

Др Александар Антић,*

Доцент,

DOI: 10.5937/zgpfni-52609

Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ СМРТИ ЗАПОСЛЕНОГ**

Апстракт: Радни однос је правни однос, који, као и сваки други правни однос, престаје да производи своје правне последице у случају престанка постојања неке од уговорних страна. Уговор о раду не производи правне последице уколико дође до престанка постојања послодавца, стечајем или ликвидацијом, али и у случају смрти запосленог.

Смрћу физичког лица, престају права и обавезе које је оно имало и преносе се на његове наследнике. Међутим, нису сва права физичког лица наследива, већ само она која имају имовинскоправни карактер, док се не наслеђују она која су била везана за личност преминулог.

У случају смрти запосленог, поставља се питање која права која је запослени имао могу да се наслеђују, а која не, односно која су имовинскоправне природе, а која су везана за личност запосленог и самим тим се не могу ни наслеђивати.

Смрт запосленог доводи до престанка радног односа, независно од воље послодавца, тј. „по сили закона“, али по послодавца производи и друге последице, с обзиром на то да он има одређене финансијске обавезе према породици преминулог запосленог, а такође и према преминулом запосленом, јер је у обавези да исплати сва примања која је запослени остварио до своје смрти. Након покретања оставинског поступка, новчани износи које је послодавац уплатио на рачун преминулог запосленог улазе у оставинску масу и постају предмет наслеђивања.

Чланови породице права која имају према послодавцу по основу смрти запосленог остварују директно код послодавца. Под овим правима подразумевамо накнаду трошкова погребних услуга

* aantinc@jura.kg.ac.rs ; <https://orcid.org/0000-0002-4117-9401>

** Рад је био изложен у виду усменог саопштења под истим називом, на Међународној научној конференцији, „Право и друштвене вредности“, која се одржала 21. и 22. априла 2023. године, на Правном факултету Универзитета у Нишу.

и евентуално право на солидарну помоћ, ако је оно предвиђено општим актом послодавца или уговором о раду, с обзиром на то да исто није установљено Законом о раду. Као једно од отворених питања појављује се ко од чланова породице може потраживати права од послодавца, односно да ли они захтев за остваривање права подносе појединачно или заједнички.

Такође, уколико је смрт запосленог наступила као последица повреде на раду или професионалне болести, чланови породице преминулог запосленог имали би право да од послодавца потражују накнаду штете.

Закон о раду не уређује детаљно последице које наступају у случају смрти запосленог, осим права на накнаду трошкова погребних услуга које имају чланови породице преминулог. Међутим, посебним колективним уговорима, права чланова породице су знатно прецизније уређена.

За решавање других отворених питања која су у вези са последицама које наступају у случају смрти запосленог, потребно је применити правила наследног права, с обзиром на то да се у овом случају ради о граничној области између наследног и радног права.

Кључне речи: *престанак радног односа смрћу запосленог, последице смрти запосленог, накнада трошкова погребних услуга, права која се могу и права која се не могу наслеђивати, оставински поступак.*

1. Уводна разматрања

Радни однос је правни однос, који као и сваки други правни однос, престаје да производи правне последице у случају престанка постојања неке од странака. Смрт запосленог доводи до престанка радног односа, независно од воље послодавца, тј. по „сили закона“ али по њега производи и друге последице.

Полазећи с гледишта радног права, рад у радном односу као темељни, а у савременим условима превладавајући правни облик рада, супротстављен је сваком раду изван радног односа, без обзира на суштину и обележја правног односа у којему се тај рад изван радног односа обавља. На тај начин, у ствари, постоје две групе правних облика рада: радни однос као један облик и правни однос, те множина свих других правних

облика рада који се проводе у неким другим правним односима а не радном (Поточњак, Готовац, 2009: 278).¹

У случају смрти радно ангажованог лица, престају да производе своје дејство и уговори на основу којих је обављан рад ван радног односа, при чему чланови породице преминулог радно ангажованог лица немају готово никаква или имају минимална права у случају његове смрти. Према одређеним истраживањима, радно ангажована лица су у већем ризику од наступања болести и смрти од појединаца који рад за послодавца обављају по основу уговора о раду.²

Престанак радног односа у случају смрти запосленог производи одређене обавезе на страни послодавца а у корист породице преминулог запосленог, јер након смрти запосленог одређена права, пре свега на основу општег акта послодавца и посебних колективних уговора, имају и чланови породице преминулог запосленог, те је неопходно да и о том аспекту послодавац води рачуна. Такође, новчане обавезе које је имао према преминулом запосленом, након исплате улазе у оставинску масу. Међутим, обавезе послодавца према преминулом запосленом и члановима његове породице су међусобно раздвојене.

