
ПРАВНА ПРАКСА

*Снежана Вујиновић,
Министарство за рад и запошљавање*

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

Са запосленим где постоји уговор о раду као акт о заснивању радног послодавца, послодавац закључује анекс уговора о уређивању права и обавеза између њега и запосленог, а са запосленим који има решење о заснивању радног односа, послодавац је дужан да права и обавезе између њега и запосленог уреди уговором о раду.

Према члану 167. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) запослени који су до дана ступања на снагу овог закона засновали радни однос уговором о раду у складу са прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, нису у обавези да поново заснују радни однос закључивањем новог уговора о раду. То значи да запослени који су засновали радни однос према ранијим прописима из области радних односа (уговором о раду или решењем о заснивању радног односа) нису у обавези да поново закључују уговор о раду, као акт о заснивању радног односа. Међутим уговор о раду је и акт о уређивању права, обавеза и одговорности запосленог и послодавца.

Према томе, са запосленим где постоји уговор о раду као акт о заснивању радног односа, послодавац закључује анекс уговора о уређивању права и обавеза између њега и запосленог, а са запосленим који има решење о заснивању радног односа, послодавац је дужан да права и обавезе између њега и запосленог уреди уго-

вором о раду. Запослени који одбије да потпише уговор о уређивању међусобних права и обавеза, послодавац може да откаже уговор о раду (члан 103. закона).

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-324/2002-02 од 9.09.2002.г.)

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности (члан 98. став 1. тачка 1. Закона о раду – “Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001).

Према члану 98. став 1. тачка 1. Закона о раду прописано је да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности.

С обзиром да је запосленом престао радни однос то му и престају сва права и обавезе из радног односа па и право на годишњи одмор.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-324/2002-02 од 9.09.2002.г.)

Отац детета, када мајка није у радном односу може да користи породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета када: мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест), због чега је спречена да користи то одсуство.

Законом о раду (“службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), у члану 69. став 5. прописани су случајеви када отац детета може да користи породилско одсуство и то: када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречана да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест).

Када се ради о случају да отац детета користи породилско одсуство, због теже болести мајке, сматрамо да то доказује на основу лекарског налаза издатог од стране надлежног здравственог органа којим је утврђено да се ради о тежој болести мајке, због чега је она спречена да користи то одсуство.

Према томе, отац детета, када мајка није у радном односу може да користи породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета (члан 69. ст. 3. и 4. закона).

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-609/2002-02 од 11.09.2002.г.)

Запосленом коме послодавац после исплате отпремнине из члана 117. Закона о раду, откаже уговор о раду, остварује право на нов-

чану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању (члан 119. закона).

Сагласно члану 114. Закона о раду, (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2002) послодавац може, запосленом за чијим је радом утврђен престанак потребе, услед економских, организационих и технолошких промена, да откаже уговор о раду. Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, само ако не може да обезбеди да ради друге послове, односно да га доквалификује или преквалификује (члан 101. став 3. закона).

У случају отказа уговора о раду заполеном за чијим је радом престала потреба, послодавац је дужан да исплати отпремнину према стажу осигурања (од најмање двоструког до петоструког износа зараде, члан 117. Закона).

Заполеном коме послодавац после исплате отпремнине из члана 117. наведеног закона, откаже уговор о раду, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању (члан 119. закона).

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 081-00-26/2002-02 од 11.09.2002.г.)

Запослени који је засновао радни однос ради замене одсутног запосленог (а запосленом кога је замењивао престане радни однос, због одласка у пензију), према раније важећем Закону о радним односима стичу се услови да запослени заснује радни однос на неодређено време.

Према раније важећем Закону о радним односима (“Службени гласник РС”, бр. 55/96 и 28/2001), радни однос на одређено време (члан 13.) могао је бити заснован у случају привремено повећаног обима посла али не дуже од шест месеци, ради замене одсутног запосленог и у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад. Радни однос на одређено време у наведеним случајевима заснивао се на основу спроведеног поступка јавног оглашавања, и могао је да прерасте у радни однос на неодређено време ако је привремено повећани обим посла постао трајан или ако је замењиваном запосленом престао радни однос.

С обзиром да се ради о случају када је запосленом кога је замењивао престао радни однос (због одласка у пензију), то су се стекли услови да запослени заснује радни однос на неодређено време сагласно наведеним одредбама закона.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-332/2002 од 9.09.2002. г.)

У случају када се ради о брачном другу запосленог који је упућен на рад у иностранство од стране послодавца, исти нема право на мировање радног односа, сагласно члану 63. Закона о раду.

Новим Законом о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001), у члану 63. став 1. тачка 2), 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, општим актом или уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Ставом 3. наведеног члана, уређено је да брачни друг запосленог који је упућен на рад у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, има право на мировање радног односа. У случају када се ради о брачном другу запосленог који је упућен на рад у иностранство од стране послодавца, исти нема право на мировање радног односа, сагласно наведеном одредби Закона.

Напомињемо да према одредбама члана 62. раније важећег Закона о радним односима ("Службени гласник РС", бр. 55/96 и 28/2001), брачни друг запосленог који је одсуствовао са рада због упућивања на рад у иностранство од стране послодавца је имао право на мировање радног односа у смислу наведеног члана.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 032-03-23/2002-02 од 12.05.2002.г.)

