkaza ugovora o radu po ovom osnovu neophodno je da zapošljeni nije bio spriječen da se vrati na rad u propisanom roku iz objektivnih razloga (kao što su npr. bolest, viša sila i sl.), jer kada postoji objektivna spriječenost na strani zapošljenog, poslodavac ne može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu, tj. ako takva odluka bude donešena neće biti zakonita. Dakle, samo u slučaju da ne postoji objektivna spriječenost, a zapošljeni se ne vrati na rad u propisanom roku, poslodavac mu može otkazati radni odnos. Rok u kojem poslodavac može otkazati radni odnos po ovom osnovu iznosi dva radna dana u slučaju neplaćenog odsustva, odnosno 15 (kalendarskih) dana od isteka prava na mirovanje prava i obaveza.

1. **kolektivno otpuštanje kod poslodavca – viđeti temu: kolektivno otpuštanje.**

**Šta se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz**

Pored pozitivnih ograničavanja slobode otkazivanja radnog odnosa koja se odnose na postupak, formu i rokove davanja otkaza, kao i određivanja slučajeva u kojima se može dati otkaz (što predstavlja relativnu zabranu otkazivanja radnog odnosa), ZOR predviđa i negativna ograničenja, koja znače apsolutnu zabranu otkazivanja radnog odnosa određenim kategorijama zapošljenih, ili zabranu otkazivanja radnog odnosa u određenim slučajevima, i to:

* odbijanje zapošljenog da potpiše anenks ugovora o radu koji se odnosi na promjenu radnog vremena za koje je zaključio ugovor o radu (s nepunog na puno radno vrijeme ili s punog na nepuno radno vrijeme). U vezi s ovim slučajem treba napomenuti da je izdvojen zbog usklađivanja s Direktivom 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom. Međutim, kako proizlazi iz člana 172 ZOR-a poslodavac može otkazati ugovor o radu samo u slučaju neprihvatanja ponude aneksa koja se odnosi na raspoređivanje (na drugo radno mjesto, u drugo mjesto rada) i na zaradu, a ne i u ostalim slučajevima u kojima je predviđena izmjena ugovora o radu (viđeti komentar na član 47 ZOR-a).
* privremena spriječenost za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti: u vezi s ovim otkaznim razlogom treba naglasiti da se navedena odsustva izričito zabranjuju kao otkazni razlog, ukoliko je zapošljeni ispoštovao obaveze u vezi s obavještavanjem poslodavca i dostavljenjem odgovarajuće medicinske dokumentacije. Ovakvo rješenje je u skladu i s Konvencijom br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koja u članu 6, stav 1 predviđa da „privremena spriječenost za rad zbog bolesti ili nezgode ne može uspostaviti valjan razlog za otkaz“.
* korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva s rada radi njege đeteta i posebne njege đeteta;
* članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zapošljenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zapošljenog): radi se o diskriminatornim razlozima za otkaz, koji su navedeni i u članu 7 ZOR-a. To znači da ovi razlozi ne mogu biti ni osnov, ni motiv za otkaz. U slučaju da se u postupku povodom otkaza ugovora o radu dokaže da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva (što se odnosi i na navedene slučajeve) zapošljeni će imati pravo na naknadu ne samo materijalne, već i nematerijalne štete (viđeti komentar na član 108 ZOR-a).
