

Prema osnovnim odredbama **Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005** - dalje: Zakon), prava, obaveze i odgovornosti iz radnih odnosa, odnosno po osnovu rada, uređena su Zakonom u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama. Prava, obaveze i odgovornosti iz radnih odnosa uređuju se i ugovorom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Analizirajući odredbe Zakona može se zaključiti da uglavnom postoji zavidni standard prava zaposlenog u domenu radnih odnosa. Postavlja se pitanje da li zaposleni može ta prava i da ostvari primenom Zakona i da li i u kojoj meri poslodavci zloupotrebljavaju pojedine institute iz radnih odnosa, izbegavaju primenu odredbe i koriste pojedine pravne praznine koje sadrži Zakon.

Praksa pokazuje da su ove pojave vrlo prisutne i da zaposleni bez obzira što im Zakon garantuje određena prava, često budu uskraćeni u njihovom ostvarivanju ili ih ne mogu ostvariti.

Zasnivanje radnog odnosa

Često se dešava da poslodavci zloupotrebljavaju odredbe Zakona koje se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, zaključivanje ugovora o radu, rad na određeno vreme i probni rad.

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Imajući u vidu da odredba člana 26. stav 4. Zakona nije sankcionisana poslodavci, u ne malom broju, **uslovljavaju zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca**. Takođe, **poslodavci uslovljavaju zasnivanje radnog odnosa prethodnim potpisivanjem sporazuma o prestanku radnog odnosa**, u smislu odredbe člana 177. Zakona.

Zaposleni koji svesno potpisuju izjavu ili sporazum čine to iz straha da neće biti primljeni u radni odnos ili da neće pronaći drugo zaposlenje. Ima zaposlenih koji znaju često da kažu kako nisu znali šta potpisuju ili da potpisuju "prazan papir" ne sluteći da taj potpis poslodavac može da zloupotrebí u svakom momentu, naknadno ispisujući tekst koji služi kao osnov za prestanak radnog odnosa.

Zaključivanje ugovora o radu

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu. Kao akt uređivanja radnih odnosa, ugovor o radu ima i normativno dejstvo jer određuje sadržinu prava i obaveza zaposlenog i poslodavca.

Pravnu prirodu ugovora o radu opredeljuju osnovne odredbe Zakona iz člana 1. stav 2. kojima je propisano da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu - samo kada je to zakonom određeno.

To je obavezan akt kod poslodavca koji se zaključuje pre stupanja zaposlenog na rad. Zaključuje se u pisanoj formi i sadržini koja je propisana odredbom člana 33. Zakona.

Ugovor o radu se smatra zaključenim kada ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno preduzetnik. Ugovor može da potpiše i zaposleni koga ovlasti direktor, odnosno preduzetnik.

Zakonom **nije predviđena mogućnost da zaposleni može da ovlasti drugo lice da u njegovo ime potpiše ugovor o radu**.

Poznato je da **zakonodavac nije propisao da ugovor o radu mora biti overen od strane nadležnog organa**. Upravo ovu činjenicu često zloupotrebljavaju poslodavci i uskraćuju zaposlenima prava koja im pripadaju po Zakonu. Tako na primer, ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu pre stupanja zaposlenog na rad, a nadležna inspekcija rada tu činjenicu nesporno utvrdi prilikom nadzora i naloži poslodavcu da zaključi ugovor o radu sa zaposlenim određujući kao dan početka rada, odnosno sticanja svojstva osiguranika, dan kada je zaposleni i počeo da radi, u smislu odredbi člana 32. stav 2. Zakona, i da shodno odredbi člana 132. stav 1. tačka 2) **Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon i 63/2006 - odluka USRS)**, podnese prijavu na obavezno socijalno osiguranje, retko koji poslodavac postupi po tom nalogu. Poslodavci tada uglavnom odrede kao datum zaključivanja

ugovora o radu, dan ili nekoliko dana pre vršenja nadzora, da bi izbegli prekršajnu odgovornost, pa sa danom zaključenja ugovora odrede i sticanje svojstva osiguranika, umesto da zaključe ugovor sa datumom posle vršenja inspekcijskog nadzora, a da odrede početak rada, odnosno sticanje svojstva osiguranika sa danom kada je zaposleni stvarno i počeo da radi.

