

UDK: 349.2(497.11) ; 331.105.2-057.15

CERIF: S144, S146

ТИП РАДА: СТРУЧНИ РАД

DOI: 10.5937/PiP2002297R

др Драгана РАДОВАНОВИЋ^{*}
доцент на Правном факултету Универзитета Привредна академија
у Новом Саду

ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТАТУСНЕ ПРОМЕНЕ, ОДНОСНО ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Сажетак

Статусне промене, креирање различитих форми повезивања на основу неименованих уговора привременској права и пренос пословних активности на трећа лица по другим основима јесу начини на који се послодавци могу адапирати насталим променама. Међутим, они могу имати негативне импликације на статус запослених чије уговоре о раду послодавац следбеник преузима од послодавца претходника. Због тога, Закон о раду утврђује да: послодавац следбеник преузима од послодавца претходника ошти акти и уговоре о раду који важе на дан промене послодавца; послодавац следбеник примењује преузети ошти акти најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако је другачије одређено; послодавац претходник и послодавац следбеник морају обавестити репрезентативни синдикат код послодавца претходника о промени и у сарадњи са њим предузети мере за ублажавање економских и социјалних последица које може произвести.

* Електронска адреса аутора: draganaarado0103@gmail.com.

Кључне речи: *Стйаййсна йромена. – Промена йослодавца. – Послодавац йрейходник. – Послодавац следбеник. – Заийиййа зайослених.*

I Уводне напомене

Последњих година догодиле су се опсежне друштвене промене које су измениле свет рада на више начина. Између осталог, наметнуле су захтев послодавцима за брзим, квалитетним и ефикасним прилагођавањем новонасталим околностима у циљу увећања конкурентности и/или очувања солвентности и делотворног суочавања са изазовима у пословном окружењу у коме је неизвесност све израженија. Овај захтев конкретизује се на више начина, а посебно спровођењем статусних промена, креирањем различитих форми повезивања на основу неименованих уговора трговинског права, као и преносом пословних активности на трећа лица, односно послодавце следбенике по другим основима. Међутим, начини на које се конкретизује могу резултирати променама идентитета послодавца и произвести низ економских и социјалних последица, као што су смањење нивоа зарада и других примања из радног односа, погоршање услова рада, а у крајњој линији и отказ уговора о раду од стране послодавца.¹ Из тог разлога, а у циљу очувања континуитета права из радног односа и стабилности запослења, радна легислатива гарантује заштиту запосленима и у случају статусне промене, односно промене послодавца.²

II Правни оквир заштите запослених

Правни оквир заштите запослених у случају статусне промене, односно промене послодавца утврђен је Законом о раду, који се у својству

1 Зоран Ивошевић, Милан Ивошевић, *Коментар Закона о раду – са одабраним йодзаконским йройисима, судском йпраксом и обрасцима за йрмену йройиса йрема стйању законодавства од 8. децембра 2018. йодине*, Службени гласник, Београд, 2018, 309.

2 У време социјалистичког уређења државе није постојала потреба за заштитом запослених у случају статусне промене, односно промене послодавца, не само зато што је држава контролисала привредне активности, већ и због непостојања тржишних услова и високог нивоа сигурности радника. Но, опсежне друштвене промене с краја прошлог и почетка овог века наметнуле су потребу за њеним уређивањем, те је запосленима зајамчена стабилност запослења и континуитет права из радног односа у случају статусне промене (односно промене послодавца) Законом о изменама и допунама Закона о раду из 2005. године. Слободан Дражић, „Права запослених код промене послодавца“, *Билијен судске йпраксе Врховној суда Србије*, бр. 3/2007, 385.

општег закона, примењује на све запослене и све послодавце, осим уколико другачије није утврђено законом.³ При утврђивању овог оквира уважени су релевантни међународни стандарди, а нарочито они који су инкорпорирани у Директиви Савета 2001/23/ЕЗ о апроксимацији радноправних система држава чланица у погледу примене начела очувања права запослених у случају трансфера предузећа, посла или дела предузећа или дела посла, укључујући спајање предузећа.⁴ Инспирисаност комунитарним стандардима објашњава се чињеницом да је њихово инкорпорирање у национални поредак један од услова за пријем у чланство Европске уније, те да су детаљнији, конкретнији и прилагођенији националним околностима у односу на стандарде других међународних организација.

