

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

Мишљења Министарства за рад, борачка и социјална питања

Уговором о раду са директором, поред осталог уређују се и међусобни односи директора и органа који га поставља, а пре свега обавезе и одговорности директора за вођење пословања предузећа.

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. Директора у друштвеном предузећу, у складу са чланом 396. Закона о предузећима, бира управни одбор.

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.

Уговор о раду са директором закључује се на истом обрасцу на коме закључују уговор и остали запослени, с тим што, поред права, обавеза и одговорности које проистичу из радног односа директора као запосленог, овим уговором се уређују и међусобни односи директора и органа који га поставља, а пре свега, обавезе и одговорности директора за вођење пословања предузећа.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална
питања, број:119-04-13/00-02 од 25.07.2000.г.)

За време одслужења односно дослужења војног рока, запосленом приправнику мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада и има право да се у прописаном року (30 дана) од дана одслужења односно дослужења војног рока, врати на рад код послодавца код кога је радио пре одласка.

Одредбама члана 62. став 1. тачка 1. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, односно колективним уговором друкчије одређено, ако одсуствује са рада због одласка на одслужење, односно дослужење војног рока.

Запосленом, који је упућен на одслужење, односно дослужење војног рока, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада и има право да се у року од 30 дана од дана одслужења односно дослужења војног рока, врати на рад код послодавца на исто или друго радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати у наведеном року, осим ако је из оправданих разлога спречен (болест и сл.), престаје му радни однос (члан 108. став 1. тачка 10. Закона).

Према томе, за време одслужења војног рока мирује Вам радни однос и тиме право да се вратите на рад код послодавца код кога сте радили пре одласка.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, број: 11-00-229/2000 .02 од 2.08.2000.г.)

Када одређена радна места односно послови буду утврђени Правилником, који је донет од стране савезног министра за рад, здравство и социјалну политику, као радна места односно послови на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, долази до утврђивања истих код послодавца.

Питање радних места, односно послова на којима се стаж осигурања, рачуна са увећаним трајањем, утврђено је савезним Законом о основама пензијског и инвалидског осигурања ("Службени лист СРЈ", број 30/96). Савезни министар за рад, здравство и социјалну политику донео је посебан Правилник ("Службени лист СРЈ", бр. 20/97, 48/97, 15/98, 34/98, 47/99 и 72/99) у коме су утврђена радна места, односно послови на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, као и поступак и начин за њихово утврђивање. Према томе, послови које наводите, овим правилником нису утврђени као послови на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем.

Иницијативу за утврђивање радних места, односно послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, покреће предузеће, друго правно лице, државни орган и остали заинтересовани субјекти. Иницијатива се подноси Савезном заводу за социјално осигурање. Уз иницијативу, подносилац треба да обезбеди

стручну документацију, у складу са посебном Методологијом која је саставни део поменутог Правилника, а коју израђује одговарајућа организација регистрована за обављање делатности из области заштите на раду или медицине рада. Тек када наведена радна места односно послови буду утврђени Правилником, као радна места односно послови на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, долази до утврђивања истих код послодавца. Коначну одлуку о утврђивању, односно евидентирању радних места, односно послова на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, доноси посебна Комисија која се образује у Републичком фонду ПИО запослених и у којој је, поред осталих чланова, заступљен и представник послодавца.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, број:11-00-200/2000-02 од 20.07.2000.г.)

Када је правоснажном пресудом о разводу брака, једно дете од двоје деце из првог брака, додељено на чување и старање супругу, то запослена – жена која је у другом браку родила треће дете, има право на породилско одсуство у трајању од годину дана.

Чланом 79. став 2. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да време трајања породилског одсуства утврђује се према броју деце коју запослена – жена има на дан рођења детета, рачунајући и новорођено дете.

Редослед рођења и број деце из разведеног брака или ванбрачне заједнице утврђују се према чињеници ком родитељу су поверена деца пресудом о разводу брака, односно за ванбрачну заједницу у чијој породици деца живе (члан 6. став 3. Закона о друштвеној бризи о деци "Службени гласник РС", бр. 49/92, 29/93, 53/93, 67/93, 28/94, 47/94 и 25/96).

