
ПРАВНА ПРАКСА

*Милица Дражић и Снежана Вујиновић,
Министарство за рад, борацка и социјална питања*

Мишљења Министарства за рад, борацка и социјална питања

1. Право запосленог на зараду из добити и критеријуми за остваривање тог права морају да буду утврђени појединачним колективним уговором.

Одредбом члана 31. Општег колективног уговора (“Службени гласник РС”, бр. 22/97 и 21/98), утврђено је да се колективним уговором може, у складу са законом, утврдити право запосленог на зараду из добити. Зараде из добити се исплаћују на основу утврђених резултата пословања по годишњем обрачуна или на основу процењених резултата пре утврђивања годишњег обрачуна, у складу са појединачним колективним уговором.

Наведеном одредбом Општег колективног уговора није утврђено право запосленог на зараду из добити, већ само могућност да послодавац појединачним колективним уговором запосленима утврди то право, као и критеријуме и мерила на основу којих ће се вршити исплата.

Послодавац који испуњава услове за закључивање појединачног колективног уговора (има организовану синдикалну организацију која је на прописан писан начин регистрована код надлежног органа), према одредби члана 121. став 4. Закона о радним односима, елементе за одређивање зарада запослених и друга права, обавезе и одговорности из радног односа уређује појединачним колективним уговором. Само код послодавца код кога није организован синдикат, питања и односи

који се уређују појединачним колективним уговором, уређују се општим актом послодавца, односно уговором о раду (члан 122. Закона).

То значи, да послодавац испуњава наведене услове (има организован синдикат), а нема закључен појединачни колективни уговор којим је утврђено право за послених на зараду из добити и критеријуми за стицање тог права, не постоји могућност да ту исплату врши непосредном применом Општим колективним уговором, нити на основу другог акта (одлуке или уговора о раду), већ само на основу права утврђеног појединачним колективним уговором.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 11-00-138/2000-02 од 20.4.2000.)

2. Услове за утврђивање стажа за време проведено на обавезном практичном раду по завршетку школовања, цени надлежни фонд пензијског и инвалидског осигурања.

Према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, као стаж осигурања може се рачунати време које је осигураник провео на обавезном практичном раду после завршеног школовања, са пуним радним временом до 31.12.1957. године, без обзира на то да ли је за то време плаћен допринос, а после тог дана само ако је за то време плаћен допринос за социјално осигурање. Такође, у складу са наведеним прописима, као стаж осигурања може се рачунати време које је осигураник провео на стручном усавршавању или специјализацији и то до 31.12.1957. године, у трајању највише две године, само ако је на усавршавање или специјализацију био упућен из радног односа.

Оцену испуњености пропианих сулова за утврђивање стажа, цени, у поступку, Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање запослених.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 11-00-108/2000-02 од 20.4.2000.)

3. Запосленом, коме је радни однос престао због стечаја, припада право на новчану накнаду за случај незапослености и право на пензијско и инвалидско осигурање.

Запосленом коме је радни однос престао због стечаја, по престанку радног односа, у складу са чланом 12. став 1. тачка 2. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Лужбени гласник РС" бр. 22/92, 73/92, 82/92, 56/93, 67/93, 34/94, 52/96 и 46/98) припада право на новчану накнаду за случај незапослености, као и право на пензијско и инвалидско осигурање за време исплате новчане накнаде. Новчана накнада припада незапосленом лицу од првог дана престанка радног односа, ако се у року од 42 дана од престанка осигурања пријави надлежној служби Завода за тржиште рада. Незапослено лице које се не пријави у прописаном року од 42 дана од дана престанка радног односа, може да поднесе захтев за остваривање права на новчану накнаду све до истека времена за које му новчана

накнада припада. У овом случају новчана накнада се исплаћује од дана подношења захтева.

На основу наведених података о навршеном стажу осигурања (мање од 30 година стажа осигурања), Ви бисте остварили право на исплату новчане накнаде у трајању од 24 месеца, од дана престанка радног односа, под условом да од дана престанка радног односа до дана подношења захтева није истекло време за исплату новчане накнаде.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 11-00-83/2000-02 од 11.4.2000.)

4. Заменик директора задруге може истовремено да буде изабран и за председника управног одбора задруге.

Лице које је испунило услове за стицање права на старосну пензију, може да заснује радни однос ако нема навршених 65 година живота. Само лица која су испунила услове за престанак радног односа по сили закона прописане у члану 110. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), односно која су навршила 65 година живота не могу да заснују радни однос.