III Статусне промене, односно промене послодавца и заштита запослених

Закон о раду јемчи заштиту запосленима у случају статусне промене, односно промене послодавца, под условом да је статусна промена, односно промена послодавца спроведена у складу са законом.⁵

Статусне промене регулисане су Законом о привредним друштвима и законима који уређују положај осталих правних лица: Законом о јавним предузећима, Законом о установама, Законом о фондовима и фондацијама, Законом о задругама итд. Према Закону о привредним друштвима, статусна промена егзистира у виду припајања, спајања, поделе и издвајања, а подразумева реорганизацију привредног друштва и пренос имовине и обавеза једног привредног друштва на друго привредно друштво тако да његови чланови стекну уделе или акције у том другом

3 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/217 – одлука УС и 95/18 – аутентично тумачење.

4 Директива Савета 2001/23/ЕЗ о апроксимацији радноправних система држава чланица у погледу примене начела очувања права запослених у случају трансфера предузећа, посла или дела предузећа или дела посла, укључујући спајање предузећа (*Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses*, OJ L 82, 22. 3. 2001).

5 У противном, овлашћено лице може поднети тужбу надлежном суду са захтевом да поништи акт на основу кога је спроведена статусна промена, односно промена послодавца. Уколико суд утврди да је тужбени захтев основан, доноси пресуду којом поништава овај акт, што директно утиче на положај запослених – поништење овог акта делује и *ex tunc*, те се сматра да није донет. Ипак, положај запослених је нејасан и несигуран до окончања поступка по правним лековима и извршности пресуде.

привредном друштву.⁶ У случају припајања једно или више привредних друштава преноси целокупну имовину и обавезе на постојеће привредно друштво након чега престаје(у) да постоји(е) без спровођења поступка ликвидације. Уколико се ради о спајању, два или више привредних друштава оснивају ново привредно друштво на које преносе целокупну имовину и све обавезе и престају да постоје без спровођења поступка ликвидације. Привредно друштво се дели тако што преноси целокупну имовину и обавезе на два или више постојећа привредна друштва (подела уз припајање); два или више новооснована привредна друштва (подела уз оснивање) или два или више постојећа и новооснована привредна друштва (мешовита подела) након чега престаје да постоји без спровођења поступка ликвидације. Привредно друштво се издваја тако што преноси део имовине и обавеза на два или више постојећих привредних друштава (издвајање уз припајање); два или више новооснованих привредних друштава (издвајање уз оснивање) или два или више постојећих и новооснованих привредних друштва (мешовито издвајање), а потом наставља да постоји. Посматрано са аспекта припајања, спајања и поделе, потреба за заштитом запослених је несумњива имајући у виду да престанак постојања реорганизованог привредног друштва евидентно утиче на положај лица која су у њему запослена. Ова потреба постоји и у случају издвајања, али не у односу на све запослене, већ само оне који раде у делу привредног друштва који се издваја зато што спровођење ове статусне промене може утицати на њихов положај. Овакав закључак произлази из Закона о привредним друштвима, по коме издвајање представља врсту статусне промене, као и из Закона о раду који јемчи заштиту запосленима у случају статусне промене, ма у ком облику егзистирала. Такође, закључак упориште налази и у праву Европске уније и упоредном праву, где се пренос дела имовине и обавеза изједначава са преносом целокупне имовине и свих обавеза са једног на друго привредно друштво у погледу заштите запослених.⁷

Промене послодаваца врше се у складу са законом, премда њиме нису прецизно уређене. Неспорно је, међутим, да обухватају креирање различитих форми повезивања на основу неименованих уговора трговинског права и пренос пословних активности на трећа лица по другим основима. Неспорно је и да егзистирају независно од статусних промена. На то указује и пракса националних судова и пракса Европског суда правде.⁸

6 Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/11, 99/11, 83/14 – др. закон, 5/15, 44/18, 95/18 и 91/19, чл. 483–489.