Rad na određeno vreme

Kod zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme dolazi do čestih zloupotreba od strane poslodavca. Ovaj radnopravni institut neki poslodavci su iskoristili radi svojevrzne provere znanja zaposlenog koji se prima u radni odnos na određeno vreme. Tako u većini slučajeva **poslodavci u ugovoru o radu ne određuju pravni osnov za takav rad**, odnosno ne zna se da li je zaposleni primljen zbog obavljanja sezonskih poslova, rada na određenom projektu, povećanja obima poslova, zamene privremeno odsutnog zaposlenog i slično. Takođe **ne određuju vreme trajanja rada na određeno vreme**, već obično ugovore da se radni odnos zasniva na vreme "do tri ili šest meseci" i slično, kako bi uvek, kad to proceni poslodavac, mogao da zaposlenom saopšti da više ne dolazi na posao.

Na ovaj način poslodavac zloupotrebljava ovaj institut, jer zna da ukoliko ne odredi pravni osnov za ovaj rad ne odgovara prekršajno, kao i ako ne odredi vreme trajanja rada na određeno vreme. Posebno se na ovaj način zloupotrebljava član 175. tačka 1) Zakona, kojim je propisano da radni odnos prestaje istekom roka za koji je zasnovan.

Česte su pojave da poslodavci posebno zloupotrebljavaju navedena zakonska rešenja kada je u pitanju rad na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog. Oni to čine tako što u ugovoru o radu ne navode taj pravni osnov, iz straha da se zaposleni iz nekog razloga neće vratiti na posao, u kom slučaju bi zaposleni koji radi na određeno vreme imao pravo da od nadležnog suda zahteva da utvrdi da je došlo do prerastanja radnog odnosa u radni odnos na neodređeno vreme. Najčešće tada poslodavci ne odrede pravni osnov rada na određeno vreme, ili odrede da se zaposleni prima u radni odnos zbog povećanog obima rada, što ne odgovara stvarnom stanju.

Probni rad

Dešava se da zbog nerazumevanja odredbe člana 36. Zakona koja se odnosi na probni rad, poslodavac angažuje lice na rad na mesec, dva ili više meseci bez ugovora o radu, obrazlažući svoj postupak činjenicom da mora da proveri da li to lice poseduje odgovarajuće sposobnosti za određeni posao, njegove druge sposobnosti i slično. U praksi kod datih primedbi od strane inspektora rada na takvo ponašanje i preduzimanja mera zbog takozvanog "rada na crno" poslodavac će odgovoriti da "po zakonu ima pravo na probni rad".

Zato je potrebno objasniti da se **probni rad može ugovoriti kao poseban uslov za rad na određenom radnom mestu**. Prema odredbi člana 36. Zakona poslodavac i zaposleni mogu ugovorom o radu da ugovore probni rad. Za razliku od prethodne provere radnih sposobnosti, **probni rad nije uslov za zasnivanje radnog odnosa, ali je uslov da zaposleni po isteku probnog rada ostane u radnom odnosu**. To znači da, ukoliko poslodavac ima potrebu da proceni da li zaposleni sa kojim želi da zasnije radni odnos, ima odgovarajuće stručne sposobnosti, može prilikom zaključivanja ugovora o radu sa njim da ugovori probni rad, ali ne duže od šest meseci.

Probni rad se obavlja posle zasnivanja radnog odnosa, a ono što je bitno kod ovog instituta jeste da se radni odnos zasniva pod uslovom, koji može biti odložni i raskidni. To znači da, ako probni rad bude uspešan nastupa odložni uslov i zaposleni ostaje u radnom odnosu, a ako probni rad ne bude uspešan, nastupa raskidni uslov, pa radni odnos prestaje.

Način praćenja probnog rada određuje se ugovorom o radu.

Takođe, **probni rad, kao radnopravni institut, ne može se ugovoriti u toku premeštaja zaposlenog na drugo radno mesto** (a ima i takvih primera u praksi, što je svojevrсна zloupotreba ovog instituta), **već samo pri zasnivanju radnog odnosa**, odnosno pri zaključivanju ugovora o radu, što proizilazi i iz činjenice da se odredbe o probnom radu nalaze u Zakonu u poglavlju koje se odnosi na zasnivanje radnog odnosa.

