
ПРАВНА ПРАКСА

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

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

1. Одобрење за заснивање радног односа са страним држављанином издаје Републички завод за тржиште рада.

Страни држављанин може да заснује радни однос у Савезној Републици Југославији, под условима и на начин прописан Законом о условима за заснивање радног односа са страним држављанином (“Службени лист СФРЈ”, број 11/78 и 64/89).

Према чл. 1. и 2. овог Закона, страни држављанин може засновати радни однос ако испуни опште услове прописане законом као и посебне услове утврђене општим актом послодавца и ако има одобрење за привремени боравак у Савезној Републици Југославији, под условом да добије одобрење за заснивање радног односа.

Одобрење за заснивање радног односа даје се за период важења одобрења за привремени боравак, на основу захтева који се подноси Републичком заводу за тржиште рада.

Страни држављанин заснива радни однос даном ступања на рад на основу одлуке о избору, односно по закључивању уговора о раду са послодавцем.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 103-00-1/0102 од 21.6.2001.).

2. Функција директора, према прописима о радним односима, врши се из радног односа, а не неког другог уговорног односа.

Према члану 12. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, бр. 55/96 и 28/01) директор заснива радни однос на основу одлуке о избору, уговором о раду који закључују орган који га бира, односно поставља и директор.

То значи, да се, ради обављања функције директора, по Закону о радним односима заснива 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, произлази из других одредаба 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 утврђене овлашћења директора у остваривању права, обавеза и одговорности запослених).

Полазећи од наведених законских одредби, функција директора не може да се врши ван радног односа без закључивања уговора о раду.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 11-00-194/01-02 од 21.6.2001.).

3. Обавеза послодавца да обезбеди услове за рад синдикалној организацији, односи се на све синдикалне организације организоване код тог послодавца, под условом да су уписане у регистар синдикалних организација.

Општим колективним уговором (“Службени гласник РС”, бр. 2/97, 21/98 и 31/01), 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 административнотехничке 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 условом да су уписане у регистар синдикалних организација.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 110-00-1606/01-02 од 21.6.2001.)

4. Обавеза заснивања радног односа са два лица, односи се на све трговинске радње у насељеним местима која су седишта општина (градова), без обзира на начин обављања делатности.

Према члану 128. ст. 2. и 3. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, бр. 55/96 и 28/01), угоститељске и трговинске радње које обављају делатност у насељеним местима која су седишта општина, односно градова, имају обавезу заснивања радног односа са два лица на неодређено време са пуним радним временом, с тим што се у укупан број лица у радном односу рачунају и оснивачи радње који у њима раде и који су по том основу обавезно социјално осигурани.

Наведена законска обавеза утврђена је за све трговинске радње које обављају делатност у насељеним местима која су седишта општина, односно градова, без обзира на начин обављања делатности. То значи, да ову обавезу имају и трговинске радње коју делатност обављају на тезгама.

(Из Министарства за рад и запошљавање, бр. 11-00-228/01-02 од 20.6.2001.)

5. Одређивање већинског синдиката у предузећу утврђује се на основу аката синдиката.

Према члану 123. став 3. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96), појединачни колективни уговор код послодавца закључује овлашћена организација синдиката и директор, односно послодавац.

Овлашћена организација синдиката, у смислу овог закона, је организација синдиката регистрована код надлежног органа - Министарства за рад и запошљавање, у коју је учлањена већина синдикално организованих запослених (члан 124. став 1. Закона).

Код предузећа у којем има више регистрованих синдикалних организација, који је већински, а тиме и овлашћен за закључивање појединачног колективног уговора, утврђује се у самом предузећу, на основу акта тих синдикалних организација.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 11-00-243/01-02 од 29.6.2001.)

6. До истека рока апсолутне застарелости дисциплински поступак мора да се оконча, утврди одговорност запосленог и донесе коначно решење о изреченој дисциплинској мери.

Према члану 98. Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, број 55/96), застарелост вођења дисциплинског поступка наступа протеком три месеца од дана покретања поступка, односно протеком шест месеци од дана када је повреда учињена.

Дисциплински поступак, у складу са наведеним законским одредбама, мора да се оконча у року од три месеца од када је покренут поступак - релативни рок застарелости, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена-апсо-

лутни рок застарелости. До истека рока апсолутне застарелости (шест месеци од дана када је повреда учињена), дисциплински поступак мора да се оконча, утврди одговорност запосленог и донесе коначно решење о изреченој дисциплинској мери.