7 Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ уговора о раду*, Београд, 2016, 479–450.

8 Апелациони суд у Београду заузео је став да промена послодавца настаје на основу уговора о закупу којим је „регулисано преузимање запослених радника тако што је уговорено да, након што купац уступи уговор свом зависном предузећу у

Закон о раду не јемчи заштиту запосленима у случају промене власништва над капиталом зато што се променом власништва над капиталом мења идентитет власника капитала, а не идентитет привредног друштва или другог правног лица. Ово законско решење хармонизовано је са Директивом Савета 2001/23/ЕЗ, премда неки аутори сматрају да запослени морају бити заштићени и у случају приватизације привредног друштва или другог правног лица с обзиром на последице које може имати по њих.⁹ По изворном тексту важећег Закона о раду, правила о заштити запослених у случају промене послодавца сходно су примењивана и на случајеве приватизације, али је одговарајућа одредба брисана из Закона о раду новелом из 2004. године. Закон о раду не јемчи заштиту запосленима ни у случају промене правне форме привредног друштва, јер се променом правне форме мења форма обављања делатности привредног друштва, а не његов идентитет.¹⁰

Србији, предузеће у Србији ће ангажовати 96 запослених радника (...) под истим условима као у постојећем уговору о раду. (...) Ово из разлога што према одредби члана 147 Закона о раду у случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом послодавац следбеник преузима од послодавца претходника опште акте и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца. (...) Тужиља се сагласила са преносом уговора о раду, а у садржају обавештења је јасно и прецизно назначено да се тужиљи преносе права и обавезе из радног односа и да ће убудуће права и обавезе из радног односа остваривати код послодавца следбеника. Тачно је да овде није реч о статусној примени, већ о „промени послодавца“, што је у алтернативи други разлог за остваривање права запослених. У том значењу и исказ из ове норме гласи: „у случају статусне промене, односно промене послодавца“. Без значаја је навод жалбе да не постоји могућност да се закуп простора подведе под промену статуса привредног друштва. Овде се, како је образложено, и не ради о статусној промени већ о промени послодавца, а та промена је такође посебан основ за пренос уговора о раду и остваривање права и обавеза запослених у случају промене послодавца, о чему се овде ради.“ У пресуди је указано и због чега се промена послодавца не може поистоветити са упућивањем запосленог на рад код другог послодавца. „У овом другом случају, запослени се упућује на одређени временски период, а овде се о томе не ради, већ о преносу уговора о раду.“ Са друге стране, Европски суд правде заузео је став да до промене послодавца долази не само креирањем најразличитијих форми повезивања на основу неименованих уговора трговинског права, као што су уговор о дугорочној производној сарадњи, уговор о картелу и уговор о лизингу (случај *Merckx*), већ и по другим основима: по основу престанка уговора о лизингу (и закључења уговора о лизингу ресторана са другим предузећем) или по основу уговора о привременим и повременим пословима (и ангажовања другог предузећа за обављање ових послова – случај *Eidesund*). Постоји став да би примену начела заштите запослених требало проширити „на све случајеве преноса једног економског ентитета чије су активности настављене или обновљене, чак и у одсуству правне везе између двају узастопних послодавца.“ Пресуда Апелационог суда у Београду ГЖ1 365/13 од 30. 1. 2013. године, доступно на адреси: <http://www.propisionline>, 1. 3. 2020; Бранко Лубарда, *Европско радно право*, Подгорица, 2014, 284.

9 Љ. Ковачевић, 480.

