

Jovana Misailović\*

## NAKNADA NEMATERIJALNE ŠTETE USLED NEZAKONITOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA

### Apstrakt

*Otkaz ugovora o radu, kao i posledice nezakonitog otkaza ugovora o radu predstavljaju jedne od najznačajnijih instituta u okvirima nauke radnog prava. Posledice nezakonitog otkaza ugovora o radu koje predviđa Zakon o radu Republike Srbije jesu vraćanje na rad, naknada štete i uplata pripadajućih doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. Autor se u radu bavi naknadom nematerijalne štete kao posledice nezakonitog otkaza ugovora o radu na koju zaposleni pod određenim uslovima ostvaruje pravo. Cilj rada usmeren je na ukazivanje potrebe da se naknadi nematerijalne štete posveti dužna pažnja u okviru zakonskog normiranja posledica nezakonitog otkaza imajući u vidu doprinos satisfakciji zaposlenog koju naknada nematerijalne štete ima.*

**Ključne reči:** otkaz, posledice nezakonitog otkaza, radni odnos, naknada nematerijalne štete

### 1. Otkaz ugovora o radu

Otkaz je osnov prestanka radnog odnosa jednostranim raskidom ugovora o radu, koji može biti iniciran kako od strane poslodavca<sup>1</sup> tako i od strane zaposlenog, u bilo koje doba, osim u ne vreme<sup>2</sup>, uz poštovanje otkaznog roka i u dobroj veri.<sup>3</sup> Ovakav vid slobode prekida radnog odnosa otkazom ugovornih strana u skladu je sa osnovnim načelom radnog prava - načelom slobode rada jer, radni odnos pred-

---

\*Istraživač pripravnik na Institutu za uporedno pravo u Beogradu, email: [jovana.misailovic@yahoo.com](mailto:jovana.misailovic@yahoo.com).

<sup>1</sup> Koncept otkaza ugovora o radu na neodređeno vreme od strane poslodavca na način kako je danas uređen, posledica je dugotrajnog perioda kroz koji je otkaz ugovora o radu pretrpeo različite uticaje i promene. Od prvobitnog koncepta otkaza građanskog prava tokom čitavog 19. veka kada je postojala puna sloboda prilikom otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, uz poštovanje pravila o otkaznom roku, do zabrane zloupotrebe otkaza od kraja 19. veka do druge polovine 20. veka, postepeno se potvrđivao koncept otkaza kao instituta radnog prava koji je zasnovan na ideji stabilnosti zaposlenja - koncept nedopuštenosti otkaza od strane poslodavca bez poštovanja opravdanih razloga. B. Lubarda, *Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2013<sup>2</sup>, 734.

<sup>2</sup> Otkaz dat u ne vreme bio bi primera radi, slučaj kada bi se otkaz dao trudnici, neposredno pred odlazak na porodiljsko odsustvo.

<sup>3</sup> V. B. Sunderić, „Raskid ugovora o radu“, *Pravni život* 11/1996, 659-685.

stavlja dobrovoljni odnos poslodavca i zaposlenog.<sup>4</sup> Mišljenja u pogledu samog definisanja otkaza ugovora o radu u teoriji se razlikuju. Tako, otkaz ugovora o radu može se definisati kao jednostrani pravni posao,<sup>5</sup> jednostrani pravni akt<sup>6</sup> ili kao jednostrana izjava volje.<sup>7</sup>

Posebnost ugovora o radu, kao osnova za zasnivanje radnog odnosa, u odnosu na druge ugovore, jeste neravnopravni položaj ugovornih strana, karakterističan za radni odnos, s obzirom da je subordinacija zaposlenog jedan od osnovnih elemenata radnog odnosa.<sup>8</sup> Ovakva osobina ugovora o radu navodi na zaključak da u skladu sa neravnopravnim položajem zaposlenog i poslodavca postoji i određena asimetrija kada je u pitanju pravo na otkaz ugovora o radu.<sup>9</sup> Međutim, pravila o otkazu ugovora o radu nastoje da zaštite kako zaposlenog tako i poslodavca, kao ugovorne strane. Radni odnos može se okončati voljom zaposlenog i tako onemogućiti pojavu prinudnog rada, a poslodavac može slobodno da otkáže ugovor o radu jer poseduje sredstva za rad, obezbeđuje kapital za proizvodnju i snosi rizike posla,<sup>10</sup> i time mu, kao titularu svojine pripada ekskluzivno pravo na upravljanje preduzećem.<sup>11</sup> Sloboda ugovaranja, stoga, obezbeđuje poslodavcu da upravlja radom zaposlenih, odnosno, da donese odluku kojom potreba za radom zaposlenih prestaje.

