

**Јована Мисаиловић,**\*

Студент постдипломских студија Правног  
факултета Универзитета у Београду

UDK: 331.106.44:342.734

## **УПЛАТА ДОПРИНОСА ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ КАО ПОСЛЕДИЦА НЕЗАКОНИТОГ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ**

**Апстракт:** Уплата доприноса за обавезно социјално осигурање као последица незаконитог отказа уговора о раду често се као предмет анализе налази у сенци враћања запосленог на рад и накнаде штете као последица незаконитог отказа. Накнада за случај незапослености која се у складу са системом социјалног осигурања Републици Србији исплаћује запосленом коме је престао радни однос, предмет је расправе уколико се узме у обзир став суда да се накнада за случај незапослености враћа Националној служби за запошљавање у случају да је суд утврдио да је отказ незаконит. У складу са таквом полазном основом, на наредним страницама, након уопштеног увода о доприносима за обавезно социјално осигурање, биће анализиран практичан проблем који се за запосленог може појавити услед незаконитог отказа уговора о раду – ко је обвезник враћања накнаде за случај незапослености која се исплаћује запосленом услед незаконитог отказа уговора о раду и да ли је уопште адекватно решење које такву обавезу намеће било запосленом, било послодавцу.

**Кључне речи:** накнада за случај незапослености, уплата доприноса за обавезно социјално осигурање, незаконит отказ.

---

\* e-mail: jovana.misailovic@yahoo.com

Рад примљен: 03.08.2018.

Рад прихваћен: 24.08.2018.

## 1. Општа разматрања

Према Закону о раду<sup>1</sup>, последица незаконитог отказа уговора о раду, поред враћања запосленог на рад и накнаде штете јесте и уплата доприноса по основу обавезног социјалног осигурања<sup>2</sup>. За разлику од враћања запосленог на рад и накнаде штете као супститута враћања запосленог на рад, уплата припадајућих доприноса по основу обавезног социјалног осигурања није “самостална” последица незаконитог отказа. Овакава констатација произлази из чињеница да запослени не може захтевати једино уплату припадајућих доприноса по основу незаконитог отказа уговора о раду, уколико није захтевао да буде враћен на рад. Стога, уплата припадајућих доприноса по основу обавезног социјалног осигурања може се посматрати као обавезни придевреинтаграцији запосленог услед незаконитог отказа уговора о раду с обзиром да су припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање везани за износ зараде коју запослени остварује радом код послодавца. Наиме, уплата доприноса за обавезно социјално осигурање од егзистенцијалног је значаја за запосленог који се враћа на рад код послодавца након незаконитог отказа уговора о раду с обзиром да се тако запосленом омогућава враћање тачно у положај који је претходио незаконитом отказу уговора о раду.

Уплате доприноса за обавезно социјално осигурање уређене су Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање.<sup>3</sup> Према начелу обавезности, обавезно социјално осигурање спроводи се по основу закона и као такво не зависи од воље запосленог<sup>4</sup> ни послодавца. Обавезним социјалним осигурањем обухваћено је пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености. Износ

---

1 Закон о раду-ЗР, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017, чл. 191.

2 Социјално осигурање се може дефинисати као „законом, или на основу закона установљена обавезна материјална заштита и обезбеђење радних људи и чланова њихових породица у случајевима када они услед болести, несрећа на послу и ван посла, изнемоглости, старости, смрти и незапослености не могу да раде и радом обезбеде себи и члановима своје породице средства за живот, и у другим случајевима установљеним законским прописима“, Р. Пешић, *Радно право*, Научна књига, Београд 1966, стр. 275.

3 Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање - ЗДОСО, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012, 8/2013, 47/2013, 108/2013, 6/2014, 57/2014, 68/2014, 5/2015, 112/2015, 5/2016, 7/2017, 113/2017 и 7/2018., чл. 51, ст. 1; Стопе по којима се обрачунавају и плаћају доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање износи 26%, за обавезно здравствено осигурање 10,3% а за осигурање за случај незапослености 1,5%. ЗДОСО, чл. 44, ст. 1.

