

UDK: 378-057.73:349.2

## СТАТУС НАСТАВНИКА НА ФАКУЛТЕТУ – НЕКА СПОРНА ПИТАЊА

Радоје Брковић,\* Мирјана Поповић\*\*

Радни однос, тачније, радно-правни положај наставника на факултету, другачији је у односу на остале области рада, имајући у виду специфичности наставно-научне делатности коју они обављају. Та специфичност огледа се као различитост у правима и дужностима, али и у посебним условима заснивања, трајања и престанка радног односа наставника на високошколским установама. Наведено значи и посебне прописе којима су регулисана најзначајнија питања која проистичу из обављања наставничког звања.

Предмет рада биће управо специфичности статуса наставника на факултету, прописи којима је тај статус дефинисан, а посебно поједина спорна питања која добијају на актуелности последњих неколико година: статус наставника на факултету, звање и радни однос, стабилност радног односа, отказ уговора о раду и продужење радног века.

Специфичност радног односа и статуса наставника на факултету не значи искључење примене најважнијих међународних стандарда у области рада, напротив. Међународни стандарди рада и у овој професији пружају заштиту основних права запослених, а нарочито оних, чини нам се, посебно угрожених последњих година у свим професијама као што су: забрана дискриминације, поштовање достојанства на раду, заштита права из радног односа. Ово су нека од питања на којима и даље треба радити.

Аутори ће анализирати сва напред наведена питања, приказати нека решења из упоредног права, али и дати предлоге за унапређење и превазилажење појединих спорних питања.

---

\* Проф. др Радоје Брковић, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

\*\* Др Мирјана Поповић, Врховни касациони суд Србије

**Кључне речи:** статус наставника на факултету, звање и радни однос, стабилност радног односа, отказ уговора о раду и продужење радног века.

---

## 1. УВОД

Радни однос (Николић, 1997) наставника на факултету је специфичан (Брковић, 2000) како у односу на остале запослене на факултету, тако и у односу на општи режим радног односа.

Прописи којима се регулише статус наставника на факултетима (Закон о високом образовању, статути универзитета (Костић, 1933), статути факултета, правилници о раду факултета итд.) сконцентрисани су на поступак избора у звање и заснивање радног односа.<sup>1</sup> Када је у питању престанак радног односа, закон садржи одредбе о престанку радног односа (Тинтић, 1969) због пензионисања, а статути одредбе о престанку радног односа због пензионисања и због неизбора у звање и губитак звања. Посебан колективни уговор за високо образовање (чије дејство није продужено, а нови колективни уговор није закључен) садржао је одредбе о престанку радног односа због тзв. технолошког вишка. Правилници о раду факултета садрже одредбе о одговорности запослених за повреде радних обавеза и радне дисциплине и мере које се због тога изричу (углавном преузете одредбе из Закона о раду).

Законом о високом образовању прописано је да се у погледу права, обавеза и одговорности запослених на високошколској установи примењује закон којим се уређује рад.<sup>2</sup> Колико су разлози за отказ из Закона о раду примењиви на категорију „наставници“, једно је од спорних питања на које ће овај рад покушати да да одговор.

Спорно је и питање губитка звања услед престанка радног односа због неизбора у звање. Да ли је овакво решење оправдано и може ли се поступак избора у звање раздвојити од поступка заснивања радног односа? Колико је стабилно запослење у високошколским установама и

---

<sup>1</sup> Приступљено 27. јуна 2019. године,  
<http://www.jura.kg.ac.rs/index.php/sr/normativa-fakultet.htm>.

<sup>2</sup> Чл. 89, ст. 1 Закона о високом образовању, *Службени гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018.

постоји ли дискриминација између наставног особља, нека су од питања на које ће се овај рад осврнути.

Тренутно актуелно питање у нашој земљи у сфери рада - продужење радног века биће тема разматрања у односу на наставнике. У том смислу, питања која ће бити разматрана су да ли се у остваривању права наставника налази на препреке и да ли у том случају постоји делотворна заштита?

## 2. ЗВАЊЕ И РАДНИ ОДНОС

У Србији, законом, статутом и општим актима факултета прописани су услови за избор у звање и заснивање радног односа. Ова два појма: „избор у звање и заснивање радног односа“ посматрају се као целина. Оно што изазива недоумице јесу одредбе статута високошколских установа по којима наставнику и сараднику који је у радном односу на универзитету односно факултету у његовом саставу, који не буде изабран у звање, престаје радни однос истеклом периода на који је засновао радни однос. Неизбором наставник односно сарадник губи звање које је имао до момента неизбора односно престанка радног односа.

Ако се има у виду да је одређено лице приликом избора у одређено звање испуњавало све услове и то како оне прописане Минималним условима за избор у звање наставника које доноси Национални савет за високо образовање, тако и додатне (ако их има) прописане општим актима факултета, поставља се питање: Зашто неизбором долази до губитка звања?