Наиме, новчане обавезе које има према члановима породице су право које они непосредно остварују, док новчане обавезе које је имао према преминулом запосленом наслеђују наследници након спроведеног оставинског поступка, при чему наследници не морају нужно бити чланови породице.

Закон о раду не уређује у потпуности која права имају чланови породице након смрти запосленог, већ се то чини често на један уопштен начин. Конкретизација ових права врши се општим актом послодавца и колективним уговорима. Међутим, проблем у пракси настаје онда када та права низу прецизирана овим аутономним изворима радног права.

Одредбама Закона о раду није дефинисано и која права преминулог запосленог се наслеђују а која не. Постоји опште правило садржано у наследном праву којим је дефинисано да се не наслеђују лична, а наслеђују

¹ Уопште једна од највећих дилема у радном праву огледа се у томе да ли радити на заштити рада у радном односу и промовисати у што већој мери овај облик рада или пак дозволити развој нових нестандартних облика рада који се одвијају у раду ван радног односа. Видети више у: J. Rubery, D. Grimshaw, P. Méhaut, C. Weinkopf, (2022). Dualisation and part-time work in France, Germany and the UK: Accounting for within and between country differences in precarious work. *European Journal of Industrial Relations*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801221120468>.

² Више о утицајима флексибилних форми запошљавања на здравље запослених у: Benach, J. Vives, A. Amable, M. Vanroelen, C. Tarafa, G. Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health*. 35: 229–253.

имовинска права. Међутим, проблем у пракси се појављује онда када се не може утврдити да ли је неко право лично или имовинско.

За разлику од престанка радног односа у случају смрти запосленог, у домаћем радном законодавству нису регулисане последице смрти када се у улози послодавца појави физичко лице као такво. Премда постојећи прописи могу дати основ и за другачија тумачења (која су присутна у домаћој научној и стручној литератури), мишљења смо да би ваљало прихватити став оних домаћих радноправних писаца који сматрају да у овом случају радни односи неће престати, осим ако се личност оставиоца може сматрати незаменљивом за испуњење постојећег радног односа или се из неког другог разлога смрћу послодавца губи *causa* уговора о раду и његова економска оправданост (Драгићевић, 2023: 137).

2. Престанак радног односа и обавезе послодавца

Престанак радног односа у случају смрти запосленог предвиђен је чланом 176, ставом 1, тачком 6) Закона о раду³. Радни однос у овом случају престаје независно од воље послодавца и запосленог и послодавац ту чињеничну ситуацију констатује на основу решења о престанку радног односа, које ће представљати правни основ за одјаву са осигурања. Ово решење има деклараторни карактер, јер се њиме констатује постојање чињенице која је наступила независно од решења, пошто је и без доношења овог решења радни однос престао.

„За разлику од облигационих односа у којима, по правилу, смрт једне од страна не изазива престанак правног односа, у радном односу, смрт запосленог нема за последицу прелазак права и обавеза на његове наследнике. Ово стога што се радни однос заснива с обзиром на лична својства и радне способности запосленог, због чега он не може да повери обављање посла трећем лицу. Потоње обележје уговора о раду претпоставља, наиме, широка послодавчева овлашћења у поступку избора кандидата за запослење, као и забрану преношења извршења посла на треће лице“ (Ковачевић, 2016: 94-95).

Решење о престанку радног односа због смрти запосленог се може донети након што послодавац прими доказ о смрти запосленог, тј. извод из матичне књиге умрлих. Од смрти запосленог до дана издавања извода из матичне књиге умрлих може проћи неколико дана. Међутим, та временска разлика између смрти запосленог и издавања извода из матичне књиге умрлих је небитна, пошто радни однос запосленом престаје даном када је наступила смрт, а не оног дана када је донето решење.

³ Закон о раду, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

Запослени је остваривао сва права по основу радног односа до тренутка престанка истог због његове смрти. Сходно наведеном, до наведеног датума је остваривао и право на зараду, накнаду зараде и друга примања. Послодавац је у обавези да иста исплати у року од 30 дана од дана престанка радног односа, а дан престанка радног односа би био дан његове смрти, имајући у виду наведено у претходном делу рада. Обавеза исплате зараде, накнаде зараде и других примања у року од 30 дана од дана престанка радног односа произилази из члана 186 Закона о раду.

