

*Снежана Вујиновић и Милица Дражић,
Министарство за рад и запошљавање*

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

Када се ради о укидању појединих организационих јединица код послодавца, где се укидају сва радна места у тим јединицама, нема основа за примену критеријума из члана 28. Закона о радним односима

Чланом 26. став 1. тачка 1) до 4) Закона о радним односима ("Службени гласник РС" број 55/96), прописано је да је послодавац дужан да у складу са програмом увођења технолошких, економских или организационих промена и програмом остваривања права запослених за чијим је радом престала потреба, обезбеди једно од права прописаних тим чланом.

Код одређивања запослених за чијим је радом престала потреба, примењују се критеријуми утврђени Законом и други критеријуми утврђени колективним уговором (члан 27. став 1. наведеног закона). Критеријуми на основу којих се одређују запослени за чијим је радом престала потреба, примењују се само на запослене који раде на истим радним местима на којима је утврђен престанак потребе за радом запослених и који имају исти степен стручне спреме (члан 28. став 1. Закона).

Према томе, послодавац који из економских разлога укида поједине пословне јединице, дужан је да донесе програм економских и организационих промена и да запосленом за чијим је радом престала потреба, услед тих промена обезбеди једно од права утврђених Законом о радним односима.

Међутим, када се ради о укидању појединих организационих јединица код послодавца, где се укидају сва радна места у тим јединицама, нема основа за примену критеријума из члана 28. Закона о радним односима, с обзиром да се они примењују само код смањења броја извршилаца на радним местима која се не укидају.

Иначе, запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку (члан 113. Закона).

У конкретном случају, када се ради о правима по основу престанка потребе за радом запослених, потребно је сваком запосленом доставити решење које се односи на обезбеђивање права запосленог за чијим је радом престала потреба.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања РСл, број: 11-00-332/2000 од 9.1.2001.године)

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

Одредбама члана 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 које запослена – жена има на дан рођења детета, рачунајући и новорођено дете.

Редослед рођења и броја 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 – "Сл. гласник РС", бр. 49/92, 29/93, 53/93, 67/93, 47/94 и 25/96).

Према томе, у случају када су правоснажном пресудом о разводу брака двоје деце додељена на чување и старање супругу, то запослена жена која је родила још једно дете, има право на породилско одсуство у трајању од годину дана.

Сагласно члану 41. 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), уређено је да обрачун и исплату накнаде зараде врши организација истовремено са обрачуном и исплатом зарада, односно плата.

До износа исплаћених накнада зарада организација може умањити износ обрачунатог пореза на лична примања који је дужна да уплати, на начин и по поступку који споразумно пропише министар финансија и министар надлежан за послове друштвене бриге о деци.

Уколико је износ исплаћених накнада зарада већи од обрачунатог пореза, разлику накнада зарада исплаћује општинска управа.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања РС, број:132-04-23/2000 од 13.11.2000. године).

Запослени може, уз његову сагласност, да буде привремено распоређен на рад код другог послодавца ако је привремено дат у заку другом послодавцу пословни простор, односно средства рада.

Одредбама члана 22. став 1. тачка 3) Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да запослени може, уз његову сагласност, да буде привремено распоређен на рад код другог послодавца, на основу споразума оба послодавца, ако је привремено дат у закуп другом послодавцу пословни простор, односно средства рада.

Према томе, а на основу наведених одредби Закона, запослени може, уз његову сагласност, да буде привремено распоређен на рад код другог послодавца ако је привремено дат у закуп другом послодавцу пословни простор, односно средства рада.

Надлежни органи оба послодавца и запослени закључују уговор о раду у коме се одређује и рок до ког запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца. За време рада код другог послодавца запосленом мирују права, обавезе и одговорности које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре распоређивања.

По протеку времена за које је привремено распоређен а које мора бити утврђено уговором о раду, запослени има право да се врати на рад на исто или друго радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања.

Уколико запослени одбије привремено распоређивање код другог послодавца, то не може да буде повреда радне обавезе за које се изриче мера престанка радног односа, нити може да се покрене дисциплински поступак против запосленог. Ово из разлога што је код привременог распоређивања запосленог на рад код другог послодавца у случајевима наведеним у члану 22. Закона, потребна поред споразума оба послодавца и сагласност запосленог.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 112-00-45/2000-02 од 26.10.2000.г.)

У случају када комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способности.

Распоређивање запосленог у смислу члана 22. став 2. тачка 3) Закона о радним односима може да буде више пута.

Сагласно члану 23. Закона о радним односима ("Сл. гласник РС", број 55/96), запослени који у времену од најмање три, а најдуже шест месеци, не покаже потребно знање, или не остварује одговарајуће резултате рада, запослени са посебним овлашћењима и одговорностима покрене поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада.