У случају изрицања дисциплинске мере - новчане казне, коначном се сматра одлука донета у првом степену, а у случају изрицања дисциплинске мере престанка радног односа, коначном се сматра одлука управног одбора донета у другом степену.

(Из Министарства за рад и запошљавање, бр. 116-04-4/01-02 од 25.5.2001.)

7. Упућивање запосленог на издржавање казне затвора у трајању дужем од шест месеци је основ престанка радног односа по сили закона.

Према члану 109. тачка 3. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", бр. 55/96 и 28/01), запосленом који због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци, радни однос престаје по сили закона - даном ступања на издржавање казне.

У складу са наведеним законским одредбама, запосленом који је упућен на издржавање казне затвора у трајању од једне године и шест месеци, радни однос престаје по сили закона даном ступања на издржавање казне.

8. Закључивањем уговора о допунском раду, не заснива се радни однос.

У систему радних односа, уговор о допунском раду уређен је одредбама члана 132. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96).

Према одредбама овог члана, запослени може, уз сагласност послодавца код кога ради пуно радно време, да ради још код једног послодавца, највише до једне трећине пуног радног времена (допунски рад). Послодавац може да прими запосленог на допунски рад само ако се за обављање тих послова на претходно расписани оглас не јави лице које испуњава услове за рад на том радном месту, а дужан је да сваких 12 месеци расписује оглас на то радно место.

Из наведене одредбе Закона произилази да је послодавац дужан да претходно расписује оглас за рад на одређеном радном месту. Само ако се на оглас не јави лице које испуњава услове за рад на том радном месту, послодавац може да прими на допунски рад лице које је у радном односу са пуним радним временом, код другог послодавца, највише до једне трећине пуног радног времена.

Према томе, закључивањем уговора о допунском раду, лице не заснива радни однос, а врста и обим права који остварује обављајући одређене послове, утврђује се овим уговором. За свој рад, лице има право на накнаду за рад, а не на зараду. С

обзиром да рад до једне трећине није радни однос, то ни накнада за рад коју лице уговара са послодавцем није накнада по основу радног односа.

Из наведеног произлази да запослени који ради пуно радно време код једног послодавца, може да ради још код једног послодавца, највише до једне трећине пуног радног времена, под условима утврђеним у члану 132. Закона о радним односима.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 130-01-3/2001-02 од 24.4.2001.)

9. Запослени изабран за директора нема право на мировање радног односа.

Одредбама члана 62. став 1. тачка 3. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 35/96), прописано је да запослени има право на мировање радног односа за време избора, односно именованја на функцију у државном органу или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца.

Према члану 12. Закона о радним односима, директор предузећа заснива радни однос, закључивањем уговора о раду са органом који га бира, односно поставља. С обзиром да запослени, дакле и директор, не може да има два радна односа са пуним радним временом, то избором за послове директора, престаје му радни однос у организацији у којој је радио пре избора.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 11-00-54/01-02 од 24.4.2001.)

10. Радну књижицу издаје надлежни орган општинске управе - према месту пребивалишта или месту запослења одређеног лица.

Одредбама члана 5. Правилника о радној књижици ("Службени гласник РС", број 17/97), прописано је да захтев за издавање радне књижице незапослено лице подноси надлежном органу општинске управе, према месту његовог пребивалишта, а запослени према месту његовог запослења.

У складу са наведеним, радна књижица незапосленом лицу може да се изда само према месту пребивалишта, а запосленом према месту запослења. То значи да, уколико постоји могућност запошљавања тог лица, надлежни општински орган управе може да му изда радну књижицу према месту запослења.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 113-03-59/01-02 од 24.4.2001.)

11. У одређене дане верских празника, запослени има право на плаћено одсуство.

Одредбама члана 60. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), утврђено је право запосленог на плаћено одсуство у дане верских празника, и то:

- 1) православци - на први дан Божића (7 јануар), на други дан Васкрса и на први дан крсне славе;
- 2) католици и припадници других хришћанских верских заједница - на први дан Божића и на други дан Ускрса (према њиховом календару);
- 3) припадници исламске заједнице - на први дан Рамазанског бајрама и на први дан Курбанског бајрама;
- 4) припадници јеврејске заједнице - на први дан Кипура.

