
ПРАВНА ПРАКСА

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

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

1. Закон о раду не предвиђа могућност допунског рада до једне трећине пуног радног времена.

Могућност допунског рада до једне трећине пуног радног времена није предвиђена Законом о раду, те се ступањем на снагу овог закона (21.12.2001. године), радно ангажовање запослених по овом основу не може да врши, с тим што се ово питање може уредити посебним законом (у области образовања, здравства и др.).

Радно ангажовање других лица за обнављање послова из делатности послодавца (без заснивања радног односа) могуће је закључивањем уговора о обављању привремених и повремених послова – најдуже 180 радних дана у календарској години.

Запослени који раде до једне трећине пуног радног времена, на основу уговора који су закључили у складу са раније важећим прописима, по ступању на снагу Закона о раду, могу да наставе да раде по овом основу до рока утврђеног уговором о допунском раду.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 011-00-6/02-02 од 14.1.2002.).

2. Повреде радних обавеза, као основ престанка радног односа морају да се утврде уговором о раду.

Законом о раду (“Службени гласник РС”, број 70/2001. и 73/2001.), у члану 101. прописани су оправдани разлози који се, између осталог, односе и на понашање запосленог, због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Отказом уговора о раду од стране послодавца, може да престане радни однос запосленом ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца (члан 101. став 1. тачка 4) Закона). О томе да ли су се стекли услови за престанак радног односа по наведеном основу, у сваком конкретном случају, самостално одлучује послодавац.

У смислу члана 1. став 1. тачка 3) Закона, по основу повреда радних обавеза, запосленом може да се откаже уговор о раду под условом да је повреда радне обавезе утврђена уговором о раду и да постоји кривица запосленог за учињену повреду.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 11-00-473/02-02 од 14.1.2002.).

3. Запослени који је навршио 40 година стажа осигурања, радни однос не може да престане ако нема навршених 65 година живота.

Законом о основама радних односа (“Сл. лист СРЈ”, број 29/96), у члану 66. став 1. тачка 1), прописано је да запосленом престаје радни однос по сили закона кад наврши 65 година живота или 40 година стажа осигурања, ако законом није друкчије одређено – даном достављања коначног решења запосленом.

Имајући у виду да је савезним законом предвиђена могућност да се законом (дакле, републичким законом) утврде други услови за престанак радног односа, Законом о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001. и 73/2001.), у члану 97. тачка 2, утврђено је да запосленом престаје радни однос кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју.

То значи, да запосленом који је навршио 40 година стажа осигурања, а нема навршених 65 година живота, радни однос не може да престане све до испуњења услова утврђених у члану 97. тачка 2) Закона о раду, односно до навршених 65 година живота, ако се послодавац и запослени не споразумеју да запослени и даље остане у радном односу.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 11-00-38/01-02 од 14.1.2002.).

4. У случају прерасподеле радног времена радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Према одредби члана 41. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 70/2001), послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева потреба делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеном року. У случају прерасподеле радног времена укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не може да буде дуже од пуног радног времена.

Напомињемо, да према одредби члана 42. Закона, у случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова. Ова одредба се примењује и у случају када је радна недеља, у смислу члана 40. закона, организована на другачији начин.

Код прерасподеле радног времена коришћење дневног и недељног одмора може се запосленом, у смислу одредбе члана 44. Закона, да одреди на други начин и у другом периоду, под условом да буде у обиму утврђеном законом и у периоду који не може бити дужи од 30 дана, с тим да одмор између два радна дана траје најмање 10 часова.

Према томе, при прерасподели радног времена треба да поступите у складу са наведеним одредбама закона.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 011-00-232/01-02 од 11.1.2002.).

5. Отписани зајам одобрен запосленом сматра се зарадом.

Према члану 39. Општег колективног уговора, запослени је дужан да врати одобрени зајам у одређеном року. Међутим, ако и поред тога послодавац запосленима одобрени зајам отпише, то се у смислу члана 81. став 3. Закона о раду, отписани зајам сматра зарадом. Наиме, у члану 81. став 3. Закона, прописано је: “зараду, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено у радном односу, увећана је зарада, накнада зараде и друга примања, осим накнаде трошкова из члана 98. и других примања из члана 90. став 1. Закона”.

Из наведених одредби Закона, произлази да се зарадом сматра све што послодавац исплати запосленом, осим:

- накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада и службеног пута (члан 89);
- отпремнине код одласка у пензију, солидарне помоћи, јубиларне награде или помоћи у случају смрти запосленог или члана његове уже породице (члан 90. став 1.).