Уколико је запослени поднео захтев за остваривање одређеног права из радног односа, примера ради за јубиларну награду, послодавац је у обавези да му то право исплати иако није пре смрти запосленог донео решење којим је усвојио овај захтев. Међутим, уколико запослени пре своје смрти није поднео захтев за остваривање одређеног права, које се остварује на основу захтева запосленог (јубиларна награда, солидарна помоћ...), послодавац ово право не може исплатити након смрти запосленог, чак и уколико је запослени испуњавао услове за његово остваривање, пошто је за његово остваривање био потребан захтев запосленог.

Сва права која се остварују без поднетог захтева запосленог, тј. непосредно на основу закона, општег акта послодавца или уговора о раду, попут зараде, накнаде трошкова превоза, накнаде трошкова службеног путовања..., послодавац мора исплатити у року од 30 дана од дана престанка радног односа услед смрти запосленог.

Послодавац ће сва потраживања која је према њему остварио запослени до тренутка своје смрти уплатити на рачун запосленог на који му је иначе уплаћивао и зараду. Ова потраживања запосленог према послодавцу у тренутку његове смрти прелазе у својину његових наследника, а сходно члану 212 Закона о наслеђивању.⁴ Чланом 1 истог Закона нормирано је да се наслеђује заоставштина, а њу чине сва наслеђивању подобна права која су оставиоцу припадала у тренутку смрти. Ова новчана потраживања су имовинскоправног карактера и сходно томе подобна су за наслеђивање.

У пракси се поставило питање да ли је послодавац у обавези да наследницима преминулог запосленог исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор уколико запослени није искористио годишњи одмор у целини. Чланом 76 Закона о раду, прописано је да је у случају престанка радног односа послодавац дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне

⁴ Закон о наслеђивању, „Сл. гласник РС“, бр. 46/95, 101/2003 - одлука УСРС и 6/2015.

зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, која има карактер накнаде штете.

Имајући у виду да је радни однос личноправног карактера, лична права која запослени није остварио у тренутку своје смрти не могу прећи на његове наследнике. Сходно томе уколико је запослени пре смрти остварио право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор, која му није исплаћена (на пример раскинуо је радни однос својим отказом и непосредно након тога преминуо), тада се наследницима треба исплатити накнада штете за неискоришћени годишњи одмор јер је наведено право запослени стекао пре своје смрти. У овом случају лично право је претворено у имовинско право и подложно је наслеђивању. Међутим, уколико запослени право на накнаду штете није стекао пре своје смрти, тј. и даље је био у радном односу код послодавца, његови наследници немају право да од послодавца захтевају накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

Право на годишњи одмор, на плаћено одсуство, мировање радног односа... су права која су везана за личност запосленог и немају имовинскоправни карактер. Код права на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор имамо новчано потраживање запосленог према послодавцу али његова суштина се огледа у накнади штете запосленом због тога што није искористио своје лично право на годишњи одмор. Оно има своју имовинску компоненту али због тога што запосленом омогућава да овим новчаним износом замени неискоришћене дане годишњег одмора. Како је наступила смрт запосленог, не постоји правни субјект коме се ова накнада штете може исплатити, пошто се ради о праву које је било непосредно везано за личност запосленог, као накнада штете која је намењена лично њему јер код послодавца није могао да оствари право које је између осталог загарантовано и чланом 60 Устава Републике Србије⁵.

Што се тиче осталих накнада штете које је остварио запослени према послодавцу пре своје смрти, попут накнаде штете због повреде на раду или професионалне болести, сва ова права имају имовинскоправни карактер и она су пододбна за наслеђивање.

3. Права чланова породице

Чланом 119, став 1, тачка 2) Закона о раду одређено је да је послодавац дужан да исплати, у складу са општим актом, запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог. У смислу Закона о раду под општим

⁵ Устав Републике Србије, „Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021.

актом сматра се правилник о раду или колективни уговор. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Ово право чланова породице преминулог запосленог садржано је у делу Закона о раду који је посвећен другим примањима. Друга примања се не сматрају зарадом запосленог и у њих спадају сва она примања која је послодавац дужан да исплати запосленом у складу са општим актом и уговором о раду. Она могу представљати обавезу послодавца, али могу бити и аутономна, тј. зависити од добре воље послодавца (Брковић, Урдаревић, 2023: 174).