4 Поред запослених, обавезно осигурана лица су и предузетници и пољопривредници.

доприноса на које запослени има право и које је послодавац обавезан да уплаћује фондовима - Фонду за пензијско и инвалидско осигурање, Фонду здравственог осигурања и Националној служби за запошљавање, предвиђен је законом и једнако не зависи ни од воље запосленог као ни послодавца. Основицу доприноса запосленог чини зарада, односно накнада зараде у складу са законом, општим актом или уговором о раду, а послодавац је обавезан да са сваком зарадом исплати запосленом и утврђене доприносе за обавезно социјално осигурање.

Када запосленом престане радни однос, у том тренутку престаје и законска обавеза послодавца да уплаћује доприносе за обавезно социјално осигурање. Међутим, уколико је отказ уговора о раду од стране послодавца био незаконит, поништењем решења о отказу, послодавац поново има обавезу да уплати обавезне доприносе надлежним фондовима осигурања,<sup>5</sup> јер се остварује правна фикција да је запосленом за све време трајања спора по тужби да је отказ незаконитог уговора о раду био на снази.

Доприноси за обавезно социјално осигурање<sup>6</sup> за период у коме запослени није радио обрачунавају се и плаћају у складу са утврђеним изгубљеним износом месечне зараде, који обухвата припадајући порез и доприносе у складу са законом, при чему се одбијају накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања на која би запослени имао право по основу пословног успеха послодавца.<sup>7</sup> Дакле, запослени има право на уплату доприноса по основу обавезног социјалног осигурања само на чист износ изгубљене зараде у складу са законом, што даље води закључку да се на износ накнаде штете који се исплаћује запосленом по основу незаконитог отказа уговора о раду и који може варирати до шест, до 18 или до 36 зарада,<sup>8</sup> не

5 Нарочито је важна редовна уплата доприноса за пензијско и инвалидско осигурање, с обзиром да је за остваривање права из тог осигурања неопходно да стаж осигурања буде у потпуности покривен уплатом доприноса.

6 Систем материјалног обезбеђења незапослених радника, који се заснива на обавезном социјалном осигурању, у основи има задатак да допринесе успешнијем усклађивању структуре радноспособног становништва са потребама друштвеног развоја, обезбеди материјалну и социјалну сигурност незапослених радника и да их стимулише на стручно оспособљавање ради бржег запошљавања Р. Лале, *Право на новчану зараду у Републици Српској*, Годишњак Правног факултета у Источном Сарајеву 1/2015, 2.

7 ЗР, чл. 191, ст. 2, 4.

8 Наведени износи накнаде штете зависе од тога да ли је запослени захтевао накнаду штете уместо враћања на рад када износ накнаде може износити максималних 18 зарада, или се накнада штете исплаћује запосленом на захтев послодавца када захтеву запосленог да се врати на рад није могуће удовољити, у ком случају максимални износ накнаде штете може износити вредност од 36 зарада запосленог. Напошетку, право на накнаду штете у максималном износу од шест зарада остварује запослени као једину

плаћају доприноси за обавезно социјално осигурање јер наведени износ нема карактер зараде. На овом месту није на одмет нагласити да уколико је запосленом кумулативно са правом на накнаду штете уместо враћања на рад, омогућено да оствари и право на накнаду изгубљене зараде, право на уплату доприноса по основу обавезног социјалног осигурања не би било упитно јер се оно у смислу правне последице незаконитог отказа остварује у складу са правом на накнаду изгубљене зараде.