У Хрватској поступак избора у звање не зависи од радног места већ се стиче на основу поступка који захтевом за избор покреће особа која сматра да испуњава услове за избор у одређено звање. Поступак може покренути и научна организација са којом особа има уговор о раду. Услови за избор у научна звања прописује Национално веће за науку,

високообразовање и технолошки развој.<sup>3</sup> Поступак и рокови у поступку избора у научно звање детаљно су регулисани законом.<sup>4</sup>

Звање је трајно али се може одузети у следећим случајевима:<sup>5</sup>

- 1) ако се појаве чињенице и докази из којих произлази да у тренутку избора у званствено звање и приступник није испуњавао прописане услове за избор;
- 2) ако се утврди да званствени радови на темељу којих је званственик изабран у званствено звање представљају плагијат или да су истраживања на којима се темеље кривотворена те
- 3) у случајевима тешких повреда етичког кодекса.

Чини се да је тренутно законско решење Републике Србије неправично и да се једном стечено звање не би могло изгубити због неизбора у исто или више звање и због престанка радног односа, већ би могло бити одузето само из законом прописаних разлога.

### 3. СТАБИЛНОСТ РАДНОГ ОДНОСА

Према Закону о високом образовању једино редовни професори (Брковић, 2000) заснивају радни однос на неодређено време (Брковић, 2000). Ванредни професори и доценти заснивају радни однос на одређено време и имају реизбор на одређени временски период (најчешће 5 година). И овде се поставља питање оправданости оваквих законских решења и (не) дискриминације наставног особља. У расправама око овог питања преовлађује став да доцент и ванредни професор не могу засновати радни однос на неодређено време и да је образложење за овакво решење (не постоји образложење предлагача закона о направљеној разлици) стални развој ове две категорије (Тинтић, 1972). Уз такво образложење могло би се помислити да редовни професори нису у

---

<sup>3</sup> Чл. 33 Закона о званственој дјелатности и високом образовању Републике Хрватске. *Народне новине*, бр. 123/03... 131/17.

<sup>4</sup> Чл. 31, 35 и 36 Закона о званственој дјелатности и високом образовању Републике Хрватске.

<sup>5</sup> Чл. 37 Закона о званственој дјелатности и високом образовању Републике Хрватске.

обавези да развијају своје квалитете до краја радног века који се само њима (не и ванредним професорима) може продужити.

Ако се има у виду да код наставника нема могућности прерастања радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, да се не може применити ни Директива 1999/70/ЕС о Оквирном споразуму о раду на одређено време који су склопили UNICE, CEEP и ETUC,<sup>6</sup> и Оквирни споразум,<sup>7</sup> поставља се као спорно питање колико је њихов радни однос стабилан?

Законодавна решења неких земаља уз услове везане за квалификацију (који се доказују објављеним радовима, монографијама, чланцима, сарадњи на пројектима, вештини подучавања), налажу раздобље током кога особа мора остати на одређеној каријерној степеници пре него што пређе на следећу. На пример, у Грчкој је предуслов за избор у звање ванредног професора најмање шест година искуства у звању доцента; најмање четири године у звању ванредног професора за избор у звање редовног.<sup>8</sup> У Словачкој где се уговори са наставним особљем по правилу закључују на пет година, само професори и ванредни професори који у високом образовању раде најмање девет година и који склапају трећи уговор могу добити прилику да закључе уговор на дуже раздобље и то се може примењивати до навршених 70 година.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Directive 1999/70/EC concerning the Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal of the European Communities, 28.6.1999., L 175, p 43-48, Retrieved, from 27. July 2019.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN>

<sup>7</sup> Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, <https://www.eurocadres.eu/archives/ARCHIVES/doc/1240-EN.pdf>, Retrieved, from 24. July 2019.

<sup>8</sup> Academic Staff (2017). *Modernisation on Higher Education in Europe*, pp. 40, Retrieved, from 24. July 2019. [https://eacea.ec.europa.eu/homepage\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en).

<sup>9</sup> Academic Staff (2017). *Modernisation on Higher Education in Europe*, pp. 62, Retrieved, from Retrieved, from 24. July 2019. [https://eacea.ec.europa.eu/homepage\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en).

У Хрватској се са особама изабраним у звања склапа уговор о раду на неодређено време са обавезом провођења реизбора или избора на више радно место.<sup>10</sup>

Важећим Законом о високом образовању Србије уређен је само избор у исто или више звање. Закон не садржи правила о томе колико је пута обавезан реизбор (Петровић и Палачковић, 1998) пре преласка у више или трајно звање. Да ли то значи да неко може остати доцент или ванредни професор “доживотно” у истом звању и колико такво решење мотивише наставнике за рад, питања су и за законодавца.