Право на одсуствовање са рада, у смислу наведене одредбе, запослени може остварити само за тај дан (нпр. први дан крсне славе), а не другог радног дана и у случају када крсна слава пада у суботу или недељу.

Право на одсуствовање са рада у дане верских празника у смислу наведене законске одредбе, појединачно је право запосленог, а остварује се на његов захтев. Запослени који се на дан свог верског празника затекне на коришћењу годишњег одмора, тај дан му се неће рачунати у годишњи одмор.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 131-06-9/01-02 од 13.4.2001.)

12. Послодавац је дужан да, по решењу фонда за пензијско и инвалидско осигурање, изврши распоређивање запосленог-инвалида на одговарајуће послове.

Одредбама члана 77. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), прописано је да је запосленог - инвалида рада, као и запосленог који ради на пословима на којима постоји опасност од настанка инвалидности по утврђивању права у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац дужан да распореди на одговарајуће радно место, као и да му обезбеди друга права у складу са законом и колективним уговором.

Одредбама члана 55. став 1. тачка 1. Закона о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања ("Службени лист СРЈ", број 30/96), предвиђено је да осигураник - запослени с преосталом радном способношћу има право на новчану накнаду зараде од дана настанка инвалидности до дана распоређивања, односно запослења на другом одговарајућем послу, односно до упућивања на преквалификацију или доквалификацију.

Полазећи од чињеничног стања дужни сте да овом свом запосленом - инвалиду рада обезбедите, у складу са чланом 59. Закона о основним правима из пензијског и инвалидског осигурања, право на распоређивање на другом одговарајућем послу према решењу фонда, а у складу са вашим општим актом, колективним уго-

вором и законом. Законом није прописан рок у коме је послодавац дужан да обезбеди ово право свом запосленом, али се полази од тога да је неопходно урадити у што краћем року по добијању правоснажног решења фонда за пензијско и инвалидско осигурање о признатом праву.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 11-00-80/01-02 од 18.4.2001.)

13. Право на отпремнину због одласка у пензију има само запослени коме радни однос престаје због остваривања права на пензију.

Одредбама члана 37. став 1. тачка 2 Општег колективног уговора (“Службени гласник РС”, бр. 22/97 и 21/98), утврђена је обавеза послодавца да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини троструког износа који би остварио за месец у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне нето зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно троструког износа просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, уколико је то за запосленог повољније.

Наведеном одредбом Општег колективног уговора, утврђена је обавеза послодавца да исплати отпремнину запосленом у случају када му радни однос код послодавца престаје због одласка у пензију. Међутим, у случају када запосленом престаје радни однос код послодавца због технолошког вишка, па право на пензију оствари у времену када се код Завода за тржиште рада водио као незапослено лице, послодавац код кога је запослени био претходно у радном односу нема обавезу да том запосленом исплати отпремнину због одласка у пензију, с обзиром да престанком радног односа код послодавца, запосленом престају и сва права из радног односа код тог послодавца.

С обзиром да из Ваших захтева произилази да сте Ви као технолошки вишак, којима је престао радни однос, били упућени на Завод за тржиште рада, где сте примали новчану накнаду као незапослена лица, то послодавци нису имали обавезу да Вам исплате отпремнину због одласка у пензију, а то из разлога што сте право на пензију остварили у времену када сте се код Завода за тржиште рада водили као незапослена лица.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 120-01-37/01-02 од 9.4.2001.)

14. Усвојењем детета млађег од пет година, право на одсуствовање са рада по овом основу припада једном од брачних другова.

Према члану 84. Закона о радним односима ("Службени гласник РС", број 55/96), усвојилац детета млађег од пет година живота има право, ради неге детета, да одсуствује са рада годину дана непрекидно од дана усвајања детета, уз одговарајућу накнаду зараде, у складу са законом.

У случају усвојења детета млађег од пет година, право на одсуствовање са рада, по овом основу, припада једном од брачних другова. Право на одсуствовање са рада, у смислу наведене законске одредбе, усвојилац - мушкарац може да оствари под условом да то право није остварила супруга, без доказивања и навођења разлога спречености супруге да користи то право. Уз захтев за остваривање права на одсуствовање са рада ради неге детета, усвојилац - мушкарац, у овом случају, подноси само доказ да супруга није остварила то право.

(Из Министарства за рад и запошљавање бр. 011-00-45/01-02 од 25.5.2001.)