
ПРАВНА ПРАКСА

*Милица Дражић и Снежана Вујиновић,
Министарство за рад Републике Србије*

Мишљења Министарства за рад, борачка и социјална питања

Запослени који је у календарској години извесно време провео на боловању, има право на пун годишњи одмор за ту календарску годину. Право на годишњи одмор запослени може да оствари, након закључења боловања по доласку на рад.

Сагласно члану 53. Закона о радним односима (Службени гласник РС, бр. 55/96), запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана за годину дана рада, ако овим законом није другачије одређено.

Запослени који у календарској години нема годину дана рада, а у радном односу је најмање месец дана има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

Под временом проведеним на раду у календарској години подразумева се и време које је запослени провео због привремене спречености за рад (боловање).

У случају када се запослени због привремене спречености за рад, налазио на боловању, а поднесе захтев за коришћење годишњег одмора за 1999. годину, има право на пун годишњи одмор за ту календарску годину. То значи, да право на годишњи одмор, запослени може да оствари након закључења боловања по доласку на рад. По доласку на рад директор одређује запосленом време коришћења годишњег одмора зависно од потребе процеса рада у предузећу. Наиме, директор

није дужан да запосленом, одмах по закључењу боловања и доласка на рад, омогући коришћење годишњег одмора.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, РС, Број 11-00-98/99-02 од 2.09.1999. године).

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутне запослене која се налазила на породичком одсуству, радни однос престаје истеком рока за који је заснован, иако се запослени у то време налази на боловању.

Према члану 13. став 1. тачка 4. Закона о радним односима (‘‘Службени гласник

РС ‘‘, број 55/96), радни однос може да се заснује на неодређено време кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање; рад у иностранству; обављање државне и друге јавне функције; одслужење војног рока).

Чланом 108. став 1. тачка 2. Закона, уређено је да, запосленом престаје радни однос истеком рока за који је заснован на одређено време, у смислу члана 13. став 1. тачка 3. наведеног закона, о чему се запосленом доставља отказ уговора о раду или решење о престанку радног односа (члан 111. Закона).

Према томе, запосленом који је засновао радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутне запослене која се налазила на породичком одсуству, радни однос престаје истеком рока за који је заснован и у случају, ако се запослени у то време налази на боловању, или по другом основу одсуствује са рада.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС; број:11-00-85/99 од 26. 08. 1999.)

Запослени мора да користи први део годишњег одмора у трајању од најмање 12 радних дана, како би стекао услов за коришћење другог дела до 30. јуна наредне године (члан 55. Закона о радним односима).

Запослени може да користи годишњи одмор, у целости у календарској години за коју се остварује право на годишњи одмор, према распореду коришћења годишњег одмора утврђеном код послодавца или у два дела.

Ако се годишњи одмор користи у два дела, према члану 55. Закона о радним односима (‘‘Службени гласник РС ‘‘, број 55/96), запослени мора да користи први део у трајању од најмање 12 радних дана, како би стекао услов за коришћење другог дела до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени није користио годишњи одмор у трајању од 12 радних дана у текућој календарској години, нема законског основа, нити могућности да користи годишњи одмор из претходне године.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 11-00-40/99-02 од 8. 04. 1999. године).

Запосленом за чијим је радом престала потреба (``технолошки вишак ``), престаје радни однос отказом уговора о раду, уколико је одбио да заснује радни однос код другог послодавца, на основу споразума о преузимању (члан 108. став 1. тачка 7. Закона о радним односима).

Одредбама члана 26. Закона о радним односима (``Службени гласник РС ``, број 55/96)прописано је да је послодавац дужан да запосленом за чијим је радом утврђен престанак потребе обезбеди једно од следећих права: распоређивање на друго радно место код истог послодавца са пуним или непуним радним временом; заснивање радног односа на неодређено време са пуним или непуним радним временом код другог послодавца на основу споразума о преузимању; стручно оспособљавање, преквалификација или доквалификација за рад код истог послодавца са пуним или непуним радним временом; и право на једнократну новчану накнаду.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље отказом уговора о раду, од стране послодавца, кад му се обезбеди да ради пуно радно време код другог послодавца, на основу споразума о преузимању који закључују надлежни органи (члан 108. став 1. тачка 7. Закона).

Према томе, запосленима за чијим је радом престала потреба у смислу наведене законске одредбе, престаје радни однос отказом уговора о раду, уколико су одбили да заснују радни однос код другог послодавца.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број 11-00-396/99-02 од 26.03.1999. године).

Запослена-жена, која се налазила на неплаћеном одсуству, има право на коришћење породилског одсуства из члана 79. Закона о радним односима (``Службени гласник РС ``, број 55/96).

Право на породилско одсуство је право запослене жене да у складу са Законом користи то одсуство.

С обзиром да сте се налазили на неплаћеном одсуству потребно је да обавестите послодавца о коришћењу права на породилско одсуство уз доставу доказа (лекарске дознаке).