Сходно томе, уколико послодавац запосленима отпише зајам, отписани зајам има карактер другог примања које се сматра зарадом (члан 81. став 3.). У том слу-

чају, послодавац је дужан да на износ отписаног зајма плати обавезе (допринос и порез).

(Из Министарства за рад и запошљавање број
420-01-1/02-02 од 16.1.2002.).

6. У случају када је радна књижица уништена, дупликат радне књижице издаје се без претходног оглашавања изгубљене – уништене радне књижице.

Правилником о радној књижици (“Службени гласник РС”, број 17/97), између осталог, прописан је и начин издавања дупликата, односно друге радне књижице.

С обзиром да је у конкретном случају радна књижица уништена (изгорела), сматрамо да се нова радна књижица може да изда на начин и по поступку прописаним у чл. 30. и 31. правилника. Према наведеним одредбама правилника, дупликат радне књижице, на захтев имаоца изгубљене (уништене) радне књижице, издаје орган управе према месту запослења имаоца радне књижице, а за незапослено лице, према месту његовог пребивалишта. Како је у конкретном случају радна књижица уништена, то се дупликат радне књижице може да изда и на основу издатог уверења надлежног органа у којем сте у то време били у радном односу, без обавеза оглашавања изгубљене радне књижице.

(Из Министарства за рад и запошљавање број
113-03-49/01-02 од 14.1.2002.)

7. У 2002. години запослени може да се упуги на плаћено одсуство по основу прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

Законом о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), у члану 173. прописано је да запослени коме је коначном одлуком надлежног органа, по основу престанка потребе за његовим радом, утврђено право на основу прописа који су важили до дана ступања на снагу овог закона, наставља да користи то право према тим прописима. У смислу наведене законске одредбе и запослени преузети у друштво “Застава запошљавање и образовање”, настављају да користе права утврђена на основу прописа који су важили пре ступања на снагу Закона о раду.

У члану 87. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01), прописано је да запослени има право на накнаду зараде у висини 45% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

С обзиром да Закон о раду на другачији начин уређује услове под којима запослени може да буде упуген на плаћено одсуство, то је послодавац дужан и да запослене, који се налазе на плаћеном одсуству у смислу члана 8а и 8б Општег колективног уговора, врати на рад са 31.12.2001. године. Од 1. јануара 2002. године, по-

слодавац може запослене да упути на плаћено одсуство само на основу члана 87. Закона о раду.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 132-02-3/02-02 од 8.1.2002.).

8. За обављање одређених послова може више пута да се заснује радни однос на одређено време, при чему укупно трајање не може бити дуже од 3 године.

Одредбама члана 23. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 70/2001), прописано је да радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 3 године.

Под прекидом рада не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, може да се заснује ради замене привремено одсутног запосленог до његовог повратка.

Према томе, Законом о раду нису утврђени случајеви када може да се заснује радни однос (осим случаја замене привремено одсутног запосленог), већ је утврђено само најдуже трајање радног односа на одређено време.

За обављање одређених послова може више пута да се заснује радни однос на одређено време, при чему укупно трајање не може бити дуже од 3 године. При рачунању овог рока сабира се трајање сваког радног односа на одређено време и њихов збир не може да износи више од 3 године. Када је размак између уговора о раду краћи од 30 радних дана, овај период се урачунава у максимално трајање радног односа на одређено време. Ако је послодавац нпр. закључио са запосленим уговор о раду на шест месеци, по истеку уговора о раду може са истим лицем поново да заснује радни однос за обављање одређених послова на одређено време. При томе, ако се нови уговор о раду закључује у периоду краћем од 30 радних дана од истека претходног уговора о раду, у максимално трајање овако заснованог радног односа урачунава се првих шест месеци радног односа, као и прекид рада (период између два уговора о раду).

(Из Министарства за рад и запошљавање број 011-00-34/2002-02 од 6.02.2002. год.).

9. Да ли је функција секретара општинског одбора Црвеног крста јавна функција, зависи како је одређено одредбама општег акта Црвеног крста, којима се уређује обављање ове функције.

Сагласност члану 63. став 1. тачка 3 Закона о раду (“Сл. гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због избора, основно именован на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој

јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца.

Према томе, Законом о раду утврђено је право запосленог на мировање радног односа због избора, односно именованја на јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца. Наведеним законом није уређено шта се сматра јавном функцијом.

