

*Доц. др Зоран Радуловић, Висока школа ПЕП Београд UDK: 331.106.44:368.088*  
*Мирослав Радуловић, Висока школа ПЕП Београд*  
*Дејан Костић, директор Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова*

### **ПРЕСТАНАК РАДНОГ АНГАЖОВАЊА (ОДНОСА) ЗАПОСЛЕНИХ У ОСИГУРАЊУ**

**Апстракт:** Осигурање као посебна људска активност заснована на начелима узајамности и солидарности је почела да заузима своје место у средњем веку (у подручјима насељеним Србима најпре се може навести пример поморског осигурања бродова у Дубровнику) да би се, као посебна научно наставна дисциплина могла одредити као материја новијег датума која је своје заокруживање доживела тек у XVIII веку.

Ипак, због животности и потреба правних субјеката да се, бар делимично, у одређеним случајевима и обиму, отклоне негативне последице (пре свега материјалне) одређених догађаја, осигурање је постало саставни део друштвеног живота свих земаља

Радно ангажовање у овој друштвено привредној области може се оцијенити као разноврсно, у складу са природом самог осигурања. Могућност квантификовања резултата рада агената осигурања условила је и форме њиховог радног статуса које се разликују и од положаја других запослених у самим осигуравајућим организацијама и од радноправног положаја запослених уопште. Разлике се крећу од радног односа до сасвим неформалног ангажовања које може престати фактички, без правне верификације. Ово се може назвати и инертирањем радног ангажовања. Запослени који по основу свог радног односа обављају послове у осигурању имају у свему права и обавезе као и други запослени тако да им припадају иста права (и имају исте обавезе, нпр. отказни рок) у случају престанка радног односа, као и примене других радноправних института у пракси.

**Кључне речи:** Осигурање, флексибилни облици запошљавања, радни однос, запослени у осигурању, престанак радног ангажовања запослених у осигурању.

## Увод

Све привредне области, па и осигурање имају своју субјективну основу коју, пре свега, чине запослени у њој. Приликом разматрања престанка радног ангажовања запослених у овој друштвено привредној дисциплини потребно је размотрити и начине радног ангажовања уопште, посебно врсте ових активности у организацијама које се баве осигурањем имовине, лица и одговорности.<sup>1</sup>

Чињеница је да у организацијама које се баве осигурањем постоје различити облици радног ангажовања – од радног односа као најпотпуније форме, па до флексибилних облика запошљавања.

Кад је реч о престанку типичног (стандардног) радног односа<sup>2</sup>, по нашем мишљењу, потребно је посебно се осврнути на слободно изражену вољу послодавца или (и) запосленог за раскидањем њиховог, до тада постојећег - радноправног односа. Наиме, у случајевима престанка без примене начела добровољности (нпр. у случају смрти запосленог), јасно је да се ту ради о директном утицају законом одређених, јасних природних или правних околности које саме по себи производе наведену последицу и стога не изазивају пажњу у смислу потребе шире анализе. Као што је већ наведено, добровољност је битно обележје радног односа који се заснива на праву на рад и слободи рада. Такође, размотрићемо и неке карактеристичне, законом предвиђене, разлоге за престанак стандардног радног односа.

Слободно изражена воља субјеката радноправног односа значи могућност коју имају обе стране - да међусобни однос не само заснују него и да га раскину.

У вези са наведеним П. Јовановић наводи: “пошто је послодавац економски јача странка, то је логично да су правила у вези престанка радног односа, углавном, тако постављена и усмерена да штите превасходно интересе економски слабије стране у радном односу – радника”.<sup>3</sup> Исти аутор, даље, сматра да “су врло мала ограничења слободе радника да изјавом своје воље раскине радни однос, док је слобода послодавца, у овом смислу регулисана многим правилима у националним законодавствима појединих земаља и на међународном плану”.<sup>4</sup> *Ipsa facto* произилази да се радно право према питању заштите интереса запослених, па и кад се ради о отказу, мора односити *ex speciali gracia*. Поред престанка радног односа једнострано израженом вољом субјеката

---

1 Овим се не доводи у питање чињеница да постоје специјализоване организације за осигурање које се баве претежно неким од облика осигурања (нпр. аустријски Меркур слови као претежно добровољно здравствено (превасходно) и животно осигурање али се бави и неким другим формама осигурања).