То значи, да је у конкретном случају, именовано лице са навршених 62 године живота могло да заснује радни однос.

Законом о задругама ("Службени лист СРЈ", број 41/96), у члану 35. утврђено је да се чланови управног одбора бирају из реда задругара, а ако у задрузи има више од 50 запослених који нису задругари, један члан управног одбора бира се из реда тих запослених. Питање ограничења избора, уређено је у члану 47. овог закона. Према ставу 2. наведене законске одредбе, за председника управног одбора и председника и члана надзорног одбора не може да буде изабран директор задруге.

Према томе, нема законских сметњи да заменик директора буде изабран за председника управног одбора.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 11-00-112/2000-02 од 13.4.2000.)

5. Под условима прописаним законом и пензионисано лице може да заснује радни однос са непуним радним временом.

Законом о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), у члану 39. предвиђена је могућност заснивања радног односа код два или више послодаваца у оквиру 40-часовне радне недеље. У случају заснивања радног односа код два или више послодаваца, радно време не може да буде дуже од 40 часова недељно, а права и обавезе из радног односа код сваког послодавца, остварују се сразмерно времену проведеним на раду и оствареним резултатима рада.

Радни однос са непуним радним временом, на основу члана 40. Закона, може да се заснује:

- на радном месту за које је правилником о систематизацији радних места предвиђено радно време краће од пуног радног времена;
- на радном месту на коме ради запослени са скраћеним радним временом;
- ако природа посла и организација рада омогућава да на том радном месту за које је предвиђено пуно радно време, раде два запослена са половином пуног радног времена.

У складу са наведеним законским одредбама и пензионисано лице може да заснује радни однос, под условом да нема навршених 65 година живота, односно да није корисник инвалидске пензије и ако су то случајеви из члана 39. Закона.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 11-00-128/2000-02 од 13.4.2000.)

6. Запослени - инвалид II категорије, не би требало да буде обухваћен прерасподелом радног времена.

Прерасподела радног времена може да се врши само у складу са одредбама члана 48. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96). Према тим одредбама прерасподела радног времена у току године може да се врши кад то захтевају природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима. Прерасподела радног времена може да се врши, изузетно, и у краћем временском трајању у току године. Прерасподела радног времена не може да се врши тако да запослени непрекидно у току године у једном периоду ради дуже, а у другом краће.

Када је у питању инвалид II категорије, послодавац је дужан да му обезбеди да ради скраћено радно време у складу са решењем надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања. Законом није изричито забрањено да се прерасподела радног времена у одређеном периоду изврши и када је у питању инвалид II категорије. Међутим, с обзиром да се скраћивањем радног времена треба да обезбеди заштита инвалида од погоршања његовог здравственог стања, то по нашем мишљењу, прерасподелу радног времена не би требало вршити код запосленог инвалида II категорије. Посебно, то не би могло да се учини, како то произилази из нашег дописа, да инвалид један дан ради пуно радно време, а други дан да уопште не долази на посао.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 130-00-15/2000-02 од 24.4.2000.)

7. Право на посебну месечну накнаду председник синдиката може да оствари само под условима утврђеним појединачним колективним уговором.

У складу са чланом 50. став 1. тачка 2) Општег колективног уговора, послодавац је дужан да председнику организације синдиката обезбеди споразумно утврђен

број плаћених часова месечно за обављање функције, а ако се не постигне споразум, најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако организација синдиката има најмање 200 чланова. Ако организација синдиката има мање од 200 чланова, председник организације синдиката право на број плаћених часова остварује сразмерно броју чланова.

Општим колективним уговором није предвиђена могућност остваривања и посебне новчане накнаде за обављање функције председника синдиката. Међутим, нема сметњи да се таква могућност предвиди колективним уговором.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 11-00-108/2000-02 од 24.4.2000.)

8. Одредбама члана 30 до 35. Закона о заштити на раду, прописан је поступак за утврђивање радних места са посебним условима рада.

Одредбама члана 41. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима скраћује се пуно радно време, сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог.

Ова радна места утврђују се општим актом из члана 7. овог закона, у складу са колективним уговором.

Одредбама члана 30. до 35. Закона о заштити на раду ("Службени гласник РС", бр. 42/91, 53/93 и 42/98), прописан је поступак за утврђивање радних места са посебним условима рада.

Колективним уговором утврђују се критеријуми за утврђивање радних места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље радника, специфичности радног места и технолошког процеса.

Чланом 31. Закона утврђено је шта се нарочито сматрају посебни услови рада.