Када је реч о порезу на доходак грађана, порез се не плаћа на доходак грађана који има карактер накнаде материјалне односно нематеријалне штете, осим накнаде за измаклу корист и накнаде зараде односно, накнаде за изгубљену зараду.<sup>9</sup> Међутим, приход који запослени оствари у виду накнаде штете која се исплаћује запосленом у висини изгубљене зараде за случај незаконитог престанка радног односа и враћања запосленог на рад, предмет је опорезивања годишњим порезом на доходак грађана уколико, само по том основу, односно заједно са приходима по другим основима који се урачунавају у основицу годишњег пореза прелази неопорезиви износ за годишњи порез. Према томе, „приходи, односно накнада која се исплаћује запосленом у висини изгубљене зараде која у конкретном износу, односно заједно са приходима по другим основима који се урачунавају у основицу годишњег пореза, а који су били опорезовани порезом на доходак грађана приликом њиховог остваривања, умањени за плаћени порез и припадајуће доприносе, изнад прописаног неопорезивог износа за годишњи порез, подлежу плаћању и годишњег пореза на доходак грађана“.<sup>10</sup> У случају када је запослени у периоду након незаконитог отказа уговора о раду остваривао приходе код других послодаваца и који су му одбијени од износа накнаде штете у виду изгубљене зараде као последице незаконитог отказа, уплате доприноса које су исплаћене од стране других послодаваца узеше се у обзир, а запослени у том случају има право на разлику висине уплаћених

---

последицу незаконитог отказа услед повреде одредаба отказног поступка од стране послодавца – незаконит отказ из процесних разлога, када је за отказ уговора о раду постјао оправдан основ.

9 Закон о порезу на доходак грађана, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002, 135/2004, 62/2006, 65/2006, 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011, 7/2012, 93/2012, 114/2012, 8/2013, 47/2013, 48/2013, 108/2013, 6/2014, 57/2014, 68/2014, 5/2015, 112/2015, 5/2016, 7/2017, 113/2017 и 7/2018, чл. 9, ст. 1, тч. 8.

10 Мишљење Министарства финансија бр. 413-00-118/2014-04 од 24.11.2014. год. у: *Билтен: Службена објашњења и стручна мишљења за примену финансијских прописа* 11/2014, 99-102.

доприноса и висине доприноса према висини зараде коју би остварио да је радио код послодавца који му је незаконито отказао уговор о раду.<sup>11</sup>

У складу са новелираним експерименталним решењем уведеним у наше законодавство Законом о изменама и допунама Закона о раду 2014. године, којим запослени нема право да се врати на рад код послодавца у случају када је постојао основ за отказ уговора о раду али је послодавац поступио супротно одредбама отказног поступка, незавидне последице по запосленог не мањкају ни када је реч о уплати доприноса за обавезно социјално осигурање. Наиме, према судској пракси у времену пре новелираног законског решења, у случају када јепостојала повреда одредаба отказног поступка запослени није имао право на накнаду штете као правну последицу незаконитог отказа уговора о раду али је увек враћен на рад и у складу са тим остваривао је право на уплату пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање за период у коме није радио, до дана враћања на рад, то јесте, до дана правноснажности пресуде уколико није захтевао да се врати на рад. Како према позитивном решењу, запослени нема право да се врати на рад, то нема ни право на уплату пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање. Одбијање тужбеног захтева за враћањем запосленог на рад, без изузетка води губитку права на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање с обзиром да нема накнаде изгубљене зараде. Овакво решење може се сагледати у светлу велике неправде према запосленом у случају када је отказ поништен као незаконит због повреде отказне процедуре од стране послодавца јер, запослени не остварује право на уплату доприноса ни током трајања поступка пред судом којеможе трајати знатно дуже од предвиђеног рока од шест месеци.

## **2. Проблем враћања накнаде за случај незапослености која се исплаћује запосленом након незаконитог отказа уговора о раду**

У периоду након незаконитог отказа уговора о раду, запослени остварује право на уплату накнаде за случај незапослености која се исплаћује од стране Националне службе за запошљавање.<sup>12</sup> Посебно

11 В. Марковић, *Правне последице незаконитог отказа*, Право и привреда 4-6/2015, стр. 866.