Kada je reč o nezakonitom otkazu, ukupne posledice koje nakon prestanka radnog odnosa uslede, pogađaju zaposlenog u mnogo većim razmerama nego što bi

<sup>4</sup> Rad protivno volji ili nezavisno od volje određenog lica, uz pretnju sankcijama, a koji je različit od kmetskog ili ropskog rada predstavlja prinudni rad koji je izričito zabranjen ustavnim i radnim domaćim zakonodavstvom kao i u međunarodnom radnom pravu.

<sup>5</sup> N. Tintić, *Radno i socijalno pravo. Knjiga prva- Radni odnosi (I)*, Narodne novine, Zagreb 1969, 155.

<sup>6</sup> I. Crnić, *Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, prilogima i abecednim kazalom pojmova*, Organizator, Zagreb 2013, 15.

<sup>7</sup> A. Baltić, M. Despotović, *Osnovi radnog prava Jugoslavije: sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa i osnovni problemi sociologije rada*, Savremena administracija, Beograd 1978<sup>6</sup>, 283; P. Jovanović, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad 2012, 32.

<sup>8</sup> Shodno tome, norme radnog prava nastoje da zaštite zaposlenog, kao ekonomski slabiju stranu radnog odnosa koja je u stanju ekonomske prinude da radi za drugoga. Neravnopravnost se u radnom odnosu ispoljava kroz subordinaciju (podređenost) zaposlenog, koja je najtešnje povezana sa pojmom vlast (lat. potestas). Vlast je mogućnost, tj. sposobnost potčinjavanja nekoga ili nečega nečijoj volji, pravo upravljanja, zapovedanja, gospodarenja. Vlast je legitimni oblik moći. Gde je vlast tu su uspostavljeni odnosi podređenosti i nadređenosti, kao izraz korelativnosti između prava i dužnosti njenih nosilaca i onih koji su im potčinjeni. G. Obradović, S. Kovačević-Perić, „Subordinacija i disciplinska vlast poslodavca“, *Pravo i privreda* 7-9/2014a, 488.

<sup>9</sup> Ovo, stoga, što poslodavcu pripadaju ovlašćenja za organizaciju, usmeravanje i kontrolu rada zaposlenih, kao i za disciplinsko kažnjavanje, tako da zasnivanjem radnog odnosa zaposleni preuzima obaveznu da radi u ime, za račun i pod vlašću poslodavca. Lj. Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerzitet u Beogradu, Beograd 2013, 31-32.

<sup>10</sup> Odluka o otkazu od strane zaposlenog je diskreciona i ne mora biti uslovljena dopuštenim, unapred utvrđenim razlogom, za razliku od otkaza od strane poslodavca kada razlog mora biti unapred dopušten i utvrđen zakonom, u suprotnom, otkaz će se smatrati nezakonitim. M. Mandić, „Otkaz ugovora o radu“, u: *Primeni i ostvarivanje prava u oblasti radnog i privrednog zakonodavstva BiH* (ur. M. Dmičić, M. Simonović, Lj. Mitrović), Beograd 2009, 65.

<sup>11</sup> Vlast poslodavca ne sme se godelati kao vlast jednog čoveka nad drugim, pa i kada je reč o slobodi davanja otkaza. U tom smislu i shvatanje prof. Sunderića da „čoveka ne treba braniti samo od nasilja vlastodržaca, nego i od nasilja vlasnika kapitala“. B. Sunderić, *Socijalno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2009, 62.

to moglo da bude predviđeno zakonom. Sva prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa imaju izražen i ekonomski i socijalni karakter ali, otkaz ugovora o radu na inicijativu poslodavca, dovodi u pitanje egzistenciju zaposlenog<sup>12</sup> jer, zaposleni usled prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu nije izgubio samo svoj svakodnevni životni ritam, društveni položaj koji mu zaposlenje garantuje, već pre svega, sigurne prihode koji su osnov ekonomske sigurnosti svakog zaposlenog.<sup>13</sup>

U cilju adekvatne zaštite zaposlenog nakon otkaza ugovora o radu, domaći zakonodavac propisuje tri moguće pravne posledice: reintegraciju zaposlenog (vraćanje zaposlenog na rad), naknadu štete i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.<sup>14</sup> U tom smislu, naknada nematerijalne štete usled nezakonitog otkaza, iako nije jasno izdvojena normama Zakona o radu koje se odnose na pravne posledice nezakonitog otkaza, može imati značajnu ulogu na putu ka postizanju potpune reintegracije zaposlenog u položaj koji je prethodio otkazu ugovora o radu u određenim slučajevima.

