

**НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ  
ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетом на седници одржаној 25. октобра 2021. године одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Миодраге Јовановић, под насловом: “Отказ уговора о раду због разлога везаних за способности запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа” у саставу: др Жељко Мирјанић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Бања Луци, др Љубинка Ковачевић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду и др Филип Бојић, доцент Правног факултета Универзитета у Београду. Након што је прегледала докторску дисертацију, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду поднесе следећи

**РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ**

**I. Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији**

*1. Основни подаци о кандидаткињи*

Миодрага Јовановић рођена је 30. јануара 1988. године у Ријеци, Република Хрватска. У Београд се доселила 1991. године, где је завршила основну школу „Седам секретара СКОЈ-а“ и Десету београдску гимназију “Михајло Пупин”. Током школовања освајала је бројне награде на окружним и републичким такмичењима, а основно образовање је завршила као носилац Вукове дипломе.

На Правни факултет Универзитета у Београду уписана је школске 2007/2008. године и на њему је дипломирала у августу 2011. године, са општом просечном оценом 8,11. Током студирања награђена је за одличан успех похвалницом Правног факултета Универзитета у Београду за четврту годину студија.

На мастер академске студије, Јавноправни модул, подмодул Радно и социјално право уписана је школске 2011/2012. године. Испите из свих предмета положила је са највишом оценом, док је под менторством професора др Бранка Лубарде написала мастер рад на тему „Забрана принудног рада у међународном и домаћем праву“, који је одбранила са највишом оценом.

У децембру 2011. године, учествовала је, као представник Правног факултета Универзитета у Београду, у раду Европског студентског семинара радног права и права социјалне сигурности, који с општом темом “Protection against dismissal for employees”, организован на Правном факултету Универзитета у Бордоу (Француска). Том приликом кандидаткиња је имала излагање на тему: *Special protection against dismissal*.

На докторске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, Радноправна научна област, кандидаткиња је уписана школске 2012/13. године. На првој години положила је испит Методе научно-истраживачког рада и вештина са оценом девет, као и први докторски испит (Радно право, Право социјалне сигурности и Међународно радно право). Другу годину докторских студија уписала је школске 2014/2015. године и положила други докторски испит (предмети Извори радног права, и Решавање колективних радних спорова) с највишом оценом.

У априлу 2013. године запослила се као судски приправник у Основном суду у Сокоцу (Република Српска). У новембру 2015. године, пред комисијом именованом од стране Министарства правде Босне и Херцеговине, успешно је положила правосудни испит, док је априла 2016. године именована за стручног судијског сарадника у Основном суду Соколац. У мају 2021. године именована је за судију Основног суда у Сокоцу, где тренутно ради на парничном реферату.

Течно говори енглески језик, а у раду се служи руским, шпанским и француским језиком.

Кандидаткиња је ауторка научног чланка „**Кључни радноправни аспекти јавног конкурса за заснивање радног односа**“ објављеног у часопису *Право и привреда*, година LIV, бр. 10-12/2016, стр. 71-89. Чланак почива на хипотези да је јавни конкурс средство остваривања права на рад и начела једнаких шанси и поступања, као основног начела радног права. У том смислу су, с правом, као основни циљеви јавног конкурса уочени: обезбеђивање једнаке доступности послова свима под једнаким условима, привлачење великог броја заинтересованих лица које, даље, омогућава поштену конкуренцију међу тражиоцима запослења и избор најбољег кандидата за заснивање радног односа. У чланку је у том смислу одређен појам јавног конкурса, уз разматрање његове правне природе и циљева. Такође, критички је размотрен правни режим поступка заснивања радног односа у Републици Србији, уз указивање на могуће начине попуњавања правних празнина у овој области, које угрожавају делотворно остваривање права на рад и слободе рада.

## 2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду је на седници одржаној 28. октобра 2019. године одобрило кандидаткињи Миодраги Јовановић израду докторске дисертације под насловом “Отказ уговора о раду због разлога везаних за способности запосленог – правни режим и разграничење од других

основа престанка радног односа” и за ментора одредило др Љубинку Ковачевић, ванредног професора Правног факултета Универзитета у Београду.

Докторска дисертација Миодраге Јовановић написана је на 360 страница (фонт *Times New Roman* 12, проред 1,5), с 1272 фуснота и у свему је усклађена са стандардима Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, страну с информацијама о ментору и члановима Комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, седам страница садржаја, као и попис литературе на 30 страна. Дисертација је израђена на основу проучавања грађе која обухвата 199 библиографских јединица, коју чине монографски радови, уџбеници, радови у зборницима, научни и стручни чланци, а поред тога је консултован и велики број извора права међународног и унутрашњег порекла (права Републике Србије и права држава из истраживачког узорка), као и пресуде домаћих и страних судова, те пресуде Европског суда за људска права и Европског суда правде (Суда правде Европске уније). Текст дисертације је подељен у 12 целина: увод, десет делова и закључак.