* djelovanje u svojstvu predstavnika zapošljenih u skladu sa zakonom: posebnu zaštitu od otkaza zbog djelovanja koje ima za cilj zaštitu interesa zapošljenih uživa ne samo ovlašćeni sindikalni predstavnik, već i predstavnik zapošljenih-to može biti slučaj kod poslodavca kod kojeg nije organizovan sindikat ili u situacijama kada, u skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, ovlašćeni sindikalni predstavnik (i pored sindikata) ima ulogu da štiti interese zapošljenih[[42]](#footnote-42). Međutim, treba naglasiti da zaštita predstavnika sindikata, odnosno predstavnika zapošljenih od otkaza nije apsolutna, već je uslovljena njihovim postupanjem u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom – što znači da u slučaju postojanja nekog od otkaznih razloga koji su predviđeni u članu 172 ZOR-a, poslodavac im može otkazati ugovor o radu.[[43]](#footnote-43)
* obraćanje zapošljenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu: ovo je takođe jedan od važnih mehanizama zaštite zapošljenog. Iako je u praksi teško dokazivo da je otkaz motivisan navedenim razlozima, ukoliko se to dokaže u postupku povodom zaštite prava od otkaza, tretiraće se kao nedozvoljeni otkazni razlog.
* obraćanje zapošljenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji: u konkretnom slučaju radi se o zaštiti tzv. „zviždača“,[[44]](#footnote-44) čiju zaštitu je predvidio i Zakon o sprječavanju korupcije („Sl. list CG“, br. 53/2014 i 42/2017) na način što je regulisao da zviždač ima pravo na zaštitu ukoliko mu je nanijeta šteta, odnosno postoji mogućnost nastanka štete zbog podnošenja prijave, kao i na nagradu ukoliko je doprinio sprječavanju ugrožavanja javnog interesa koje upućuje na postojanje korupcije. Zakon o sprečavanju korupcije uređuje i postupak podnošenja prijave zviždača, način rješavanja po istoj kao i postupak po zahtjevu za zaštitu zviždača. U vezi sa zaštitom od otkaza u ovom slučaju, treba napomenuti da i Krivični zakonik u članu 224, definiše krivično djelo: povreda prava iz rada, pa se u stavu 2 navodi: „Ko otkaže ugovor o radu zapošljenom koji je zbog opravdane sumnje da je učinjeno krivično djelo s obilježjima korupcije podnio prijavu ili se obratio nadležnim licima ili organima, kazniće se zatvorom do tri godine“.
* obraćanje ili ukazivanje zapošljenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi s poslovanjem poslodavca: i ovaj zaštitni mehanizam od otkaza je u direktnoj vezi sa zaštitom „zviždača“. Naime, u skladu sa Zakonom o sprječavanju korupcije, prijava se može podnijeti organu vlasti, privrednom društvu, drugom pravnom licu, preduzetniku. Organ vlasti, privredno društvo, drugo pravno lice ili preduzetnik je dužan da imenuje lice za prijem i postupanje po prijavama zviždača, koje će provjeravati istinitost navoda iz iste i predlagati mjere starješini organa odnosno odgovornom licu u pravnom licu ili kod preduzetnika, te o ishodu preduzetih mjera obavijestiti zviždača u roku od 45 dana od dana podnošenja prijave (članovi 48, 49 i 50 Zakona o sprečavanju korupcije).[[45]](#footnote-45)