Према томе, у случају када је правоснажном пресудом о разводу брака једно дете, од двоје деце из првог брака, додељено на чување и старање супругу, то запослена – жена која је у другом браку родила треће дете, има право на породилско одсуство у трајању од године дана, односно трајање породилског одсуства везује се за број деце који запослена – жена има на дан рођења детета, а не за број деце у породици.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, број: 11-00-248/2000-02 од 24.08.2000.г.)

Привремени и повремени послови могу да трају најдуже 90 радних дана у календарској години, а не 90 календарских дана члан 133. став 2. Закона о радним односима)

Одредбама члана 133. став 2. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да су привремени и повремени послови они послови

који су по својој природи такви да за њих није утврђено посебно радно место и трају најдуже 90 радних дана у календарској години.

Из наведених одредаба Закона произилази да привремени и повремени послови могу да трају најдуже 90 радних дана у календарској години, а не 90 календарских дана.

(Из министарства за рад, борачка и социјална питања: број: 11-00-259/2000-02 од 15.08.2000.године)

Запослени у предузећу, чији је власник био у рату, а који су били одсутни из здравствених разлога, имају сва права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада.

Сагласно прописима о радним односима, запослени остварују права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада док су у радном односу.

Из захтева произилази да су запослени у вашем предузећу у периоду када сте се налазили у рату били одсутни из здравствених разлога, што су и оправдали подношењем одговарајуће документације о лечењу. Такође наводите да због ваше спречености која је била оправдана, нисте одјавили предузеће.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној колективним уговором, поред осталих случајева и за време привремене неспособности за рад (члан 69. Закона о радним односима, "Сл. гласник РС", број 55/96).

То значи да запослени који су за време ваше одсутности били привремено спречени да раде због здравствених разлога, имају право на накнаду зараде у складу са прописима о здравственом осигурању.

С обзиром да запосленима није престао радни однос, уплата припадајућих доприноса за пензијско и инвалидско осигурање извршиће се сагласно прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Обвезник уплате наведених доприноса је послодавац код кога су запослени у радном односу.

(Министарство за рад, борачка и социјална питања,
број: 414-00-404/2000-06 од 9.08.2000.г.)

На запослене у установама за предшколско васпитање и образовање у погледу дисциплинске одговорности и заштите права запослених, примењују се одговарајуће одредбе Закона о радним односима у државним органима.

Одредбама члана 23. Закона о јавним службама ("Службени гласник РС", број 42/91), прописано је да се, у погледу права, обавеза и одговорности запослених у установама културе, физичке културе, социјалне заштите, друштвене бриге о деци, социјалног осигурања и здравствене заштите животиња, примењују прописи о запосленима у државним органима, ако законом није друкчије одређено.

Према томе, у погледу права, обавеза и одговорности запослених у јавним службама примењују се одредбе Закона о радним односима у државним органима

("Службени гласник РС", бр. 48/91 и 66/91), ако посебним прописима у одређеној области није другачије одређено. То значи да се на запослене у конкретном случају у установама за предшколско васпитање и образовање у погледу дисциплинске одговорности и заштите права запослених примењују одговарајуће одредбе Закона о радним односима у државним органима.

Сагласно члану 61. тог закона дисциплински поступак против запосленог у државном органу води и одлуке предлаже функционеру који руководи државним органом дисциплинска комисија коју именује функционер. У установи за предшколско васпитање и образовање и исхрану деце дисциплински поступак против запосленог води и одлуке предлажу директору дисциплинска комисија коју именује директор.

Што се тиче повреда радних обавеза и дужности запослених и постављених лица сагласно члану 57. до 59. Закона о радним односима у државним органима, уређено је да повреде могу бити лакше и теже. За лакше повреде радних обавеза и дужности може се изрећи јавна опомена или новчана казна у висини 10% од једно-месечног износа плате.

У члану 59. тог закона наведено је када се за теже повреде радних обавеза и дужности обавезно изриче мера престанка радног односа, а када се може изрећи новчана казна највише у висини до 15% од месечне плате, у трајању од једног до шест месеци.

Вођење дисциплинског поступка уређено је чланом 92. до 97. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96).