#### **4. ОПРАВДАНИ РАЗЛОЗИ ЗА ОТКАЗ НАСТАВНИКУ**

Полазна тачка при одређивању ваљаних разлога (Ковачевић, 2016) за отказ је Конвенција МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца и Препорука МОП-а број 166 уз ову Конвенцију. Ваљани разлози за престанак радног односа по Конвенцији су везани за способност радника, понашање радника и за оперативне потребе предузећа, установе или службе.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Реизбор особе на радним местима осим редовитог професора у трајном звању врши се на начин да стручно повјеренство високог училишта подноси стручном већу у коме је приступник запослен извешће о раду запосленика сваких пет година сагласно општим актима високог училишта. Стручно повјеренство састоји се од три члана који морају бити у истом или вишем звању, одговарајућем радном месту с`обзиром на оно за које се тражи реизбор. Облик извешћа, те минималне увјете радних обавеза о којима се подноси извештај за звање прописује Национално веће. Ако стручно веће не прихвати извештај о раду, односно прихвати негативан извештај о раду, након две године од дана доношења наведене одлуке понавља се поступак реизбора. Ако стручно веће не прихвати извештај запосленика челник високог училишта покреће поступак редовитог отказа уговора о раду (отказ увјетован скривљеним понашањем радника). Обавеза подношења извештаја престаје након што запосленик буде изабран на наставно радно место редовитог професора у трајном звању (Чл. 102 Закона о знанственој дјелатности и високом образовању Републике Хрватске).

<sup>11</sup> Чл. 4 Конвенције Међународне организације рада бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца. *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/84 и 7/91.

Законом о раду прописано је да се отказ може дати само из оправданих разлога, па тако послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање; запосленом који учини повреду радне обавезе; запосленом који не поштује радну дисциплину и ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца.<sup>12</sup>

Наведене разлоге законодавац је разрадио покушавајући да на тај начин ближе дефинише понашање које води отказу. Тако је код отказног разлога који се односи на радну способност запосленог и његово понашање прописано да послодавац може отказати уговор о раду ако запослени:

- не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства<sup>13</sup>.

Код отказног разлога “повреда радних обавеза” законодавац се определио за њихово набрајање па тако повредом радне обавезе сматра<sup>14</sup>:

- несавесно или немарно извршавање радне обавезе;
- злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
- нецелиходно и неодговорно коришћење средства рада;
- некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду.

Листа повреда није исцрпљена јер је прописано да се повреда радне обавезе може учинити и на други начин прописан општим актом послодавца или уговором о раду.<sup>15</sup>

Непоштовањем радне дисциплине сматра се:<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Чл. 179 Закона о раду. *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017.

<sup>13</sup> Чл. 179, ст.1 Закона о раду.

<sup>14</sup> Чл. 179, ст. 2 Закона о раду.

<sup>15</sup> Чл. 179, ст. 2, тач. 5 Закона о раду.

- неоправдано одбијање обављања послова и извршавања налога послодавца у складу са законом;
- недостављање потврде о привременој спречености за рад;
- злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад;
- долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање послова;
- давање нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- одбијање запосленог који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- непоштовање радне дисциплине прописане актом послодавца, односно понашање које је такво да не може да настави рад код послодавца.

Иако се законодавац потрудио да дефинише све повреде које образују отказни разлог чини се да то није могуће. Због тога је и остављена могућност да послодавац као и до сада општим актом детаљније (примера ради) предвиди најтипичније повреде.

Према међународним стандардима и домаћој судској пракси, отказ се може дати само из оправданог разлога. Не постоји дефиниција „оправданог разлога“ за отказ (ни у нашем, ни у упоредном законодавству). То је фактичко питање које се утврђује у сваком конкретном случају. Углавном је то изузетно тешка повреда која чини немогућим наставак радног односа код послодавца. Али, исто тако оправдан разлог може представљати и понављање неких „лакших“ повреда (и ово представља понашање које је такво да се не може наставити рад код послодавца). Иако Закон о раду изричито не врши градацију на теже и лакше повреде радних обавеза, он их кроз систем санкција ипак прећутно признаје јер предвиђа могућност више санкција осим престанка радног односа (опомену, новчано кажњавање, удаљење са рада). „Степеновање“ повреда радних обавеза, односно „процењивање да ли је учињена повреда такве тежине да оправдава отказ врши суд“ (Rivero & Savatier, 1987).

---

<sup>16</sup> Чл. 179, ст. 3 Закона о раду.



Повреде радних обавеза и радне дисциплине запослених (којима се сматрају и наставници) прописане су правилницима о раду факултета. Факултет као послодавац је „упао“ у замку пренормираности – превише или сувише детаљног предвиђања и прописивања понашања које представља разлог за отказ. Тако је на пример Правилником о раду Правног факултета у Београду прописано чак 55 отказних разлога.

Из разматраних правилника о раду би се могло закључити да се отказ наставнику може, између осталог, дати и због стриктног непоштовања радног времена. Али, у настави је кључан квалитет и поштовање радног времена (распоред часова) у раду са студентима (поштовање туђег времена). Наставник се може припремати не само у свом кабинету већ и код куће (он није чиновник) па у процени разлога треба бити флексибилан и акценат стављати на стручност, квалитет наставе, мишљење студената, а не на пуко поштовање радног времена.