На основу Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду и налаза у извештају из програма *iThenticate* којим је извршена провера оригиналности докторске дисертације докторандкиње Миодраге Јовановић, ментор при изради дисертације проф. др Љубинка Ковачевић је констатовала да је утврђено да индекс сличности износи 29 посто, али да, након одузимања процената који се односе на материјале за седнице Већа научних области правно-економских наука Универзитета у Београду доступних на серверу Универзитета у Београду (биографија докторандкиње, предложена структура рада и списак литературе из извештаја о подобности предложене теме докторандкиње Јовановић који су у идентичном облику наведени и у њеној докторској дисертацији), тај проценат износи 21 посто. Остале утврђене појединачне сличности с другим објављеним текстовима износе безмало искључиво мање од 1 посто (у ретким случајевима 2 и 1 посто). Овај степен подударности последица је цитирања, библиографских података, упућивања на правне прописе, дословног навођења значајних судских одлука, коришћења општих места и података и библиографских података о коришћеној литератури, што је у складу са чланом 9 Правилника. На основу свега изнетог, а у складу с чланом 8, став 2 Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, ментор проф. др Љубинка Ковачевић је утврдила да извештај указује на оригиналност докторске дисертације.

## **II. Предмет и циљ дисертације**

Докторска дисертација под насловом “Отказ уговора о раду због разлога везаних за способности запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа” има за предмет оправданост отказа уговора о раду од стране послодавца због професионалних разлога на страни запосленог, уз разграничење овог и других

(сличних) отказних разлога и осврт на неоправдане отказне разлоге, отказни поступак и незаконит отказ у домаћем, међународном и страним правима. Избор ове теме, најпре, оправдава њена недовољна истраженост, будући да је у домаћој литератури изостала монографска обрада предметних отказних разлога, док су научни радови друге врсте малобројни, а што није сразмерно значају, сложености и деликатности правних питања која се постављају поводом отказа уговора о раду из ових разлога.

Као централно питање у докторској дисертацији разматрана су два ваљана, односно оправдана разлога за отказ уговора о раду. Реч је о непоседовању потребних знања и/или способности за рад и о неостваривању резултатâ рада, као отказним разлозима који могу, али не морају бити у међусобној корелацији и који су у домаћем законодавству неадекватно уређени. Предметни отказни разлози везују се, наиме, за објективну и нескривљену немогућност запосленог да коректно испуњава своје обавезе из радног односа, при чему се неостваривање резултатâ рада испољава у мери која знатно угрожава послодавчеве предузетничке и друге интересе. Премда се непоседовање способности за рад односи на нескривљену неспособност запосленог за рад, због које се не може утврдити његова дисциплинска одговорност, у пракси је, неретко, врло деликатно повући линију разграничења између непоседовања радних способности и повреде радних обавеза. Стога се као солидан критеријум за квалификацију овог отказног разлога може користити континуитет у неиспуњавању обавеза, као и немогућност запосленог да контролише такав исход, што значи да он жели, али не може да ради. С непоседовањем радних способности не треба мешати ни неостваривање резултатâ рада, посебно ако се има у виду да до тога може доћи и ако запослени не поседује потребна знања и друге способности за рад. Неостваривање резултатâ рада представља, наиме, отказни разлог, који се везује за трајније (систематско) неостваривање просечних резултата рада, и то под нормалним условима рада и из субјективних разлога (а, не из разлога који се, макар, и само делимично, могу приписати послодавцу). Овако одређени отказни разлози који се тичу непоседовања способности и неостваривања резултатâ рада „покривају“ мноштво ситуација, док је њихово уређивање скопчано и с проблемом заштите запослених од арбитрерног остваривања права на отказ, као и од ризика правне несигурности, који је изражен не само због широко одређеног отказног разлога, већ и због правних празнина у меродавним изворима права, у погледу вредновања способности и (резултатâ) рада запослених. Ово посебно стога што су послодавчева евалуациона овлашћења, с правом, врло широка, али не би смела бити и неограничена, тим пре што се њима обезбеђује верификација адекватности избора запосленог за обављање одређеног посла, као и верификација његове способности да се прилагођава организационим, технолошким и другим сличним променама у предузећу