Ukoliko poslodavac u toku rada želi zaposlenog da rasporedi na drugi odgovarajući posao, dužan je

shodno odredbi člana 171. Zakona zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada, u svemu prema navedenoj odredbi i da postupi prema odredbi člana 172. Zakona.

Ako poslodavac utvrdi da zaposleni nakon premeštaja nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, može zaposlenom da otkáže ugovor o radu pozivom na odredbu člana 179. Zakona.

Radno vreme

Tražeci zaštitu prava kod nadležne inspekcije rada zaposleni vrlo često ističu da se poslodavci ne pridržavaju ugovorenog radnog vremena, niti radnog vremena propisanog Zakonom. Tako se dešava da zaposleni i poslodavac ugovore nepuno radno vreme, odnosno radno vreme kraće od punog radnog vremena, pa bez obzira na to, zaposleni stalno radi puno radno vreme koje se kao takvo nigde ne evidentira. Zaposlenom su na taj način uskraćena prava na odgovarajuću zaradu za puno radno vreme, doprinose i drugo.

Odredbu člana 53. stav 2. Zakona poslodavci često zloupotrebljavaju na taj način što zaposlenom "usmeno" odrede da radi prekovremeno duže od osam časova nedeljno, odnosno duže od četiri časa dnevno, pri čemu ili ne vode evidenciju o tom radu ili prikazuju netačno stanje uklapajući ga navodno sa navedenom zakonskom odredbom.

U ovakvim slučajevima nadležnim inspekcijskim organima je vrlo teško da utvrde pravo činjenično stanje zbog izvesnih pravnih praznina, odnosno bez postojanja jasnih normi kojima se reguliše evidencija takvog rada, pa je zbog toga zaposleni prinuđen da svoje pravo ostvaruje u sudskom postupku dokazujući putem svedoka ili nekog materijalnog dokaza da je radio prekovremeno i da po tom osnovu ima prava koja mu pripadaju po Zakonu.

Sličnu zloupotrebu poslodavci čine i kod rasporeda radnog vremena, tako da bez obzira što su sa zaposlenim ugovorili radnu nedelju koja traje pet radnih dana, redovno rade šest radnih dana, uglavnom po osam časova i to obično subotom, pri čemu se ugovara zarada za petočasovnu radnu nedelju.

Godišnji odmor

Jedno od važnijih zaštitnih prava zaposlenih jeste pravo na godišnji odmor. O ovom pravu postoji posebna Konvencija broj 52 koju je donela Međunarodna organizacija rada, odnosno **Konvencija MOR br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru**. To je pravo koje uživaju svi zaposleni, bez obzira na oblik radnog odnosa koga su zasnovali i na režim radnog vremena u kome rade. Pravo na godišnji odmor se koristi kod poslodavca kod koga je i stečeno. I Zakon ukazuje na imperativni karakter propisa o godišnjem odmoru, a što je posledica zaštitne uloge koju odmori zaposlenih imaju. Zakon insistira na striktnom poštovanju odredbi o godišnjem odmoru, upozorava poslodavca da zaposlenom mora da dostavi rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, a da u suprotnom uskraćuje zaposlenom pravo na godišnji odmor.

Prema odredbi člana 69. stav 1. Zakona **u svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana**. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Bez obzira na navedene zakonske norme, pojedini poslodavci, uglavnom manja privredna društva, a posebno preduzetnici, na svaki način pokušavaju da zaposlenima uskrate ovo pravo. Oni to čine tako što trajanje i dužinu godišnjeg odmora ne utvrde ni opštim aktom ni ugovorom o radu. Retko koji preduzetnik zaposlenom dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, tako da zaposlenom odredi da koristi godišnji odmor usmeno u trajanju koliko on želi, pri čemu se ponekad desi da kada se zaposleni vrati sa "takvog odmora" poslodavac ospori njegovo odsustvo, koje se može završiti i otkazom ugovora o radu.