Да би повреда учињена од стране наставника била такве тежине да оправдава отказ, она би морала бити везана за понашање наставника у струци и то понашање у извршавању својих обавеза као наставника, и понашање у односу према студентима и колегама. Због специфичности професуре и рада факултета као аутономне установе (Матић, 2018), чини се примереним прилагођавање отказних разлога струци и начину рада наставника (непримерено је, чини се, дати отказ наставнику на пример због недоласка на рад). Евентуалним прописивањем нових, додатних разлога за отказ наставном особљу, не умањује се значај других отказних разлога (постојећих).

У дефинисању отказних разлога сматрамо да је меродавна Препорука УНЕСКО-а о статусу наставног особља високошколских установа (1997) (Петровић, 2009) према којој отказ као дисциплинска мера може бити дат само из правичних и довољних разлога у вези са професионалним понашањем. У Препоруци су дати примери таквог понашања :

- упорно занемаривање дужности;
- некомпетентност;
- фалсификовање резултата истраживања;
- озбиљне финансијске нерегуларности;
- сексуално и друго недолично понашање према студентима, колегама или другим члановима академске заједнице или озбиљне претње таквим понашањем;

- корупција за време едукације попут фалсификовања оцена, диплома у замену за новац, секс или друге услуге;
- захтевање сексуалних, финансијских и других материјалних услуга од подређеног запосленог или колега у замену за наставак радног односа.<sup>17</sup>

Имајући у виду разлоге за отказ из Закона о раду, могло би се закључити да су разлози који се односе на радну способност запосленог (неостваривање резултата рада или немање потребних знања и способности за обављање послова на којима ради; и правоснажна осуда за кривично дело на раду или у вези са радом), применљиви и у случају наставника.

Разлози за отказ због повреде радне обавезе и дисциплине би могли бити прописани као један: понашање запосленог. Осим што би их требало спојити у један отказни разлог, потребно је ревидирати начин вршења повреде тако што ће оправдан (ваљан) разлог за отказ наставнику представљати: 1. понашање супротно правилима струке прописаних Кодексом професионалне етике (који има сваки факултет) и 2. понашање супротно прописаним правима и обавезама наставника из статута универзитета, уз остављање могућности факултетима да их својим општим актима ближе дефинишу. У пракси, спорно је и тумачење правних стандарда „способност“ и „смиао“ за наставни рад који су законом прописани као посебни услови за избор у звање наставника.

Правила која се односе на обавезу идентификовања понашања које представља отказни разлог (навођење времена, места и начина извршења), постојање узрочне везе између радње и последице, постојање одговорности запосленог (урачунљивост и кривица), остала би иста. Занимљива је и одредба члана 138 став 2 Закона за високото образование Републике Северне Македоније,<sup>18</sup> према којој радни однос наставника и сарадника може престати и пре истека изборног периода под условима и по поступку утврђеног статутом високошколске установе ако се утврди да одређено лице дуже време не испуњава своје обавезе утврђене законом и

---

<sup>17</sup> The UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher Education Teaching Personnel (1997), Article 50.

<sup>18</sup> Закон за високото образование. *Службен весник на Република Македонија*, бр. 35/2008...30/2016.

статутом високообразовне установе, или спречава односно омета друге колеге у остваривању њихових права и интереса.

Истичемо да Законом о високом образовању Републике Србије и пратећим општим актима треба адекватније регулисати клаузулу забране конкуренције (спречавање сукоба интереса на универзитету) јер се у пракси поставља питање може ли то бити оправдан разлог за отказ уговора о раду наставника (Радуловић, 2008).

## 5. ПРОДУЖЕЊЕ РАДНОГ ВЕКА

По Закону о високом образовању<sup>19</sup>, наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. До продужења радног односа и по испуњењу ових услова може доћи уколико постоји потреба<sup>20</sup> за наставком рада, уз могућност додатних продужења, а најдуже до краја школске године у којој навршава 70 година живота. Ближе критеријуме за закључење уговора о раду након 65. године живота доноси Национални савет за високо образовање.<sup>21</sup>

Оваква одредба је и поред постојања ближих критеријума Националног савета, сувише уопштена. Није јасно шта се подразумева под појмом: „постојање потребе за наставком рада“.<sup>22</sup> У општем режиму

---

<sup>19</sup> Чл. 93 Закона о високом образовању. *Службени гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон и 73/2018.

<sup>20</sup> Пример добре праксе је да се актом (Статутом), високошколске установе регулише стандард “потреба”. Тако на пример прем члану 3. Одлуке о изменама и допунама Статута Универзитета у Крагујевцу од 07.05.2019.године прописано је “Потреба за наставком рада постоји ако је испуњен услов да у ужој научној области за коју је кандидат за продужење радног односа изабран на Факултету, са одласком наставника у пензију, угрожавају нормативи и стандард 9 утврђени правилима акредитације студијског програма односно Факултета2”. Преузето 14. јуна 2019. године, <http://www.kg.ac.rs/>

<sup>21</sup> Чл. 93 Закона о високом образовању. *Службени гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон и 73/2018.