У сваком конкретном случају зависно од потребе посла утврђују се посебни услови рада 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.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-456/2002-02 од 12.07.2002.г.)

Законом о раду нису утврђени случајеви када може да се заснује радни однос на одређено време (осим случаја замене привремено

одсутног запосленог), већ је утврђено само најдуже трајање радног односа на одређено време.

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).

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-34/2002-02 од 6.06.2002.г.)

Послодавац, може запосленом одобрити плаћено одсуство у трајању и дужем од пет радних дана, у складу са колективним уговором, односно правилником о раду или уговором о раду.

У члану 61. став 1. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), прописано је да запослени има право у току календарске године да одсуствује са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до пет радних дана у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести или смрти члана уже породице, добровољног давања крви и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду.

Према члану 7. Закона о раду, општим актом или уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права утврђених законом.

Према томе, послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство у трајању и дужем од пет радних дана, у складу са колективним уговором, односно правилником о раду или уговором о раду.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-119/2002-02 од 28.06.2002.г.)

Предузеће-послодавац је дужно да раднику повређеном на раду изда прописану исправу о повреди на раду одмах, а најкасније у року од 24 часа од момента сазнања за учињену повреду (члан 44. Закона о заштити на раду).

Према члану 44. Закона о заштити на раду ("Службени гласник РС", бр. 42/91, 53/93, 67/93, 48/94 и 42/98), предузеће – послодавац је дужно да раднику повређеном на раду изда прописану исправу о повреди на раду одмах, а најкасније у року од 24 часа од момента сазнања за учињену повреду. Правилником о садржини и начину издавања листе о повреди на раду ("Службени гласник РС", бр. 2/92), прописан је образац, садржина и начин издавања листе о повреди на раду. Пријава се издаје повређеном раднику, односно здравственој установи у којој је извршен преглед радника.

По прописима из области пензијског и инвалидског осигурања, да ли се ради о повреди на раду цени организација здравственог осигурања чији је осигураник. Из вашег захтева који сте упутили овом министарству, произилази да заједница здравственог осигурања, као надлежни орган није признала повреду на раду. Министарство није надлежни орган који се изјашњава да ли је у питању повреда на раду. Повређени радник може оспоравати налаз организације здравственог осигурања и тужбом покренути поступак код надлежног суда, ради утврђивања дали се ради о повреди на раду или не.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 063-00-78/02-02 од 14.07.2002.г.)

Право на отпремнину је право запосленог које је послодавац дужан да му обезбеди у случају отказа уговора о раду. С обзиром да је то право запосленог, нема законских сметњи да се запослени одрекне тог права.

У случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да запосленом за чијим је радом престала потреба за обављањем одређеног посла, услед технолошких, економских или организационих промена, исплати отпремнину од најмање две, а највише пет зарада запосленог, зависно од стажа осигурања (члан 117. Закона о раду). Под зарадом се сматра зарада коју би запослени остварио у складу са Законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос. Право на отпремнину је право запосленог које је послодавац

дужан да му обезбеди у случају отказа уговора о раду. С обзиром да је то право запосленог, нема законских сметњи да се запослени одрекне тог права.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 020-08-76/2002-02 од 23.07.2002.г.)

Запослени који током године остварују право на пензију (одлазе у пензију), према новом Закону о раду имају право на пун годишњи одмор.

Према члану 52. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 70/01), запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину у трајању утврђеном општим актом или уговором о раду, а најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Запослени који у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада или ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида радног односа (дужи од пет радних дана), има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години.

С обзиром на напред наведено запослени који током године остварују право на пензију (одлазе у пензију), према новом Закону о раду имају право на пун годишњи одмор.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 031-04-3/2002-02 од 15.06.2002.г.)

Од 1. јануара 2002. год., послодавац може запослене да упути на плаћено одсуство само на основу члана 87. 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 упућен 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, послодавац може запослене да упути на плаћено одсуство само на основу члана 87. Закона о раду.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 032-02-6/2002-02 од 21.05.2002.г.)

Лица која су остварила право на новчану накнаду после ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица (измене су ступиле на снагу 25. маја 2001. године), имју право на исплату новчане накнаде 24 месеца.

Услове за стицање права на старосну пензију не уређује Закон о раду. Услови за стицање права на старосну пензију утврђени су прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Ако сте право на новчану накнаду код Републичког завода за тржиште рада, остварили пре ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Службени гласник РС", број 29/01 – Закон је ступио на снагу 25. маја 2001. године) и ако Вам је право на исплату новчане накнаде, утврђено до запослења, односно до остваривања права на старосну пензију исплата новчане накнаде вршиће се до испуњења услова за остваривање права на старосну пензију утврђених прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Међутим, ако сте право на новчану накнаду остварили по ступању на снагу наведених измена и допуна овог закона, имате право на исплату новчане накнаде 24 месеца.

Мишљење Министарства за рад и запошљавање
(бр. 011-00-3/02-02 од 21.04.2002.г.)