Законом о раду није дефинисано на који начин и у ком износу се ови трошкови исплаћују уколико њихов износ и поступак исплате није дефинисан општим актом послодавца. Такође, није нормирано и који се све трошкови могу платити. Ради се о значајном правном недостатку, који би требало отклонити приликом неке од измена Закона о раду. У супротном постојаће правна несигурност у вези са уређивањем ове проблематике.

Чланом 9, ставом 1, тачком 9) Закона о порезу н доходак грађана⁶ одређено је да се не плаћа порез на доходак грађана по основу помоћи коју у случају смрти запосленог или пензионисаног запосленог, послодавац исплаћује члану његове породице. Такође, чланом 14б, ставом 2, тачком 1) истог закона прописано је да се зарадом не сматра премија осигурања коју послодавац плаћа за све запослене код неживотног колективног осигурања од последица незгоде, укључујући осигурање од повреда на раду и професионалних обољења и колективног осигурања за случај тежих болести и хируршких интервенција, као и премија колективног осигурања живота за случај смрти запосленог услед болести коју послодавац плаћа за све запослене.

Постоји разлика између права која се признају Законом о раду и Законом о порезу на доходак грађана. Наиме, првим прописом члановима породице је признато право на накнаду трошкова, а другим право на помоћ. У овом случају према мишљењу аутора ради се о истом праву, пошто је накнада трошкова у случају смрти запосленог суштински посматрано помоћ коју послодавац исплаћује члановима породице. Међутим, потребно је ускладити терминологију у ова два нормативна акта, и то тако што би према мишљењу аутора требало навести у Закону о раду да чланови породице имају право на помоћ у случају смрти запосленог, а не право на накнаду трошкова.

Као што смо већ навели, Законом о раду није прецизиран износ права на накнаду трошкова погребних услуга и поступак за остваривање

⁶ Закон о порезу на доходак грађана, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2001, ... 6/2024 - усклађени дин. изн.

овога права, већ је законодавац уређивање овог права препустио општем акту послодавца. Уколико оно није уређено општим актом послодавца, мишљења смо да би се при остваривању овог права послодавац морао ослонити на Закон о порезу на доходак грађана.

Суштински то би значило да би послодавац породици преминулог запосленог исплатио неопорезиви износ, који је претходно наведен. Међутим, како би овај износ могао бити исплаћен, потребно је да чланови породице доставе оригиналне рачуне повезане са трошковима погребних услуга. Наиме, у Закону о раду је наведено да чланови породице имају право на накнаду трошкова погребних услуга, како би могли да им се ти трошкови надокнаде, потребно је доказати њихово постојање, а исто се може учинити достављањем оригиналних рачуна послодавцу.

За пружање погребних услуга надлежно је одговарајуће јавно комунално предузеће одређене општине или града, а то је предузеће које обавља и комуналну делатност управљања гробљима и сахрањивања (Планојевић, 2022: 325). Што се тиче трошкова погребних услуга који се могу надокнадити, сматрамо да би требало надокнадити трошкове који су уобичајени за погреб у средини у којој је живео запослени и за религију којој је припадао. Дакле, то су трошкови гробног места, сандука, превоза покојника, сале у којој су се окупили чланови породице и пријатељи након смрти запосленог, ручка након сахране и други трошкови који су повезани са погребом запосленог и који су понављамо уобичајени за погреб у средини у којој је живео и за религију којој је припадао.

Законом о раду није нормирано ни ком члану уже породице, онда када их има више, би послодавац требало да исплати трошкове погребних услуга. Чланом 119, ставом 4 Закона о раду, нормирано је да се члановима уже породице, у смислу остваривања накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог, сматрају брачни друг и деца запосленог. Стога произилази да више лица могу од послодавца потраживати плаћање трошкова погребних услуга, те се оправдано поставља питање коме од њих послодавац мора исплатити трошкове погребних услуга.

Када више чланова уже породице има право на накнаду трошкова погребних услуга, јер су сви заједнички надокнадили трошкове, од послодавца ово право на основу захтева може потраживати онај члан који је у писаној форми овлашћен од осталих. Ако је трошкове погребних услуга платио само један члан породице, онда ово право може потраживати само он.

Послодавац ће утврдити ко је платио трошкове на основу достављених рачуна. Члан породице који је доставио рачуне, платио је трошкове погребних услуга, те сходно томе мишљења смо да би послодавац требало њему да надокнади трошкове погребних услуга.