<sup>22</sup> Према Ближим критеријумима за закључење уговора о раду наставника након 65. године, наставнику се може се продужити радни однос ако има најмање 20 година радног искуства у високом образовању и ако је након стицања звања редовног професора остварио резултате у научном раду, односно у

радних односа, оправданим продужењем би се сматрало продужење оном лицу које не може бити замењено другим лицем са истим квалификацијама у кратком року при чему би основни (главни) критеријуми за продужење били: потреба посла, знање и способност запосленог.

У случају високошколских установа није сасвим јасно када та потреба постоји нарочито што се крај радног односа везује за крај школске године. То значи да је једна генерација са одређеним наставником започела и завршила одређени предмет. Да ли се потребе посла односе само на рад са студентима или на укупно ангажовање једног наставника и да ли је за довршетак започетих послова неопходно продужење радног односа или се започети послови могу окончати по основу неких других уговора (професор у пензији задржава своје звање), питање је за катедру односно Наставно-научно веће факултета које представља орган који се изјашњава о предлогу наставника за продужење радног односа.

Факултети регулишу продужетак радног односа својим статутима и правилницима којима, поред прописаних услова од стране Националног савета, остављају могућност прописивања додатних услова.<sup>23</sup> Суштина је да се код доношења овакве одлуке цени околност недовољног броја наставника изабраних у звање за исту научну област за несметано одржавање наставе и оствареност значајних резултата у научном односно у уметничком стваралаштву наставника који је поднео предлог за продужење радног односа. Међутим, потребно је и да наставник који тражи продужење радног односа испуњава и услов у погледу остварених резултата у развоју наставно-научног подмладка на факултету, тако што је био ментор најмање једне докторске дисертације у истој научној области кандидату који је изабран у звање и засновао радни однос на Факултету у саставу Универзитета. Поједини статuti универзитета и факултета садрже наведену одредбу. Сматрамо да наведена одредба може да се различито

---

уметничком стваралаштву и у развоју научнонаставног подмлатка на факултету који су потребни за избор у звање редовног професора, у складу са општим актом универзитета донетим сагласно Минималним условима за избор у звање наставника који утврђује Национални савет за високо образовање чл. 2. Преузето 14. јуна 2019. године,

<http://nsvo.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/Bli%C5%BEi-kriterijumi-za-produ%C5%BEenje-radnog-odnosa-nakon-65.-godine.pdf>.

<sup>23</sup> Чл. 149, ст. 3, тач.1 Статута Универзитета у Крагујевцу од 03.04.2018.године.

тумачи приликом њене примене. Неопходно је код доношења одлуке о продужетку радног односа водити рачуна и о поштовању Устава Србије<sup>24</sup> чл. 60, ст. 4 (свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду) и Програма достојанственог рада за Републику Србију, 2019-2022. год<sup>25</sup>. Сматрамо да се испуњеност овог услова мора широко тумачити. Наиме, врло је важно да је наставник предузео све активности да због квалитета наставе, обезбеди, ако зато постоје законски (ограничавање запошљавања у јавном сектору) и финансијски услови, наставно-научни подмладак. Међутим, у погледу подуслова „да је био ментор најмање једне докторске дисертације“, то већ може бити супротно уставном праву на образовање. Наиме, сваки грађанин, укључујући и асистента факултета, има право да бира на ком ће факултету пријавити докторску дисертацију. Примери из упоредног права показују да је пожељно да асистент докторира на другом факултету, а не на факултету на којем је засновао радни однос. Ако асистент има право да бира ментора, подразумева се да има и право да пријаву докторске дисертације изврши по слободном избору. Добре су одредбе аката да ментор не треба да буде у комисији за оцену подобности пријављене теме као ни у комисији за оцену и одбрану докторске дисертације. Наставник који се ангажовао за пријем подмлатка испуњава и овај подуслов, када је реч о продужењу радног односа. Наставник треба да прати, подстиче подмладак да се стално усавршава и ангажује на наставно-истраживачком раду и на писању дисертације. У прилог ове наше тврдње истичемо и чињеницу да се докторске студије морају завршити у законом прописаном року, при чему наставник треба подмлатку да створи све услове у оквиру своје моћи за благовремено испуњење обавезе одбране дисертације у року, а мишљење да ли је наставник испунио ту обавезу треба да да надлежна катедра. Такође, истичемо да се испуњење овог подуслова може вредновати и кроз друге активности наставника (учешће у комисијама за избор подмлатка, активности са подмлатком: заједнички пројекат, писање скрипти, практикума...).

---

<sup>24</sup> Устав Србије. *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

<sup>25</sup> Преузето 14. јуна 2019. године,  
<http://www.centaronline.org/userfiles/files/preuzimanje/ILO-DWCP-Serbia-Final-SRB.pdf,%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%2014.06.2019.>

Истичемо да се овај подуслов уз поштовање међународних стандарда рада мора прецизно тумачити како би се избегла дискриминација на раду, а поштовало достојанство рада. Питамо се да ли је допринос наставника који тражи продужетак радног односа и околност да је наставник био ментор студентима факултета на којем је у радном односу, а да су ти студенти запослени у другим институцијама како на универзитету тако и у јавном сектору? Зар то није допринос наставника афирмацији факултета и универзитета? То је такође уложени рад за менторство студената који нису запослени на факултету.