Zarade

Prema odredbi člana 104. Zakona zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u

skladu sa Zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. Dakle, to je pravo zaposlenih kojima oni obezbeđuju svoju materijalnu i socijalnu sigurnost.

Iako je u članu 105. Zakona jasno definisano iz čega se zarada sastoji i kako se određuje osnovna zarada, radni učinak i drugi elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka, u praksi se često susrećemo sa pojavom da, posebno manji preduzetnici, ne samo da se ne pridržavaju odredbi Zakona koje se odnose na zarade, već i ne ugovaraju zaradu na šta ih obavezuje odredba člana 33. stav 1. tačka 10) Zakona.

Ovde ćemo objasniti kako izgleda ugovor o radu zaključen sa zaposlenim koji radi puno radno vreme kod poslodavca - preduzetnika. Obično je to obrazac tipskog ugovora o radu, dakle formular koji je kupljen, ali koji nije valjano ispunjen u skladu sa Zakonom ili opštim aktom, ako takav akt uopšte i postoji. Uglavnom njime nisu ugovorena prava i obaveza sa zaposlenim. Poslodavci - preduzetnici izbegavaju da ugovore novčani iznos osnovne zarade, a u većini slučajeva i kada ugovore taj iznos, onda je to isti iznos za sve zaposlene koji odgovara najnižoj osnovici za obračun doprinosa kako bi platili manje doprinose i poreze, a pravdajući taj postupak činjenicom da se zarada slobodno ugovara, da je zaposleni to svojom voljom prihvatio i slično. Tako se može postaviti pitanje, da li zaposleni stvarno radi za taj novčani iznos i da li poslodavac koristi stanje u kojem se zaposleni nalazi u pogledu mogućnosti za zaposlenje, i može li se tu govoriti o materijalnoj, odnosno socijalnoj zaštiti i sigurnosti zaposlenog? Da li na ovaj način osnove prava na zaradu koje garantuje Zakon gube na značaju?

Slični se problemi javljaju i kod ugovaranja minimalne zarade.

Zbog zakonske nepreciznosti, odnosno nejasnoće u pogledu prava na minimalnu zaradu, zaposleni je doveden u situaciju da, kad mu poslodavac ponudi izmenu ugovorenih uslova rada, odnosno aneks ugovora o radu, u pogledu minimalne zarade, isti potpiše, da ne bi dobio otkaz iako kod poslodavca nije došlo do poremećaja u poslovanju, već, naprotiv, dobro posluje.

Prestanak radnog odnosa

Analizirajući odredbe Zakona kojima se reguliše prestanak radnog odnosa, može se zaključiti da se osnovi za prestanak radnog odnosa, u suštini, mogu svrstati u četiri grupe:

- osnovi za sporazumni prestanak radnog odnosa,
- osnovi za prestanak radnog odnosa od strane zaposlenog,
- osnovi za prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca,
- osnovi za prestanak radnog odnosa od strane poslodavca.

U ovom odeljku potrebno je navesti neke slučajeve iz prakse koji ukazuju na nepoštovanje zakonskih odredbi kada je u pitanju sporazumni prestanak radnog odnosa, otkaz od strane zaposlenog i otkaz od strane poslodavca.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Odredbom člana 177. Zakona propisano je da radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog, obavezujući poslodavca da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Ono što je jasno iz navedene odredbe jeste da je **osnov za prestanak radnog odnosa pisani sporazum**. To znači da bez pisanog sporazuma nema prestanka radnog odnosa, ni kada je saglasnost postignuta. To je **dvostrani pravni akt** koji proizvodi pravno dejstvo čim bude zaključen i ne može se raskinuti voljom jedne strane.

Pošto navedena zakonska odredba ne određuje šta pisani sporazum treba da sadrži, ko može da predloži sporazumni prestanak radnog odnosa, koja se pitanja regulišu, u praksi se dešava da zaposleni posle potpisivanja sporazuma često žele da pobijaju sporazumni prestanak radnog odnosa ističući da isti

sadrži razloge koji ne stoje, ili ne odgovaraju, da je potpisao sporazum pod pritiskom i drugo.