## **2. Naknada nematerijalne štete**

Kako šteta kao genusni pojam, obuhvata i materijalnu i nematerijalnu štetu, to je potrebno obratiti posebnu pažnju i na naknadu nematerijalne štete garantovane Zakonom o obligacionim odnosima,<sup>15</sup> koja nastaje usled nezakonitog otkaza i koja može prouzrokovati zaposlenom jednako nevolje kao i materijalna šteta u vidu izgubljenih prihoda.

Nematerijalna šteta se može najšire razumeti kao „šteta koja ne pogađa pojedincu u njegovoj imovini ili telu“,<sup>16</sup> već se prouzrokuje povredom ličnih prava i integriteta ličnosti, usled čega dolazi do poremećaja psihičke ravnoteže, odnosno fizičkog integriteta lica čije je stanje do tada bilo normalno. Usled toga, naknada nematerijalne štete nije obračun pričinjene štete, niti reparacija. Propisujući uslove za naknadu nematerijalne štete Zakon o obligacionim odnosima polazi od svrhe i cilja naknade - satisfakcija.

Novčana naknada nematerijalne štete predstavlja mogućnost da se pribavi prijatnost ili određeno zadovoljstvo kojim se ublažava ili popravlja poremećeni psihički ili fizički integritet kao i subjektivno stanje ličnosti.<sup>17</sup> Pravična visina naknade nema-

<sup>12</sup> Ovakav položaj zaposlenog nakon prestanka radnog odnosa je posledica njegove ekonomske „zavisnosti“ u odnosu na poslodavca, kao jedne od osnovnih karakteristika radnog odnosa. G. Obradović, S. Kovačević-Perić(2014a), 491.

<sup>13</sup> Negativni efekti gubitka zaposlenja često dovode do depresije i oštećuju zdravlje zaposlenog više nego sam gubitak zaposlenja. Isti bi mogli biti otklonjeni ukoliko bi nezaposlena lica naučila kako adekvatno da se vrate tržište rada u trku za novi posao. Mijal Stojanović, Komentar Zakona o radu Republike Srbije, Milenijum, Kragujevac 2002, 389. Ovo je posebno važno ako se uzme u obzir da sa ekonomsko-socijalnog i moralnog stanovišta, najpogubnije posledice zloupotrebe prava u oblasti radnih odnosa jesu one koje proizilaze iz neopravdanog otkaza ugovora o radu. D. Paravina, „Zloupotreba prava u oblasti radnih odnosa“, u: Zloupotreba prava (ur. R. Kovačević-Kuštrimović), Niš 1996, 180.

<sup>14</sup> Zakon o radu - ZR, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 113/2017 i 95/2018

<sup>15</sup> Zakon o obligacionim odnosima – ZOO, *Službeni list SFRJ*, br. 29/78.

<sup>16</sup> G. Obradović, S. Kovačević-Perić, „Novčana naknada nematerijalne štete zbog nezakonitog otkaza“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu* 67/2014b, 200.

<sup>17</sup> A. Radovanov, *Obligaciono pravo - opšti deo*, Univerzitet Privredna akademija Novi Sad, Novi Sad 2009, 277.

terijalne štete stoga, mora biti određena tako da vodi računa o značaju povređenog - dobra i cilju kojem naknada služi, odnosno, da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa prirodom i društvenom svrhom naknade nematerijalne štete.<sup>18</sup>

Osnovni oblici neimovinske štete jesu fizički bolovi,<sup>19</sup> duševni bolovi<sup>20</sup> i strah.<sup>21</sup> U slučaju nezakonitog otkaza, smatra se da postoje dva osnova za naknadu neimovinske štete. Kao prvi osnov navode se pretrpljeni duševni bolovi zbog povrede časti, ugleda i prava ličnosti, a kao drugi osnov navodi se pretrpljeni strah.<sup>22</sup>