Основни узрок могућих проблема у примени отказног разлога који се тиче способности запосленог произлази, наиме, из разлога неједнакости уговорних страна и напетости њихових супротстављених интереса. Слобода предузетништа и нормативна, управљачка (нарочито евалуациона) и дисциплинска овлашћења дају послодавцу могућност да бира најпродуктивније запослене, а да онима који то нису откаже уговор о раду. С друге стране, слобода рада, право на рад, људско достојанство, потреба за економском сигурношћу дају запосленом право да ради и зарађује за себе и своју породицу, те да кроз рад, осим обезбеђивања средстава за егзистенцију, развија и своју

личност. У светлу тих легитимних интереса субјеката радног односа, потребно је правично уредити ситуације у којима је запослени нестручан, нема потребна знања и способности или не остварује резултате рада, не би ли се запослени заштитили од злоупотребе послодавчевих евалуационих овлашћења, кориговала “грешка” приликом избора кандидата за запослење, обезбедило добро функционисање предузећа, деловало превентивно на остале запослене (у смислу подстицања савесног и марљивог извршавања радних задатака), и пружила шанса осталим тражиоцима запослења који имају одговарајућа знања и способности. Савремено радно право, отуд, настоји да, одреди услове под којима послодавац може отказати уговор. То, међутим, не значи и игнорисање легитимних интереса које послодавац може имати у вези са престанком радног односа, већ се настоји да се захтев за заштитом запосленог од неоправданог отказа помири са потребом очувања аутономије послодавца у питањима од значаја за обављање његове делатности, будући да је он одговоран за добро функционисање предузећа и сноси ризик посла. Тиме се, коначно, радном односу обезбеђују постојаност и солидни изгледи за будућност, јер би, у супротном, био изложен престанку под утицајем интересног сукоба. С тим у вези, у дисертацији је разматрано питање одговорности за коришћење свих могућности које пружају јавни конкурс (оглас), претходна провера радних способности кандидата за запослење и пробни рад, а због потребе да се радним законодавством заштите не само запослени, већ и послодавци и сви оне који би желели да раде, а за то немају прилику. Осим тога, разматрано је и питање злоупотребе права на отказ, будући да су тешки друштвено-економски услови, пре свега економске и финансијске кризе које су аутоматски довеле и до кризе на тржишту рада, оваква понашања послодавца учинила распрострањенијим, а исто вреди и за злоупотребе овлашћења која послодавци имају приликом заснивања и трајања радног односа. Кандидаткиња је у дисертацији, наиме, преиспитала интересе, права и обавезе субјеката радног права у овој области, и критички размотрила начине ограничавања овлашћења које послодавац мора имати приликом иницирања престанка радног односа због незнања и неспособности запосленог или неостваривања резултата рада. У дисертацији се, отуд, истрајно трага за балансом између права на рад, на достојанствене услове рада и на сигурност запослења, с једне стране, и слободе предузетништва, с друге стране. Као свој централни задатак, кандидаткиња је поставила сагледавање узрока злоупотребе права на отказ из разлога који се тичу резултата рада и способности запосленог, будући да се, управо, овај отказни разлог, који је у нашем праву нејасно уређен, а у одређеним сегментима и апсолутно неуређен, често користи супротно циљу због ког га је законодавац квалификовао као оправдани отказни разлог. Питање вредновања резултата рада и способности запосленог остало је, наиме, неуређено у домаћем праву, а такође и питање норматива стандарда рада. Евалуациона овлашћења послодавца остала су такође без икаквог правног оквира. У дисертацији се, осим тога, с правом указује да злоупотреби права на отказ из професионалних разлога доприноси и чињеница да се у пракси неретко мешају ови и дисциплински отказни разлози, као и разлози који се тичу потребе послодавца (у смислу резултата рада, као критеријума за утврђивање вишка запослених).

Назначени истраживачки проблеми сагледани су и у контексту процеса глобализације, који, праћен мобилношћу рада и капитала, резултира честим економским кризама, у којима се послодавци суочавају са знатним тешкоћама у

пословању. Ови проблеми су, заједно с непрекидним револуционарним технолошким развојем почев од последњих деценија XX века, довели до драматичног пада броја расположивих послова, посебно мануелних и других мање комплексних послова. С друге стране, глобални развој образовних система довео је до генералног пораста образовног нивоа радника, као и до стварања знатног броја квалификованих и специјализованих кадрова у свим областима, што је произвело дисбаланс у понуди расположивих послова и понуди кандидата за запослење. У таквим условима, послодавци имају много већи утицај на опстанак радног односа, него што их право на то овлашћује, што, уз неадекватну правну заштиту запослених и неделотворност и неефикасност рада надлежних органа и тела, доприноси изигравању и повреди меродавних прописа. Наведене околности определиле су кандидаткињу да приступи целовитој анализи правног положаја запослених у случају отказа уговора о раду због изостанка потребних знања и/или способности, односно због неостваривања резултата рада, као и утврђивању карактеристика радних спорова који у овим случајевима настају и истраживању најделотворнијих метода спречавања ове врсте радних спорова и заштите радника за случај незаконитог отказа.