10 Марија Драгићевић, „Одговорност за доспела потраживања из радног односа у случају промене послодавца“, *Национално и међународно право – актуелна*

IV Начело очувања стечених права

1. Преузимање општих аката и уговора о раду

Начело очувања стечених права подразумева да послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт који важи на дан промене – колективни уговор код послодавца, а уколико није закључен онда правилник о раду, као и остале опште акте који важе на дан промене (правилник о организацији и систематизацији послова и правилник о безбедности и здрављу на раду, на пример). Ово начело подразумева и да послодавац следбеник преузима од послодавца претходника уговоре о раду који важе на дан промене, без обзира на то јесу ли закључени на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом, ради обављања послова у послодавчевим просторијама, код куће запосленог или на другом одговарајућем месту које се налази изван просторија послодавца. Такође, начело подразумева да послодавац следбеник преузима од послодавца претходника уговоре о раду запослених којима мирује радни однос због тога што су упућени на рад код другог послодавца, као и уговоре о раду које је отказао послодавац претходник, под условом да отказни рок није истекао на дан промене.¹¹ Корелација очувања стечених права и преузимање општих аката и уговора о раду који важе на дан промене објашњава се чињеницом да послодавац следбеник преузимањем ових аката преузима њима утврђена права и обавезе.¹²

ишњања и шеме (ур. Олга Јовић Прлаиновић), Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2017, 342.

11 Живко Кулић, Сања Шкорић, *Радно право*, Нови Сад, 2016, 264; Љ. Ковачевић, 484.

12 Начело очувања стечених права из радног односа отвара питање одговорности послодавца за ненамирена потраживања из радног односа која су доспела пре промене. Закон о раду не уређује ово питање, али се одредбе Закона о привредним друштвима о правним последицама статусне промене сходно примењују и на одговорност послодавца за намирење ових потраживања. У случају припајања, спајања и поделе одговорност за доспеле обавезе из радног односа сноси послодавац следбеник јер послодавац претходник престаје да постоји. Ако има више послодаваца следбеника, они супсидијарно одговарају до висине вредности пренете имовине и преузетих обавеза, ако друкчије није уговорено. До висине вредности пренете имовине и преузетих обавеза, они супсидијарно одговарају и за доспеле обавезе из радног односа које уговором о статусној промени, односно планом статусне промене нису распоређене нити се тумачењем тог уговора, односно плана може одредити којем се од њих имају распоредити. У случају издвајања, послодавац претходник наставља да постоји, те са послодавцем следбеником, на кога преноси део имовине и обавеза, солидарно одговара за доспеле обавезе из радног односа, с тим да послодавац следбеник може одговарати до висине вредности пренете имовине и преузетих обавеза. У односу на супсидијарну одговорност, солидарна одговорност увећава изгледе запослених за наплату доспелих потраживања и пружа потпунију

Тако, ако је уговором о раду утврђено да је основна зарада за-
посленог 30.000 динара, послодавац следбеник је мора исплаћивати у
уговореном износу све док се не стекну услови за повећање њене ви-
сине. Такође, запосленима мора обезбедити обављање послова које су
обављали на дан промене под условима који су утврђени преузетим оп-
штим актима и уговорима о раду све док се не испуне услови за њихов
премештај на друге одговарајуће послове или за промену других услова
рада. Корелација очувања стечених права и преузимања општих акта
и уговора о раду који важе на дан промене, при том, објашњава се
универзалном сукцесијом која аутоматски (*ex lege*) доводи до ступања
послодавца следбеника у права и обавезе послодавца претходника на
дан промене – даном промене преузети општи акти и уговори о раду
настављају да производе правно дејство код послодавца следбеника, а
престају да важе код послодавца претходника.¹³

2. Обавештење о правима и обавезама из радног односа

Начело очувања стечених права кореспондира обавези посло-
давца претходника да послодавца следбеника обавести о правима и
обавезама које су утврђене општим актима и уговорима о раду који се
преносе. На то указује и чињеница да послодавац следбеник може обе-
збедити запосленима послодавца претходника континуитет права из
радног односа само под условом да је претходно обавештен о правима
и обавезама које су утврђене овим актима. Због тога, обавештење мора
бити потпуно, истинито и сачињено у писаној форми из разлога прав-
не сигурности.¹⁴ Уколико послодавац следбеник преузима мањи број
запослених, обавештење може садржати таксативно наведена права и
обавезе из аката које преузима. У противном, у њему морају бити на-
ведени елементи на основу којих се ова права и обавезе могу утврди-
ти.¹⁵ У случају да послодавац претходник не обавести или непотпуно
и неистинито обавести послодавца следбеника о правима и обавезама
из општих акта и уговора о раду који се преносе, послодавац следбе-

заштиту њихових интереса. Солидарна одговорност, наиме, представља одговор-
ност првог реда, те су послодавци у једнаком положају према запосленима. Уко-
лико је намирио обавезе преко вредности пренете имовине или обавезе које није
преузео, послодавац следбеник има право регреса према послодавцу следбенику,
односно послодавцу претходнику који је те обавезе био дужан да намири. Закон о
привредним друштвима, чл. 505–506; М. Драгићевић, 348–351.