Kada je reč o duševnim bolovima usled nezakonitog otkaza, oni se javljaju kao posledica povrede časti i ugleda i povrede prava ličnosti. Osnov satisfakcije može predstavljati zabrinutost, postidečnost ili narušeno dostojanstvo. Posebno je značajan uticaj okoline jer, u zavisnosti od utvrđenog otkaznog razloga poput alkoholizma, krađe, prevare, pronevere i tome slično, zaposleni može, ukoliko je otkaz od strane suda pronađen nezakonitim, neopravdano naići na osudu i prekor društva koji lako prouzrokuju duševne bolove. Pri čemu, naravno, to ne mora uvek biti kada je otkaz ugovora o radu nezakonit, ali se kao mogućnost može javiti.<sup>23</sup> Usled toga, naknada nematerijalne štete svakako da ne može zaposlenog lišiti nepovoljnog duševnog stanja u potpunosti ali, naknadom nematerijalne štete mogu se pružiti određeni lepi i prijatni momenti koji kao satisfakcija, zaposlenom mogu pomoći u prevazilaženju nezavidnog položaja u kome se našao.<sup>24</sup>

<sup>18</sup> ZOO, čl. 200 st. 2

<sup>19</sup> Za neprijatne subjektivne osećaje koji nastaju usled štetnih draži na specifične nervne završetke u medicini se koristi termin bol, a termin fizički, deo je pravnog određenja, u cilju razlikovanja od duševnih bolova. "Z. Čirić, *Sudska psihijatrija*, Pravni fakultet Univerziteta u Nišu, Niš 2013, 35.

<sup>20</sup> Duševni bolovi se mogu okarakterisati još i kao psihičke patnje i predstavljaju emotivne poremećaje koji nastaju usled direktnog povređivanja ili posredno, povredom ili smrću bliskog lica. Z. Čirić, 37.

<sup>21</sup> Strah predstavlja psihički osećaj koji se javlja kao posledica opasnosti u kojoj se našlo lice koje ga doživljava. Ujedno, strah je i reakcija i prirodno osećanje uz koje se redovno pojavljuju promene u vegetativnim funkcijama kao i mimičke reakcije u motorici. A. Radovanov, 287.

<sup>22</sup> G. Obradović, S. Kovačević-Perić(2014b), 209.

<sup>23</sup> *Ibid*, 210.

<sup>24</sup> Posebno je interesantan slučaj razrešene sudije 2009. god. kojoj je prvobitno Osnovni sud u Nišu dosudio naknadu nematerijalne štete i obrazložio da „odlukom kojom tužilja nije izabrana za sudiju suda tužilji je naneta šteta, tim pre što je navedena odluka poništena, uz obrazloženje da je ista nezakonita i da kao takva mora biti uklonjena iz pravnog prometa, kao i s obzirom na činjenicu da je tužilja kasnije izabrana za sudiju. Navedenom odlukom tužilji je naneta nematerijalna šteta u vidu povrede njenog ugleda i časti, zbog čega je ona trpela duševne bolove. Kako je kod tužilje, usled ovakve odluke i kasnijih postupaka nadležnih organa i pojedinaca predstavnika državne vlasti, došlo do ozbiljnijeg poremećaja psihičke i emotivne ravnoteže, imajući u vidu da je ista obavljala dužnost sudije, te kao takav predstavlja ličnost visokih moralnih standarda, time je njen zahtev za naknadu nematerijalne štete opravdan.“Međutim, Apelacioni sud je navedenu odluku ukinuo i vratio je prvostepenom sudu na ponovno odlučivanje. Tom prilikom je obrazloženo da „sama činjenica da tužilja nije izabrana na sudijsku funkciju, a da je takva odluka kasnije poništena, ne vodi nužno zaključku da tužilja ima pravo na naknadu nematerijalne štete. Na kraju, objavljivanjem odluke o poništaju odluke o neizboru i izbor tužilje za sudiju, ostvarena je naturalna restitucija ali je i javnosti učinjeno dostupnim saznanje da su odluke o neizboru bile pravno pogrešne i činjenično bez osnova. Tako je ostvaren i odgovarajući vid satisfakcije i rehabilitacija.“ G. Obradović, S. Kovačević-Perić(2014b), 214. I u navedenom slučaju naknada nematerijalne štete obuhvaćena je restitucijom koja se posmatra kao vid satisfakcije. Ukoliko bi vraćanje na rad bez izuzetka obuhvatalo naknadu nematerijalne štete onda ista ne bi imala razlog za postojanje i raspravu u slučaju nezakonitog otkaza, a takvom zaključku svakako da nema mesta.