Питање да ли је функција секретара општинског одбора Црвеног крста јавна функција, у смислу наведене одредбе закона, зависи од тога како је уређено одредбама општег акта Црвеног крста, којима се уређује обављање ове функције.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 11-00-9/2002-02 од 5.02.2002. год.).

10. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом и запослени нема право на увећану зараду, већ само на слободне дане.

Прековремени рад уређен је чланом 37. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 70/2001).

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и када у одређеном року не може да заврши посао који није планиран.

Запослени може да ради прековремено најдуже четири часа дневно, односно 240 часова у календарској години. Послодавац је дужан запосленом да обезбеди одмор између два радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Одлуку о прековременом раду доноси послодавац.

Запослени има право на увећану зараду, а њена висина утврђује се општим актом или уговором о раду.

Када се ради о прерасподели радног времена, сагласно члану 41. до 46. Закона о раду, прерасподела може да се изврши када то захтева природа те делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима. Распоред радног времена може да се утврди тако да у одређеном временском периоду траје дуже, а у осталом краће од дневног радног времена код послодавца.

Из наведеног произлази да прерасподела радног времена по правилу се унапред планира и уређује распоред радног времена. Међутим, када су у питању послови који нису планирани, а неопходно је да се заврше у одређеном року, тада послодавац може да донесе одлуку о увођењу прековременог рада.

На основу евидентираних часова рада, који прелази број часова рада пуног радног времена, запослени остварују по основу прерасподеле радног времена слободне дане, одмор у току рада, дневни и недељни одмор у складу са законом.

Код извршене прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова (члан 42. став 1.).

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом и запослени нема право на увећану зараду, већ само на слободне дане.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 011-00-30/2002-02 од 4.02.2002. год.)

11. Надлежни орган у општем акту (правилником о раду или уговором о раду) може утврдити посебне услове за рад на одређеним пословима.

Према члану 13. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 70/2001), поред општих услова за заснивање радног односа, актом послодавца утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на одређеним пословима.

Посебни услови за заснивање радног односа утврђују се законом и актом послодавца. Акт о условима за рад на одређеним пословима доноси директор и на исти се не тражи мишљење синдиката.

Према томе, надлежни орган у општем акту (правилником о раду или уговором о раду), може утврдити посебне услове за рад на одређеним пословима. У сваком конкретном случају зависно од потребе посла утврђују се посебни услови за рад на одређеним пословима.

(Из Министарства за рад и запошљавање број 11-00-456/2001-02 од 11.02.2002. год.)

12. Запослена жена која због породилског одсуства није искористила свој годишњи одмор у 2001. години (није користила ни први део годишњег одмора у трајању од 12 радних дана), нема право да тај одмор у целини користи у овој години (2002. години).

Према раније важећим одредбама Закона о радним односима (“Службени гласник РС”, бр. 55/96 и 28/01), годишњи одмор се не може у целини преносити у наредну годину.

То значи да запослена, која због породилског одсуства није користила свој годишњи одмор у календарској години (није могла да користи ни први део годишњег одмора у трајању од 12 радних дана), нема право да тај одмор у целини користи у овој години (2002. година).

(Из Министарства за рад и запошљавање број 132-04-9/2002-02 од 12.02.2002. год.)

13. Послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката, у вези програма за решавање вишкова, уколико такав синдикат постоји.

Сагласно члану 137. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), репрезентативност синдиката, одређује се: 1) уписом у регистар, у складу са законом и другим прописом; 2) према броју чланова на основу приступница.

Послодавац који има у радном односу на неодређено време више од 50 запослених, а намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених. На предлог програма за решавање вишка запослених послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката (члан 115. Закона).

С обзиром на напред наведено, послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката у вези програма за решавање вишкова, уколико такав синдикат постоји. Што се тиче обавезе послодавца да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката, сматрамо да не постоји обавеза послодавца да прихвати предлоге и мишљење синдиката, већ само да их узме у обзир и обавести га у року који не може бити дужи од три месеца.

(Из Министарства за рад и запошљавање број
011-00-63/2002-02 од 12.2.2002. год.)

14. Уговор о делу може да се закључи са физичким лицем, које не мора да има регистровану делатност.

1. Одредбама члана 126. став 1. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 70/2001), прописано је да послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Према томе, уговор о делу може се закључити само за обављање послова ван делатности послодавца и то са физичким лицем. Лице које је закључило овакав уговор има право на накнаду у висини која је уговорена.

Уговор о делу може да се закључи са физичким лицем које не мора да има регистровану делатност.

(Из Министарства за рад и запошљавање број
11-00-435/2001-02 од 4.02.2002. год.)