Захтев за покретање поступка доставља се директору који је дужан да образује комисију.

Ако комисија, на начин утврђен колективним уговором, утврди да запослени 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 (члан 108. став 1. тачка 6) Закона) независно од његове воље отказом уговора о раду од стране послодавца.

Према томе, само у случају када комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место, а уколико таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос.

Запослени може више пута да буде привремено распоређен у смислу одредаба члана 22. став 1. тачка 3) Закона о радним односима и при том директор, за сваког запосленог појединачно, закључује споразум са другим послодавцем.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 112-00-45/2000-02 од 27.10.2000. године)

Не постоје сметње да се у општем акту утврди да за одређено радно место где може да се утврди радно време краће од пуног радног времена (непуно радно време), дужина тог радног времена буде једна трећина пуног радног времена.

Одредбама члана 40. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), утврђени су случајеви када се радни однос може засновати са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време).

Ставом 1. тачка 1. наведеног члана прописано је, поред осталог, да се радни однос може засновати са непуним радним временом ако је општим актом из члана 7. овог Закона за то радно место предвиђено радно време краће од пуног радног времена.

Иначе овим чланом није предвиђено ограничење радног времена, уколико се ради о радном месту утврђеном општим актом где је предвиђено радно време краће од пуног радног времена.

То значи да не постоје сметње да се у општем акту утврди да за одређено радно место где може да се утврди радно време краће од пуног радног времена (непуно радно време), дужина тог радног времена буде једна трећина пуног радног времена.

Напомињемо, да овакав рад са непуним радним временом не треба мешати са допунским радом (члан 132. Закона о радним односима). За разлику од непуног радног времена, лице које ради у допунском раду нема статус запосленог и не остварује права из радног односа.

Што се тиче рачунања часова у стаж осигурања, према прописима из области пензијског и инвалидског осигурања, у стаж осигурања рачуна се време које осигураник у складу са прописима о радним односима, проведе на раду с временом кра-

ћим од пуног радног времена, с тим што се укупан број часова таквог рада обрачунава на пуно радно време.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 011-00-12/2001-02 од 26. 12. 2000. године)

Сагласно правилнику о упису синдикалних организација у регистар синдикалних организација не могу бити уписани органи синдикалних организација.

Чланом 5. став 3. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), синдикалне организације уписује се у Регистар синдикалних организација, који води министарство надлежно за послове рада.

Правилником о упису синдикалних организација ("Службени гласник РС", бр. 6/97 и 33/97), синдикалном организацијом сматра се синдикална организација код послодавца, синдикат и Савез синдиката.

Из наведеног произилази да у Регистар синдикалних организација не могу бити уписани органи синдикалних организација.

То значи, да се у Регистар синдикалних организација могу уписивати само синдикалне организације код послодавца, синдикат и Савез синдиката сагласно наведеном Правилнику.

Иначе, када се ради о пријави за упис синдиката у Регистар синдикалних организација, пријаву за упис (образац број 1), потписује овлашћено лице за подношење пријаве.

Сагласно члану 5. став 1. тач. 1. и 2. Правилника синдикат уз пријаву доставља и акт о оснивању, као и овлашћење за подношење пријаве са именом и презименом и бројем личне карте овлашћеног лица. Поред тога, треба доставити и потврду (доказ) да је овлашћено лице у радном односу.

Према томе, да би се стекли услови за упис синдиката у Регистар, потребно је да поступите сагласно наведеним одредбама Правилника.

У конкретном случају када се ради о вашој пријави за упис Конференције синдиката, ово Министарство не може извршити упис у Регистар, с обзиром да се ради о органу синдиката (Конференција синдиката).

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања РС, број: 110-00-463/2000-02 од 26.12.2000.г.)

Посебним односно појединачним колективним уговором утврђује се право запосленог на солидарну помоћ, случајеве у којима запослени може да оствари то право, начин исплате, као и њена висина.

Одредбама члана 38. Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", бр. 22/97 и 21/98), предвиђена је могућност исплате, између осталог, солидарне по-

моћи запосленом, у случајевима, на начин и у висини утврђеној посебним, односно појединачним колективним уговором.

Према томе, да би послодавац могао запосленом да исплати солидарну помоћ, потребно је да се посебним, односно појединачним колективним уговором утврди право запосленог на солидарну помоћ, случајеве у којима запослени може да оствари то право, начин исплате (једнократно, у више рата), као и њена висина.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања РС, број: 120-01-132/2000-02 од 20.12.2000.г.)

Представнику синдиката који се налази на плаћеном одсуству због привременог престанка потребе за његовим радом, послодавац није дужан да обезбеди одређени број плаћених часова за обављање синдикалне функције.

Општим колективним уговором ("Службени гласник РС", бр. 22/97 и 21/98), у чл. 49. до 52. утврђене су обавезе послодавца у обезбеђивању услова за рад синдикалним организацијама организованим код послодавца.

