

**PRESTANAK RADNOG ODNOSA I ISPLATA RAZLIKE ZARADE U USLOVIMA  
POREMEĆAJA U POSLOVANJU POSLODAVCA**

**Zakon o radnim odnosima**

**član 65**

Ravnopravan tretman zaposlenih

Sentenca:

Prestankom radnog odnosa zaposlenog ne dospeva za isplatu razlika zarade ostvarena za period poremećaja u poslovanju poslodavca, jer zaposleni ne može samim prestankom radnog odnosa biti doveden u povoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlene, s obzirom da njegovo pravo na isplatu razlike zarade proizilazi iz ranijih propisa koji uređuju uslove i dinamiku isplate razlike zarade u uslovima poremećaja u poslovanju poslodavca.

Iz obrazloženja:

"Neosnovano se u žalbi navodi da je tuženi bio dužan da tužiocu isplati ovu razliku zarade danom prestanka radnog odnosa. Naime, činjenica da je tužiocu prestao radni odnos nije od uticaja na donošenje drukčije odluke, imajući u vidu da su sporna potraživanja nastala za vreme važenja Zakona o radnim odnosima (dalje: Zakon) u uslovima poremećaja u poslovanju tuženog, pa prestanak radnog odnosa tužioca ne čini njegovo pravo da je time dospela razlika do pune zarade, jer bi to bilo u suprotnosti sa odredbama člana 65. st. 2. i 3. navedenog Zakona, prema kojima kada poslodavac, usled poremećaja u poslovanju, nije u mogućnosti da obezbedi sredstva za isplatu zarada zaposlenima u skladu sa kolektivnim ugovorom ili na nivou višem od sredstava potrebnih za isplatu garantovane neto zarade, dužan je da zaposlenom isplati odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom, a prema stavu 3. ovog člana poslodavac je dužan da, pod uslovima utvrđenim pojedinačnim kolektivnim ugovorom, zaposlenom isplati razliku između garantovane neto zarade koju je primao i zarade koju bi ostvario u skladu sa kolektivnim ugovorom. Samim prestankom radnog odnosa tužilac nije mogao biti doveden u povoljniji položaj u odnosu na ostale zaposlene, s obzirom da njegovo pravo na isplatu razlike zarade proizilazi iz ranijih propisa koji uređuju uslove i dinamiku isplate razlike zarade u uslovima poremećaja u poslovanju poslodavca. Kasnijim izmenama radnog zakonodavstva nije se moglo uticati na ranije stečeno pravo prema kojem zaposleni imaju pravo na razliku zarade tek prestankom poremećaja u poslovanju.

Ako bi tužiocu bila isplaćena razlika zarade za sporni period zato što je istom prestao radni odnos, u tom slučaju bili bi dovedeni u neravnopravan položaj drugi zaposleni kojima je, takođe, prestao radni odnos kod tuženog, a koji nisu tražili isplatu razlike

zarade, shodno navedenim zakonskim odredbama. Pored toga, u neravnopravnom položaju bili bi i zaposleni koji su još uvek u radnom odnosu kod tuženog i koji nisu ostvarili pravo na isplatu razlike zarade koju su stekli u istom periodu kada i tužilac."

(Presuda Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž1. 1519/2011 od 19.12.2011. godine)