Предмет докторске дисертације одредио је и њен циљ, а то је да се путем аналитичког и критичког приступа релевантној литератури, меродавним изворима права унутрашњег и међународног порекла, документима и извештајима надлежних органа и институција и пракси судова утврди: који су оправдани разлози за отказ уговора о раду, на који начин се вреднују радне способности и знања запослених и на који начин се утврђује изостанак резултата њиховог рада. Указано је и на комплексност правног положаја запослених у случају отказа и то пре доношења саме одлуке о отказу, као и током отказног поступка. Такође, дисертација је написана и с циљем да се скрене пажња на неадекватну уређеност ове области у домаћем праву, као и с циљем да се идентификују најподеснији и најделотворнији правни и институционални механизми утврђивања чињеница које законодавац квалификује као оправдане отказне разлоге. Како законодавство не може уредити све аспекте одређених односа, кандидаткиња сматра да је неопходно усталити доњу границу гаранција материјалних и процесних права запослених у случају отпуштања, минималне стандарде испод којих се ни у ком случају не сме ићи. Коначно, у докторској дисертацији је указано и на велики практичан значај нејасног разликовања професионално условљених са другим сличним отказним разлозима – повредом радне обавезе, непоштовањем радне дисциплине и престанком потребе за радом запослених, будући да се резултати рада појављују као најважнији професионални критеријума за утврђивање вишка запослених.

### **III. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању**

Кандидаткиња је у дисертацији “Отказ уговора о раду због разлога везаних за способности запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа” потврдила девет полазних хипотеза. Прва од њих гласи: сусрет слободе предузетништва и права на рад резултира асиметријом овлашћења послодавца и

запосленог за иницирање престанка радног односа, чиме се доводе у равнотежу интереси ових субјеката.

Доказана је и хипотеза по којој је, и поред законодавног решења према којем су неостваривање резултата рада или одсуство потребних знања и способности за обављање послова на којима запослени ради сврстани у један отказни разлог - реч о два отказна разлога која чак и не морају бити у међусобној вези.

Потврђено је и да правна одређеност и објективизација норматива рада доприноси спречавању злоупотребе права на отказ уговора о раду због неостваривања резултата рада. У вези са овом хипотезом, потврђене је и хипотеза да законска обавеза да се аутономним изворима радног права нормира сваки посао и предвиди `предотказни` и отказни поступак може допринети већој правној сигурности. Надаље, кандидаткиња је потврдила у истраживању и хипотезу да се тиме што се аутономним изворима радног права могу попунити правне празнине у области заштите од отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада и непоседовања знања и способности - тиме не искључује и потреба за стварањем когентних норми у овој области. У том је правилно изведен и закључак да увођење законске обавезе утврђивања критеријума и надлежности за оцењивање знања и способности запослених може допринети већој правној сигурности у области заштите од неоправданог отказа. Овај закључак је био посебно значајан за касније правилно формулисање предлога везаних за законско огрнаичавање евалуационих овлашћења послодавца, и то, истицањем захтева да се за вредновање користе критеријуми који су примерени сврси вредновања и који обезбеђују што већу објективност верификације резултата рада. Исто вреди и за процесне гаранције, почевши од обавезе послодавца да претходно упозна запослене са мерилима и поступком вредновања и да утврди правила о надлежности за оцењивање, као и за јасна правила о последицама оцењивања, контроли оцењивача и друге правне гаранције у вези са оцењивањем.

Такође, потврђена је и поставка да сложенији отказни поступак може имати значајну улогу у превенцији настанка радних спорова у вези са отпуштањем запослених, али да, с друге стране, може одвраћати послодавце од заснивања радног односа, уз ширење могућности за ангажовање радника за рад ван радног односа. Осим тога, сложени отказни поступак може деловати дестимулативно и на запослене, који сматрају да, због сложености утврђивања неостваривања резултата рада, и не могу добити отказ због овог разлога, а због чега неретко постају непродуктивни.

У дисертацији је потврђена и хипотеза да би заштита запослених од незаконитог отказа могла бити унапређена захваљујући партиципацији запослених у одлучивању о отказу због професионално условљених разлога, посебно у погледу утврђивања објективних критеријума за утврђивање знања и способности запослених, као и код утврђивања (не) постојања резултата рада.