Kako zakonodavac nije obavezao ni zaposlenog, a ni poslodavca da obrazlažu razloge za ovaj osnov prestanka radnog odnosa, može se reći da sporazum ne mora ni da ih sadrži, ali bi pisani sporazum morao da sadrži:

- datum zaključenja,
- dan prestanka radnog odnosa,
- konstataciju o korišćenju godišnjeg odmora,
- konstataciju o isplati zarada i drugih primanja,
- razduživanje sa sredstvima rada, primopredaja dužnosti i slično.

Veoma je bitno da sporazum sadrži datum zaključenja, zato što se prema njemu ocenjuje sposobnost ugovaranja, izvesne mane u volji stranaka, kao i druga pitanja od značaja za njegovu punovažnost.

Najčešće pisani sporazum ne sadrži navedene elemente. Do njega dolazi uglavnom kada izostane svaka saradnja između poslodavca i zaposlenog, kada poslodavac želi da ga otpusti, pa da ne bi otkazivao ugovor o radu koji zahteva određenu proceduru i koji podleže oceni zakonitosti ako zaposleni pokrene radni spor, poslodavac nastoji na svaki način da obezbedi saglasnost zaposlenog za ovaj osnov prestanka radnog odnosa.

Treba napomenuti da **sporazum o prestanku radnog odnosa proizvodi pravna dejstva čim bude zaključen, tako da je osnov za prestanak radnog odnosa sam sporazum**, i da na osnovu tog sporazuma nije potrebno donositi bilo kakvo rešenje. Međutim, u praksi se to ipak čini. Problem ne nastaje ako se tim rešenjem samo konstatuje da je do sporazumnog prestanka radnog odnosa došlo i ako ima deklaratoran a ne konstitutivan karakter. Često poslodavci u tom rešenju, pored konstatacije da je došlo do sporazumnog prestanka radnog odnosa, nastoje da zaposlenog obavežu na izvesna činjenja, radnje, uslovljavajući im dalji prestanak radnog odnosa ispunjavanjem tih radnji, dajući zaposlenom i pouku o pravnom leku.

Naravno da ovakvo ponašanje potpuno zbunjuje zaposlenog, poslodavac ga izlaže besmislenim i bespotrebnim iscrpljivanjem u svakom smislu.

Otkaz od strane zaposlenog

Prema odredbi člana 175. tačka 4) Zakona radni odnos prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog. Pravo zaposlenog da poslodavcu otkáže ugovor o radu propisano je i odredbom člana 178. Zakona, s tim što je zaposleni obavezan da poslodavcu dostavi otkaz ugovora o radu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Šta zapravo ova norma znači i kako to tumače neki poslodavci?

Kada zaposleni otkáže poslodavcu ugovor o radu, poštujući rok propisan odredbom člana 178. stav 2. Zakona, dešava se da poslodavac zahteva od zaposlenog da obrazloži svoj zahtev, uslovljavajući vraćanje radne knjižice davanjem tog obrazloženja ili ne odjavljuje zaposlenog sa obaveznog socijalnog osiguranja sa tim datumom, već određuje neki drugi datum kao dan prestanka radnog odnosa itd.

Poslodavac tada zapravo gubi iz vida da je otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog, zaposlenom prestao radni odnos shodno odredbi člana 175. tačka 4) Zakona. Odredbom člana 178. stav 1. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu, a stavom 2. da zaposleni otkaz ugovora o radu dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Kada zaposleni u svemu postupi prema odredbi člana 178. Zakona, poslodavac je u obavezi da, bez uslovljavanja, vrati zaposlenom uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, shodno odredbi člana 204. stav 4. Zakona i da ga odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja.

Znači da zaposleni može otkazati ugovor o radu samo ako svoju volju saopšti u pisanoj formi. Ova forma po zakonu ima konstitutivni značaj tako da bez nje nema prestanka radnog odnosa. Pismena forma je uslov važnosti osnova za prestanak radnog odnosa.