12 Иако се тренд активних мера политике запошљавање све више шири, накнада за случај незапослености и даље има своје неутуђиво место у систему социјалног обезбеђења. Функција коју она обавља има социјално заштитни карактер и као таква не може бити замењена ни једном мером активне политике запошљавања. М. Костић, *Права по основу осигурања за случај незапослености - са посебним освртом на право*

је значајно са сигурношћу утврдити да ли запослени може захтевати и уплату доприноса за обавезно социјално осигурање од стране послодавца за период у коме је примао накнаду од Националне службе за запошљавање. Послодавцима свакако да одговора да се ослободе обавезе уплате доприноса за обавезно социјално осигурање запосленом након што му је отказан уговор о раду, посебно, уколико је запослени остварио право на уплату доприноса од стране Националне службе за запошљавање. Међутим, оваквој намери послодавца не иде у прилог став судске праксе, који у погледу обавезе уплате доприноса по основу обавезног социјалног осигурања има другачији закључак. У том смислу, суд је мишљења да уколико су запосленом за период након незаконитог престанка радног односа плаћани доприноси од стране Националне службе за запошљавање, уплате доприноса вршене су у висини одређеној у складу са висином накнаде коју је запослени тада примао. С друге стране, с обзиром на постојање правноснажне одлуке суда којом је утврђено да је радни однос престао на незаконит начин, запослени има право на уплату доприноса у висини одређеној према висини зараде коју би остварио да је радио.<sup>13</sup> Дакле, према претходно наведеном, уколико су запосленом коме је незаконито престао радни однос плаћани доприноси од стране Националне службе за запошљавање у периоду након престанка радног односа до дана правноснажног окончања поступка пред судом, висина уплате доприноса утврђује се сходно висини накнаде коју је запослени у том периоду примао, а по основу правноснажне пресуде којом је утврђено да је отказ незаконит, запослени има право на разлику висине уплаћених доприноса и висине доприноса одређених према висини зараде коју би остварио да је радио.

Међутим, овакав став суда није без простора за дискусију јер, поставља се питање да ли је запослени коме је незаконито престао уговор о раду и који је правноснажном одлуком суда враћен на рад, у обавези да врати накнаду примљену од стране Националне службе за запошљавање за случај незапослености, уколико се узме у разматрање правна фикција да запосленом за утужени период трајања радног спора, радни однос није ни престајао и да по основу незаконитог отказа уговора о раду ужива право на накнаду изгубљених зарада и припадајућих доприноса за време трајања судског поступка.

Наведено теоретско питање можемо анализирати кроз пример из судске праксе. Наиме, запосленом је према правноснажној судској

---

*на новчану накнаду, Радно и социјално право 2/2014, стр. 103.*

13 Пресуда Привредног апелационог суда, Пж. 7089/2012(3) од 05.06.2013. год.

пресуди уговор о раду незаконито престао и одлучено је да исти има право да се врати на рад као и право на накнаду изгубљене зараде и уплате доприноса за обавезно социјално осигурање. Током трајања судског поступка ради утврђења незаконитости отказа, запослени се као незапослено лице пријавио Националној служби за запошљавање и остваривао право на накнаду по основу незапослености у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.<sup>14</sup> Након достављања пресуде суда надлежној филијали Националне службе за запошљавање, којом је утврђено да је отказ незаконит, од запосленог је захтевано да износ накнаде коју је остварио по основу незапослености врати исплатиоцу уз образложење да је исту неосновано примио јер, за време утуженог периода остварује право на накнаду материјалне штете у виду изгубљених зарада и припадајућих доприноса.<sup>15</sup> Међутим, како је запосленом суд одбио износ накнаде коју је примао за случај незапослености од Националне службе за запошљавање, то исти није остварио “пун” износ накнаде изгубљене зараде,<sup>16</sup> услед чега се, сматрамо неоправдано, захтевало да врати износ примљен од стране Националне службе за запошљавање. Наиме, у периоду током којег је примао накнаду по основу незапослености, запослени није могао да зна какав ће бити исход поступка поводом (незаконитог) отказа који се води пред судом. У складу са тим, запослени је, сматрамо оправдано, примао накнаду за случај незапослености јер, након престанка радног односа објективно се налази у положају незапосленог лица. Накнада за случај незапослености може представљати једини приход који запослени остварује током трајања судског поступка поводом отказа уговора о раду и као таква, има егзистенцијални значај за запосленог ако се узме у обзир могућа дужина трајања радног спора. Ово тим пре ако се узме у разматрање сврха накнаде за случај незапослености, која подразумева да се титулару права на накнаду омогући да оствари приходе у блиском периоду након што је лишен могућности да остварује зараду.