У вези са заштитом права запослених у установама примењују се одговарајуће одредбе Закона о радним односима у државним органима. У конкретном случају, запослени у установама приговор на решење о изрицању дисциплинске мере подносе директору установе у року од осам дана од дана уручења решења. Директор је дужан да у року од 15 дана од дана подношења приговора преиспита своје решење.

(Министарство за рад, борачка и социјална питања,
број: 11-00-239/2000-02 од 15.8.2000.г.)

Отпочињање породилског одсуства прекида коришћење неплаћеног одсуства.

Право на породилско одсуство је право из радног односа које се стиче даном заснивања радног односа, а престаје престанком радног односа. Ово право запослена може да оствари све време док је у радном односу.

То значи, да право на породилско одсуство припада и запосленој која се налази на неплаћеном одсуству одобреном у складу са колективним уговором. У конкретном случају, послодавац је дужан да, у складу са чланом 79. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96) запосленој донесе решење о ко-

ришћењу породилског одсуства, с тим што се започињањем породилског одсуства прекида коришћење неплаћеног одсуства.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 11-00-265/2000-02 од 12.9.2000.г.)

У случају преласка на рад у друго предузеће, запослени нема право да захтева коришћење годишњег одмора за времеведено у радном односу код претходног предузећа.

Дужина годишњег одмора одређује се према времену проведеном на раду у календарској години за коју запослени остварује право на годишњи одмор.

Према члану 53. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96) право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана стиче се за годину дана рада. Запослени који у календарској години нема годину дана рада има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

Запослени који је у току календарске године засновао радни однос споразумом о преузимању има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду код послодавца код кога је преузет на рад. Право на коришћење годишњег одмора стиче се по истеку месец дана од дана заснивања радног односа. У случају преласка на рад код другог послодавца, запослени нема право да захтева коришћење годишњег одмора и за времеведено у радном односу код претходног послодавца, уколико о томе није постигнут споразум са послодавцем код кога запослени заснива радни однос.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 131-04.17/2000-02 од 12.9.2000.г.)

Послодавац није дужан да представнику синдиката омогући увид у пословну документацију ради вршења контроле пословања.

У члану 52. став 5. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", бр. 22/97, 21/98 и 53/99) предвиђено је да је послодавац дужан да омогући да се средства која запослени од зараде издвајају на име синдикалне чланарине, уплаћују на рачун организације синдиката. Ову обавезу послодавац има од момента када синдикална организација поднесе доказ о отвореном рачуну и списак запослених – чланова синдиката који плаћају синдикалну чланарину.

Основна функција синдиката је да штити права и интересе запослених.

Према члану 41. став 3. Устава Савезне Републике Југославије, синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

У члану 5. став 1. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96) прописано је да је послодавац дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из закона и колективног уговора.

Из наведених одредаба Устава и Закона произилази да је функција синдиката заштита права и интереса запослених, унапређивање материјалног и социјалног положаја запослених, борба за боље услове рада и заштиту на раду, заштиту животне и радне средине, хуманизацију рада и друго. Пословање предузећа је ствар пословодства, односно пословодног органа и органа управљања у предузећу, а не синдиката.

Према томе, послодавац није дужан да омогући представнику синдиката увид у пословну документацију (путне налоге службених аутомобила, фактуре купљених и продатих основних средстава, уговоре склопљене са спољним сарадницима и дру.) у циљу вршења контроле његовог пословања.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 110-00-72/2000-02 од 5.7.2000.г.)

Незапосленом лицу које је, по основу престанка потребе за његовим радом остварило право на новчану накнаду, време исплате новчане накнаде рачуна се у стаж осигурања.

Законом о изменама и допунама Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Службени гласник РС", број 52/96), који је ступио на снагу 25. децембра 1996. године, у члану 1. прописано је да незапослено лице које је остварило право на новчану накнаду по основу престанка радног односа због престанка потребе за његовим радом, за време исплате новчане накнаде има право и на пензијско и инвалидско осигурање. То значи да се незапосленом лицу, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, време исплате новчане накнаде рачуна у стаж осигурања.

Право на пензијско и инвалидско осигурање у складу са наведеним законским одредбама, могла су да остваре само незапослена лица којима до дана ступања на снагу овог закона није истекао рок за исплату новчане накнаде утврђен правоснажним решењем Републичког завода за тржиште рада.