Каква је правна ситуација поводом учествовања наставника у комисијама за писање извештаја за избор асистената, доцената, итд. који су подмладак факултета и који су засновали радни однос на факултету? Поставља се питање како оценити допринос наставника за учешће у комисијама за избор асистената и наставника на другим факултетима у земљи и иностранству? Такође, поставља се и питање како ће се мерити све набројане активности наставника у погледу остварених резултата у развоју наставно-научног подмладка? Ситуација је у погледу испуњености услова за продужетак радног односа лакша на интегрисаном универзитету (Ђорђевић, 2019) у односу на друге врсте универзитета где је послодавац декан факултета. Сматрамо да коначну одлуку о продужетку радног односа доноси факултет, јер се том одлуком регулише радни однос, а не избор у одговарајуће звање. Ова пракса присутна је у упоредним системима високог образовања. Продужетак радног односа мора се посматрати као строго лимитиран изузетак, али уз јасне и прецизне услове (Бојић, 2019) што је итекако важно не само због међугенерациске солидарности, већ и због избегавања старосне дискриминације (Wood et al., 2010).

Пракса из упоредног права доста је либералнија када је реч о овом основу радног ангажовања, а пресуде Европског суда за људска права су добар путоказ како се наведена спорна питања статуса наставника на факултету могу регулисати код одређеног послодавца, али уз вођење рачуна о заради и висини старосне пензије.

У примени овог института посебан проблем представља и неодлучивање о поднетом предлогу од стране катедре и наставно-научног већа. У таквим ситуацијама наставник који је поднео захтев за продужење радног односа (а управа факултета „ћути“) нема делотворно правно средство на располагању.

Спорно питање је: да ли недоношење одлуке Сената на образложен предлог наставно-научног већа о продужетку радног односа (решење из чл. 151 став 5, 7 и 9 Статута Универзитета у Београду) представља „ћутање“ управе (управна ствар) или је то питање којим се решава радноправни статус наставника? Од одговора на ово питање зависи да ли ће се тужба поднети Управном или редовном суду. Посебно је спорно питање предмета тужбеног захтева у овим споровима јер суд (ни Управни ни редовни) не могу донети одлуку о продужењу радног односа јер је то аутономно право послодавца. Чини се по већинском судијском мишљењу да то није „управни спор“ већ спор из радног односа на који се примењују правила из Закона о раду. Преклузивни рок за тужбу у овим ситуацијама почео би да тече од дана када је протекло разумно време за одлучивање од стране надлежног тела јер се тада ћутање може уподобити одбијању захтева.

У случају одбијања предлога, ситуација је мало јаснија. Ако предлог за продужење радног односа буде одбијен од стране наставно научног већа и на основу те одлуке факултет донесе исту такву одлуку, подносилац предлога (професор) може поднети тужбу основном суду за поништај те одлуке.<sup>26</sup>

Међутим, и када наставно-научно веће да позитивно мишљење, не мора се донети одлука о продужењу радног односа. Овакав став изражен је у одлуци Врховног касационог суда<sup>27</sup> која је донета за време важења претходног Закона о високом образовању. Према образложењу одлуке: "због употребе речи "може" а не "мора" у члану 78 Закона о високом образовању и одговарајућих одредаба статута установе високог образовања, у конкретном сличају, произлази да се на основу позитивног мишљења наставно-научног већа не мора донети одлука о продужењу радног односа.

Ни сада важећи закон није решио овај проблем, а ни статuti универзитета. Примера ради, Статут Универзитета у Београду у члану 151

---

<sup>26</sup> У предмету Врховног касационог суда Ус 6/2018 од 14.5.2018. којим је решаван сукоб надлежности између основног и управног суда поводом тужбе за поништај одлуке факултета којом није усвојен предлог одлуке наставно научног већа да се одређеном професору продужи радни однос, изражен је став да је у питању тужба из радног односа и да је за пресуђење спора стварно надлежан основни суд.

<sup>27</sup> Пресуда ВКС, Рев 2, 1185/2013 од 19.3.2014.

став 5 прописује да наставно-научно веће на основу образложене иницијативе одговарајуће катедре односно, одговарајуће комисије наставно-научног већа утврђује предлог одлуке о продужетку радног односа наставника, а ставом 7 прописано је да се ова одлука доставља Сенату. Ставом 9 прописано је да одлуку о продужетку радног односа доноси Сенат. Није прописан рок за доношење одлуке од стране Сената, па није јасно да ли је одлука наставно научног већа обавезујућа за Сенат или не.

Статус професора који је поднео предлог за продужење радног односа о коме се наставно научно веће не изјашњава или које доноси негативно мишљење је неизвесан. До коначне одлуке којом ће се веће „натерати“ да одлучи или пресуде којом се одлука већа или факултета о одбијању захтева поништава као незаконита, највероватније ће проћи време за које је тај радни однос могао бити продужен. Протеком времена губи се сваки смисао доношења нове одлуке која неће бити повољнија јер је у наведеном периоду највероватније ангажован нови (други) професор.

