

СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Релевантни акти код споразумног престанка радног односа су предлог послодавца или запосленог за споразумни престанак радног односа, споразумном престанку радног односа и обавештење о последицама у остваривању права за случај незапослености.

Из образложења:

„Према утврђеном чињеничном стању, тужени чије је седиште у Београду, је током јуна 2017. године основао Огранак у Новом Саду, те су му били потребни људи који перфектно говоре немачки језик, како би могли да зову клијенте са немачког говорног подручја. Током маја 2017. године тужени је објавио оглас у погледу пријема радника са потребним условима, на које се јавило 10-15 људи. Крајем маја 2017. године одржан је састанак са свим кандидатима, презентовано је и чиме се фирма бави, начин рада и шта је фирми потребно, те им је речено да ће бити контактирани када тужени нађе пословни простор и обави остале формалности (склапање уговора са „Телекомом“ и остало), како би посао могао да се обавља у нормалним околностима. Том приликом директор новооснованог Огранка туженог је кандидатима, између осталих и тужиоцу, рекао да ће доћи на потписивање уговора када буду обављене све формалности везане за рад и радни простор. Потписивање уговора са кандидатима, међу којима је био и тужилац, уследило је крајем јула месеца, са почетком рада од 01.августа 2017. године.

Пре потписивања уговора о раду тужилац је обављао послове код туженог почев од 1. јула 2017. године па до краја јула 2017. године, а за који рад је примао зараду од 500 евра у динарској противвредности, односно 59.000.00 динара. Тужилац је код туженог био у радном односу по основу два уговора на одређено време у периоду од 1.8.2017. до 30.4.2018. године са пуним радним временом, на радном месту агент позивног центра, уз писано уговорену зараду у износу од 25.225,00 динара нето, а одредбом члана 13. уговора о раду прописано је да запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана, који је тужилац са осталим запосленима користио на начин ближе наведен у образложењу побијане пресуде.

Тужени је зараду тужиоцу исплаћивао у два дела, и то први део на рачун у износу од 25.225,00 динара, на који износ су тужиоцу уплаћени доприноси за обавезно социјално осигурање, а други део на руке до износа од 600 евра, на коју разлику за тужиоца нису уплаћени доприноси за обавезно социјално осигурање.

Дана 9.2.2018. године тужилац је позван у канцеларију директора, када му је речено да нема потребе више да ради код туженог, да нема потребе више да долази, јер је одбио да током обављања послова контактира извесног клијента са непристојним именом. Том приликом предат му је на потпис споразум о престанку радног односа у коме је наведено да запосленом престаје радни однос дана 9.2.2018. године, као и обавезу послодавца да запосленом исплати зараду и друга примања која је остварио, а која му нису исплаћена до дана престанка радног односа. Огранак туженог у Новом Саду је угашен средином априла 2018. године, брисан је из регистра решењем од 16.4.2018. године.

Имајући у виду овако утврђено чињенично стање судови су утврдили да је решење о споразумном раскиду радног односа од 9.2.2018. године донето без правног основа јер није постигнута сагласност воља између запосленог и послодавца, с обзиром да тужилац није поднео захтев да му престане радни однос закључењем споразума, као и да тужени није поступио по ставу 2. члана 177. Закона о раду, пошто пре потписивања споразума није писменим путем обавестио тужиоца о последицама до

којих долази у остваривању права за случај незапослености. У току поступка је утврђено да тужилац није захтевао споразумни престанак радног односа код туженог, него је од стране туженог, као послодавца, због понашања тужиоца које за туженог није било прихватљиво у том моменту, дао запосленом на потпис припремљено решење о споразумном раскиду правног односа. Такође, судови су, на основу утврђене висине зараде и начина на који је зарада исплаћивана тужиоцу, обавезали туженог да за тужиоца уплати код надлежног фонда доприносе за ПИО осигурање на износе зараде за које ови доприноси нису уплаћени.

Правилно су нижестепени судови одлучили, правилном применом материјалног права, да је решење о споразумном раскиду радног односа између парничних странака донето без правног основа, као и да је тужени дужан да за тужиоца уплати припадајуће доприносе за ПИО, на износе зарада које је тужилац остварио, а за које му доприноси нису уплаћени.

Супротно наводима ревизије, правилно је у поступку утврђено да нису били испуњени услови за споразумни престанак радног односа између тужиоца и туженог, јер на страни тужиоца није било стварне воље и сагласности, нити било каквог иницијалног акта да му на тај начин престане радни однос. Тужилац није дао изјаву да отказује уговор о раду, с обзиром да у смислу члана 177. Закона о раду поступак споразумног престанка радног односа започиње предлогом једне од страна, у коме подносилац предлога предлаже споразумни раскид уговора о раду. Предлогом се, у зависности од подносиоца предлога, оставља рок за изјашњење о том предлогу. Запослени може навести да ће се овај предлог сматрати отказом уговора о раду од стране запосленог уколико послодавац не прихвати предлог, те у том случају отказни рок почиње од дана достављања предлога послодавцу. Уколико друга страна прихвати предлог за споразумни престанак радног односа, регулисање међусобних права и обавеза уговорних страна се регулише споразумом о престанку радног односа, који мора бити закључен у писаној форми уз обавезу послодавца да запосленог, такође у писаној форми, обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености. Дакле, код споразумног престанка радног односа појављују се као релевантни акти предлог послодавца или запосленог за споразумни престанак радног односа, споразум о престанку радног односа и обавештење о последицама у остваривању права за случај незапослености.

У конкретном случају тужилац није туженом, као послодавцу, доставио предлог за споразумни раскид радног односа, нити је постојала воља код тужиоца да му престане радни однос код туженог. Тужени је, због понашања тужиоца којим није био задовољан, тужиоцу доставио споразумни предлог за престанак радног односа, који је тужилац потписао, али овај споразум није био производ подударне воље послодавца и запосленог, која треба да буде изражена слободно, јасно, недвосмислено и без мана воље. У том смислу се у ревизији неосновано указује на жељу тужиоца да му престане радни однос код туженог јер планира да се врати и да настави рад у Швајцарској, с обзиром да ова чињеница у току поступка није утврђена, пошто тужени ту чињеницу није доказао.“

(Сентенца из пресуде Врховног касационог суда Рев2 1051/2021 од 9.12.2021. године, утврђена на седници Грађанског одељења од 5.7.2022. године)