Радник се упућује на претходни лекарски преглед пре распоређивања на радно место са посебним условима рада као и периодично у току рада. Лекарски преглед се, врши на начин, по поступку и у роковима утврђеним прописима о заштити на раду (члан 32. Закона).

Чланом 33. Закона уређено је ко може вршити претходне и периодичне лекарске прегледе. Наведене прегледе могу да врше здравствене установе за које је решењем министра надлежног за послове рада уз сагласност министра надлежног за послове здравља, утврђено да испуњава прописане услове за вршење тих прегледа.

Мишљење, Министарства за рад, борачка и социјална питања РС; (број: 11-00-91/2000-02 од 12.4.2000. г.)

9. Када оглас не садржи све услове за рад на одређеном радном месту предвиђене општим актом, сматра се тежом повредом

поступка, због чега има основа за отказ уговора о раду и одговорност директора за учињени прекршај.

Одредбама члана 7. став 3. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да се општим актом послодавца утврђују радна места, врста и степен стручне спреме, потребна знања, односно искуство и други посебни услови за заснивање радног односа на тим радним местима.

У складу са законом и колективним уговором, директор доноси општи акт којим се утврђују радна места, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на одређеном радном месту (члан 137. став 1. тачка 1. Закона).

Послодавац је дужан да слободно радно место и услове које кандидат треба да испуњава за рад на том радном месту, пријави организацији надлежној за послове запошљавања (члан 9. Закона). Услови за рад на одређеном радном месту који су наведени у огласу, морају да буду идентични са условима утврђеним општим актом.

Према томе, уколико оглас не садржи све услове за рад на одређеном радном месту предвиђене општим актом, сматра се тежом повредом поступка, због чега има основа за отказ уговора о раду и одговорност директора за учињени прекршај.

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС; (број: 11-00-116/2000-02 од 15.05.2000. г.)

10. Уколико је запослени на основу решења послодавца о прекиду трајања плаћеног одсуства (привремени престанак потребе за радом запосленог), дужан да се јави на посао, а због наступања једног од случаја, из члана 59. Закона о радним односима, има право на плаћено одсуство, запосленом се исплаћује накнада зараде у висини зараде коју би остварио да ради.

Плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године, односно накнада зараде за време плаћеног одсуства у случају ступања у брак, селидбе, рођење детета и у другим случајевима утврђеним у члану 59. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), припада запосленом који у наведеним случајевима треба да одсуствује са рада. Како запослени који је упућен на плаћено одсуство због привременог престанка потребе за радом, одсуствује са рада и по том основу прима накнаду зараде (60% од нето зараде коју би остварио да ради, односно најмање гарантовану нето зараду), запослени не може истовремено остварити право и на накнаду зараде по основу плаћеног одсуства до седам радних дана у току календарске године.

Међутим, ако је запослени на основу решења послодавца о прекиду трајања плаћеног одсуства, дужан да се јави на посао, а због наступања једног од наведених

случајева има право на плаћено одсуство, запосленом се исплаћује накнада зараде у висини зараде коју би остварио да ради.

Запослени, који због привремене спречености за рад (боловања) одсуствује са рада, плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години, може да користи само у случају прекида боловања. Ово из разлога што плаћено одсуство може да се користи само у периоду када наступи један од случајева утврђених Законом, односно колективним уговором.

Мишљење, Министарства за рад, борачка и социјална питања РС; (број: 11-00-144/99-02 од 3.03.2000. г.)

11. Дупликат радне књижице издаје орган управе према месту запослења имаоца чија је радна књижица изгубљена, а за незапосленог имаоца, према месту његовог пребивалишта.

Према члану 30. Правилника о радној књижици (“Службени гласник РС”, број 17/97), прописано је да имаоцу радне књижице која је изгубљена издаје се, на његов захтев дупликат радне књижице.

Дупликат радне књижице издаје се на основу исправа, доказа и потврде о извршеној уплати за објављивање огласа о изгубљеној радној књижици у “Службеном гласнику Републике Србије”.

Дупликат радне књижице издаје орган управе према месту запослења имаоца чија је радна књижица изгубљена, а за незапосленог имаоца, према месту његовог пребивалишта.

На унутрашњој страни предње корице дупликата радне књижице уписује се реч: “дупликат”.

Податке које је садржавала оштећена, односно изгубљена радна књижица уписује у нову радну књижицу, односно дупликат радне књижице надлежни орган, организација, односно послодавац, у складу са чл. 8. до 26. овог правилника.

