

Prestanak radnog odnosa

Radni odnos je dobrovoljni odnos između zaposlenog i poslodavca, što znači da traje dok između njih postoji saglasnost za njegovo trajanje, odnosno dok postoje zakonski i drugi uslovi za njegovo trajanje. Iako je poželjno da se radni odnos raskida na način na koji se i zasniva, tj. saglasnošću volja njegovih subjekata.

Cinjenica je da nije uvek tako i da se u mnogim slučajevima raskida na jednostranom izjavom volje ili po sili zakona. Prestanak radnog odnosa jednostranom izjavom volje posledica je otkaza ugovora o radu, bilo od strane poslodavca bilo od strane zaposlenog. Pravno dejstvo takve izjave volje nije uslovljeno pristankom druge strane u radnom odnosu.

Prestanak radnog odnosa, zbog svog značaja za radno pravo a i sive, pobudjuje veliku pažnju i međunarodne organizacije rada. Zahvaljujući tome pojedini njeni akti predstavljaju nezaobilazan putokaz i prepoznatljiv okvir za uređivanje odnosa u toj osetljivoj oblasti radnog prava.

Način i osnov prestanka radnog odnosa, po pravilu utvrđuje se zakonom. Načinom prestanka radnog odnosa podrazumevaju se pravna pravila i pravni mehanizmi po kojima se odvija postupak prestanka radnog odnosa. U tom postupku utvrđuje se osnov prestanka radnog odnosa i po potrebi o tome donose odgovarajući akt.

Akt o prestanku radnog odnosa nije neophodan u slučaju otkaza o radu i sporazumnog raskida radnog odnosa. Prestanak radnog odnosa iziskuje i potrebu razduzivanja zaposlenog od zadužene opreme i eventualnih zaštitnih sredstava.

Osnov prestanka radnog odnosa mora se dobro preispitati pre nego što se raskine radni odnos sa zaposlenim, čak i u slučaju da do prestanka radnog odnosa dolazi usled ispunjenja uslova za odlazak u starosnu penziju.

Takvim postupanjem smanjuju se razlozi za preduzimanje pogrešnih i nezakonitih radnji i stvaranje nepotrebnih tereta zaposlenim, što se u praksi neretko događa.

Osnovi prestanka radnog odnosa su različiti i veoma brojni. Njihovim grupisanjem dolazi se do siriših osnova prestanka radnog odnosa.

Polazeci od takvog pristupa, može se zaključiti da radni odnos prestaje:

po sili zakona;

sporazumom zaposlenog i poslodavca;

po osnovu otkaza od strane poslodavca;

po osnovu od strane zaposlenog;

i po drugim osnovama u skladu sa zakonom¹

1). Radno pravo 'prestanak radnog odnos" str. 294.

Nezakonit otkaz i prava zaposlenih

Zaposlenom radni odnos može prestati na način i pod uslovima koji nisu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.²

U tom slučaju zaposleni može pokrenuti radni spor, s ciljem da se u sudskom postupku utvrdi činjenica da mu je radni odnos prestao na nezakonit način.

Ako sud donese pravosnažnu odluku kojom se utvrđuje da je da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, zaposleni ima pravo:

...

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com