13 Жељко Албанезе, Секула Новаковић, *Коментар Закона о раду*, пето измењено и
допуњено издање, Пословни биро, Београд, 2014, 214–215.

14 Закон о раду, чл. 148; З. Ивошевић, М. Ивошевић, 305.

15 Закон о раду, чл. 148; Ж. Албанезе, С. Новаковић, 216–217.

ник се може информисати о њима непосредно увидом у акте којима су утврђени.¹⁶

3. Примена општег акта

Начело очувања стечених права подразумева и да послодавац следбеник мора примењивати општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене, имајући у виду да примена овог акта обезбеђује континуирано остваривање права и испуњавање обавеза које су њиме утврђене.¹⁷ Но, није немогуће да његова примена резултира дискриминацијом „нових“ и „стarih“ запослених послодавца следбеника. Ако резултира повредом принципа једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности код послодавца, послодавац следбеник мора елиминисати разлике у зарадама тако што би ниже зараде подигао на ниво виших. Његова је обавеза и да дискриминисаним запосленима надокнади причињену штету исплатом разлике до одговарајућег износа регреса за годишњи одмор или другог примања из радног односа на чију висину непосредно утиче висина зараде.¹⁸

Правило по коме послодавац следбеник мора примењивати преузети општи акт најмање годину дана од дана промене односи се на правилник о раду зато што овај општи акт представља супститут колективном уговору код послодавца, који ће престати да важи уколико у међувремену буде закључен нови (колективни) уговор између послодавца следбеника и репрезентативног синдиката.¹⁹ Послодавац следбеник нема обавезу да примењује најмање годину дана од дана промене правилник о организацији и систематизацији послова, правилник о безбедности и здрављу на раду и друге опште акте зато што се према Закону о раду не сматрају општим, иако они то јесу, и зато што могу бити измењени или допуњени у било ком тренутку након промене послодавца, ако је то потребно.²⁰

16 З. Ивошевић, М. Ивошевић, 305.

17 На запослене који нису преузети од послодавца претходника примењује се колективни уговор послодавца следбеника. Мишљење Министарства рада и социјалне политике бр. 011-00-113/2008-02 од 14. 2. 2008. године, доступно на адреси: <http://www.propisionline>, 1. 3. 2020.

18 Персида Јовановић, „Права запослених код промене послодавца“, *Билџен Врховној касационој суда*, бр. 3/2019, 167-168.

19 Закон о раду, чл. 150.

20 Мишљење Министарства рада, запошљавања и социјалне политике бр. 011-00-1277/2006 од 11. 1. 2007. године, доступно на адреси: <http://www.propisionline>, 1. 3. 2020.

V Начело очувања стабилности запослења

1. Преузимање уговора о раду

Начело очувања стабилности запослења оживотворава примена правила по коме послодавац следбеник преузима од послодавца претходника уговоре о раду који важе на дан промене, имајући у виду да послодавац следбеник преузимањем уговора о раду преузима лица која су у радном односу код послодавца претходника на дан промене. Дакле, она настављају рад код послодавца следбеника на основу уговора о раду који су закључила са послодавцем претходником, односно са њим не закључују нови уговор о раду.²¹ Са њим не закључују ни анекс уговора о раду већ, нагласимо и овом приликом, настављају да раде на пословима на којима су радила на дан промене, под условима који су утврђени преузетим општим актима и уговорима о раду док се не испуне услови за њихов премештај на друге одговарајуће послове или за промену других услова рада.²²