2 Под тим термином подразумевамо радни однос на неодређено време и са законом прописаним (пуним) радним временом.

3 Јовановић П, Радно право, Службени гласник, Београд, 2003, стр. 333.

4 Исто.

радноправног односа у нашем правном систему, као и у многим другим, постоји и престанак истовремено израженом вољом оба субјекта – споразумни раскид радног односа. Такође, и наша легислатива, као и теорија, прихвата да се радни однос може раскинути непосредним дејством закона (по сили закона), као што је већ поменуто.

### 1. Престанак стандардног радног односа

Постоји више класификација престанка радног односа у нашој радноправној литератури које су, у већој<sup>5</sup> или мањој мери ослоњена на наша позитивноправна решења. Тако Р. Брковић, сасвим комплементарно са постојећим законским уређењем, врши поделу на: престанак радног односа по вољи запосленог, споразумни престанак радног односа, престанак радног односа против воље радника (отказ од стране послодавца) и престанак радног односа по сили закона.<sup>6</sup> Он наводи, критикујући законско одређење (у термилошком смислу) истог, и један посебан институт – незаконити престанак радног односа.<sup>7</sup> Престанак стандардног радног односа је, од настанка радног права предмет законског уређивања. У новије време долази до тенденције рестаурирања либералних поставки тржишта, па и у погледу експонирања супериорног положаја послодавца. Оправдање се налази у слободи привређивања. „Ако се, наиме, послодавцима допусти да обављају свој посао онако како њима одговара, са минимумом интервенције са стране, они ће бити способни да се такмиче по глобалним мерилима.“<sup>8</sup>

### 2. Позитивноправна регулитива престанка радног односа у Србији

Важећим Законом о раду Републике Србије (даље: Закон) уређује се детаљно питање престанка радног односа при чему послодавац може (као и другим савременим радноправним системима запосленом да откаже уговор о раду ако за то „постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца. Могући разлози за отказ уговора о раду навени су у одредби члана 175. Закона.“<sup>9</sup>

5 Види шире, Јовановић П, исто, стр. 335-355.

6 Брковић Р, Радно право, Приручник за полагање правосудног испита, друго измењено и допуњено издање, Пројурис, Београд, 2005. година, стр. 72-78.

7 Исто, стр. 76. Иначе, незаконити отказ је уређен одредбом члана 191. нашег важећег Закона о раду (“Службени гласник РС” број 24/2005). Даље: Закон.

8 Обрадовић Г, *Флексибилизација радних односа-узроци и границе*, Радно и социјално право, бр, 1/2008., Београд, стр. 205.

9 Према тој законској одредби то су:

- изражавање сагласности воља послодавца и запосленог да радни однос престане,
- отказом уговора од стране једне или друге стране,

Даље, престанак радног односа *ex lege* уређен је одредбом члана 176. Закона.<sup>10</sup> Иначе, престанак радног односа, односно његово уређивање у директној је вези са осваривањем социјалне заштите коју проф. А. Петровић дефинише на следећи начин: „Чини се да се појмом „социјална заштита тако превладава англосаксонско значење појма „социјална сигурност“ (*social security*) и континентално-европско значење појма „социјално осигурање“ (*social insurance*).“<sup>11</sup>

У осигурању је често у примени, као и у другим привредним областима престанак радног односа уз исказивање воље оба субјекта учесника. Иначе, наш законодавац је мало легислативног простора посветио споразумном раскиду радног односа<sup>12</sup> и отказу од стране запосленог<sup>13</sup> због, како смо цитирали, „тога што у тим облицима егзистира воља економски слабије стране у радном односу – радника“.<sup>14</sup> Овим се нимало не умањује значај воље послодавца. Уосталом, ове форме раскида радноправног односа изазивају и мало спорова у пракси.

Као што је то у радноправној регулативи уобичајено, најдеталјније је уређено питање престанка радног односа уз једнострано изражавање воље послодавца – отказом од стране послодавца.<sup>15</sup> То је једна од важнијих

- 
- ако родитељ или старатељ лица млађег од 18 година захтева да радни однос престане,
  - смрт запосленог, и
  - кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју.

10 Овај институт је познат у свим позитивноправним системима, а има своје општеприхваћено место и у радноправној теорији. Ти случајеви су:

- кад запослени изгуби радну способност;
- ако му се одлуком надлежног државног органа забрани обављање одређених послова, а нема могућности да му се обезбеди обављање других послова;
- ако због издржавања казне затвора или изрицања мере безбедности, васпитне или заштитне мере запослени мора да одсуствује са посла више од шест месеци и
- престанак рада послодавца.