**Prethodno upozorenje**

Prethodno upozorenje kao obavezna faza u postupku otkazivanja ugovora o radu nije predviđena u svim slučajevima u kojima poslodavac može otkazati ugovor o radu. Naime, u stavu 1 ovog člana je predviđeno je da poslodavac ima obavezu da zapošljenog upozori na postojanje razloga ukoliko se otkaz odnosi na sljedeće razloge: povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zapošljenih; neopravdano izostajanje s posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana s prekidima u toku 12 mjeseci; upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca s kojim je zapošljeni prethodno upoznat; ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova; i ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad.

Upozorenje mora da se temelji na nekim činjenicama i ne može se svoditi samo na tvrdnju da postoji opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Zbog toga se u stavu 2 ovog člana navodi da se upozorenje daje u pisanoj formi i da sadrži razloge za otkaz (neki od razloga koji je predviđen zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu), dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje. U skladu sa stavom 3 ovog člana, taj rok ne može biti kraći od pet radnih dana. Iako se u ovom stavu to ne precizira, podrazumijeva se da su u pitanju radni dani zapošljenog.

Upozorenje je obavezna faza u postupku otkazivanja ugovora o radu. Iz tog razloga, u slučaju nedostavljanja upozorenja[[46]](#footnote-46) ili ukoliko upozorenje ne sadrži naprijed navedene elemente,[[47]](#footnote-47) ni odluka o otkazu ugovora o radu neće biti zakonita zbog bitnih povreda pravila u postupku. Ovo iz razloga što je funkcija upozorenja je da se zapošljenom obezbijedi mogućnost da se brani od iznijetih navoda, pa nedostavljanje upozorenja s naprijed navedenim elementima predstavlja povredu prava zapošljenog na odbranu.[[48]](#footnote-48) Smisao upozorenja je da zapošljenom ukaže da je svojom radnjom, odnosno postupkom (činjenjem, nečinjenjem ili propuštanjem da uradi ono što mu je bila obaveza) izazvao nastanak otkaznog razloga, kako bi on imao mogućnost da se izjasnio o svemu „što mu se stavlja na teret“, a prije svega da li postoji otkazni razlog, kao i da li postoje druge okolnosti od značaja za činjenično i pravno razjašnjenje slučaja*.* Na osnovu tih činjenica poslodavac može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu ili, pak, odustati od donošenja odluke o otkazu ugovora o radu. Pri tome, za zakonitost odluke o otkazu nije od značaja da li se zapošljeni izjasnio u odnosu na dostavljeno izjašnjenje, ukoliko je poslodavac ispoštovao sve naprijed navedene obaveze.

**Odluka o otkazu ugovora o radu**

Odluka o otkazu ugovora o radu (za razliku od odluke o prestanku radnog odnosa po sili zakona) ima konstitutivni karakter, jer se ovom odlukom „proizvodi prestanak radnog odnosa“, tj. njome se stvaraju pravni odnosi koji do tada nijesu postojali.[[49]](#footnote-49) Odluku po otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno poslodavac. Da bi odluka o otkazu ugovora o radu bila zakonita, mora biti dostavljena drugoj strani, kako bi se ona upoznala s njenom sadržinom. Propisivanje obavezne pisane forme ima dvije značajne funkcije,[[50]](#footnote-50) i to: 1) dokaznu funkciju – u slučaju da dođe do spora o opravdanosti ili zakonitosti prestanka radnog odnosa po ovom osnovu; i 2) saznajnu funkciju – jer se na ovaj način omogućava zapošljenom da se upozna sa sadržinom otkaza.

Predviđeno je da se odluka donosi u formi rješenja, koje u skladu sa stavom 2 ovog člana, mora da sadrži određene elemente, i to: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. Osnovi, odnosno razlozi za otkaz ugovora o radu su takstativno nabrojani u članu 172 ZOR-a, a mogu biti previđeni i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. U tom smislu, poseban značaj ima obrazloženje otkaza, jer u njemu poslodavac navodi razloge zbog kojih daje otkaz zapošljenom, na osnovu čega se i cijeni opravdanost otkazivanja radnog odnosa. Otkaz koji ne sadrži obrazloženje ne proizvodi pravno dejstvo.

Rješenje o otkazu ugovora o radu je konačno, što znači da zapošljeni ne može pokrenuti postupak za preispitivanje rješenja o otkazu kod poslodavca, jer nije predviđena dvostepenost u odlučivanju. To znači da zapošljeni po dostavljanju rješenja o otkazu može pokrenuti postupak za njegovo poništenje pred nadležnim (osnovnim) sudom, AMRSS ili pred Centrom, u skladu s članom 180 ZOR-a.

**Otkazni rok**

Otkazni rok se definiše kao pravo i dužnost zapošljenog da u periodu od 30 dana nakon dostavljanja odluke o otkazu ostane na radnom mjestu i izvršava radne obaveze.

Otkazni rok definisan kao pravo zapošljenog podrazumijeva da mu poslodavac u tom periodu ne može onemogućiti izvršavanje radnih obaveza, kao ni prava iz radnog odnosa – koja on ostvaruje tokom trajanja otkaznog roka, kao i u redovnim okolnostima. Dakle, otkazni rok predstavlja imperativnu obavezu za poslodavca, koju je dužan ispoštovati. U suprotnom, zapošljeni će imati pravo na naknadu štete. S druge strane, otkazni rok definisan kao obaveza podrazumijeva i određene posljedice za zapošljenog koji nije ispoštovao otkazni rok (naknada štete).

Ipak, u stavu 2 ovog člana su predviđeni slučajevi u kojima radni odnos može prestati bez obaveze poslodavca da ispoštuje otkazni rok. To su slučaji koji se odnose otkaz ugovora o radu zapošljenome ako je njegovo ponašanje takvo da ne može dalje da nastavi s radom zbog: neopravdanog izostajanja s posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana s prekidima u toku 12 mjeseci; nasilničkog, nedoličnog ili uvrjedljivog ponašanja prema strankama ili zapošljenim; učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi s radom; upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca s kojim je zapošljeni prethodno upoznat, kao i u slučaju prestanka radnog odnosa zbog izrečene sankcije u disciplinkom postupku. Osim toga, poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka ako je u pitanju jedan od sljedećih razloga: zloupotreba bolovanja od strane zapošljenog ili ako se zapošljeni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada.