У случају да неко лице обавља рад код послодавца претходника, премда са њим није закључило уговор о раду уопште или у складу са Законом о раду, сматра се да је засновало радни однос на неодређено време даном ступања на рад. Такође, уколико је неко лице запослено у јавној установи, а са њом није закључило уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности до дана промене, закључиће овај уговор са послодавцем следбеником, а у овом уговору мора бити констатовано да је засновало радни однос на основу решења или одлуке надлежног органа и да је преузето у складу са Законом о раду.²³

21 Тако, и запослени који су засновали радни однос на одређено време са послодавцем претходником настављају рад код послодавца следбеника, а укупно трајање радног односа код оба послодавца не може бити дуже од 24 месеца. Ово правило није апсолутно. Послодавац следбеник, који је новоосновано правно лице, може засновати радни однос са новим запосленима и онима које је преузео од послодавца претходника на период који не може бити дужи од 36 месеци под условом да није протекла једна година од дана када је уписан у регистар код надлежног органа. Тада се у укупно трајање радног односа не урачунава време проведено код послодавца претходника да би се новоосновани послодавци одважили на смелије запошљавање коришћењем флексибилних облика заснивања радног односа. Аутентично тумачење одредаба чл. 37 ст. 1–3, ст. 4 тач. 4 и чл. 147 Закона о раду, Народна скупштина РС, доступно на адреси: <http://www.propisionline>, 1. 3. 2020; 3. Ивошевић, М. Ивошевић, 116.

22 Ж. Албанезе, С. Новаковић, 214–215.

23 Мишљење Министарства рада и социјалне политике РС бр. 011-00–48/2008 од 25. 1. 2008. године, доступно на адреси: <http://www.propisionline>, 1. 3. 2020.

2. Обавештење о преносу уговора о раду

Запослени послодавца претходника које преузима послодавац следбеник јесу „друга страна“ у уговору о раду и имају право да буду обавештени о свему што се њих тиче. Због тога, морају бити обавештени и о преносу уговора о раду са послодавца претходника на послодавца следбеника. На то указује и Закон о раду када утврђује да послодавац претходник мора о преношењу уговора о раду писаним путем обавестити запослене који ће наставити рад код послодавца следбеника. Но, њиме није утврђен рок у коме послодавац претходник мора испунити ову обавезу, али се сматра да је треба испунити најмање пет радних дана пре промене с обзиром на то да се у року од пет радних дана од дана достављања обавештења морају изјаснити о наставку рада код послодавца следбеника.

Обавештење мора бити потпуно и истинито, као што мора садржати: дан и основ промене послодавца; назив послодавца следбеника; обавештење да послодавац следбеник преузима од послодавца претходника опште акте и уговоре о раду који важе на дан промене и права и обавезе из ових аката; обавештење да послодавац следбеник мора примењивати преузети општи акт најмање годину дана од дана промене, осим уколико је другачије одређено; поуку о правним консеквенцама одбијања преноса уговора о раду или неизјашњења о наставку рада код послодавца следбеника.²⁴ Са друге стране, обавештење може бити појединачно (достављено сваком запосленом понаособ на кућну адресу или у просторијама послодавца претходника) или скупно (прочитано на скупу у просторијама послодавца претходника). У оба случаја, запослени морају својеручним потписом потврдити да су обавештени о преносу уговора о раду са послодавца претходника на послодавца следбеника.²⁵

3. Изјашњење о преносу уговора о раду

Запослени послодавца претходника које преузима послодавац следбеник морају имати могућност да се изјасне о преносу уговора о раду са послодавца претходника на послодавца следбеника зато што не морају наставити рад код послодавца следбеника уколико не желе. Другачије решење било би инкомпатибилно са слободом рада и забрањеном принудног рада.²⁶ Са друге стране, они имају право, а не и обаве-

24 Закон о раду, чл. 149; Ж. Албанезе, С. Новаковић, 218.

25 З. Ивошевић, М. Ивошевић, 306.

26 Љ. Ковачевић, 485.