Za razliku od duševnih bolova, koji ne moraju kao senka pratiti prestanak radnog odnosa, kada je reč o subjektivnim posledicama po zaposlenog strah je redovna pojava.<sup>25</sup> Lice kome je radni odnos nezakonito prestao opravdano strahuje ne samo za svoju, već i za sudbinu svojih članova porodice, koja može biti ugrožena usled gubitka prihoda kao posledice nezakonitog otkaza.<sup>26</sup> Kriterijumi za naknadu nematerijalne štete jesu intenzivnost i dužina trajanja pretrpljenog straha, pri čemu se razlikuje primarni i sekundarni strah. U slučaju nezakonitog otkaza, prvenstveno se javlja primarni strah koji se ispoljava kao „neprijatno, mučno osećanje koje postoji pre, za vreme i neposredno nakon egzistencijalno opasnih situacija“. Međutim, ni sekundarni strah, u vidu kasnijeg emocionalnog stanja nakon prolaska egzistencijalne opasnosti, koji se javlja u slučaju težih povreda, nije isključen<sup>27</sup> jer, nezakonit otkaz može dovesti do poremećaja koji zahtevaju dugotrajno lečenje.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> O. Kadriu, „Prestanak radnog odnosa i pravo na nematerijalnu štetu“, *Pravni život* 10/1997, 618.

<sup>26</sup> Istraživanja su pokazala da je nezaposlenost pronađena kao izuzetno rizičan faktor u pogledu psihološkog zdravlja pojedinca. V. Vujičić, „Psihološke posledice nezaposlenosti“, [http://www.cisok.hr/UserDocsImages/bazaznanja/Pregledni%20clanci%20i%20strucni%20radovi/Vuj%20C4%8Di%20C4%87\\_Psiholo%20C5%A1ke%20posljedice%20nezaposlenosti.pdf](http://www.cisok.hr/UserDocsImages/bazaznanja/Pregledni%20clanci%20i%20strucni%20radovi/Vuj%20C4%8Di%20C4%87_Psiholo%20C5%A1ke%20posljedice%20nezaposlenosti.pdf) 25.05.2019.

<sup>27</sup> Z. Čirić, 200.

<sup>28</sup> Ilustrativan primer navedenog, možemo pronaći u sudskoj praksi koja dokazuje težinu nematerijalne štete koja zaposlenog pogađa usled nezakonitog otkaza. Naime, zaposleni-tužilac je za vreme organizovanog štrajka kod poslodavca-tuženog bio na godišnjem odmoru usled čega, objektivno, nije mogao da uzme učešća u istom. Međutim, poslodavac je bez vođenja disciplinskog postupka doneo rešenje kojim se zaposleni oglašava odgovornim za učestvovanje i podržavanje štrajka i izrečena mu je disciplinska mera prestanka radnog odnosa i zabranjen ulaz u preduzeće. Nedugo potom, zaposleni je pokrenuo parnicu kojom je zahtevao da se izrečene disciplinske mere ukinu, ali je v.d. direktor zaključio vansudsko poravnanje sa zaposlenim i on je vraćen na rad pri čemu su mu priznata sva prava iz radnog odnosa za period u kome nije radio. Za sve vreme trajanja suspenzije zaposlenom je bio zabranjen ulazak u preduzeće, a njegove fotografije zajedno sa fotografijama ostalih 30 radnika za koje se smatralo da su organizovali i učestvovali u štrajku nakon prestanka štrajka dostavljene su službi obezbeđenja kako bi bio sprečen njihov ulazak u prostorije poslodavca. Pre toga u sličnim situacijama nikad na taj način nije sprečavan ulazak zaposlenih. Služba obezbeđenja dobila je nalog da radnike o čijim se prigorovima odlučuje na sednici upravnog odbora stražarno dovedu na sednicu pola sata pre vremena određenog za njihovo saslušanje, a da ih pre toga ne puštaju u zgradu. Povodom ovog štrajka u dnevnim listovima „Blic“, „Glas“, „Politika“ i „Novosti“ objavljeni su članci o naznačenoj obustavi rada pod naslovima „Slike otpuštenih na poternicama“, „Otkazi svima koji ne rade“, „Na ulicama tek po koji trolejbus“, „Uzmi volan ili otkaz“, i slično. Fotografija zaposlenog zajedno sa fotografijama ostalih radnika za koje se smatralo da su učestvovali u štrajku, prethodno su fotokopirane na zajedničkoj mapi u tačno određenom broju primeraka i dostavljene službi obezbeđenja poslodavca sa ciljem da se pokriju sva mesta koja pokrivaju radnici službe obezbeđenja. Ova mapa sa fotografijama u pogonu gde radi tužilac nije bila javno objavljena, već je bila na stolu u portimici. U sredstvima informisanja korišćena je naznačena grupa fotografija zaposlenog i drugih radnika koju je na panou sačinila kadrovska služba poslodavca, te su fotografije bile javno objavljene u dnevnim listovima, a u nekim od tih listova ovaj štrajk je bio povezan sa akcijama terorista na Kosovu. Kao posledica svih nemilih događaja utvrđeno je da zaposleni boluje od akciozno-depresivnog poremećaja, psihičke bolesti, koja je nastala kao posledica traume od otkaza na poslu i da je bolest izražena u umerenom stepenu, ali da je poprimila hronični tok zbog čega je neophodno lečenje. Zbog ovog poremećaja konstatovano je i umanjeње životne aktivnosti od 20%. Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev2 39/07 od 28.03.2007. god., <http://www.vk.sud.rs/sr-lat/rev2-3907>, 21.06.2019.