Zakonom su dozvoljene još dvije mogućnosti u kojima zapošljeni neće morati da ostane na radnom mjestu do kraja otkaznog roka:

Prva mogućnost odnosi se na situaciju kada se zapošljeni i poslodavac (nadležni organ kod poslodavca) sporazumiju o tome, s tim što zapošljeni u ovom slučaju ostvaruje pravo na naknadu zarade do kraja perioda otkaznog roka. Ovđe je važno istaći dvije napomene. Prva se tiče trenutka u kojem se zapošljeni i poslodavac mogu sporazumijeti da zapošljeni prestane s radom. U tom pogledu zakon nije ništa precizirao, što znači da se zapošljeni i poslodavac u svakom trenutku mogu sporazumijeti da zapošljeni prestane s radom (pa i prvog dana trajanja otkaznog roka). Druga napomena se tiče iznosa naknade zarade koja zapošljenom pripada u ovom slučaju. U stavu 2 ovog člana je definisano da će se visina naknade zarade utvrditi kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. To može da znači dvije mogućnosti: 1) da iznos naknade zarade može biti manji od osnovice u nekom procentu (zavisno od toga što je predviđeno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu) i 2) ukoliko iznos naknade zarade nije utvrđen ni kolektivnim ugovorom ni ugovorom o radu, onda bi poslodavac morao zapošljenom da isplati naknadu zarade kao da je na radu, ukoliko naknadnim sporazumim između poslodavca i zapošljenog nije drugačije predviđeno.

Druga mogućnost podrazumijeva da zapošljeni prestane s radom prije isteka otkaznog roka na zahtjev poslodavca. U ovom slučaju je precizirano da zapošljenom do isteka otkaznog roka pripada pravo na naknadu zarade u punom iznosu, kao i da ostvaruje ostala prava iz rada i po osnovu rada (ovo je posebno važno kod utvrđivanja prava na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor, u skladu s članom 86 ZOR-a).

Za vrijeme trajanja otkaznog roka zapošljeni ima pravo da odsustvuje s rada četiri časa u toku sedmice, a radi traženja novog zapošljenja. Pri tome se podrazumijeva da mu u ovom slučaju zarada neće biti umanjenja zbog odsustva s rada.