11 Петровић А, *Социјална сигурност и људско достојанство*, Радно и социјално право, бр. 1-7-/2008., Београд, стр. 458.

12 Споразумни престанак радног односа уређен је само одредбом члана 177. Закона о раду. Новину представља увођење термина “писани” споразум као и то што је уведена обавеза послодавца да упозори радника на последице које настају у погледу остваривања, тј. губитка права по основу осигурања за случај незапослености.

13 Отказ од стране запосленог уређен је само одредбом члана 178. Закона о раду

14 Јовановић, исто.

15 У вези са наведеним, несумњиво је позитивно то што су таксативним набрајањем законски уређени случајеви у којима послодавац може дати отказ запосленом (чл. 179. Закона):

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;

класификационих тачака разграничења у којој долази до изражаја јавноправни карактер радног права.

Кад је реч о одредбама тачака 2) и 3) члана 179. Закона, ту се у првом реду може ставити једна примедба правнотехничког карактера. Наиме, најпре се одређује да се отказ може дати “ако запослени учини повреду радне обавезе...” а затим и у случају “да запослени не поштује дисциплину прописану актом послодавца...” Поставља се питање да ли се овде ради о суштински истој ствари непотребно разврстаној, односно поновљеној у две одредбе. Ово стога што извршавање радних обавеза, између осталог, подразумева и поштовање радне дисциплине. Ако се ствар постави обрнуто, долази се до питања: како неко може учинити повреду радне дисциплине, а да при том изврши све своје, уговором о раду, прихваћене радне обавезе?

Право отказа од стране послодавца због “чињења кривичног дела од стране радника”<sup>16</sup> већ је изазвало доста контроверзи у вези са применом Закона о раду из 2001. године које су, тек после више проблематично окончаних судских поступака, на неки начин, превазиђене ставом Врховног суда. Стога сматрамо да би правно прецизнија формулација наведене норме гласила: “Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом у случају ако запослени буде осуђен правоснажном судском пресудом за учињено кривично дело на раду или у вези са радом.” О томе би, по нашем мишљењу, законодавац могао да поведе рачуна при новелирању Закона.<sup>17</sup>

3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач.

1) – 4) овог закона;

8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка

10) овог закона; и,

9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

16 Види: Члан 179. тачка 4. Закона.

17 Наиме, непосредно по доношењу ранијег Закона о раду дошло је до извесног броја поступака у којима су послодавци дали, најпре, отказ радницима претходно подносећи кривичну пријаву против запосленог. Морамо се присетити да је до доношења Закона о раду из 2005. године важила одредба члана 109. Закона о раду из 2001. године која је гласила: “Запослени може да буде удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.” Одредбом члана 112. истог закона било је одређено да: “удаљење из члана 109. овог закона може да траје најдуже три месеца у којем периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 101. став 1. тач. 3) до 5).” То је, у пракси, изазвало

Законодавац је нашао за сходно да изричито одреди које се то околности и ситуације не сматрају оправданим разлогом за отказ. Несумњиво да ово опредељење обезбеђује већи степен сигурности запослених од могуће самовоље послодавца кад је реч о отказу. Може се *aequa anim* узети да је извршено одређено усклађивање са међународноправном регулативом у области рада, односно, пре свега, са обавезама које проистичу из Конвенције бр. 135. о радничким представницима, односно ограничењима у погледу отказивања радног односа радничким представницима.<sup>18</sup>

### 3. Флексибилно радно ангажовање запослених у осигурању

Када се анализира радно ангажовање запослених у осигуравајућим организацијама, већ на самом почетку се намеће утисак да је претежно реч о тзв. Флексибилним формама осигурања. То значи да је већина лица ангажована на, може се рећи атипичан начин, због саме природе осигурања као делатности и начина на који се најефикасније и најцелисходније могу ти послови обављати. Наиме, ако се пође од чињенице да је рад, односно награђивање по учинку најстимулативније у смислу чињења радних напора запослених и остваривања организационих циљева, јасно је да и врста радног ангажовања мора бити у складу са тим. То значи да су, у случају обављања радних обавеза запослених у осигурању (у претежном броју примера радног ангажовања) непостојећи тзв. небитни елементи радног односа – радно место и радно време. Подсећамо да се под флексибилним формама запошљавања подразумева анагажовање које није стандардни радни однос, а то значи да се не ради раду са пуним, законом одређеним радним временом и на неодређено време. Тако, у ове облике рада са израженим облигационоправним елементима спада и радни однос на одређено време. Постоје становишта да довођење у питање опстанка радног