Надаље, кандидаткиња је потврдила и хипотезу да увођење тзв. одобреног (ауторизованог) отказа може допринети делотворности посебне заштите од отказа

осетљивих категорија лица (труднице, породиље, особе са инвалидитетом, раднички представници).

У дисертацији су потврђене и хипотезе које се тичу (не)делотворности појединих механизма заштите запослених за случај незаконитог отказа. У том смислу, најпре је потврђена хипотеза да преуска овлашћења инспекције рада и недовољни капацитети овог управног органа указују на слабост институционалног оквира заштите запослених од незаконитог отказа, тим пре што би они могли бити интензивније укључени и у "предотказни" и отказни поступак. На ову хипотезу се надовезује и хипотеза да обавезност обраћања независној контролној институцији или примене неког од метода мирног решавања радних спорова може допринети већој ефикасности и делотворности решавања индивидуалних радних спорова у вези са отпуштањем запослених. Коначно, кандидаткиња је потврдила и полазну хипотезу која се тиче поставке да судски поступци, иако су прожети низом посебних процесних гаранција, не представљају ефикасан начин решавања радних спорова, те да се већа делотворност судског поступка може обезбедити кроз специјализацију судства или формирање специјалних одељења у оквиру постојећих судова опште надлежности.

#### **IV. Кратак опис садржаја дисертације**

У *Уводу* докторске дисертације указано је на предмет и циљ истраживања, као и на научну и друштвену релевантност теме, методолошки оквир и главне хипотезе.

Кандидаткиња се у *Првом делу* дисертације упустила у дефинисање појма престанка радног односа и разматрање основа престанка радног односа, као чињеница за које правни систем везује могућност или неминовност окончања радног односа. Правилном и потпуном сагледавању ових института пресудно је допринела анализа елемената радног односа значајних за престанак радног односа, те је нужна пажња посвећена добровољности раснивања радног односа и управљачкој, нормативној и дисциплинској власти послодавца, као деривату правне субординације. Такође, критички су преиспитане основне концепције уговора о раду, с посебним освртом на њихове поставке о заштити од незаконитог отказа уговорао раду. У оквиру овог дела дисертације учињено је и разграничење појма престанка радног односа од сличних појмова – прекида радног односа и отпуштања запослених, док је на крају ове целине анализирана и потреба запослених за заштитом од неоправданог престанка радног односа.

*Други део* дисертације посвећен је начелима радног права која су од значаја за уређивање престанка радног односа. У том смислу су, најпре размотрени слобода рада, право на рад и њихов међусобни однос, а потом однос слободе рада и споразумног престанка радног односа и отказа уговора о раду, као и право на заштиту од неоправданог отказа, као елемент права на рад. За тим је уследило анализирање начела стабилности запослења, законитости престанка радног односа, забране дискриминације, и управљања и присвајања по основу својине и рада.



*Трећи део* дисертације посвећен је историјском развоју правилâ о отказу уговора о раду, и то од најамне концепције радног односа у којој је постојала неограничена слобода раскида уговора о најму, преко државне интервенције у ову област, најпре, када је реч о судској, а, потом, и о законодавној власти, до изградње концепције ваљаних отказних разлога. Потоња концепција се, притом, разматра као прекретница у заштити запослених и уређивању престанка радног односа. Посебна пажња у овим разматрањима посвећена је и значају које је у југословенском самоуправном праву имала сигурност запослења, у смислу највиших стандарда заштите предвиђених Законом о међусобним односима радника у удруженом раду (1973) и Законом о удруженом раду (1976), који нису познавали могућност да радник изгуби својство радника у удруженом раду без своје воље или кривице, уз потврђивање у историји радног права јединственог правила да радни однос не може престати услед технолошких и других унапређења у предузећу. Коначно, у оквиру овог дела рада разматране су и савремене тенденције уређивања престанка радног односа: дерегулација и флексибилизација радног права, које почивају, између осталог, на уверењу да су послодавци дестимулисани да запошљавају нове раднике због страха од трошкова које ће имати када их буду отпуштали, док правила о престанку радног односа обезбеђују „заштиту“ постојећих запослених, чије се отпуштање своди на минимум, јер је одвећ скупо за послодавце. Стога се и развија амбивалентан однос послодавца према запосленима и незапосленима, при чему се тражиоци запослења доводе у неповољнији положај у односу на запослене, што је, за поједине законодавце и ауторе, довољан разлог за афирмисање веће флексибилности, па, и дерегулације, заштите запослених од отказа. Истовремено, постоји уверење да ће флексибилније уређивање престанка радног односа, поред лакшег запошљавања, утицати и на бољу дисперзију ризика незапослености, и то, у корист група које су најчешће искључене из тржишта рада – жена, младих и дугорочно незапослених лица. Ове и друге поставке нових тенденција у уређивању престанка радног односа разматране су не само из правног угла, већ и у светлу одређених ванправних научних дисциплина.