1. V. Brajić, *Radno pravo,* Savremena administracija, Beograd, 2001, str. 411. [↑](#footnote-ref-1)
2. Pod pojmom „penzijski staž“ u smislu člana 60 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju podrazumijeva se: 1) vrijeme koje se računa u staž osiguranja (koji može biti s efektivnim i s uvećanim trajanjem) i poseban staž prema odredbama ovog zakona (ženi za djecu koju je rodila, uračunava se u poseban staž šest mjeseci po đetetu); 2) vrijeme koje je, kao staž osiguranja i poseban staž, računato u penzijski staž prema propisima koji su bili na snazi prije početka primjene ovog zakona. [↑](#footnote-ref-2)
3. Slično stanovište zauzeo je i Vrhovni sud Crne Gore, u presudi Rev 504/2016(2), od 25. 05. 2016. godine, u kojoj se navodi sljedeće: „Neosnovan je zahtjev zapošljenog za vraćanje na rad jer je on podnošenjem zahtjeva za sporazumni raskid ugovora o radu jasno izrazio volju da ne želi više da radi kod poslodavca, pa ta izjava ima karakter jednostrane izjave volje i proizvodi pravno dejstvo“. [↑](#footnote-ref-3)
4. Sporazum o prestanku radnog odnosa zapošljeni može pobijati pozivajući se na nedostatak sposobnosti za rasuđivanje, odnosno na prinudu, prijetnju, prevaru i zabludu, i u rokovima koji važe za pobijanje rušljivih ugovora. Viđetirješenje Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 301/2015 od 01. 04. 2015. godine. [↑](#footnote-ref-4)
5. V. Simović, *Pozitivnopravna sadržina i značenje pravila o opravdanom otkazu (magistarski rad),* Pravni fakultet, Beograd, 2004 , str.8. [↑](#footnote-ref-5)
6. Prema Zakonu o elektronskoj identifikaciji i elektronskom potpisu („Sl. list CG“, br. 31/2017 i 72/2019), elektronski potpis je skup podataka u elektronskom obliku koji su pridruženi ili su logički povezani s elektronskim dokumentom i služe za potpis i elektronsku identifikaciju potpisnika. Elektronski potpis se izrađuje pomoću sredstva za izradu elektronskog potpisa i zasniva se na certifikatu za izradu elektronskog potpisa. U skladu s članom 13 ovog zakona, organ vlasti odnosno pravno lice ne može odbiti prijem elektronskog dokumenta s elektronskim potpisom ili naprednim elektronskim potpisom samo zato što je u elektronskom obliku. [↑](#footnote-ref-6)
7. Slično obrazloženje je sadržano i u presudi Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 253/2015 od 01. 04. 2015. godine. [↑](#footnote-ref-7)
8. N. Tintić, *Radno i socijalno pravo*, knjiga prva-Radni odnosi, Zagreb, 1969, str.376. [↑](#footnote-ref-8)
9. N. Tintić: *Radno pravo*, Zagreb, 1955, str.185. [↑](#footnote-ref-9)
10. G. Couturier, *Droit tu travail*, Paris, 1990, str.177. [↑](#footnote-ref-10)
11. Sloboda rada predstavlja negaciju prinudnog rada i može biti definisana na pozitivan i na negativan način. Sloboda rada definisana na pozitivan način ispoljava se kao sloboda izbora rada (zanimanja i zaposlenja), kao i samog poslodavca s kojim će se zaključiti ugovor o radu, ali isto tako podrazumijeva slobodu rada u toku trajanja radnog odnosa (npr. slobodan izbor sindikata u koji će se zapošljeni učlaniti). S druge strane, sloboda rada definisana na negativan način podrazumijeva slobodu da se ne zasnuje radni odnos, slobodu da se pod određenim uslovima ne radi i u toku trajanja radnog odnosa (npr. prilikom ostvarivanja prava na štrajk ili pravo zapošljenog da odbije da radi na radnom mjestu na kojem mu zbog neprimijenjenih mjera zaštite i zdravlja na radu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje), kao i slobodu jednostranog rakidanja ugovora o radu. Opširnije viđeti: B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, Pravnu fakultet, Beograd, 2013, str. 37 i sl. [↑](#footnote-ref-11)
12. N. Font op.cit. str. 139, prema Lj. Kovačević, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*, Pravni fakultet, Beograd, 2016, str. 54. [↑](#footnote-ref-12)