Потпуно је неоправдано и превасходно штетно по положај запосленог да се накнада примљена по основу незапослености двоструко

---

14 „Незапослени има право на новчану накнаду у случају престанка радног односа или престанка обавезног осигурања, по основу престанка радног односа отказом од стране послодавца, у складу са прописима о раду“, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености- ЗЗОСН, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015, чл. 67, ст. 1.

15 Решење Националне службе за запошљавање - Филијала Краљево, бр. УР I 1203-10411-2654-2/2010 од 29.01.2015.

16 Пресуда Основног суда у Крагујевцу бр. 5П I-2229/12 од 12.12.2013. год.

одбија - најпре од износа досуђене накнаде материјалне штете по основу незаконитог отказа уговора о раду а потом и враћањем истог износа од стране запосленог Националној служби за запошљавање као исплатиоцу. Такво решење може имати далекосежне последице по запосленог а у зависности од износа у питању, довести га и у стање материјалног оштећења, што је првенствено у супротности са циљем и сврхом враћања запосленог на рад и исплатом изгубљених зарада и припадајућих доприноса - реинтеграција запосленог, то јесте, повраћај у стање које је претходило незаконитом отказу.

У образложењу захтева за враћање исплаћене накнаде, наводи се као разлог немогућност да лице током периода у коме је примало накнаду од Националне службе за запошљавање има у истом временском периоду статус запосленог и незапосленог лица. Ово из разлога што се правноснажном судском пресудом поништава акт о престанку радног односа који је основ за признавање права на накнаду за случај незапослености и обавезује послодавац да запосленог врати на рад од истог дана од дана када му је признато право на новчану накнаду за случај незапослености.<sup>17</sup> Овакав резон може се сматрати оправданим уколико би запослени остваривао право на “пун” износ накнаде изгубљене зараде и припадајућих доприноса. Пун износ накнаде изгубљене зараде као последице незаконитог отказа подразумевао би да се запосленом не одбија износ накнаде за случај незапослености. Међутим, у случају када се накнада за случај незапослености не би одбијала од износа накнаде штете у виду изгубљене зараде, могло би се говорити о правнонеоснованом обогаћењу запосленог током периода незапослености, јер запослени би тако, по основу времена проведеног ван рада након незаконитог престанка уговора о раду остварио двоструки приход: у виду накнаде за случај незапослености, а потом и “пун” износ накнаде штете у виду изгубљене зараде, с обзиром да се правноснажном пресудом послодавац обавезује да исплати запосленом све изгубљене зараде од дана када је уговор о раду незаконито отказан, јер се узима да је запослени био у радном односу од дана незаконитог престанка радног односа. Могуће решење у том случају, могло би се пронаћи уколико би обвезник враћања исплаћене накнаде био послодавац а не запослени, ако се узме у обзир да суд одбија износ накнаде исплаћене од стране Националне службе за запошљавање од износа накнаде штете на коју се обавезује послодавац по основу незаконитог отказа уговора о раду.

---

17 Решење Националне службе за запошљавање - Филијала Краљево, бр УРІ 1203-10411-2654-2/2010 од 07.10.2015.год.