---

ситуацију да је послодавац подносио кривичну пријаву против запосленог, затим га удаљавао са рада јер је у пријави навођено да је учињено дело учињено на раду или у вези са радом, а затим му је, по законском решењу, давао отказ по протеку рока од три месеца, колико је најдуже могла да траје суспензија. Ипак, судска пракса је стала на, по нашем мишљењу, исправно становиште да је у наведеном случају могуће запосленом отказати уговор о раду само, и тек у случају, ако, и кад, буде правоснажном одлуком надлежног суда осуђен, а не већ у тренутку покретања тог поступка, односно подношења кривичне пријаве.

18 Ова Конвенција је усвојена 1971. године када је, ради њене примене, усвојена и Препорука бр. 143. о радничким представницима. Тако је међународним радноправним регулама уређена област заштите радничких представника, и то: појам радничких представника, заштита радничких представника, право на заштиту и специјалне мере заштите, олакшице које треба пружити радничким представницима, одсуствовање с посла, приступ радним местима у предузећу и др. Види шире: Шундерић Б, Право Међународне организације рада, Правни факултет у Београду, 2001. година, стр. 460 – 463.

односа као примарног облика радног ангажовања може угрозити опстанак социјалне државе.<sup>19</sup>

Због потребе целовитог сагледавања питања радног ангажовања запослених у осигурању потребно је, у извесној мери, задржати се на појму флексибилних облика запошљавања (рада).<sup>20</sup> Флексибилни облици запошљавања представљају данас једну од најактуелнијих тема радног права у свету. Међународна организација рада (даље: МОП) томе је последњих година посветила посебну пажњу усвојивши неколико докумената из ове области (Конвенција бр. 175 о раду са скраћеним радним временом, и Препоруку бр. 182 истог назива – из 1994. године; Конвенцију бр. 177 о кућном раду, и истоимену препоруку бр. 184 – од 1996. године; Препоруку бр. 189 о оснивању малих и средњих предузећа из 1998. године.<sup>20</sup>

Важност ове проблематике није занемарила ни Европска унија (ЕУ), у оквиру које је 1991. године донета Директива о раду са непуним радним временом – 1997. година (која се базира на предходно закљученом колективном уговору за територију ЕУ) и Директива о раду на одређено време, од 1999. године (такође произашла из потписаног европског колективног уговора).<sup>21</sup> Поред тога, највеће европске синдикалне организације (UNICE, ETUC, СЕЕР) управо преговарају о закључењу европског колективног уговора о привременим и повременим пословима.<sup>22</sup>

Како наводи Б. Шундерић: “Флексибилни облици запошљавања су настали као последица увођења нових технологија у процес рада (аутоматизације, компјутеризације, роботизације) и реакција послодавца на тзв. стандардни (типични) облик рада.”<sup>23</sup>

19 Обрадовић Г, исто, стр. 201: „И широм Европе одрживост постојећег здања социјалне државе почело је да се доводи у питање.“

20 Наша земља није ратификовала нити прихватила ниједан од ових докумената.

21 Council Directive 1991/383/EEC; Council Directive 1997/81/EC; Council Directive 199/70/EC. О овоме видети у: Eriке Szyszczak, ECI Labour Law, UK, Essex, 2000, стр. 131, оп.цит. др. Сенад Јашаревић: Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду, стр. 93. и др. Предраг Јовановић: Флексибилно запошљање и радни однос, Радно и социјално право, Удружење за радно и социјално право, бр. 1-3, Београд.

22 Јашаревић С, Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду, Радно и социјално право, Удружење за радно и социјално право, бр. 1-3, Београд. 2002. године. стр. 92.