Domaća sudska praksa pokazala je da se mali broj zaposlenih odluči na podnošenje tužbenog zahteva za naknadu nematerijalne štete. Razlog tome može se pronaći u delimično odbojnom stavu suda kada je u pitanju dosuđivanje naknade nematerijalne štete.<sup>29</sup> Naime, stav je sudova da bi zaposleni imao pravo na naknadu nematerijalne štete ne po propisima radnog prava, već po osnovu Zakona o obligacionim odnosima, jedino ukoliko je disciplinski postupak vođen zlonamerno i šikanozno i praćen potpuno nezakonitim ili nepravilnim radom u cilju povrede ugleda, časti i prava ličnosti zaposlenog,<sup>30</sup> i ako su povrede ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti bile tako jakog intenziteta da u skladu sa okolnostima slučaja prouzrokuju duševni bol koji bi opravdao dosuđivanje pravične novčane naknade,<sup>31</sup> odnosno, da su okolnosti dovele do takvog stepena narušavanja psihičke i emocionalne ravnoteže zaposlenog koji opravdava određivanje novčane naknade nematerijalne štete.<sup>32</sup> Međutim, problematično je to što sudovi nisu zauzeli jedinstven stav kada je u pitanju opravdanost naknade nematerijalne štete pa je tako, potpuno suprotno prethodno navedenom, sud u jednom slučaju bio stanovišta da zaposleni uopšte nema pravo na naknadu nematerijalne štete usled nezakonitog otkaza, s obzirom da Zakon o obligacionom odnosima ne predviđa naknadu neimovinske štete u slučaju nezakonitog otkaza. Tako, „pravična naknada za pretrpljene duševne bolove pripada samo u slučajevima propisanim u čl. 200. Zakona o obligacionim odnosima za pretrpljene duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti, naruženosti, povrede ugleda i časti, slobode ili prava ličnosti i smrti bliskog lica. Zaposlenom ne pripada pravo na novčanu naknadu za pretrpljene psihičke bolove usled nezakonitog udaljenja sa posla jer je njegova satisfakcija u tome što je pravosnažnom sudskom odlukom vraćen na posao.“<sup>33</sup>

Potonja sudska odluka isključuje naknadu nematerijalne štete jer vraćanje zaposlenog na rad posmatra kao satisfakciju psihičkih bolova usled nezakonitog otkaza. Takvo stanovište smatramo neopravdanim, jer se osnovi naknade materijalne i nematerijalne štete potpuno razlikuju a time i sredstva njihove naknade. Vraćanjem zaposlenog na rad kao i naknadom materijalne štete vrši se vraćanje zaposlenog u stanje koje je prethodilo nezakonitom otkazu, dok naknada nematerijalne štete posebno, ima za cilj satisfakciju zaposlenog.

<sup>29</sup> B. Lubarda, 716.

<sup>30</sup> Zakonom o radu u čl. 191 kojim se regulišu posledice nezakonitog otkaza nije regulisano pitanje prava zaposlenog na naknadu nematerijalne štete, pa se u pogledu ovog potraživanja primenjuju opšta pravila propisana Zakonom o obligacionim odnosima. N. Kaluderović, „Nematerijalna šteta za duševne bolove zbog uskraćivanja prava na rad kao prava ličnosti“, *Bilten Apelacionog suda u Beogradu* 9/2017, 139.