У таквој ситуацији накнада за случај незапослености тумачи се као приход по основу рада, остварен након престанка уговора о раду јер се једино као таква може одбити од износа накнаде штете која се досуђује запосленом према Закону о раду.<sup>18</sup>

Има места расправи да ли је накнада за случај незапослености заиста приход који је запослени остварио по основу рада, то јесте, да ли се у приходе по основу рада убрајају само они стечени у радном односу код другог послодавца или се подразумевају сви приходи стечени по основу права на рад након престанка радног односа. Има мишљења у теорији да се могу дефинисати „давања по основу социјалног осигурања као накнада штете и да као таква представљају накнаду за изгубљену зарadu“.<sup>19</sup> У складу са наведеним ставом, а имајући на уму да се право на накнаду за случај незапослености остварује по основу стажа осигурања који је постојао на страни запосленог пре отказа уговора о раду,<sup>20</sup> послодавац би имао обавезу да запосленом исплати само накнаду штете у виду изгубљене зараве умањену за износ накнаде исплаћене од стране Националне службе за запошљавање.

Опонент наведеном мишљењу могао би се пронаћи тумачењем члана 65. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, којим је предвиђено да се средства за остваривање права из обавезног осигурања обезбеђују из доприноса за обавезно осигурање за случај незапослености и из других средстава обезбеђених у складу са законом. У том смислу, право запосленог на новчану накнаду у случају престанка радног односа или престанка обавезног осигурања по таксативно набројаним основама прописан је чланом 67. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Наиме, право на новчану накнаду у случају незапослености произилази из обавезног социјалног осигурања грађана, а накнада примљена по том основу без обзира из ког разлога је дошло до престанка радног односа не може се сматрати приходом који је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа<sup>21</sup> применом члана 191. став 9. Закона о раду. Ово тим пре, јер се накнаде

---

18 ЗР, чл. 191, ст. 9.

19 Б. Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009, стр. 141.

20 Новчана накнада исплаћује се незапосленом у трајању од три месеца, ако има стаж осигурања од једне до пет година, шест месеци, ако има стаж осигурања од пет до 15 година, девет месеци, ако има стаж осигурања од 15 до 25 година и максимално у трајању од дванаест месеци, ако има стаж осигурања дужи од 25 година. ЗСОСН, чл. 72, ст. 1.

21 Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2489/2016 од 12.07.2017. год.

за случај незапослености исплаћују запосленом у упитном случају из разлога јер је уговор о раду отказан незаконито при чему би начело *in favorem laboratoris* требало да наиђе на топлу добродошлицу у примени.

Додатно, према члану 64. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености обавезно осигурање за случај незапослености је део система обавезног социјалног осигурања грађана којим се обезбеђују права за случај незапослености на начелима обавезности и узајамности солидарности. То значи да накнада штете која се исплаћује запосленом услед незаконитог отказа уговора о раду не може бити умањена за износ примљене накнаде од Националне службе за запошљавање за период када се због незаконитог отказа уговора о раду запослени налазио ван радног односа код послодавца.

Када је реч о потенцијалном решењу да се као обвезник враћања накнаде Националној служби за запошљавање појави послодавац, препрека се налази у чињеничном стању да Национална служба за запошљавање не стоји ни у каквом односу са послодавцем да би се повраћај исплаћеног износа могао потраживати од истог, већ искључиво са запосленим који је упитна средства примио, то се може сматрати оправданим Решење којим се овакав предлог одбија.<sup>22</sup>