23 Марковић Б, Нове технологије, радничка класа и синдикат – и Др. Б. Шундерић, ибидем, стр. 244., и даље: - Стандардан или типичан облик рада јесте радни однос који је послодавац засновао са радником на неодређено време и са пуним радним временом. Увођење нових технологија изазвало је последице не само у организацији рада него и у систему запошљавања тј. радних односа. Било је потребно омогућити прилагођавање рада новим условима и новим захтевима које поставља нова технологија. Који су то захтеви? То су следећи: 1. подизање продуктивносоу рада; 2. смањење удела радне снаге у укупној цени производа; 3. стално и



У вези са тим извршен је утицај и на саму садржину основног појма радног права – радни однос, тако да постоји став “да би се максимално искористиле предности које даје нова технологија било је неопходно извршити флексибилизацију система радних односа.”<sup>24</sup>

Даље, треба рећи да постоје аутори који сматрају је већ “уведена флексибилности у класичан радни однос”<sup>25</sup>, што је између осталог, довело до максималног релативизирања значаја два “небитна елемента радног односа”,<sup>26</sup> а то су трајање радног односа и радно (пуно) време.<sup>27</sup>

Иначе, у потпуности бисмо се сложили са ставом С. Јашаревића по питању (не) конкурентности флексибилних облика рада сталном радном односу<sup>28</sup>.

Глобалне промене које се догађају у друштвеним и посебно друштвено економским односима производе и разне промене у садржини правних појмова и института. Брзи развој значајних друштвених (привредних) области као што су телекомуникације, саобраћај, посебно развој информационих технологија и др., наметнуо је одређене промене у области рада. Запослени који долази на посао у фабрику у тачно, од послодавца одређено време и ради одређени број сати, производи одређени број, мање или више квалитетних комада производа и за то бива награђен зарадом, све више уступа своје место једној другој категорији радника. То су радно ангажовани појединци који имају висок ниво познавања сегмената савремених технологија, при чијем раду постаје мање битно, па чак и небитно и радно место и радно време. Све је битнија специјализација преко које се постижу већи радни ефекти.

---

потпуно коришћење производних капацитета и 4. самим тим јачање конкурентне способности послодавца на тржишту. Нова технологија смањује потребе за радном снагом.

24 Шундерић,, исто, стр. 244.

25 Види шире: Брајић В, Радно и социјално право, бр, 1-3/2000., Београд, стр. 2., и даље: “Унутар класичног радног односа дошло је до увођења флексибилности на тај начин што је уместо континуираног рада у току радне седмице (и недељног одмора), уведен рад за викенд уз слободне дане у тиму седмице, или рад са повећаним бројем часова у току појединих дана, посебно викендом. Другу промену су извршиле нове информационе технологије, тако што се рад у радном односу “дислоцира”, (премешта) у кућу запосленог или неко друго место ван организације послодавца.”

26 Балтић А и Деспотовић М, исто, стр. 30-32.

27 Брајић В, исто, стр. 131.

28 Јашаревић С, исто, стр. 94.: “Делује као да је “флексибилни рад” конкуренција сталном радном односу. Ипак, није тако, већ је управо обрнуто. Наиме, услед кризе, промена у структури послова изазваних новом технологијом и великих осцилација у понуди и тражњи на тржишту рада, смањује се број радних места на којима се могу запослити радници у сталном радном односу. Са друге стране, из истих разлога повећава се потреба за флексибилним радним ангажовањем. Али, употребом флексибилних видова рада се увећава успешност економије у целини, те тако постепено расте и могућност трајног запослења.”



Технолошка и комуникациона повезаност света омогућила је да се догоди и глобализација пословања у условима које се послови могу обављајти, и често се обављају, неvezано од физичке удаљености послодавца и радника.

У тим условима је у области рада неминовно дошло до промена које су последице наведених друштвених процеса. Флексибилни (атипични) облици рада постају у све значајнијој мери и директан и посредан фактор смањења незапослености. Прво, велики број радника (“процењује се да у ЕУ преко 60 милиона радника ради у неком од нестандартних облика запошљавања”<sup>29</sup>) већ сада непосредно ради преко флексибилних облика рада. Друго, “флексибилним радним ангажовањем повећава се општа економска ефикасност, па се стварају услови за повећано трајно запошљавање.”<sup>30</sup> Тако разматрајући један од облика флексибилних (атипичних) облика рада – привремене и повремене послове проф. Мирјанић наводи: “Обављање привремених и повремених послова је облик радног ангажмана који одговара условима који постоје на тржишту рада и обезбеђује већу запосленост и бржу флукуацију радне снаге.”<sup>31</sup> При томе треба имати у виду став проф. Брковића који наводи “На овај начин поменути облици запошљавања постали су врста радног односа који се може засновати на неодређено или одређено време,”<sup>32</sup> тако да би, приликом законских новелирања у овој области требало да се води рачуна о овој чињеници.