13. Konvenciju je usvojila Opšta Konferencija na svom 68. zasijedanju, 23. 06. 1982. godine. Na istom zasijedanju usvojena je i Preporuka br. 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca. U pogledu zaštite od prestanka radnog odnosa značajne su i sljedeće konvencije i preporuke MOR-a: Konvencija br. 135 o radničkim predstavnicima (iz 1971 godine); Konvencija br. 103 zaštiti materinstva (revidirana 1952 godine); Preporuka br. 99 o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalida (iz 1955 godine), kao i Preporuke br. 145. i br. 154, koje se odnose na posebne kategorije zapošljenih. Opširnije viđeti: B. Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd, 2001. godine. [↑](#footnote-ref-13)
14. Npr. Direktiva Savjeta 2000/43/EZ od 29. juna 2000. godine o primjeni principa jednakog tretmana među osobama bez obzira na rasno ili etničko porijeklo;Direktiva Savjeta 2001/23/EZ od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu prava zapošljenih u slučaju prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona; Direktiva Savjeta 2010/18/EU, od 8. marta 2010. godine o sprovođenju revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu; Direktiva 2006/54/EZ, od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada i dr. [↑](#footnote-ref-14)
15. Operativne potrebe poslodavca prepoznate su kao valjani razlog za otkaz ugovora o radu, kako u univerzalnim standardima u oblasti rada (Konvenciji Međunarodne organizacije rada br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca i istoimena preporuka br. 166, obje iz 1982. godine), tako i u standardima regionalnog karaktera, prvenstveno onim koji su usvojeni na nivou EU. Poseban značaj u tom smislu ima Direktiva 98/59 o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otpuštanje, s kojom smo se usklađivali u postupku izrade zakona. [↑](#footnote-ref-15)
16. Na to upućuje i praksa Evropskog suda pravde, koji je u presudi u predmetu C 392/13 (*Andrés Rabal Cañas protiv Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial*) navodi da radi utvrđivanja postojanja kolektivnih otkazivanja sprovedenih u odnosu na ugovore o radu koji su zaključeni na određeno vrijeme ili za određene poslove, nije potrebno da razlog za takva kolektivna otkazivanja proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu posao. [↑](#footnote-ref-16)
17. Konsultovanje predstavnika zapošljenih je predviđeno samo u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat. Zakon ne reguliše način izbora predstavnika zapošljenih, u situacijama kada kod poslodavca nije organizovan sindikat, tako da je na samim zapošljenima da se opredijele oko načina izbora svog predstavnika. Pri tome, ukoliko nije organizovan sindikat kod poslodavca, obaveza informisanja i konsultovanja se odnosi na jednog, a ne na više predstavnika zapošljenih. [↑](#footnote-ref-17)
18. Na obavezu konsultovanja zapošljenih, odnosno predstavnika zapošljenih ako kod poslodavca nije organizovan sindikat ukazuje i Evropski sud pravde. U presudi *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland,* C-383/92, od 02.03.1994. godine (ECLI:EU:C:1994:78) u vezi s prenošenjem pravila EU o kolektivnim otpuštanjima, sud je naveo da bi dužnost informisanja i konsultovanja bila lišena svog punog efekta ako bi države članice dozvolile samo priznatim predstavnicima zapošljenih da budu informisani i konsultovani, ostavljajući zaposlene bez organizovanog sindikata bez prava na informisanje i konsultovanje. [↑](#footnote-ref-18)
19. Sama promjena akta o sistematizaciji ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu, već promjene do kojih je došlo kod poslodavca moraju imati objektivnu strukturnu vrijednost, da bi se prestanak potrebe za rad zapošljenog mogao smatrati opravdanim, tako da se u rješenju o otkazu ugovora o radu moraju jasno obrazložiti razlozi koji su doveli do smanjenja broja izvršilaca u toku izmjene akta o sistematizaciji. Viđeti presudu Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 19/2018 od 14. 02. 2018. godine. [↑](#footnote-ref-19)
20. To je potvrđeno i u presudi Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. br. 518/16, od 09. 05. 2016. godine u kojoj se navodi da je uslov za zakoniti otkaz da se poslodavac nalazio u takvoj ekonomskoj situaciji koja je imala za posljedicu prestanak potrebe za radom zapošljenog. [↑](#footnote-ref-20)