Коначни одговор у разматраном случају, дао је Управни суд који је донео пресуду којом је утврђено да запослени није имао права на исплату накнаде за случај незапослености и да је у обавези да у року од 15 дана исту врати Националној служби за запошљавање, с обзиром да је од истог дана од ког је остваривао право на накнаду враћен на рад правноснажном пресудом суда.<sup>23</sup> Овакав став трпи критике оправдане из два разлога. Као прво, послодавац је тај који има обавезу да запосленом исплати накнаду штете у виду изгубљене зараде. С тим у складу, уколико је већ мишљење да накнада за случај незапослености има карактер прихода онда је оправдано да се иста одбија од износа који послодавац по основу незаконитог отказа исплаћује запосленом. Као друго, иако послодавац и Национална служба за запошљавање не стоје ни у каквом односу, запослени је износ који је примио у периоду након незаконитог престанка радног односа врло вероватно увелико потрошио у тренутку када се од њега захтева да упитни износ врати. Овакво решење водило би закључку да пресуда којом је отказ запосленом утврђен незаконитим и по ком основу би имао право на накнаду штете, уместо у повољнијем

---

22 Решење Националне службе за запошљавање - Филијала Краљево, бр. 0031-10412-1002/2015 од 12.11.2015 год.

23 Пресуда Управног суда одељења у Крагујевцу бр. I-2 У 16819/15 од 19.05.2017. год.

стави запосленог у знатно неповољнији положај од оног који би пресуда о незаконитости отказа требало да повлачи за собом.

За разлику од нашег законодавства које не даје одговор на дискутабилно питање да ли постоји обавеза враћања накнаде за случај незапослености у случају када је донета правноснажна пресуда суда којом се запослени враћа на рад, право Црне Горе даје потребан одговор. Тако, према Закону о запошљавању и остваривању права из осигурања од незапослености „Завод има право да захтева од *послодавца* накнаду штете у случају када суд правоснажном пресудом утврди да је незапосленом лицу које је користило право на новчана давања радни однос престао супротно закону“.<sup>24</sup> Могло би се закључити да наведено решење црногорског законодавца полази од претпоставке да је износ накнаде штете исплаћен запосленом од стране послодавца, умањен за накнаду исплаћену запосленом по основу незапослености, јер у супротном запослени би био неосновано обogaћен на штету послодавца - остварио би пун износ накнаде штете од стране послодавца и задржао накнаде примљене по основу незапослености.

### **3. Закључна разматрања**

У складу са претходно анализираним проблемом који се јавља у случају враћања накнаде за случај незапослености као последице незаконитог отказа и тежину последица по запосленог које оно носи са собом, потребно је законски регулисати питање обавезе враћања накнаде за случај незапослености Националној служби за запошљавање након што је правоснажном пресудом утвршено да је отказ уговора о раду незаконит.

Са друге стране, уколико се таква обавеза законски предвиди, потребно је утврдити да ли је обвезник враћања накнаде запослени или послодавац, односно, да ли се износ накнаде за случај незапослености третира као приход по основу рада и као такав одбија од износа накнаде зараде која се исплаћује запосленом од стране послодавца по основу незаконитог отказа или је запослени тај који мора да врати накнаду за случај незапослености. У ситуацији у којој би послодавац био обвезник враћања накнаде, произлазио би закључак да се накнада за случај незапослености третира као приход, јер се једино као таква може одбити од наканде штете услед незаконитог отказа у складу са чланом 191. став 9, Закона о раду.

---

<sup>24</sup> Закон о запошљавању и остваривању права из осигурања за случај незапослености, „Службени лист ЦГ“, бр. 14/2010 и 45/2012, чл. 61, ст. 1.

У случају када би запослени био обвезник враћања накнаде, поставило би се додатно питање по ком основу би запослени био титулар такве обавезе јер, у моменту када је остварио право на накнаду за случај незапослености он јесте био незапослено лице. Додатно, од значаја би било утврдити у којој мери правна фикција да је запосленом за време трајања судског поступка ради утврђивања незаконитости отказа, уговор о раду био на снази, с обзиром да се запосленом услед тога, ретроактивно поништавају права чији је титулар оправдано био за време трајања судског поступка, као незапослено лице.