У *Четвртм делу* дисертације анализиран је правни оквир заштите запослених од незаконитог отказа, почевши од међународног регулисања заштите запослених од незаконитог отказа. У тој анализи, посебна пажња посвећена је стандардима Међународне организације рада, будући да је под њеним окриљем изградњена концепција ваљаних разлога за престанак радног односа на иницијативу послодавца, коју најбоље изражава захтев да отказ мора бити заснован на одређеном разлогу, који се може тицати (понашања и способности) запосленог и (потреба) послодавца, односно предузећа. Притом, ваља имати у виду да стандарди Међународне организације рада не прецизирају значење придева „ваљан“ у синтагми „ваљани разлози за престанак радног односа“, што отвара питање њиховог тумачења. Премда реч „ваљан“ има низ различитих значења, која редовно зависе од контекста у којем се употребљава, прихватљивим се чини став да у предметној синтагми, она означава разлоге који су разборити, добро утемељени, озбиљни и оправдани, односно разлоге који нису каприциозно, злонамерно или пристрасно одређени. Осим тога, у дисертацији су разматрани и регионални извори права и пракса уговорних надзорних тела од значаја за

заштиту од незаконитог отказа. Коначно, критички су преиспитани и меродавни извори права Републике Србије, будући да једно од основних правила домаћег позитивног права подразумева то да послодавац не може запосленом отказати уговор о раду, ако за то не постоји ваљани разлог који се односи на способности или понашање запосленог или на потребе послодавца. Ипак, у рукама сваког послодавца налази се овлашћење да процењује испуњеност условâ за отказ и да оконча радни однос изјавом воље, при чему је ризик од злоупотреба ових овлашћења интензивираан због постојања недовољно прецизних законских одредаба којима се уређују поједини отказни разлози. То законску гаранцију заштите од неоправданог отказа може лишити правне садржине, али и удаљити од сврхе због које је установљена, што је потврђено у наредним деловима дисертације на примеру законских разлога за отказ уговора о раду који се тичу способности запосленог.

*Пети део* дисертације посвећен је разматрању отказа уговора о раду, као једног од могућих основа престанка радног односа, а што је посебно укључило анализу асиметрије овлашћења субјеката радног односа за иницирање престанка радног односа. Ово стога што отказ уговора о раду обележава конфликтност, тј. сукоб интересâ послодавца и запосленог који је овде видљивији и оштрији него у погледу било ког другог основа. Стабилност радног односа на неодређено време не може, наине, бити апсолутна, већ свака страна има право да иницира његов престанак, у складу с гаранцијама слободе уговорања, као и слободе предузетништва (на страни послодавца) и права на рад и слободе рада (на страни запосленог). Премда обе стране имају право на отказ, за запосленог се прописују блажи услови, који се тичу благовремене најаве отказа и забране давања отказа у невреме, док се ограничења на страни послодавца односе, пре свега, на отказне разлоге, а, затим, и на отказни поступак. Ово тим пре што послодавац процењује испуњеност условâ за отказ и уговор окончава изјавом воље.

*У Шестом делу* дисертације разматрају се оправдани и неоправдани разлози за отказ уговора о раду од стране послодавца, као и посебна заштита најосетљивијих категорија запослених: трудница, радника с породичним обавезама, радничких представника и узбуњивачâ. Питање шта све спада у оправдане отказне разлоге изузетно је сложено, те теорија, законодавство и пракса о њему немају јединствени став. Кандидаткиња, притом, разматра ове разлоге у светлу њихове класификације према усмерености отказног разлога, тј. према чињеници да ли је разлог везан за запосленог или је, пак, везан за послодавца, тј. за његове потребе. У том смислу је целовито објашњено разликовање лично и пословно условљеног отказа.