зу, да се изјасне о преносу уговора о раду са послодавца претходника на послодавца следбеника. Уколико желе, могу се изјаснити у року од пет радних дана од дана достављања обавештења, и то у писаној форми из разлога правне сигурности. У случају да прихвате пренос уговора о раду, овај двострани правни акт сматра се уступљеним оног дана када су се сагласили са његовим преносом. У противном, изложени су ризику отказа уговора о раду од стране послодавца претходника.²⁷

4. Одбијање, односно неизјашњење о преношењу уговора о раду

Статусна промена, односно промена послодавца не представља оправдан разлог за престанак радног односа на иницијативу послодавца претходника или послодавца следбеника.²⁸ Али, послодавац претходник може отказати уговор о раду запосленом који одбије пренос уговора о раду или се не изјасни о наставку рада код послодавца следбеника у року који је одређен обавештењем о преносу уговора о раду. Но, Закон о раду није одредио рок у коме послодавац претходник може остварити ово право, те је статус запосленог који одбије пренос уговора о раду или се не изјасни о наставку рада код послодавца следбеника нејасан и не-сигуран све док послодавац претходник не да иницијативу за престанак радног односа. У литератури постоји став да је наставак рада код послодавца следбеника по одбијању преноса уговора о раду или неизјашњења о преносу овог акта у року који је одређен обавештењем довољан за успостављање радног односа са послодавцем следбеником.²⁹

Запослени које преузима послодавац следбеник могу одбити пренос уговора о раду из било ког разлога. У случају да одбију пренос уговора о раду зато што статусна промена, односно промена послодавца узрокује битне промене у погледу услова рада које доводе до погоршања њиховог положаја, сматра се да иницијатива за престанак радног односа потиче од послодавца зато што је он одговоран за погоршање услова рада. На тај начин, запослени се доводе у повољнији положај у односу

27 Живко Кулић, Слободанка Перић, *Радно право*, Београд, 2016, 241.

28 Послодавац који планира статусну промену или правни трансфер по било ком основу и послодавац следбеник може отказати уговор о раду из разлога везаних за његове потребе и из разлога који се тичу радне способности и понашања запосленог. Отказ уговора о раду од стране послодавца претходника из разлога који се не сматра оправданим омогућава запосленом да истакне захтев за заштиту и против послодавца следбеника зато што то налаже обавезна природа његове заштите од отказа уговора о раду у случају статусне промене, односно промене послодавца. Љ. Ковачевић, 489.

29 Љ. Ковачевић, 486.

на онај који би имали да се иницијатива за престанак радног односа приписује њима јер остварују и право на отпремнину и права из социјалног осигурања за случај незапослености.³⁰

VI Учешће репрезентативног синдиката

Послодавац претходник и послодавац следбеник морају остваривати сарадњу са репрезентативним синдикатом код послодавца претходника, имајући у виду да и у случају статусне промене и промене послодавца синдикат заступа, представља, унапређује и штити интересе запослених. Послодавац претходник и послодавац следбеник имају обавезу да најмање 15 дана пре промене обавесте репрезентативни синдикат код послодавца претходника о: датуму или предложеном датуму промене послодавца; разлогу промене послодавца; правним, економским и социјалним последицама промене послодавца; мерама за ублажавање економских и социјалних последица које може произвести.³¹

На тај начин, они омогућавају репрезентативном синдикату код послодавца претходника да дâ своје мишљење о планираној промени (у року који је одређен обавештењем). Но, он може, али не мора дати мишљење зато што има право, а не обавезу да се изјасни о планираној промени. Ако не да мишљење у остављеном року, премда је уредно и благовремено обавештен, планирана промена биће спроведена и без његовог мишљења. Али, ако да мишљење, оно мора бити размотрено *bona fide* од стране послодавца претходника и послодавца следбеника. Они имају обавезу и да заузму став о датом мишљењу и да о заузетом ставу обавесте репрезентативни синдикат код послодавца претходника. Из разлога правне сигурности, то треба да учине писаним путем, као што репрезентативни синдикат треба да достави своје мишљење у писаној форми.³² Послодавац претходник и послодавац следбеник имају и обавезу да најмање 15 дана пре промене, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца претходника, предузму мере за ублажавање економских и социјалних последица које могу наступити.³³

Сарадња послодавца претходника, послодавца следбеника и репрезентативног синдиката код послодавца претходника указује на то да свако од њих сноси одговорност у вези са ублажавањем економских и социјалних последица статусне промене, односно промене послодавца. Она треба да превазилази обичне консултације и омогући реално

30 Б. Лубарда, 288.