Оправдано решење у границама прихватљивог са становишта запосленог, у наведеном случају чини се оно којим бизакон предвидио да се од накнаде штете у виду изгубљене зарада запосленом као правна последица незаконитог отказа не одбија износ накнаде по основу незапослености и потом поново обавезује запослени да исту накнаду врати, јер се тиме очигледно запослени доводи у стање материјалног оштећења.

Промене у свету рада утичу на промене радног законодавства и стога се, њиховом утицају и имплементирању у законска решења мора брижљиво приступити јер новине не морају нужно бити повољне а процес либерализација радних односа и њихово флексибилније уређивање је неминовност али сигурно је да оне не смеју утицати на смањење нивоа заштите запослених.

### **Литераура и извора**

Костић М., (2014), Права по основу осигурања за случај незапослености - са посебним освртом на право на новчану накнаду, *Радно и социјално право*, 89-107.

Лале Р.,(2015), Право на новчану зараду у Републици Српској, *Годишњак Правног факултета у Источном Сарајеву*, 1-26.

Марковић В., (2015), Правне последице незаконитог отказа, *Право и привреда*, 852-868.

Пешић Р., (1966), *Радно право*, Београд, Научна књига.

Шундерић Б., (2009), *Социјално право*, Београд, Правни факултет Универзитета у Београду.

Закон о раду, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017.

Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011,

101/2011, 7/2012, 8/2013, 47/2013, 108/2013, 6/2014, 57/2014, 68/2014, 5/2015, 112/2015, 5/2016, 7/2017, 113/2017 и 7/2018.

Закон о порезу на доходак грађана, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002, 135/2004, 62/2006, 65/2006, 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011, 7/2012, 93/2012, 114/2012, 8/2013, 47/2013, 48/2013, 108/2013, 6/2014, 57/2014, 68/2014, 5/2015, 112/2015, 5/2016, 7/2017, 113/2017 и 7/2018.

Закон о запошљавању и остваривању права из осигурања за случај незапослености, „Службени лист ЦГ“, бр. 14/2010 и 45/2012.

Мишљење Министарства финансија бр. 413-00-118/2014-04 од 24.11.2014. год. у: *Билтен: Службена објашњења и стручна мишљења за примену финансијских прописа* 11/2014.

Пресуда Привредног апелационог суда, Пж. 7089/2012(3) од 05.06.2013. год.

Пресуда Основног суда у Крагујевцу бр. 5Пп-2229/12 од 12.12.2013. год.

Пресуда Врховног касационог суда, Рев2 2489/2016 од 12.07.2017. год.

Пресуда Управног суда одељења у Крагујевцу бр. I-2 У 16819/15 од 19.05.2017. год.

Решење Националне службе за запошљавање - Филијала Краљево, бр. УР.І 1203-10411-2654-2/2010 од 07.10.2015.год.

Решење Националне службе за запошљавање - Филијала Краљево, бр. УР.І 1203-10411-2654-2/2010 од 29.01.2015.год.

Решење Националне службе за запошљавање - Филијала Краљево, бр. 0031-10412-1002/2015 од 12.11.2015 год.

*Jovana Misailović, PhD student  
Faculty of Law, University of Belgrade*

## ***Payments for obligatory social security as a consequence of unlawful dismissal***

### ***Summary***

*Payments for obligatory social security as a consequence of unlawful dismissal as a subject of analysis is often overlooked compared to therein-statement and damages. The fee in case of unemployment which is paid to an employee upon the termination of employment in accordance with the social security system of the Republic of Serbia is the subject of discussion if we take into account that the Court has determined that the fee in case of unemployment has to be returned to the National Employment Service if the dismissal was unlawful. Having in mind the Court's stance, the practical issue that might arise due to unlawful dismissal will be analyzed –who is obliged to restore the fee in case of unemployment, paid to the employee due to the unlawful dismissal contract and whether such solution is adequate in its essence.*

***Key words:*** *fee in case of unemployment, unlawful dismissal, obligatory social security.*