Према томе, дупликат радне књижице издаје орган управе према месту запослења имаоца чија је радна књижица изгубљена, а за незапосленог имаоца, према месту његовог пребивалишта. С обзиром да се дупликат радне књижице може издати и према месту запослења, то уколико постоји могућност да се запослите, дупликат радне књижице може издати орган управе према месту запослења, сагласно наведеним одредбама Правилника.

Мишљење, Министарства за рад, борачка и социјална питања РС; (број: 113-03-11/2000-02 од 15.5.2000. г.)

12. Запослени који се због привремене спречености за рад, налазио на дужем боловању (четири године), а који је поднео захтев за коришћење годишњег одмора, по повратку са боловања за 2000.

годину, има право на пун годишњи одмор за ту календарску годину, под условом да је извесно да ће бити у радном односу до краја календарске године.

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, ако овим законом није друкчије 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).

Када се запослени због привремене спречености за рад, налазио на дужем боловању (у конкретном случају четири године) и поднесе захтев за коришћење годишњег одмора одмах по повратку са боловања, за 2000. годину, има право на пун годишњи одмор за ту календарску годину, под условом да је извесно да ће бити у радном односу до краја календарске године. 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.

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС: (број: 131-04-10/2000-02 од 5.05.2000. г.)

13. Уз захтев за добијање сагласности за увођење ноћног рада сагласно члану 76. Закона о радним односима, послодавац подноси мишљење овлашћене организације синдиката у општини, регионалне привредне коморе и инспекције рада.

Одредбама члана 76. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96) прописано је да запослена - жена, односно запослени млађи од 18 година који ради у индустрији, грађевинарству или саобраћају, може да буде распоређен ноћу кад то захтевају нарочито озбиљне околности под условом да за увођење таквог рада послодавац добије сагласност министарства надлежног за послове рада.

Уз захтев за добијање сагласности за увођење ноћног рада у смислу става 1. овог члана, послодавац подноси мишљење овлашћене организације синдиката у општини, регионалне привредне коморе и инспекције рада.

Сагласност дата у смислу става 1. овог члана важи док се не промене околности у којима је такав рад уведен.

Према томе, сагласно наведеним одредбама Закона, потребно је доставити мишљење овлашћене организације синдиката у општини, регионалне привредне коморе и инспекције рада, из којих произилази да су испуњени услови за увођење ноћног рада жена, како би ово министарство, дало сагласност за распоређивање запослених - жена на рад ноћу.

Мишљење, Министарства за рад, борачка и социјална питања РС: (број: 130-04-22/2000-02 од 5.05.2000. г.)

14. Када су у питању запослени који раде на пословима утврђеним чланом 41. Закона о радним односима (радна места са посебним условима рада) и да је на тим пословима скраћено радно време, сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, општим актом у складу са колективним уговором може да се утврди право на дужи годишњи одмор.

Према члану 41. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, скраћује се пуно радно време, сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог.

Радна места из става 1. овог члана утврђује се општим актом из члана 7. овог закона, у складу са колективним уговором.

Колективним уговором, у складу са чланом 30. Закона о заштити на раду ("Службени гласник РС", бр. 42/91, 53/93 и 42/98), утврђују се критеријуми за утврђивање радних места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље радника, специфичност радног места и технолошког процеса. Шта се сматра посебним условима рада утврђено је у члану 31. наведеног закона.

Према томе, услов за коришћење дужег годишњег одмора по овом основу је да запослени ради скраћено радно време на пословима утврђеним општим актом у складу са колективним уговором, без обзира да ли је скраћено радно време по овом основу уведено према раније важећим одредбама Закона или у складу са Законом који је на снази. У случају да запослени ради на овим пословима (радна места са посебним условима рада), а да на тим пословима није скраћено радно време, запослени не може да оствари право на дужи годишњи одмор.

Из наведеног произилази да само када су у питању запослени који раде на пословима утврђеним чланом 41. Закона (радна места са посебним условима рада) и да је на тим пословима скраћено радно време, сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, може колективним уговором да се утврди право на дужи годишњи одмор.

Према томе, уколико се ради о пословима из члана 42. Закона, као што су између осталог и послови сменског рада за које послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена али не краће од 35 часова недељно, запосле-

ни нема права на дужи годишњи одмор у трајању до 40 радних дана (члан 56. став 2. Закона).

Мишљење, Министарства за рад, бораčka и социјална питања РС: (број: 131-04-9/2000-02 од 5.05.2000. г.)