*Седми део* дисертације посвећен је неостваривању резултата рада као оправдани професионално условљени отказни разлог. Кандидаткиња полази од чињенице да се закључивањем уговора о раду ствара облигација средства односно обавеза запосленог да послодавцу стави на располагање своје радне способности. У том смислу су у овом делу разматрана и евалуциона овлашћења, као битан елемент управљачке власти послодавца, као и питања нормирања и вредновања радног учинка, констатовања изостанка резултатâ рада, те питање услова за законитост отказа: праћење резултатâ рада, констатовање изостанка задовољавајућих резултата рада, обавештавање

запосленог о неостваривању резултатâ рада, упутство и рок за побољшање резултатâ рада. У овом делу је правилно разграничен отказни разлог који се тиче неостваривања резултата рада од несавесног и немарног извршавања радне обавезе. Такође, разматрене су и сличности и разлике овог отказног разлога са критеријумима за утврђивања вишка запослених, што је посебно укључило разматрање релеватне судске праксе.

У *Осмом делу* дисертације изложени су резултати анализе одсуства потребних знања и способности као отказног разлога. Кандидаткиња, отуд, најпре указује на недовољно коришћење могућности које пружају јавни конкурс (оглас), претходна провера способности кандидата за запослење и пробни рад, као и на радноправне последице давања нетачних информација о радним способностима приликом заснивања радног односа, те на заблуду о битним својствима суконтрахената. Детаљно је анализирано и питање надлежности и критеријумâ за утврђивање потребних знања и способности, констатовања њиховог изостанка и условâ за законитост отказа, те садржина обавезе и права на стручно усавршавање. Отказ уговора о раду из овог разлога је, надаље, разграничен од других сличних основа престанка радног односа - престанка уговора о раду због неостваривања резултата рада и престанка радног односа због губитка радне способности.

*Девети део* рада посвећен је детаљној анализи поступка отказа. Правила о отказу имају, наиме, заштитни карактер за оба суконтрахента, будући да послодавац има пуно право да "санкционише" незнање, неспособност и запосленог који без утицаја објективних околности не остварује резултате рада и то право не само да је у интересу пословања послодавца, него је у интересу и свих оних квалификованих и способних незапослених лица, која желе да раде, а за то немају прилику. У овом делу рада разматране је ток отказног поступка - од утврђивања чињеница и констатовања разлога за отказ до достављања решења о отказу. Нарочита пажња посвећена је доношењу одлуке и схватању по ком је одлучивање о престанку радног односа искључиво право послодавца, односно схватању које допушта могућност партиципације запослених у одлучивању о престанку радног односа. У овом делу дисертације разматрана су и питања отказног рока и права и обавеза запосленог и послодавца у току отказног рока.

У *Десетом делу дисертације* анализирана је заштита права запослених у случају отказа уговора о раду због разлога везаних за њихове способности, односно значај овлашћења инспекције рада и независних контролних институција у случају отказа уговора о раду. Надаље, разматране су предности и недостаци решавања радних спорова поводом отказа уговора о раду од стране послодавца у судском поступку, уз идентификацију кључних претпоставки ефикасног судског решавања ове врсте радних спорова. Анализирани су и методи мирног решавања радних спорова подесни за решавање спорова у вези са отпуштањем запослених, као и основни чиниоци њихове делотворности.

## V. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација “Отказ уговора о раду због разлога везаних за способности запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа” нуди целовито разматрање питања отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада, односно због непоседовања способности, вештина и умећа потребних за рад. Како се у овом правном институту преплићу право послодавца да искључи из радне средине неефикасног радника и право запосленог на рад и на достојанствене услове рада, кандидаткиња је успела да, на основу доступне домаће и стране научне литературе, као и анализом меродавних извора права и судске праксе домаћих судова и судова страних држава из истраживачког узорка, одговори на многа деликатна и захтевна питања која се отварају у овој области. То је укључило, између осталог, и питање да ли су професионални разлози за отказ уговора о раду увек објективни или су, пак, подложни арбитрерном одлучивању послодавца, због чега су у дисертацији понуђени и солидни предлози за објективизирање предметних отказних разлога, посебно у погледу уређивања вредновања резултата рада и способности запосленог и норматива стандарда рада. Такође, значај докторске дисертације огледа се и у правилном уочавању критеријума за поуздано разграничење предметних отказних разлога од дисциплинских отказних разлога и разлога који се тичу потребе послодавца (у смислу резултата рада као критеријума за утврђивање вишка запослених). Такође, у дисертацији су свестрано размотрена и сва важнија питања везана за судску и ванправосудну заштиту права на заштиту од незаконитог отказа уговора о раду због способности запосленог.