У појединим посебним колективним уговорима, чланови породице преминулог запосленог, осим права на накнаду трошкова погребних услуга, имају и нека друга права. Примера ради, у члану 81 Посебног колективног уговора за предшколске установе чији је оснивач Град Београд⁷, предвиђено је право на солидарну помоћ за помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља у висини просечне месечне зараде са порезима и доприносима за град Београд, према последњим објављеним подацима градског органа надлежног за послове статистике.

У члану 45 Посебног колективног уговора за државне органе⁸, предвиђено је слично право. Наиме, деца запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења имају право на месечну стипендију током редовног школовања до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а ако деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи. Идентично право је предвиђено и у члану 51 Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе⁹. Међутим, поред овог права предвиђено је у истом члану и да чланови породице имају право на солидарну помоћ у случају смрти запосленог.

Кад чланови породице на основу општег акта послодавца имају признато више права, једно право не искључује друго право. Наиме, право на солидарну помоћ или стипендију не искључује право на накнаду трошкова погребних услуга. Суштина ових права је апсолутно различита. Право на накнаду трошкова погребних услуга исплаћује се члановима уже породице како би им се надокнадили трошкови настали услед погребња, а солидарна помоћ, стипендија и слична права исплаћују се како би се одговарајућим новчаним износом помогло члановима породице који се налазе у тешкој финансијској ситуацији услед смрти преминулог члана. Новац који се по овом основу добија нема наменски карактер, док накнада трошкова погребних услуга има, јер се овај новчани износ користи за намирење трошкова повезаних са погребом.

Као спорно се појављује и питање да ли једно лице у случају смрти члана своје уже породице може остварити накнаду трошкова погребних

⁷ Посебан колективни уговор за предшколске установе чији је оснивач град Београд, „Сл. гласник РС“, бр. 48/2023.

⁸ Посебан колективни уговор за државне органе, „Сл. гласник РС“, бр. 38/2019, 55/2020 и 44/2023.

⁹ Посебан колективни уговор за запослене у јединицама локалне самоуправе, „Сл. гласник РС“, бр. 38/2019, 55/2020, 51/2022 и 44/2023.

услуга код свог послодавца, због смрти члана уже породице, а код послодавца преминулог, као члан уже породице преминулог запосленог. Наиме, из наведеног произилази да би остварио по два различита основа право на накнаду трошкова погребних услуга, и то као члан породице преминулог запосленог и због смрти члана уже породице.

С обзиром да то није забрањено Законом о раду, мишљења смо да би наведено лице могло остварити оба права уколико би уз захтев за остваривање права доставило оригиналне рачуне. Као што смо нагласили, ради се о два различита права која су усмерена на накнаду трошкова погребних услуга. Међутим, трошкови погребних услуга су често већи од новчаног износа који исплаћује послодавац, те би и у овом случају највероватније била иста ситуација.

Ово право би се могло ограничити општим актом послодавца тако што би се захтевало достављање доказа да право на накнаду трошкова погребних услуга није остварено код послодавца преминулог члана уже породице или по неком другом основу, на пример од Фонда пензијског и инвалидског осигурања. Тада, једно лице не би могло остварити накнаду трошкова погребних услуга по два основа.

Чланови породице од послодавца могу потраживати и накнаду штете због смрти запосленог, уколико је иста наступила због кривице послодавца. Имајући у виду одредбе чланова 193-197 Закона о облигационим односима, чланови породице могу потраживати накнаду материјалне штете која је наступила услед смрти запосленог али и накнаду нематеријалне штете, с обзиром да за ово потраживање према послодавцу постоји правни основ у члану 201 Закона о облигационим односима.

Члан породице преминулог запосленог кога је запослени издржавао или му је редовно помагао, као и онај члан који је по закону имао право од њега захтевати издржавање, има право на накнаду штете коју трпи губитком издржавања, односно помагања сходно члану 194 Закона о облигационим односима. Ставом 2 истог члана прописано је да се штета надокнађује у облику ренте и прецизирани су критеријуми за одређивање висине штете и њене накнаде. Наведена одредба односи се на случајеве када је смрт даваоца издржавања проузрокована деликтном радњом штетника, због чега настаје обавеза да се накнади штета издржаваним лицима. Одредбом се штите законски интереси ширег круга лица (посредних оштећених), која су изложена имовинским губицима због његове смрти, а ту ће штету имати и убудуће (Мрвић Петровић, Н. Петровић З. 2021: 49).

У члану 201, наведена су лица која имају право на новчану накнаду у случају смрти неког лица. Кривица штетника се узима у обзир као критеријум за редукцију утврђене штете. Оштећено лице које је допринело

да штета настане, или да буде већа него што би иначе била, има право само на сразмерно смањену накнаду (Филиповић, А. Филиповић, Д. 2019: 43).