По нашем мишљењу, наведене чињенице о флексибилним облицима рада иманентне су и за организације које се баве осигурањем, али само посредно. Наиме, техничко технолошки развој је само пратећи елемент успостављања наведене форме радног ангажовања као претежне у осигурању. Битније је то што је валоризација радних резултата, квантитавно изражена кроз егзактне показатеље остаривања радне успешности, утицала да се створи систем радних односа који се разликује од уобичајеног по својој, пре свега, флексибилизацији.

#### 4. Престанак радног односа запослених у осигурању

Радни однос извршилаца на пословима у осигурању не може се оквалификовати као једнозначан, односно истоврстан за сва радна места. Напротив, из досадашњег излагања се може закључити да постоји веома изражена различитост у погледу два основна начина остваривања радноправног статуса запослених у осигурању:

29 Флексибилни облици запошљавања у Републици Србији, Институт за мала и средња предузећа и Завод за тржиште рада, Београд, 1999., стр. 56.

30 Јашаревић С, исто, стр. 94.

31 Мирјанић Ж, Омладинско и студентско задругарство као облик радног ангажовања према законодавству Републике Српске, Зборник радова Омладинско (студентско) задругарство као флексибилни (специфични) облик радног ангажовања младих, Београд, 2004., стр. 52.

32 Брковић Р, исто, стр. 210.

**а. Радно ангажовање запослених у осигуравајућим организацијама и стандардни радни однос**

Кад се ради о лицима која су запослена у осигуравајућим организацијама, евидентно је да су многи од њих ангажовани по основу најпотпунијег и по раднике најпожељнијег облика запошљавања – радног односа. Историјски посматрано, може се констатовати да је овај вид радноправног регулисања дуго времена био преовлађујући с обзиром да је настао развијајући се заједно са радним правом.<sup>33</sup> То значи да су послодавци успостављали са запосленим правни однос у којем су утврђивана права и обавезе а отказ од стране послодавца је могао бити дат искључиво због немогућности запосленог да обавља одређене послове, његовог непридржавања, односно неизвршавања радних обавеза или због економских разлога постојећих на послодавачкој страни (технолошки вишак). Као најпримењиванији разлог може се оценити неизвршавање радних обавеза што се квантификовало кроз неизвршавање планираних радних резултата.<sup>34</sup>

**б. Радно ангажовање запослених у осигурању као скуп разноврсних облика радног положаја у оквиру саме делатности осигурања.**

У складу са општим радноправним трендовима и у области осигурања је дошло до значајних трансформација у погледу начина регулисања радноправног статуса запослених. Тако је дошло најпре до „флексибилизације“ самог радног односа у смислу и појаве да, у одређеним случајевима сами запослени имају интерес да не буду искључиво уговорно везани за једног послодавца. Ово се посебно односи на стручњаке разних профила који су у стању квалитетно да обављају поједине послове везане битне за ову област (нпр. многи експерти у

---

33 Радно право многи сматрају за „право којим се штити слабија страна у радноправном односу – радник“ (цит. П. Јовановић као и већина других аутора из области Радног права како код нас тако и у иностранству), те да је настало као плод синдикалне борбе радника кроз дужи период за издвајање раде области из окриља облигационог права. За разлику од тога, послодавци су, вођени разлозима економичности пословања покушавали да рад радника буде третиран као елемент привредних активности као и сви други трошкови, као и да се примени облигационоправни принцип сагласности воља уговорних страна. То би довело до фактичке неједнакости због евидентно надређеног положаја послодавца у правном, а, пре свега, економском смислу. Ипак, морамо констатовати да у либерално економским системима, а такви постоје у већини земаља у транзицији, грађанскоправни принципи који се манифестују у експонирању воље послодавца да закључи или не радни однос (што је савим оправдано) дотле да послодавац може да, по свом нахођењу, без законом прописане процедуре и разлога и да раскине радни однос. Чак често и не постоји прописан поступак остваривања права радника у организацији, већ се исто може оставривати или пред органима за миреење или пред судским органима.

34 Нпр. незаконичивање одређеног броја полиса у одређеном временском року.