Како је у Вашем случају право на исплату новчане накнаде утврђено 1. јануара 1970. године у трајању од 24 месеца, наведени период исплате новчане накнаде не може да се рачуна у стаж осигурања у смислу члана 1. Закона о изменама и допунама Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 113.04.24/2000-02 од 12.9.2000.г.)

На име надокнаде штете за неискоришћени годишњи одмор, запосленом се исплаћује зарада, накнада зараде и регрес.

Према члану 58. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), запосленом се не може ускратити право на годишњи одмор, нити се запослени може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

У складу са наведеним, ако послодавац онемогући запосленом да користи годишњи одмор, дужан је да му надокнади штету.

Да би запослени остварио право на надокнаду за неискоришћени годишњи одмор потребно је да захтев за надокнаду поднесе директору, који доноси одлуку по том захтеву. Такође, запослени треба да докаже да му је у складу са планом коришћења годишњих одмора, решењем директора одређено време коришћења годишњег одмора, али да му је истовремено онемогућено да у то време користи годишњи одмор, као и да му није омогућено коришћење годишњег одмора у другом периоду у току календарске године.

Надокнада штете за неискоришћени годишњи одмор исплаћује се у висини надокнаде зараде коју би запослени примио да је био на годишњем одмору. Запосленом се исплаћује поред зараде која му припада за време које је радио и надокнада за неискоришћени годишњи одмор у висини утврђеној у члану 32. тачка 1) Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", бр. 22/97 и 21/98), као и регрес за годишњи одмор у износу који је утврђен колективним уговором, односно који је исплаћен свим запосленима.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања, бр. 131-04-13/2000-02 од 28.8.2000.г.)

Податке о посебном стажу, у радну књижицу уписује надлежни фонд пензијског и инвалидског осигурања.

Према члану 1. Правилника о радној књижици ("Службени гласник РС", број 17/97), овим Правилником уређује се садржина радне књижице, начин уношења података у радну књижицу и начин вођења регистра о издатим радним књижицама.

Према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, пензијски стаж обухвата време проведено у осигурању – стаж осигурања и време проведено ван осигурања – посебан стаж (време проведено у ратовима, време проведено изван рада због околности проузрокованих ратовима и др.).

Чланом 22. став 1. Правилника о радној књижици уређено је да се на страни 28. у рубрику "докупљен и посебан стаж" уписује број и датум решења о докупљеном или утврђеном посебном стажу и дужини стажа.

Податке из става 1. члана 22. овог Правилника уписује организација за пензијско и инвалидско осигурање која је одобрила докуп стажа или утврдила посебан стаж и то потврђује својим печатом и потписом овлашћеног лица.

Према томе, а на основу наведеног, посебан стаж, у смислу прописа о пензијском и инвалидском осигурању, уписује се на страни 28 радне књижице, у рубрику "докупљен и посебан стаж".

Број и датум решења о утврђеном посебном стажу, као и дружини тог стажа уписује организација за пензијско и инвалидско осигурање која је утврдила посебан стаж и то потврђује печатом и потписом овлашћеног лица.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 11-00-201/2000-02 од 11.7.2000.г.)

Радна места са посебним условима рада, утврђују се правилником о систематизацији радних места, у складу са колективним уговором.

У чл. 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 (радна места са посебним условима рада) скраћује се пуно радно време, сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог.

Радна места са посебним условима рада утврђују се општим актом, у складу са колективним уговором.

Законом о заштити на раду ("Службени гласник РС", број 42/91, 53/93, 48/94 и 42/98), у чл. 30. прописано је да се колективним уговором утврђују критеријуми за утврђивање радних места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље запослених, специфичности радног места и технолошког процеса, а у члану 31. овог закона утврђено је шта се сматра посебним условима рада.

Одредбом чл. 15. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", број 22/97 и 21/98) утврђено је да се радна места са посебним условима рада, услови које морају да испуњавају запослени који се распоређују на ова радна места и средства личне заштите утврђују посебним, односно појединачним колективним уговором.

(Из Министарства за рад, бораčka и социјална питања, бр. 11-00-135/2000-02 од 12.9.2000.г.)