Usmena izjava zaposlenog o otkazu ugovora o radu ne proizvodi pravno dejstvo. Zato su zaposleni zbunjeni, često ističu da su saopštili poslodavcu da ne žele više da rade kod njega i zahtevaju vraćanje radne knjižice od njega. Pošto u takvim slučajevima uglavnom zaposleni ima problem, ne može da dođe do radne knjižice, ne može da se prijavi na tržište rada ili ne može da počne da radi kod drugog poslodavca, na njegov zahtev inspekcija rada preduzima odgovarajuće mere, dajući mu savete da postupi po Zakonu radi razrešenja nastalog problema.

Otkaz od strane poslodavca

Iz sadržine odredbi Zakona kojima se reguliše otkaz ugovora o radu, može se zaključiti da **i zaposleni i poslodavac imaju mogućnost da jednostranom izjavom volje, u skladu s propisima, otkazu ugovor o radu, odnosno raskinu radni odnos.** Tako bi se otkaz mogao definisati kao slobodna jednostrana izjava volje jedne strane čije pravno dejstvo nije uslovljeno pristankom druge strane o raskidanju postojećeg radnog odnosa. Međutim, **Zakon postavlja izvesne okvire u kojima se otkaz može realizovati kako bi se zaštitili interesi stranke u radnom odnosu prema kojoj je otkaz usmeren.**

Tako su odredbom člana 179. Zakona propisani slučajevi kada poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca.

Iz navedene odredbe se vidi da je zakonodavac hteo da zaštiti zaposlenog u tom smislu što je predvideo da mu radni odnos može prestati samo ako za takav prestanak radnog odnosa postoji valjani razlog vezan za sposobnost ili ponašanje zaposlenog. Da li postoji valjani razlog za prestanak radnog odnosa dokazuje poslodavac.

Ovu zaštitu zaposlenom ne obezbeđuje samo naše nacionalno zakonodavstvo, već i **Konvencija MOR br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca**, koju je ratifikovala naša zemlja.

U praksi se dešava da se kod otkaza ugovora o radu prema navedenoj zakonskoj odredbi, poslodavac uopšte ne upušta u ocenu opravdanih razloga za prestanak radnog odnosa, ni to da li je povreda radne obaveze koju stavlja zaposlenom na teret utvrđena opštim aktom, odnosno ugovorom o radu, da li treba sprovesti postupak po čl. 179. do 183. Zakona.

Tako se dešava da poslodavac donese akt koji nazove "Rešenje" kojim sa jednom rečenicom otkazuje ugovor o radu, ne navodeći ni propis, ni razloge za otkaz, niti daje obrazloženje, a ni pouku o pravnom leku. Dešava se i to da poslodavac donese rešenje o otkazu ugovora o radu koje formalnoppravno sadrži uvod, poziv na propis, osnov za prestanak radnog odnosa i obrazloženje, ali koje ne sadrži nijedan valjani razlog, odnosno dokaz koji bi mogao da ukazuje na to da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu. Pri tome uglavnom poslodavac zaposlenog ne upozorava pisanim putem na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu, niti mu daje priliku da se brani od iznetih navoda.

Tačno je da zaposleni koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nadležnom telu, kao što je sud, inspekcija, arbitraža i dr. Ova tela su ovlašćena da ispituju razloge date za prestanak radnog odnosa, kao i druge okolnosti vezane za konkretan slučaj i da donesu odluku o tome da li je prestanak radnog odnosa bio opravdan. Međutim, ovde se postavlja ozbiljno pitanje, zašto ne tako mali broj poslodavaca, i pored jako visokih zakonskih sankcija i potpuno izvesnog gubitka takvog spora, ne želi da shvati da, iako su vlasnici radnji, odnosno privrednih subjekata, moraju da primenjuju norme nacionalnog zakonodavstva i međunarodnih konvencija kojima se zaposlenima garantuju određena prava vezana za rad.

Ovde smo prikazali samo neke primere iz prakse iz kojih se jasno vidi kako se grubo krše prava zaposlenih zbog neprimenjivanja zakonskih normi, ili zbog izvesnih nepreciznosti i nejasnoća pozitivnih normi, a potrebno je da se sva nadležna tela uključe u objektivnu analizu svih prednosti i nedostataka dosadašnje primene Zakona, imajući u vidu ozbiljne probleme u ovoj oblasti koji su rezultat ekonomskih teškoća i tehnoloških promena sa kojima se suočava naša zemlja.