4. Правне последице смрти запосленог у земљама региона

У свим европским државама, отказу уговора о раду од стране послодаваца претходи спровођење отказне процедуре (Clyde & Co, 2017). Смрт запосленог је основ за аутоматски престанак радног односа, те стога послодавац није у обавези да спроводи посебну процедуру за отказивање уговора о раду.

(Чланом 112, ставом 1, тачком 1) Закона о раду Републике Хрватске¹⁰, прописано је да радни однос престаје у случају смрти радника, тј. запосленог. Међутим, у овом пропису није прецизирано право чланова породице на накнаду трошкова погребних услуга или неко друго новчано право у случају смрти запосленог. Чланом 90а је предвиђено да радник на основу радног односа може остварити примања која у складу с прописом, колективним уговором, правилником о раду, актом послодаваца или уговором о раду послодавац исплаћује као материјално право из радног односа (јубиларна награда, регрес, божићница и сл.), као и примања која у складу са прописом, колективним уговором, правилником о раду, актом послодаваца или уговором о раду послодавац исплаћује раднику, а која представљају накнаду трошка.

Из наведеног произилази да накнаду трошкова запосленима и друга примања по основу радног односа послодавац запосленом предвиђа својим општим актом, те стога и накнаду трошкова погребних услуга или друга права породици запосленог повезана са његовом смрћу може предвидети својим општим актом. Међутим, из садржине Закона о раду Републике Хрватске, произилази да послодавац није у обавези да члановима породице преминулог запосленог исплати накнаду трошкова погребних услуга или нека друга новчана права.

У Правилнику о порезу на доходак¹¹, који је донет на основу Закона о порезу на доходак¹², наведен је неопорезиви износ новчане помоћи који се може исплатити члановима породице у случају смрти радника и он износи 1.120,00 еура. Међутим, у Закону и Правилнику није наведено ко се сматра члановима породице преминулог запосленог. У Правилнику

¹⁰ Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23.

¹¹ Pravilnik o porezu na dohodak, „Narodne novine“, br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23. i 143/2023.

¹² Zakon o porezu na dohodak, „Narodne novine“, br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22 i 114/23.

је посредно дефинисано да су то деца преминулог запосленог, те би се при одређивању ко се осим њих сматра члановима породице преминулог запосленог применио општи акт послодавца.

Чланом 325 Законика о раду Републике Бугарске¹³, прописано је да радни однос престаје у случају смрти послодавца или запосленог када је уговор о раду закључен имајући у виду личност послодавца, тј. када између њих постоји личноправна веза. Ради се о решењу које је делимично различито у односу на Закон о раду Републике Србије.

У члану 200 је наведено да је послодавац у обавези да осигура запосленог од повреде на раду, професионалне болести и смрти. У случају наступања смртог исхода дужан је да надокнади штету која је наступила и иста ће бити умањена за износ исплаћене осигуране суме. Један део Законика је посвећен овој проблематици, тачније чланови 200-202, што није случај у српском Закону о раду. Међутим, с обзиром на то да се ради о закону а не о закону, приметна је намера законодавца да већина радноправних норми буде садржана у овом пропису.

Престанак радног односа у случају смрти запосленог предвиђен је чланом 164 Закона о раду Црне Горе¹⁴. Право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или друга новчана права члановима породице преминулог запосленог нису предвиђена Законом о раду. У члану 104 Закона о раду Црне Горе, прописано је да запослени има право на друга примања у вези са радом која се утврђују колективним уговором, односно уговором о раду. Друга примања не урачунавају се приликом обрачунавања износа отпремнина.

Имајући у виду одредбе Закона о раду, послодавац у Црној Гори нема никаквих новчаних обавеза према члановима породице у случају смрти запосленог. Међутим, чланом 20 Општег колективног уговора у Црној Гори¹⁵, предвиђено је да послодавац запосленом, односно члану уже породице запосленог исплаћује помоћ за случај смрти запосленог или члана његове уже породице у износу од најмање две минималне нето зараде. Чланом уже породице у смислу остваривања овог права сматрају се брачни и ванбрачни супружник, деца (брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад), родитељи и усвојиоци.

За разлику од Републике Србије, у Црној Гори је прецизније уређено право на помоћ члановима породице у случају смрти запосленог. Такође, шири је круг лица која имају право на ову помоћ (ванбрачни супружник,

13 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>, приступљено 30. 07. 2024. године.