<sup>31</sup> Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. II 532/02 od 26.09.2012. god., u: *Bilten sudske prakse Vrhovnog suda Srbije* 1/2003, 82.

<sup>32</sup> Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. II 4551/93 od 14.01.1993. god. Nav. prema: S. Andrejević, „Odgovornost poslodavca za nematerijalnu štetu zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa“, *Bilten sudske prakse Vrhovnog suda Srbije* 3/2002, 49.

<sup>33</sup> Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. 4765/99 od 30.12.2000. god., <https://sirius.rs/praksa/qcuLIQ>, 27.06.2019; Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 966/15 od 25.11.2016 god., <http://www.bg.ap.sud.rs/cr/articles/sudska-praksa/pregled-sudske-prakse-apelacionog-suda-u-beogradu/odeljenje-radnih-sporova/gz1-966-15.html>, 27.06.2019.



Odgovornost poslodavca za nematerijalnu štetu, smatramo neopravdano, vezuje se samo za „šikanu“<sup>34</sup> kao vid doložnog postupanja poslodavca.<sup>35</sup> Osnov odgovornosti poslodavca usled nezakonite odluke o otkazu jeste pretpostavljena krivica, ukoliko je šteta prouzrokovana namerno ili nepažnjom,<sup>36</sup> a uslov odgovornosti poslodavca predstavlja samo postojanje štete kao posledice povrede prava zaposlenog.<sup>37</sup> Stepen krivice poslodavca od značaja je za utvrđivanje visine naknade nematerijalne štete jer, usled saznanja da je določno otpušten, duševni bolovi zaposlenog mogu se pojačati. Osim toga, prilikom ocene visine naknade nematerijalne štete sudska praksa uzima u obzir i porodične i imovinske prilike zaposlenog.<sup>38</sup>

### **3. Zaključak**

Pravo na rad jedno je od osnovnih ljudskih prava garantovano Ustavom Republike Srbije,<sup>39</sup> koje između ostalih prava, obuhvata i pravo na pravnu zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa. Pitanje pravne zaštite odnosi se najpre na zaposlene jer teško je zamisliti da poslodavac bude ugrožen u slučaju prestanka radnog odnosa iako, to ne znači da pravo poslodavca ne može biti povređeno.

Apsolutna zaštita od prestanka radnog odnosa ne postoji, a u uslovima tržišne privrede gotovo je neprihvatljiva, dok neograničena sloboda rada i apsolutno garantovanje prava na rad vodi negaciji bilo kakvog sistema normi u jednom društvu. Stoga, nacionalnim propisima uređuje se relativna zaštita zaposlenja čiji stepen zavisi od

<sup>34</sup> Šikana“ je zapravo stari izraz za ono što se danas naziva mobing. Izraz „mobing“ potiče od engleskog izraza mobbing, to mob - napadati, nasrnuti i obuhvata psihološko maltretiranje i ponižavanje na radnom mestu. Naši zakoni ne poznaju „mobing“ kao izraz, već uređuju „zlostavljanje na radu“ u Zakonu o zabrani zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 36/2010. Suprotno našem, Zakon o radnim odnosima u Republici Makedoniji eksplicitno je zabranio psihološko uznemiravanje na radnom mestu i posebno naveo termin „mobing“ koji je kao takav uveden u makedonski pravni sistem. Psihološko uznemiravanje na radnom mestu - mobing određuje se kao diskriminacija i svako negativno ponašanje pojedinca ili grupe (najmanje jedanput nedeljno u periodu od šest meseci) koje predstavlja povredu integriteta, ugleda i časti zaposlenog i izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje. Zakon za radnike odnosi, *Službeni vesnik na RM*, br. 74/15, čl. 9a.

<sup>35</sup> U slučaju kada poslodavac določno otpušta zaposlenog iz diskriminatornog razloga ustanovljen je koncept kaznene naknade kao posebnog oblika naknade neimovinske štete, koji prvenstveno poznaje common law sistem. U tom smislu, kaznena naknada se posmatra kao vid retribucije, odnosno privatne kazne i dosuđuje se u korist žrtve diskriminacije pored reintegracije, naknade imovinske i neimovinske štete. Za razliku od reparacione funkcije naknade imovinske štete, odnosno funkcije zadovoljenja naknade neimovinske štete, kaznena naknada ima preventivni karakter, jer se njome deluje na poslodavce da prestanu sa diskriminatornim otpuštanjem. Upravo zbog svoje egzemplarne prirode visina kaznene naknade uvek prelazi okvir nastale štete kako bi se kao privatna kazna učinila efikasnom. B. Lubarda, 719-720.