областима кје су везане за аутарску функцију – статистичари, информатичари, инжењери и др.). Дакле, радни однос није више једини циљ свих потенцијалних уполсеника. Ипак, одређени послови који се обављају у осигурању, а који су карактеристични и за друге области привређивања, и даље се врше уз успостављање радног односа (менаџерски, финансијско рачуноводствени, административно – правни и др.). Такође, послови агената осигурања, иначе карактеристични за ову делатност, у одређеном броју случајева обављају се на наведени начин уз изражене специфичности у смислу потенцирања остваривања постављених организационих циљева. У погледу престанка радног односа лица која су у радном односу код осигуравајућих организација важе иста правила као и код других привредних субјеката с тим што постоје специфичности у погледу природе разлога који могући елемент престанка радног односа, о чему је већ било речи приликом разматрања радног односа у овој области.

### 5. Престанак радног ангажовања агената осигурања

а. Већ је изречено мишљење да су агенти осигурања веома битна категорија запослених у области осигурања не само по квантуму, већ и по значају за остваривање организационе успешности у целини. Неоспорно је да импулсивност успешности резулата рада агената осигурања даје и организација рада осигуравајућих друштава и агенција у смислу јасних правила на основу којих се валоризује рад ових извршиоца. У овом смислу треба истаћи да, поред директног материјалног вредновања постоји (посебно у агенцијама за осигурање) и веома профилисана валоризација путем „бодова“ која представља читав систем којим се уређују тзв. посредне стимулације. Наиме, ради се о томе да се рад сваког агента осигурања прати тако шти се утврђује вредност и број полиса осигурања које заључи, затим добија одређени број бодова који значе увећање удела агента у профиту по основу осигурања за сваку наредну полису који закључи (након „освајања“ одређеног броја бодова). Поред тога, постоје и посебне, нематеријалне<sup>35</sup> (по нашем мишљењу термилошки би адекватније било да се ови подстицаји зову неночане стимулације него нематеријалне) стимулције као што су путовања у егзотичне земље, додела сатова, скупочених аутомобила и сл. Дакле, при оваквом стању ствари јасно је да агенти осигурања нису примарно заинтересовани (за разлику од већине других лица) за остваривање врсте правне регулативе свог статуса (што би, пре свега, значило сигурност запослења), већ за остварење што већих финансијских резулата свог рада. Наравно да постоји

35 Ове стимулације су само условно нематеријалне (што је опште усвојен израз у теорији менаџмента људских ресурса) јер оне имају сасвим одређен материјални израз само што не представљају новчана давања, већ прецизна донаторства у стварима или услугама која, с друге стране имају јасну новчану вредност.

значајан број агената који се баве продајом у осигурању који те активности обављају у статусу лица у радном односу.<sup>36</sup>

На крају, можемо констатовати да се у зависности од карактера радног ангажовања опредељује и престанак истог. Тако, у случају флексибилног рада престанак обављања радних активности има, у правном погледу сасвим другачију конотацију од радног односа. Дакле, у овом случају флексибилизација не значи и ситуацију која је против воље запосленог иако је несумњиво да је „циљ система социјалне сигурности да „човека ослободи немаштине тако да му гарантује сигурност прихода.“<sup>37</sup> Та дискрепанца је до те мере изражена да се може претпоставити да, у појединим случајевима и нема формалног израза престанка рада, већ једноставно долази до „замирања“ наведене радне активности што подразумева и могућност продужетка исте без икаквих формалности и невезано са протоком времена. У томе је највећа специфичност престанка радног ангажовања агената осигурања. С друге стране, агенти осигурања који су у радном односу имају сва права у погледу престанка тог статуса као и други запослени, с тим што треба истаћи да је логично што већини таквих лица радни однос престаје због неостваривања пројектованих организационих резултата а то значи (у погледу престанка радног ангажовања) корелацију са положајем агената који нису у радном односу.

### **ЗАКЉУЧЦИ**

Осигурање као посебна друштвено привредна делатност својом природом карактер радног ангажовања запослених. Могућност квантификације рада лица која се баве продајом у осигурању утицала је на веома прецизно профилисање система награђивања, а ова околност, пак, на радни положај запослених.

Значајан број запослених у осигуравајућим организацијама има радноправни статус у потпуности индентичан са другим запосленим одакле призилази чињеница да је и питање престанка радног односа тих лица регулисано Законом о раду, односно другим прописима којима се уређује област рада.