Послодавац је дужан да донесе решење о коришћењу права на породилско одсуство и пријави Вас надлежном фонду за пензијско и инвалидско осигурање, с обзиром да сте се налазили на неплаћеном одсуству.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 132-04-3/99-02 од 26.06.1999. године).

Запосленом престаје радни однос, независно од његове воље отказом уговора о раду од стране послодавца (члан 108. став 1. тачка 6.) Закона о радним односима, уколико се на основу извештаја комисије утврди да запослени нема потребна знања и не остварује одговарајуће резултате рада, а нема радног места на коме може да се распореди према својим способностима.

Сагласно члану 23. Закона о радним односима (``Службени гласник РС `` , број 55/96) прописано је да ако запослени у времену од најмање три, а најдуже шест месеци, не покаже потребна знања и способности за обављање послова радног места на коме је распоређен, или не остварује одговарајуће резултате рада, запослени са посебним овлашћењима и одговорностима, покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија, на начин утврђен колективним уговором, утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способности. Ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос.

Према томе, сагласно наведеном члану, ако је извештај комисије такав да запослени нема одговарајуће способности за рад на радном месту на коме је распоређен, запослени се распоређује према својим способностима на друго радно место. Ако таквог радног места нема, престаје му радни однос, независно од његове воље отказом уговора о раду од стране послодавца (члан 108. став 1. тачка 6. Закона).

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС , број:11-00-312/99-02 од 26.07.1999. године).

Да ли ће запослени који је био на одслужењу војног рока и коме су мировала права и обавезе по основу рада и радног односа имати право на јубиларну награду, уређује се појединачним колективним уговором.

Одредбом члана 38. Општег колективног уговора (‘‘Службени гласник РС’’, бр.22/97 и 21/98), уређено је да послодавац може да исплати запосленом јубиларну награду у случајевима, на начин и у висини утврђеним посебним, односно појединачним колективним уговором.

То значи да се појединачним колективним уговором уређује шта се сматра непрекидним радом код послодавца, односно да ли ће и запослени коме су мировала права и обавезе по основу рада и радног односа (одслужење војног рока), имати право на јубиларну награду која се исплаћује за непрекидан рад код послодавца.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 11-00-87/99-02 од 26.08.1999. године).

Вршилац дужности директора који је разрешен дужности, остварује права као запослени за чијим је радом престала потреба.

Према одредбама члана 37. Закона о радним односима (‘‘Службени гласник РС’’ број 55/96), директор који је разрешен дужности у складу са законом, остварује права као запослени за чијим је радом утврђен престанак потребе, осим ако не испуњава услове за престанак радног односа по сили закона или без његове сагласности.

Сходно наведеним одредбама закона запослени који је разрешен дужности, непосредном применом закона, остварује права запослених за чијим је радом утврђен престанак потребе.

Даном разрешења вршиоца дужности директора, послодавац може да му обезбеди једно од права из члана 26. став 1. Закона.

Ако не може да му се обезбеди ни једно од тих права, послодавац је дужан да му исплати отпремнину из члана 34. Закона. Даном исплате отпремнине престаје му радни однос, отказом уговора о раду (члан 108. став 1. тачка 9. Закона).

Према томе, вршилац дужности директора који има исти положај и права као и директор, а који је разрешен дужности у складу са законом, остварује права као запослени за чијим је радом утврђен престанак потребе. Чињеница да се вршилац дужности директора налази још увек на боловању, није од утицаја на престанак радног односа (због разрешења), путем отказа уговора о раду, у складу са напред наведеним одредбама Закона.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр:11-00-307/99-02 од 10.11.1999. године).

Радни однос заснован на одређено време без јавног оглашавања, не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

Према члану 14. став 1. тачка 8) Закона о радним односима (Службени гласник

РС, број 55/56) радни однос може да се заснује на одређено време, без јавног оглашавања, ако због хитности посла није могуће спровести поступак јавног оглашавања, али не дуже од 90 радних дана.

Радни однос заснован у смислу наведене законске одредбе је ограниченог трајања (најдуже 90 радних дана) и не може да прерасте у радни однос на неодређено време. Иначе, Законом није ограничена могућност заснивање радног односа од 90 радних дана у току календарске године. Односно, послодавац може у току године више пута заснивати радни однос са запосленим (најдуже до 90 радних дана), уколико због хитности посла није могуће спровести поступак јавног оглашавања. Међутим, уколико се ради о пословима чије је трајање дуже од 90 радних дана, послодавац је дужан да за то радно место спроведе поступак јавног оглашавања и заснује радни однос на одређено или неодређено време у смислу члана 9. до 11. Закона о радним односима.

Према члану 108. став 1. тачка 2) Закона о радним односима, запосленом престаје радни однос истеком рока за који је заснован на одређено време у смислу члана 14. став 1. тачка 8) наведеног закона, о чему се запосленом доставља отказ уговора о раду или решење о престанку радног односа (члан 111. Закона).