Због свега наведеног чини се да одредба о продужењу радног века формулисана на изложен начин може водити различитим злоупотребама па чак и дискриминацији између наставника којима је предлог за продужење радног односа усвојен и оних којима није. Зато се чини нужним ближе уређење критеријума за примену ове законске одредбе, одређивање рока у ком се о предлогу за продужење мора одлучити, прописивање правног лека против одлуке о неусвајању предлога али и правног лека у случају недоношења одлуке у одређеном року. Требало би да коначна одлука којом се предлог усваја или одбија буде обавезујућа.

Високо образовање у Србији треба да буде тако позитивно-правно регулисано како би се обезбедио успешан развој ове веома важне услужне делатности одређене државе (Матић, 2017).

## **6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА**

Када се сагледају промене на тржишту рада у области високог образовања (пораст/смањење броја студената, међународно умрежавање факултета, транспарентне процедуре запошљавања (јавни конкурси), мобилност наставног кадра, настојање факултета да обезбеди најквалитетнији кадар) чини се да је неопходна измена постојећих законодавних решења.



Пре свега, када је у питању заснивање радног односа, чини се неопходним раздвајање поступка избора у звање од поступка заснивања радног односа. Иако то може бити учињено и истовремено, чини се да је целисходније ова два поступка развојити. Ако се научници уписују у именик, онда ће факултети имати у виду кога од тих научника (у складу са њиховим звањем и забележеним успесима) желе на свом факултету. На тај начин остварила би се транспарентност постојећих научника, али и већа транспарентност приликом избора за одговарајуће радно место (избори се спроводе на основу јавног конкурса).

Звање које је једном стечено не би могло престати због неизбора. Законом би требало прописати услове под којима се то може догодити.

Због специфичности професије, на наставно особље се не могу у потпуности применити отказни разлози који су у примени на ненаставно особље, већ би требало да разлози за отказ буду везани за одговорност наставника, као професионалаца (због повреда радних и других обавеза из рада и у вези са радом, као и због нарушавања угледа факултета, кршења етичког кодекса и слично).

Чини се да је неопходно допунити Закон о високом образовању у делу који се односи на престанак радног односа наставника тако што ће се прописати оправдани разлози за отказ наставнику и то: 1. разлози које се односе на радну способност запосленог; 2. разлози које се односе на понашање запосленог.

Код разлога који се односе на радну способност запосленог *требало би прихватити*: 1. неостваривање резултата рада или немање потребних знања и способности за обављање послова на којима ради; 2. правоснажна осуда за кривично дело на раду или у вези са радом. Код разлога који се односе на понашање запосленог требало би прописати: 1. понашање супротно правилима струке прописаних Кодексом професионалне етике; 2. понашање супротно прописаним правима и обавезама наставника из статута универзитета; 3. друго понашање прописано општим актима факултета.

Стабилност запослења којој се тежи и кроз Препоруку UNESCO-а, треба схватити као битан елемент радноправног статуса наставника и сарадника факултета. Поред заснивања радног односа на неодређено време, стабилност запослења се огледа и у заштити од произвољних поступака надлежних органа који могу утицати на професионални статус или каријеру (нпр: недоношење одлуке о реизбору). Ради постизања ове

стабилности требало би размислити о редефинисању услова за реизбор и можда законом одредити колико пута лице у одређеном звању мора проћи поступак реизбора пре него што пређе у више или трајно звање.

Код престанка радног односа навршењем радног века, законом би се могао померити рок на 70 година за све професоре имајући у виду аутономију факултета. Ако то није случај нужно је законом дефинисати разлоге за продужење радног односа при чему треба размислити о продужењу радног односа како редовним тако и ванредним професорима.

Уколико се остане при досадашњем решењу, чини се неопходним:

- прописивање прецизних, објективно проверљивих критеријума за доношење одлуке о продужетку радног века;
- прописивање рока у ком се мора одлучити о предлогу за продужење радног века;
- прописати правни лек против одлуке о не усвајању предлога за продужење радног века;
- прописати правни лек у случају не доношења одлуке у одређеном року;
- прописати обавезујуће дејство коначне одлуке о предлогу за продужење радног века.

## ЛИТЕРАТУРА

- Брковић, Р. (2000). Специфичности радног односа универзитетских наставника. У С. Танасијевић. *Реформа система високог образовања у Србији на прагу трећег миленијума* (стр. 245-254). Крагујевац: Универзитет у Крагујевцу.
- Бојић, Ф. (2019). Кумулација зараде и старосне пензије – pro et contra. *Право и привреда* (стр. 718-740) бр. 7-9. Београд: Удружење правника у привреди Србије.
- Ђорђевић, С. (2019). Предности и недостаци интегрисаног универзитета. У М. Мићовић. *Слобода пружања услуга и правна сигурност* (стр. 749-755), Крагујевац: Правни факултет, Институт за правне и друштвене науке.
- Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд: Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање.
- Костић, Л. (1993). *Административно право Краљевине Југославије, Прва књига: Устројство управе*, Београд: Издавачка књижарница Геце Кона.