21. Iz tog razloga ni način bodovanja po pojedinim kriterijumima ne može biti predmet ocjenjivanja suda. Na to ukazuje i presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 111/2016 od 03. 02. 2016. godine, u čijem obrazloženju se navodi da se prilikom ocjene zakonitosti odluke o prestanku radnog odnosa po ovom osnovu sud ne može baviti načinom i opravdanošću bodovanja zapošljenih. [↑](#footnote-ref-21)
22. To potvrđuje i Vrhovni sud Crne Gore u svojim presudama: Rev 738/2016 od 14. 09. 2016. godine i Rev 72/2017(1) od 01. 02. 2017. godine. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ukoliko se konsultacije obavljaju na sastancima, nuzno je o njima voditi zapisnike, u kojima bi se detaljno unijela mišljenja i prijedlozi sindikata, odnosno zapošljenih i predstavnika zapošljenih. [↑](#footnote-ref-23)
24. Iako se u stavu 6, tačka 4 izričito ne pominje pisana izjava zapošljenih, odnosno predstavnika zapošljenih ako kod poslodavca ie organizovan sindikat, podrazumijeva se da je poslodavac u tom slučaju dužan da navedene izjave dostavi Zavodu za zapošljavanje. [↑](#footnote-ref-24)
25. Odredba stava 1 ovog člana je u skladu i s praksom Evropskog suda pravde, koji je u slučaju *Junk v Kuhnel* (C-188/03), u obrazloženju presude naveo da obavještavanje javnih vlasti mora da slijedi nakon postupka konsultovanja, a da se odluka o prestanku radnog odnosa može donijeti tek po okončanju postupka izvještavanja javnih vlasti. [↑](#footnote-ref-25)
26. Viđeti Pravni stav Vrhovnog suda Crne Gore, Su I 142-2/2016 od 20. 05. 2016. godine, u kojem se, između ostalog navodi da je obavještavanje zapošljenog u ovom slučaju utvrđeno kao dužnost poslodavca, te da propuštanje dostavljanja ovog obavještenja zapošljenom prije odluke o otkazu, čini tu odluku nezakonitom. [↑](#footnote-ref-26)
27. Na to ukazuje i presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 449/2017 od 14. 06. 2017. godine: „U situaciji kada poslodavac nije u obavezi da donese program rješavanja viška zapošljenih, to mu ne daje pravo da bez određenih kriterijuma sam odluči koji zapošljeni predstavljaju višak, te određivanje lica koja predstavljaju višak od više izvršilaca na istom radnom mjestu, bez primjene kriterijuma, takvu odluku čini nezakonitom.“ [↑](#footnote-ref-27)
28. U pogledu dostavljanja obavještenja zapošljenom viđeti komentar na član 176 ZOR-a. [↑](#footnote-ref-28)
29. Viđeti presudu Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 447/2016 od 25. 05. 2016. godine. [↑](#footnote-ref-29)
30. Viđeti presudu Vrhovnog suda Crne Gore,Rev 792/2016 od 04. 11. 2016. godine. [↑](#footnote-ref-30)
31. To znači da zapošljena lica čiji je invaliditet ispod 50% ili ako je nastao prije zasnivanja radnog odnosa kod tog poslodavca ostvaruju pravo na otpremninu u skladu sa stavom 1 ovog člana. [↑](#footnote-ref-31)
32. Viđeti presudu Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. 39/2013, od 06. 02. 2013. godine [↑](#footnote-ref-32)
33. Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica („Sl. list RCG“, br. 65/2001, 12/2002, 37/2004, 29/2005, 78/2006 i 4/2007 i „Sl. list CG“, br. 86/2009, 40/2011, 14/2012, 6/2013, 62/2013 i 60/2014) u članu 5a stav 2. tačka 8) propisao je da se porez na dohodak ne plaća na primanja ostvarena po osnovu: otpremnine zbog prekida radnog odnosa usljed tehnološkog viška do najnižeg iznosa utvrđenog zakonom kojim se uređuje radni odnos. [↑](#footnote-ref-33)
34. Viđeti mišljenje Ministarstva finansija – Poreske uprave, br. 03/2-4221/2-15, od 26. 03. 2015. godine. [↑](#footnote-ref-34)
35. Viđeti član 18a Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl. list CG“, br. 13/2007, 79/2008, 86/2009, 78/2010, 40/2011, 14/2012, 62/2013 i 8/2015). [↑](#footnote-ref-35)
36. Na to upućuje i presuda Vrhovnog suda Crne Gore: Rev 19/2018 od 14. 02. 2018. godine, u čijime obrazloženju se navodi da je „neophodno da konkretne tehnološke, ekonomske i restrukturalne promjene moraju biti definisane i objektivizirane, što znači da višak zapošljenih-treba da bude posljedica, koja će imati svoj uzrok u konkretnim tehnološkim, ekonomskim i restrukturalnim promjenama, jer bi u suprotnom te promjene izgubile svoju objektivnu vrijednost i postale proizvod volunturizma i subjektivnosti.“ [↑](#footnote-ref-36)