Према члану 50. Општег колективног уговора, послодавац је дужан, синдикалној организацији, односно свакој синдикалној организацији (ако је организовано више синдикалних организација), да обезбеди одговарајуће просторне и административно-техничке услове за њихово деловање и рад, као и утврђен број плаћених часова одређеним представницима организације синдиката за обављање њихових функција. Ова обавеза послодавца односи се на све синдикалне организације организоване код тог послодавца, без обзира на број синдикално организованих запослених, под условом да су уписане у регистар синдикалних организација.

Одређени број плаћених часова, у смислу члана 52. Општег колективног уговора, обезбеђује се представнику синдиката када због обављања синдикалне функције није у могућности да истовремено обавља и послове одређеног радног места, односно за онај део радног времена за који због синдикалних активности није у могућности да извршава радне обавезе.

Када представници синдиката не раде на свом радном месту јер се налазе на плаћеном одсуству због привременог престанка потребе за њиховим радом, мишљења смо да, полазећи од сврхе обезбеђивања плаћених часова за обављање синдикалних активности, нема ни основа за остваривање права на одређени број плаћених часова, с обзиром да запослени остварују право на накнаду зараде.

Такође, послодавац није дужан да, изабране представнике синдиката који су упућени на плаћено одсуство, позове на рад, ако не постоји потреба за њиховим радом. С обзиром, да организовање обављања синдикалних активности није у надлежности послодавца, то не постоји ни обавеза послодавца да по том основу радно ангажује запослене представнике синдиката који су упућени на плаћено одсуство.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 110-01-1340/2000-02 од 13.12.2000.г.)

**Директор установе културе кога именује Влада Републике
Србије, по разрешењу душности, остварује права утврђена зако-
ном о радним односима у државним органима**

Законом о јавним службама ("Службени гласник РС", број 42/91), у члану 23. прописано да се у погледу права, обавеза и одговорности запослених у јавним службама, што значи и у установама у области културе, примењују прописи о запосленима у државним органима, ако посебним законом није друкчије одређено.

Сходно наведеним одредбама Закона, по нашем мишљењу, директор установе културе кога именује Влада Републике Србије, а који у току мандата буде разрешен функције, може да се распореди у установи на радно место које одговара његовој стручној спреми и радним способностима. Ако запослени не може да се распореди на одговарајуће радно место или ако не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос. По престанку радног односа, запослени има право на плату коју је имао у време када му је престао радни однос у трајању од шест месеци (члан 70. Закона о радним односима у државним органима – "Службени гласник РС", бр. 48/91 и 66/91).

Право на плату престаје пре истека наведеног периода у случају заснивања радног односа или стицања права на пензију према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 11-00-3411/2000-02 од 15.1.2001.г.)

**Основ за одређивање висине накнаде зараде запосленом – инва-
лиду III категорије за време плаћеног одсуства утврђује се на
основу зараде и накнаде коју остварује преко надлежног фонда
за пензијско и инвалидско осигурање.**

На плаћено одсуство због привременог престанка потребе за радом може да се упути и запослени код кога је утврђена инвалидност треће категорије.

Инвалиду рада треће категорије за време плаћеног одсуства припада накнада зараде у висини утврђеној колективним уговором, односно у висини од 60% од нето зараде коју би остварио да ради с тим што тако утврђена накнада не може да буде нижа од гарантоване нето зараде. Основ за одређивање висине накнаде зараде чини осим зараде и накнада коју инвалид остварује преко фонда пензијског и инвалидског осигурања, с обзиром да је та накнада саставни део зараде коју би запослени остварио да ради. Накнаду зараде за време плаћеног одсуства исплаћује послодавац без права на рефундацију дела накнаде од фонда пензијског и инвалидског осигурања.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 11-00-333/2000-02 од 22.12.2000.г.)

Обуштављењем плаћања дневница солидарности, обуштавља се и исплата накнада зарада из тих средстава запосленима који су привремено остали без посла услед ратних дејстава.

Законом о средствима солидарности за запослене који су привремено остали без посла услед ратних дејстава ("Службени гласник РС", број 33/99) прописано је да запослени, који су привремено остали без посла у предузећу или делу предузећа у коме су услед ратних дејстава оштећени или уништени објекти, средства рада или опрема, имају право на накнаду зараде најмање у висини гарантоване нето зараде и право на обавезно социјално осигурање. Накнаду зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање исплаћује послодавац, с тим, што се, у случају немогућности исплате због недостатка средстава послодавца, недостајућа средства обезбеђују из средстава солидарности (члан 10. Закона).

Међутим, како је Уредбом о обуштављању плаћања дневница солидарности ("Службени гласник РС", број 44/2000) плаћање дневница солидарности обуштављено са 17. новембром 2000. године, то више не постоји ни могућност коришћења средстава по основу уплате дневнице за исплату накнада зарада запосленима у смислу наведених законских одредби.