Када је реч о агентима осигурања, највећа специфичност се садржи у томе што неостваривање пројектованих, односно жељених (од стране самог агента осигурања) резултата рада може узроковати престанак радног ангажовања без формалне компоненте којом би се верификовао престанак дотадашњих радних активности.

---

<sup>36</sup> Ипак, треба рећи да се ради о мањини и то агената осигурања вишег ранга који се потпуно професионално баве тим послом.

<sup>37</sup> Петровић А, исто, стр. 460.

У случају лица која која обављају послове на продаји услуга осигурања по основу радног односа може се контатовати да за њих важе општа радноправна правила.

#### ЛИТЕРАТУРА:

Балтић А. и Деспотовић М, Основи радног права Југославије, осмо имењено и допуњено издање, Београд, 1981. година,

Брајић В, Радно и социјално право, бр, 1-3/2000, Удружење за радно и социјално право Београд, 2000. година,

Брковић Р, Радно право, Приручник за полагање правосудног испита, друго измењено и допуњено издање, Пројурис, Београд, 2005. година,

Јовановић П, Радно право, Службени гласник, Београд, 2003. година,

Јашаревић С, *Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду*, Радно и социјално право, Удружење за радно и социјално право, бр. 1-3, Београд. 2002. година,

Јовановић П, *Флексибилно запошљање и радни однос*, Радно и социјално право, Удружење за радно и социјално право, бр. 1-3, Београд, 2002. година,

Обрадовић Г, *Флексибилизација радних односа-узроци и границе*, Радно и социјално право, бр, 1/2008., Београд,

Петровић А, *Социјална сигурност и људско достојанство*, Радно и социјално право, бр, 1-7-/2008., Београд,

Радуловић, З, *Промене у садржини флексибилних форми запошљавања*, Радно и социјално право, Удружење за радно и социјално право, бр. 1-6, Београд, 2004. година,

Радуловић, З, *О праву на омакни рок*, Радно и социјално право, Удружење за радно и социјално право, бр. 1-6, Београд, 2006. година,

Шундерић Б, *Право међународне организације рада*, Београд, Правни факултету Београду 2001. година,

Шулејић П, *Право осигурања*, Центар за публикације Правног факултета у Београду, Београд, 2005. година.

Флексибилни облици запошљавања у Републици Србији, Институт за мала и средња предузећа и Завод за тржиште рада, Београд, 1999. година,

Council Directiv 1991/383/EEC; Council Directive 1997/81/81/EC; Council Directive 199/70/EC. О овоме видети у: Erike Szyszczak, ECI Labour Law, UK, Essex, 2000.

**Prof. Zoran Radulović**, School of Business, Economy and Entrepreneurship, Belgrade  
**Miroslav Radulović**, School of Business, Economy and Entrepreneurship, Belgrade  
**Dejan Krstić**, Director of the Republic Agency for Peaceful Resolution of Labour Disputes

### **Termination of Employment In Insurance**

#### **Summary**

*Insurance is a specific human activity based on the principles of reciprocity and solidarity. As such, it started developing in the Middle Ages (the first example of insurance in the areas inhabited by the Serbs was the maritime insurance of ship in Dubrovnik); gradually, it was distinguished as a modern scientific and educational discipline whose subject matter was comprehensively framed in the 18th century.*

*For mundane causes, insurance has become an essential element of social life in all countries. It is primarily aimed at meeting the immediate needs of the legal subjects to remove, in particular cases and to a certain extent, the negative (mostly material) effects of certain events.*

*Employment in this socio-economic area can take various forms, in accordance with the nature of insurance itself. The employment status of insurance agents has been determined by the quantitative results of insurance agents' work, particularly having in mind that their employment status is different from the employment status of other employees working in insurance companies as well as from the position of other employees in general. The differences may imply any kind of status ranging from full time employment to completely flexible modes of employment which may be terminated at any time without being subject to formal dismissal procedure. This can also be referred to as the inertness of employment. The employees in the insurance sector have all the rights and obligations as other employees; therefore, in case of a dismissal, they are entitled to the same rights and obligations (such as a term of notice) as other employees, including the possibility of using other institutes of labour law.*

**Key words:** *insurance, flexible modes of employment, labour relation, insurance employees, termination of labour relation in insurance.*