37. To potvrđuje i Vrhovni sud Crne Gore u presudama Rev 307/2014 od 01. 04. 2014. godine i Rev 593/2014 od 08. 10. 2014. godine, u kojima se navodi da se zapošljenom za čijim je radom prestala potreba može se otkazati ugovor o radu samo nakon zakonito provedenog postupka u kojem će se utvrditi da je došlo do prestanka potrebe za njegovim radom, uz obavezu isplate otpremenine kao jednog od prava predviđenih zakonom, odnosno da time što je zapošljeni primio otpremninu ne mogu se konvalidirati povrede zakona zbog nepoštovanja zakonske procedure u postupku prestanka potrebe za radom zapošljenog. [↑](#footnote-ref-37)
38. Lj. Kovačević, op.cit., str. 77. [↑](#footnote-ref-38)
39. Bilo bi poželjno da poslodavac zaključi odgovarajući ugovor sa zdravstvenom ustanovom radi efikasnijeg rada. [↑](#footnote-ref-39)
40. U skladu s Krivičnim zakonikom Crne Gore („Sl. list RCG“, br. 70/2003, 13/2004 i 47/2006 i „Sl. list CG“, br. 40/2008, 25/2010, 32/2011, 64/2011, 40/2013, 56/2013,14/2015, 42/2015,58/2015,44/2017 i 49/2018), učiniocu krivičnog djela može biti izrečena kazna (kazna dugotrajnog zatvora; kazna zatvora; novčana kazna; rad u javnom interesu); mjera upozorenja i mjera bezbjednosti. [↑](#footnote-ref-40)
41. Opširnije viđeti: V. Simović, op. cit., str. 88 i sl. [↑](#footnote-ref-41)
42. U skladu s članom 26 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, zapošljeni, odnosno predstavnici ih ne smiju da budu dovedeni u nepovoljniji položaj zbog obavljanja poslova koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu. Zapošljeni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika zapošljenih. Postupak izbora, način rada i broj predstavnika zapošljenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom uređuje se kolektivnim ugovorom. Poslodavac je dužan da najmanje jednom predstavniku zapošljenih omogući odgovarajuće odsustvo s rada u trajanju od najmanje pet časova rada mjesečno, uz nadoknadu zarade i da pruži sva potrebna sredstva za obavljanje poslova u vezi zaštite i zdravlja na radu. [↑](#footnote-ref-42)
43. To je potvrđeno i u presudi Vrhovnog suda Crne Gore, Už Rev 4/2016 od 20. 12. 2016. godine. [↑](#footnote-ref-43)
44. Zviždač može biti svako fizičko i pravno lice, koje podnosi prijavu o ugrožavanju javnog interesa koje upućuje na postojanje korupcije, a to može učiniti pisanim putem, usmeno dati izjavu, elektronskim putem kao i putem pošte. Zviždač može biti anoniman, osim ako izričito zatraži da podaci budu dostupni javnosti, i u tom slučaju s podacima o zviždaču se postupa u skladu sa zakonom kojim se uređuje tajnost podataka (članovi 44, 45, 47 i 56 Zakona o sprečavanju korupcije). [↑](#footnote-ref-44)
45. Prijava se može podnijeti i direktno Agenciji, kao i ukoliko zviždač nije obaviješten ili nije zadovoljan obavještenjem od strane organa vlasti, privrednog društva, drugog pravnog lica ili preduzetnika. Nakon provjere navoda iz podnijete prijave, Agencija sačinjava mišljenje o postojanju ugrožavanja javnog interesa koje upućuje na postojanje korupcije, i daje preporuku ukoliko je došlo do navedenog ugrožavanja. Agencija može pokrenuti postupak za utvrđivanje postojanja ugrožavanja javnog interesa i po službenoj dužnosti. U skladu s članom 44 Zakona o sprječavanju korupcije, ugrožavanje javnog interesa jeste svaka povreda propisa, etičkih pravila ili mogućnost nastanka takve povrede koja je izazvala, izaziva ili prijeti da izazove opasnost po život, zdravlje i bezbjednost ljudi i životne sredine, povredu ljudskih prava ili materijalnu i nematerijalnu štetu po državu ili pravno i fizičko lice, kao i radnju koja ima za cilj da se za takvu povredu ne sazna. [↑](#footnote-ref-45)
46. Viđeti presude Vrhovnog suda Crne Gore: Rev 476/2016 od 09.05.2016. godine, Rev 1261/2016 od 19. 01. 2017. godine i Rev 753/2017, od 16. 06. 2017. godine. [↑](#footnote-ref-46)
47. Viđeti presudu Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 337/2017(1), od 21. 03. 2017. godine. [↑](#footnote-ref-47)
48. To je potvrđeno i u presudi Vrhovnog suda Crne Gore, Rev 843/2016 od 12. 10. 2016. godine. [↑](#footnote-ref-48)
49. V. Simović, op.cit., str. 15. [↑](#footnote-ref-49)
50. Opširnije viđeti: V. Simović, op.cit., str. 17. [↑](#footnote-ref-50)