31 Закон о раду, чл. 151 ст. 1.

32 Ж. Кулић, С. Перић, 242; Ж. Албанезе, С. Новаковић, 221.

33 Закон о раду, чл. 151 ст. 2.

сагледавање позиција свих заинтересованих страна. Уколико репрезентативни синдикат није образован код послодавца претходника, послодавац претходник и послодавац следбеник обавештавају запослене послодавца претходника о планираној промени и у сарадњи са њима предузимају мере у циљу ублажавања економско-социјалних последица које може произвести.³⁴

VII Закључак

Статусне промене, односно промене послодавца могу имати низ негативних импликација по запослене чији се уговори о раду преносе са послодавца претходника на послодавца следбеника. Из тог разлога, њима је зајемчена заштита Законом о раду. Но, пракса показује да се у остваривању заштите сусрећу са препрекама због постојања правних празнина и непрецизних законских формулација. Зато, будућим изменама и допунама Закона о раду треба радити на отклањању ових препрека. Посебну пажњу треба посветити заштити лица која обављају рад ван радног односа имајући у виду да је, према важећем Закону о раду, не уживају само због зато што обављају рад на основу уговора о допунском раду, уговора о делу, уговора о стручном оспособљавању и усавршавању и уговора о привременим и повременим пословима.

Коришћена литература

- Албанезе Жељко, Новаковић Секула, *Коментар Закона о раду*, пето измењено и допуњено издање, Пословни биро, Београд, 2014.
- Драгићевић Марија, „Одговорност за доспела потраживања из радног односа у случају промене послодавца“, *Национално и међународно људо – актуелна љиљања и љеме* (ур. Олга Јовић Прлаиновић), Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 2017.
- Дражић Слободан, „Права запослених код промене послодавца“, *Билтен судске љраксе Врховној суда Србије*, бр. 3/2007.
- Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, *Коментар Закона о раду – са одабраним љодзаконским љройисима, судском љраксом и обрасцима за љримену љройиса љрема сљању законодавсљива од 8. децембра 2018. љодине*, Службени гласник, Београд, 2018.
- Јовановић Персида, „Права запослених код промене послодавца“, *Билтен Врховној касационој суда*, бр. 3/2019.

34 Закон о раду, чл. 151 ст. 1.

- Ковачевић Љубинка, *Ваљани разлози за пресјанак уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Кулић Живко, Перић Слободанка, *Радно право*, Београд, 2016.
- Кулић Живко, Шкорић Сања, *Радно право*, Нови Сад, 2016.
- Лубарда Бранко, *Евројско радно право*, Подгорица, 2014.

Dragana RADOVANOVIĆ, PhD

Assistant Professor at the University Business Academy Novi Sad Faculty of Law

EMPLOYMENT STATUS IN CASE OF STATUS CHANGE, i.e. CHANGE OF EMPLOYER

Summary

Changes of status, creating different forms of connectivity based on unnamed contracts of commercial law and transfer of business activity to third parties on other grounds are the ways in which employers can adapt to occurring changes. However, they can have a negative effect on the status of employees who have been rehired from previous employers. Therefore, the Labour Law confirms that: the new employer is to take over from the previous employer the general act and contracts of employment, valid on the day of the change of employer; the new employer is to apply the accepted general act, for at least a year starting from the day of employment change, unless determined otherwise; both the former employer and the new employer is to notify trade union representatives at the former workplace of the changes, and in cooperation with them undertake measures to alleviate any economic or social effects produced.

Key words: *Change of Employment Status. – Change of Employer. – The Former Employer. – The New Employer. – Protection of Employees.*

Датум пријема рада: 19. 4. 2020.

Датум прихватања рада: 30. 4. 2020.