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, број:11-00-362/99-02 од 10.12.1999. године).

Избор директора у друштвеном предузећу врши се путем јавног огласа.

Начин и поступак избора директора, у друштвеном предузећу није утврђен Законом о предузећима. Код оваквог правног стања за избор директора у друштвеном предузећу, примењују се општи прописи, односно Закон о радним односима (Службени гласник РС, број 55/96). У члану 9. Закона, прописано је да се радни однос заснива путем јавног огласа. То значи да се избор директора у друштвеном предузећу врши путем јавног огласа.

Према одредби члана 12. Закона о радним односима (Службени гласник РС, број 55/96), директор заснива радни однос на основу одлуке о избору, уговором о раду који закључују орган који га бира, односно поставља и директор.

Према томе, ради обављања функције директора, по Закону о радним односима заснива се радни однос, закључивањем уговора о раду између лица које је изабрано за директора и органа који га је изабрао. Да се функција директора врши из радног односа, а не неког другог уговорног односа, произилази и из других одредби Закона о радним односима, као што је члан 90. став 4. (према коме о дисциплинској одговорности директора одлучује орган који га бира, односно поставља) и

члан 137. (у коме су утврђена овлашћења директора у остваривању права, обавеза и одговорности запослених).

Полазећи од наведених одредаба Закона о радним односима, мишљења смо да се функција директора не може вршити ван радног односа, без закључивања уговора о раду.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, број:11-00-73/99-02 од 26.07.1999. године).

Против решења директора о изреченој мери престанка радног односа, запослени има право приговора.

По спроведеном дисциплинском поступку, према члану 97. Закона о радним односима (``Службени гласник РС `` , број: 55/96), директор доноси решење којим се запослени оглашава кривим и изриче мера, ослобађа одговорности или обуставља поступак, са образложењем и поуком о правном леку.

Против решења директора о изреченој мери престанка радног односа, запослени има право приговора управном одбору, односно директору ако у предузећу није образован управни одбор. У случају када приговор није поднет (или је поднет неблаговремено), изречена мера престанка радног односа постаје коначна истekom рока у коме је приговор могао да се поднесе.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, број: 11-00-21/99-02 од 15.03.1999. године).

По престанку радног односа, радна књижица се доставља запосленом.

Према члану 136. став 4. Закона о радним односима (``Службени гласник РС `` , број 55/96), послодавац је дужан да запосленом врати уредно испуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У случају да због објективних околности послодавац није у могућности да изврши уредну доставу радне књижице запосленом (лична достава, препоручена поштом и сл.), радну књижицу као јавну исправу требало би архивирати у складу са прописима о регистрима архивске грађе. Мишљења смо да се радна књижица, у конкретном случају, може уручити по овлашћењу запосленог и другом лицу, односно лицу са овереним судским пуномоћјем.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, број: 113-03-55/99-02 од 10.09.1999. године).

Запослени коме је ускраћено право на годишњи одмор, има право на надокнаду штете.

Према члану 53. Закона о радним односима (``Службени гласник РС ``, број 55/96), запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана за годину дана рада.

Годишњи одмор је право из радног односа и по правилу се користи у календарској години за коју запослени остварује право на годишњи одмор, према распореду утврђеним код послодавца.

Према члану 55. Закона о радним односима (``Службени гласник РС ``, број 55/96), годишњи одмор се може користити у два дела, с тим, што се први део у трајању од најмање 12 радних дана користи у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који у току календарске године није искористио годишњи одмор у трајању од најмање 12 радних дана, нема право да годишњи одмор за ту календарску годину користи у наредној календарској години.

Истовремено напомињемо, да се, према члану 58. Закона, запосленом не може ускратити право на годишњи одмор, нити се запослени може одрећи права на годишњи одмор.

Запослени, коме је ускраћено право на годишњи одмор има право на надокнаду штете. Уз захтев за надокнаду штете запослени треба да достави и одлуку надлежног органа којом му је ускраћено право на годишњи одмор. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор (члан 106. став 5. и 6. Закона).

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, број: 131-04-43/99-02 од 15.07.1999. године).

Правилник о систематизацији радних места, треба да садржи и опис послова радног места.

Према члану 7. став 3. Закона о радним односима (``Службени гласник РС ``, број 55/96), општим актом послодавца утврђују се радна места (назив радног места и опис послова), врсте и степен стручне спреме, потребна знања, радно искуство и други посебни услови за заснивање радног односа на тим радним местима.

Иако то Законом није изричито утврђено, с обзиром да се актом о систематизацији, поред осталог, утврђују потребна знања и способности за рад на одређеном радном месту, то из описа одређених послова који треба да се обављају на радном месту, овим актом треба да се утврде и ти услови. Стога, по нашем мишљењу, општи акт о систематизацији треба да садржи и опис послова радног места.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, број: 11-00-124/99-02. од 11-10-1999. године).