- Матић, Д. (2018). Закон о високом образовању и аутономија Универзитета. У М. Мићовић. *Савремени правни промет и услуге* (стр. 745-752), Крагујевац: Правни факултет Универзитета у Крагујевцу.
- Матић, Д. (2017). Нацрт закона о високом образовању и нове основе услуга у високом образовању. У М. Мићовић. *Услуге и одговорност* (стр. 805-813), Крагујевац : Правни факултет.
- Николић, А. (1997). *Радни односи у Србији*, Београд: Пословно-економски биро.
- Петровић, А. (2009). *Међународни стандарди рада*, Ниш: Правни факултет, Центар за публикације.
- Петровић, М., Палачковић, Д. (1998). Радни однос универзитетских наставника и сарадника. У В. Брајић, Б. Лубарда. *Радно и социјално право* (стр. 165-173). Београд: Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање.
- Радловић, З. (2008). Радноправни положај наставника у високом образовању Србије. У В. Брајић, Б. Лубарда. *Радно и социјално право* (стр. 375-389). Београд : Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање.
- Rivero, J., Savatier, J. (1987). *Droit du travail*, P.U.F., Paris.
- Тинтић, Н. (1969). *Радно и социјално право, Књига прва, Радни односи*, Загреб: Народне новине.
- Wood, R., Wintersgill, A. (2010). *Comparative review of international approaches to mandatory retirement*, Department for Work and Pensions, London.
- <http://www.jura.kg.ac.rs/index.php/sr/normativa-fakultet.htm> - приступ 27. јуна 2019. године.
- Directive 1999/70/EC concerning the Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, Official Journal of the European Communities, 28.6.1999., L 175, pp. 43-48, Retrieved 27. july 2019, from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN>
- Framework agreement on fixed - term work concluded by UNICE, CEEP and ETUC, Retrieved 24. july 2019, from <https://www.eurocadres.eu/archives/ARCHIVES/doc/1240-EN.pdf>
- Modernisation on Higher Education in Europe: Academic Staff 2017, str 40, Retrieved 24. july 2019 , from [https://eacea.ec.europa.eu/homepage\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en)
- Критеријуми за продужење радног односа након 65. Године. Преузето 27. јула 2019. године,  
<http://nsvo.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/Bli%C5%BEi-kriterijumi-za-produ%C5%BEenje-radnog-odnosa-nakon-65.-godine.pdf>
- Статут Универзитета у Крагујевцу од 03.04.2018.године. Преузето 14. јуна 2019. године, [http://www.kg.ac.rs/Docs/statut\\_univerziteta\\_u\\_kragujevcu\\_03042018.pdf](http://www.kg.ac.rs/Docs/statut_univerziteta_u_kragujevcu_03042018.pdf)
- Препорука МОР-а број 166, Преузето 27.јула 2019. године,

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:NO:P12100-ILO-CODE:166,%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D1%99%D0%B5%D0%BD%D0%BE%2014.07.2019>.

Закон о високом образовању. *Службени Гласник РС*, бр. 88/2017,27/2018.

Конвенција МОП-а број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца. *Службени лист СФРЈ-Међународни уговори*, бр. 4/84, 7/91.

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

The UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher Education Teaching Personnel (1997).

Закон о високом образовању Македоније. *Службен весник на Република Македонија*, бр. 35/2008...30/2016.

Закон о знанственој дјелатности и високом образовању Републике Хрватске, *Народне новине*, бр.123/03... 131/17.

Закон о високом образовању. *Службени гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 - др. закон и 73/2018.

Устав Србије. *Службени гласник РС*, бр. 98/2006.

### *Summary*

#### **LEGAL STATUS OF UNIVERSITY TEACHERS - SOME REMARKS**

Employment, more precisely, the working-legal position of teachers at the faculty, is different in relation to other fields of work, bearing in mind the specifics of the teaching-scientific activity they perform. This specificity is reflected as a difference in rights and duties, but also in the special conditions of the establishment, duration and termination of a professor's employment at higher education institutions. This also means special regulations that regulate the most important issues arising from the performance of the teaching title.

The subject of the work will be precisely the specifics of the status of teachers at the faculty, the regulations for which this status is defined, and especially some of the controversial issues that they have received on the actualities of the last few years. In addition to this, issues such as justifiable reasons for dismissal of teachers, vocations and employment, stability of employment, prolongation of working life, etc. will be analyzed in particular.

The specificity of the employment relationship and the status of teachers at the faculty does not mean the exclusion of the application of the most important international standards in the field of labor, against.

International labor standards in this profession also provide protection of the basic rights of workers, and especially those, we seem especially vulnerable in recent years in all professions. Prohibition of discrimination, respect for dignity at work, protection of labor rights are just some of the issues that still need to be addressed. The authors will analyze all of the above issues, present some solutions from comparative law, and also provide suggestions for improving and overcoming some of the controversial issues.

**Key words:** Status of faculty teachers, vocation and employment, stability of employment, termination of employment contracts, prolongation of working life.