14 Закон о раду, „Сл. лист ЦГ“, бр. 74/2019 и 8/2021.

15 Општи колективни уговор, „Сл. лист ЦГ“, бр. 150/22.

ванбрачна деца, усвојена деца...). Међутим, мишљења смо да би по запослене било повољније када би ово решење било део Закона о раду, јер колективни уговор важи ограничено време, сходно члану 35, три године, лакше се мења и отказује за разлику од закона код кога то није случај.

Смрт запосленог је основ за престанак радног односа, сходно члановима 62 и 65 Закона о раду Републике Северне Македоније¹⁶. Чланом 113 прописано је да чланови породице преминулог запосленог имају право на накнаду трошкова погребних услуга. Истом одредбом је прописано да се висина, основ и рок за исплату ових трошкова уређује законом или колективним уговором. Дакле, ради се о решењу које је слично оном садржаном у Закону о раду Републике Србије. Законодавац је уређење овог права у великој мери препустио послодавцу иако је утврдио обавезу накнаде трошкова

5. Закључак

Смрт запосленог је чињеница која са собом повлачи бројне правне последице пре свега по његов радни однос, који се „по сили закона“ гаси. Радни однос у овом случају престаје аутоматски, а доношењем решења о престанку радног односа, само се констатује наступање смрти која је довела до престанка радног односа.

Међутим, остају отворена одређена правна питања која произилазе из остварених права запосленог до смрти, тј. која права запосленог наследници могу наследити, а која не. С обзиром на начела и норме наследног права, наслеђују се права која су подобна за наслеђивање, при чему су то права која имају имовински карактер.

Стога, сва примања која је остварио запослени до дана престанка радног односа услед смрти могу бити предмет наслеђивања. Што се тиче накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор, става смо да се иста не исплаћује наследницима. Наиме, ова накнада штете се исплаћује запосленом који није искористио годишњи одмор до дана престанка радног односа, као новчана замена његовог права на годишњи одмор. Право на годишњи одмор је лично право запосленог и оно се гаси у случају његове смрти. Сходно наведеном, престанком овог личног права, престаје у овом случају и могућност његове замене новцем.

У случају смрти запосленог, чланови породице имају право на одређена новчана потраживања према послодавцу. Законом о раду није у потпуности уређен обим и поступак за остваривање ових права, већ је њихово нормирање у великој мери препуштено општем акту послодавца.

¹⁶ Закон за работните односи „Службен весник на Република Македонија“, бр. 62/2005...бр. 111/2023.

Приликом неке од будућих измена Закона о раду, потребно је отклонити овај недостатак и ова права детаљно уредити Законом о раду.

У Републици Бугарској, Хрватској, Црној Гори и Северној Македонији, које су као земље региона у коме се налази Република Србија анализирани у овом раду, постоје различита нормативна решења повезана са правним последицама у случају смрти запосленог. Из садржине одредби позитивноправних аката претходно наведених држава произилази да је углавном остваривање новчаних права, које имају чланови породице преминулог запосленог, препуштено општим актима послодавца.

Литература и извори

Benach, J. Vives, A. Amable, M. Vanroelen, C. Tarafa, G. Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu. Rev. Public Health*. 35: 229–253.

Clyde & Co LLP. (2017). *An international guide to employment law across 28 countries*. London.

J. Rubery, D. Grimshaw, P. Méhaut, C. Weinkopf, (2022). Dualisation and part-time work in France, Germany and the UK: Accounting for within and between country differences in precarious work. *European Journal of Industrial Relations*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09596801221120468>.

Potočnjak, Ž. Gotovac, V. (2009). Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. U Franičević, V. Puljiz, V. (ur.). *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta. 277–301.

Брковић, Р. Урдаревић, Б. (2023). *Радно право са елементима социјалног права*. Београд: ЈП „Службени гласник“.

Драгићевић, М. (2023). Радноправне последице смрти и губитка пословне способности послодавца са својством физичког лица. *Зборник Радова Правног Факултета у Нишу*. Број 62(99). 119–142.

Ковачевић, Љ. (2016). Престанак радног односа услед смрти односно престанка његових субјеката. *Радно и социјално право*. Број 1/2016. 97–114.

Мрвић Петровић, Н. Петровић, З. (2021). *Накнада штете у облику ренте због телесне повреде или смрти*. Београд. Институт за упоредно право.

Планојевић, Н. (2022). Регулатива погребних услуга опремања, транспорта, чувања и упока посмртних остатака. у Вујисич, Д. (ур.). *Садашњост и будућност услужног права*. Крагујевац: Правни факултет у Крагујевцу.