<sup>36</sup> ZOO, čl. 158.

<sup>37</sup> S. Andrejević, 48.

<sup>38</sup> S obzirom da nezakoniti otkaz može posebno narušiti profesionalni ugled i čast i čije posledice daleko dosežu u profesionalnom domenu, povoljno je rešenje Zakona o zabrani diskriminacije kojim se predviđa javno objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija, kao nenovčana naknada neimovinske štete. Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 22/2009, čl. 43.

<sup>39</sup> Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 98/2006, čl. 60, st. 4.

ekonomskog, socijalnog, političkog i društvenog uređenja država. U skladu sa tim, pitanje nezakonitosti otkaza i pravnih posledica koje ono nosi sa sobom po zaposlenog u današnje vreme, čini se, sve više je predmet pažnje domaćeg zakonodavca. Posebno je značajno pitanje kojim putem i u kom pravcu idu promene u pogledu zaštite zaposlenog usled nezakonitog otkaza. Republika Srbija je svoje radno zakonodavstvo na putu usklađivanja domaćeg sa međunarodnim radnim pravom, u mnogome podvrgla promenama, ali pitanje naknade nematerijalne štete usled nezakonitog otkaza još uvek nije predmet interesovanja zakonodavca, iako je neosporno da nezakonitom odlukom poslodavac može zaposlenom prouzrokovati ne samo materijalnu štetu već mu može prouzrokovati psihičku bol, ukoliko mu takvom odlukom povredi ugled, čast ili prava ličnosti. U tom slučaju, zaposleni nije u potpunosti obespravljen u pogledu prava na naknadu nematerijalne štete, čiji je subjekt u skladu sa Zakonom o obligacionim odnosima. Međutim, zaposleni će ovo pravo ostvariti jedino ako duševni bolovi koje je pretrpeo to opravdavaju, a naročito ako je povreda prava zaposlenog rezultat šikanoznog ponašanja poslodavca koje kod zaposlenog prouzrokuje ozbiljan poremećaj psihičke i emocionalne ravnoteže.

Nedostaci kojima bi se potencijalno mogla posvetiti pažnja prilikom sledećih izmena i dopuna Zakona o radu, mogla bi ići upravo u pravcu uređivanja određenog vida naknade nematerijalne štete usled nezakonitog otkaza ugovora o radu.

Svakako da naknada nematerijalne štete u duhu Zakona o obligacionim odnosima doprinosi satisfakciji zaposlenog kome je nezakonito prestao radni odnos, ali, s obzirom na oskudnost sudske prakse u pogledu naknade nematerijalne štete, mogli bismo naslutiti da je potrebno urediti ovo pitanje i u okviru Zakona o radu, jednako sa ostalim posledicama nezakonitog otkaza koje su predviđene zakonskim normama. Sve to, u cilju zaštite zaposlenog kao ekonomski slabije strane u radnom odnosu, i u skladu sa jednim od osnovnih načela radnog prava - *in favorem laboratoris*.

\* \* \*

### ***NON-PECUNIARY DAMAGES DUE TO UNLAWFUL TERMINATION OF AN EMPLOYMENT***

#### ***Summary***

Termination of the employment and the consequences of the unlawful termination of a labor contract are one of the most important institutes in the field of labor law. For the purpose of adequate protection of the employee after the termination of the employment contract, by the Labor Law of the Republic of Serbia is prescribed three possible legal consequences: reintegration of the employee (return of an employee to work), compensation of damages and payment of contributions for mandatory social insurance. According to this, the non-pecuniary damages due to unlawful dismissal, although not clearly outlined by the Labor



Law of Republic of Serbia as a legal consequence of unlawful termination, may play a significant role in the way towards a full reintegration of the employee into a position that preceded the time of the termination of the employment contract.

The author of this paper deals with the compensation of non-pecuniary damage as a consequence of the unlawful termination of a labor contract to which a person has the right under certain conditions. Even though, non-pecuniary damage is not strictly defined as a consequence of an unlawful dismissal in the Labor Law of Republic of Serbia it is of high importance to highlight its contribution to satisfaction of an employee after unlawfully terminated employment.

**Key words:** dismissal, consequences of an unlawful dismissal, employment, non-pecuniary damage