Будући да су у дисертацији понуђени одговори на многа питања од значаја за правилно и потпуно разумевање отказа уговора о раду због разлога који се тичу способности запослених, дисертација је, најпре, остварила научни, односно сазнајни циљ истраживања. У дисертацији су, наиме, систематизована досадашња знања о овом питању, чиме је попуњена празнина која постоји у домаћој научној литератури, будући да је из ње изостала монографска обрада предметних отказних разлога. Осим тога, докторска дисертација Миодраге Јовановић може послужити и у апликативне сврхе, јер садржи крајње детаљно и поуздано разматрање меродавних прописа у Републици Србији, уз осмишљавање више оригиналних предлога за унапређење домаћег законодавства и праксе. Кандидаткињи предлози, отуд, могу бити од користи законодавцу, али и творцима аутономног права и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних радноправних прописа.

## VI. Закључак

Докторска дисертација кандидаткиње Миодраге Јовановић бави се једним од посебно сложених питања радног права, питањем правних последица објективне и нескривљене немогућности запосленог да коректно испуњава своје обавезе из радног

односа. Премда се непоседовање знања и способности за рад, као и неостваривање резултатâ рада у мери која знатно угрожава послодавчеве интересе, односи на нескривљену неспособност запосленог за рад, у пракси је, неретко, тешко повући прецизну линију разграничења између непоседовања радних способности и повреде радних обавеза. Такође, постоје и тешкоће приликом разграничења отказа уговора о раду због неостваривања резултатâ рада од дисциплинских отказних разлога, као и од отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог, будући да се резултати рада појављују као основни (професионални) критеријуми за утврђивање вишка запослених. Стога се као посебан квалитет дисертације истиче целовитно и правилно разматрање и критичко преиспитање свих важнијих правних питања која се отварају у вези с применом отказних разлога који се тичу континуитета у неиспуњавању обавеза због непоседовања потребних знања и способности, као и немогућности запосленог да контролише такав исход (будући да жели, али не може да ради). Осим тога, значајно је што је кандидаткиња у дисертацији, чини се из свих углова, осветлила проблем заштите запослених од арбитрерног остваривања послодавчевог права на отказ, као и од ризика правне несигурности, који је изражен не само због широко одређених отказних разлога, већ и због правних празнина које у меродавним изворима радног права постоје, управо, у погледу вредновања способности и резултатâ рада запослених. У том смислу, нарочиту пажњу заслужује убедљиво аргументован закључак кандидаткиње да су послодавчева евалуациона овлашћења, с правом, врло широка, али да не смеју бити неограничена, тим пре што се њима обезбеђује верификација адекватности избора запосленог за обављање одређеног посла, као и верификација његових способности да се прилагођава организационим, технолошким и другим сличним променама у предузећу.

Правилном извођењу закључака допринело је брижљиво изучавање класичне и рецентне научне и стручне литературе, бројних извора права међународног и унатрашњег порекла, као и бројних судских одлука. Остварени резултати истраживања имају научни, односно сазнајни циљ, будући да је, упркос значају ове теме, из домаће литературе изостала њена монографска обрада, а нису бројни ни научни радови друге врсте. У том смислу, значај дисертације огледа се у систематизацији и критичком преиспитивању досадашњих знања у овој области. За тим следи и практични значај кандидаткињиног истраживања, посебно имајући у виду њен труд да идентификује правне празнине, недоследну примену меродавних правних прописа и недовољне капацитете субјеката задужених за примену и надзор над ових изворима права. У том смислу су посебно драгоцени предлози које је кандидаткиња Јовановић формулисала *de lege ferenda*, а имајући у виду стандарде Међународне организације рада и изворе европског радног права, као и законодавство и праксу европских држава из истраживачког узорка. Тиме је дат вредан допринос разумевању отказа уговора о раду као важног института радног права, који је у неким правним системима развијен у толикој мери, да, чак, има места закључку да предметна материјалноправна и процесноправна правила формирају отказно право, као посебну целину у оквиру радног права. У том смислу се оправданим чине очекивања да дисертација Миодраге Јовановић може послужити и у апликативне сврхе, тј. да може бити од користи

законописцима, али и творцима аутономног права и органима и телима задуженим за надзор над применом меродавних прописа.

Имајући у виду ваљаност и оригиналност закључака до којих је кандидаткиња дошла, Комисија констатује да је докторска дисертација Миодраге Јовановић “Отказ уговора о раду због разлога везаних за способности запосленог – правни режим и разграничење од других основа престанка радног односа” самосталан и оригинални научни рад, да је написана у свему према раније одобреном пројекту, те да представља допринос науци радног права. Комисија сматра да ова дисертација испуњава све законске и статутарне услове да буде јавно брањена, те је слободна да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Београду, 7. фебруара 2022. године

ИЗВЕСТИОЦИ

---

Проф. др Жељко Мирјанић

---

Проф. др Љубинка Ковачевић

---

Доц. др Филип Бојић