Филиповић, А. Филиповић, Д. (2019). Наслеђивање накнаде нематеријалне и материјалне штете и одговорност наследника за

обавезе оставиоца у српском праву – У сусрет Грађанском законнику Републике Србије – Да ли је решење предвиђено у члану 197 и 204 Закона о облигационим односима добро?. *Право – теорија и пракса*. Број 01-03/2019. 42-84.

Устав Републике Србије, „Сл. гласник РС“, бр. 98/2006 и 115/2021.

Закон о раду, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

Закон о наслеђивању, „Сл. гласник РС“, бр. 46/95, 101/2003 - одлука УСРС и 6/2015.

Закон о облигационим односима, „Сл. лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89 - одлука УСЈ и 57/89, „Сл. лист СРЈ“, бр. 31/93, „Сл. лист СЦГ“, бр. 1/2003 - Уставна повеља и „Сл. гласник РС“, бр. 18/2020.

Закон о порезу на доходак грађана, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2001, ... 6/2024 - усклађени дин. изн.).

Посебан колективни уговор за предшколске установе чији је оснивач град Београд, „Сл. гласник РС“, бр. 48/2023.

Посебан колективни уговор за државне органе, „Сл. гласник РС“, бр. 38/2019, 55/2020 и 44/2023.

Посебан колективни уговор за запослене у јединицама локалне самоуправе, „Сл. гласник РС“, бр. 38/2019, 55/2020, 51/2022 и 44/2023.

Закон о раду, „Сл. лист ЦГ“, бр. 74/2019 и 8/2021.

Закон за работните односи „Службен весник на Република Македонија“, бр. 62/2005...бр. 111/2023.

Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23. i 64/23.

Zakon o porezu na dohodak, „Narodne novine“, br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22. i 114/23.

Pravilnik o porezu na dohodak, „Narodne novine“, br. br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23. i 143/2023.

Општи колективни уговор, „Сл. лист ЦГ“, бр. 150/22.

<https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf>, приступљено 30. 07. 2024. године.

Doc. Aleksandar Antić, LL.D.,
Assistant Professor,
Faculty of Law, University of Kragujevac,
Republic of Serbia

LEGAL CONSEQUENCES OF EMPLOYEE'S DEATH

Summary

An employment relationship is a legal relationship which, like any other legal relationship, ceases to produce its legal consequences in case one of the contracting parties ceases to exist. Thus, the employment contract does not have legal consequences if the employer ceases to exist, through bankruptcy or liquidation, but also in the event of the employee's death. Upon a natural person's death, his/her rights and obligations cease and are transferred to his/her heirs. However, all rights of a natural person are not inheritable, but only those related to property law, while those that are related to the personality of the deceased are not inheritable. In the event of the death of an employee, the question arises which rights of the employee can be inherited (i.e. which rights are of a property law nature), and which ones cannot be inherited (i.e. which rights are related to the personality of the employee).

The death of the employee leads to the termination of the employment relationship, regardless of the will of the employer, i.e. "by force of law", but it also produces other consequences, considering that the employer has certain financial obligations towards the family of the deceased employee, and also towards the deceased employee because the employer is obliged to pay all the income that the employee earned until his/her death. Once the probate proceedings is initiated, the sums paid by the employer to the deceased employee's account enter the probate estate and become the subject of inheritance.

Family members exercise the rights they have acquired on the basis of the death of the employee directly with the employer. These rights entail compensation for the costs of funeral services and possibly the right to joint solidarity assistance, if it is provided for by the general act of the employer or the employment contract, given that the joint solidarity assistance is not established by the Labor Act. One of the open questions is whether family members can claim rights from the employer, i.e. whether they submit a request for rights individually or jointly. In addition, if the employee's death occurred as a result of an injury at work or an occupational disease, the family members of the deceased employee would have the right to claim compensation from the employer.

The Labor Act does not regulate in detail the consequences that occur in the event of the death of an employee, except for the right to compensation for

the costs of funeral services that the family members of the deceased are entitled to. However, the rights of family members are more precisely regulated in special collective agreements. To resolve other open issues which are related to the consequences that occur in the event of the death of an employee, it is necessary to apply the rules of inheritance law, considering that in this case, it is a border area between inheritance law and employment law.

Keywords: *termination of employment, death of the employee, legal consequences of the employee's death, compensation for the cost of funeral services, inheritable rights, uninheritable rights, probate proceedings.*