При томе, указујемо да је, важећим прописима, утврђена могућност упућивања запослених на плаћено одсуство у случају привременог престанка потребе за њиховим радом. Запослени који су упућени на плаћено одсуство због привременог престанка потребе за њиховим радом, имају право на накнаду зараде у висини утврђеној појединачним колективним уговором, али не мање од накнаде зараде утврђене у члану 1. став 2. уредбе о накнади зараде за време плаћеног одсуства запослених за чијим је радом привремено престала потреба ("Службени гласник РС", број 30/98) и члану 8б Општег колективног уговора ("Службени гласник РС", бр. 22/97 и 21/98).

Према наведеним одредбама Уредбе и Општег колективног уговора, запослени који се налази на плаћеном одсуству имају право на нето накнаду зараде у висини 60% од нето зараде коју би остварио на радном месту као да ради, с тим што тако утврђена накнада не може да буде нижа од гарантоване нето зараде утврђене у складу са законом. Исплату накнаде зараде обезбеђује послодавац.

(Из Министарства за рад, борачка и социјална питања бр. 132-02-29/2000-02 од 17.1.2001.г.)

Отац детета може да користи породилско одсуство само када из објективних разлога мајка, противно њеној вољи не може да се стара о детету.

Законом о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), у члану 82. ст. 1. и 2. прописано је да отац детета може да користи право на породилско одсуство, када мајка напусти дете, ако умре или ако је из других оправданих разлога спречена да користи ово право (тежа болест, издржавање казне затвора).

Прописима о друштвеној бризи о деци, којима се, између осталог, утврђује и начин остваривања права на накнаду зараде за време породилског одсуства, предвиђено је да се оправданим разлозима који онемогућавају или спречавају мајку детета да се, противно њеној вољи, стара о детету, сматрају одређивање притвора, издржавање казне затвора, лишавање родитељског права, лишавање пословне способности, одсуство због лечења и сл.

Отац детета не може да користи породилско одсуство ако мајка није из оправданих и објективних разлога спречена да користи то право.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 011-00-52/2000-02 од 26.12.2000.г.)

Послодавац је дужан да свакој синдикалној организацији код тог послодавца обезбеди услове за рад, под условом да су уписане у регистар синдикалних организација

Општим колективним уговором ("Службени гласник РС", бр. 2/97 и 21/98), у чл. 49-52. утврђене су обавезе послодавца у обезбеђивању услова за рад синдикалним организацијама организованих код послодавца.

Према члану 50. Општег колективног уговора, послодавац је дужан, синдикалној организацији, односно свакој синдикалној организацији (ако је организовано више синдикалних организација), да обезбеди одговарајуће просторне и административно-техничке услове за њихово деловање и рад, као и утврђен број плаћених часова одређеним представницима организације синдиката за обављање њихове функције. Број плаћених часова рада председнику организације синдиката која има мање од 200 чланова, одређује се сразмерно броју чланова те организације синдиката.

Наведене обавезе послодавца односе се на све синдикалне организације организоване код тог послодавца, без обзира на број синдикално организованих запослених, под условим да су уписане у регистар синдикалних организација.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања бр. 110-00-81(2001-02 од 17.1.2001.г.)

При упућивању запослених на плаћено одсуство због привременог престанка потребе за радом послодавац је дужан да запосленим, у писаном облику, достави одговарајуће решење.

Накнада зараде за време боловања, исплаћује се запосленом због привремене спречености за рад, у складу са прописима о здравственом осигурању. Запослени који се налази на плаћеном одсуству због привременог престанка потребе за његовим радом има право на накнаду зараде у висини утврђеној појединачним колективним уговором, али не мање од накнаде утврђене у члану 1. став 2. Уредбе о накнади зараде за време плаћеног одсуства запослених за чијим радом је привремено

престала потреба ("Службени гласник РС" бр. 30/98) и члана 8б Општег колективног уговора ("Службени гласник РС" бр. 22/97 и 21/98).

Према томе, ако запослени за време плаћеног одсуства оствари боловање и даље му се исплаћује накнада зараде за време плаћеног одсуства у висини утврђеној колективним уговором. Ово због тога што запослени није дужан да се јави на рад за време плаћеног одсуства нити да оправда изостанак, односно достави дознаке да је на боловању.

Законом о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96) прописано је да се запосленом у писаном облику одставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку (члан 113. став 2.). У смислу наведених законских одредби послодавац је дужан да и у случају упућивања на плаћено одсуство због привременог престанка потребе за радом, запосленом достави у писаном облику и одговарајуће решење.

(Из Министарства за рад, борацка и социјална питања, бр. 11-00-333/2000-02 од 22.12.2000.г.).