
ПРАВНА ПРАКСА

*Снежана Вујиновић,
Министарство за рад и запошљавање*

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

Послодавац је дужан да са запосленима закључи уговор о раду, односно анекс уговора о раду као акт о уређивању права, обавеза и одговорности из радног односа, којим ће се уредити права и обавезе која су предмет уговора о раду, а нису била утврђена претходно закљученим уговором о раду.

Чланом 167. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) прописано је да 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.

Међутим, послодавац је дужан да са запосленима закључи уговор о раду, односно анекс уговора о раду као акт о уређивању права, обавеза и одговорности из радног односа, којим ће се утврдити зарада запосленог (члан 81.), повреде радних обавеза које представљају основ за престанак радног односа (члан 101. став 1. тачка 3) и друга права и обавезе која су предмет уговора о раду, а нису била утврђена претходно закљученим уговором о раду.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-00325/2002-02 од 09/06/08 године)

Ауто школа не може ангажовати извршиоца на основу уговора о обављању привремених и повремених послова за послове обуке возача моторних возила, с обзиром да наведени послови немају карактер привремених, односно повремених послова.

Одредбом члана 126. став 1. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) 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 одређених ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада. Уговор о делу може да се закључи и за културно-уметничке послове са лицем које обавља културно-уметничку делатност.

Према томе, уговор о делу се не може закључити за обављање послова из делатности послодавца.

Законом о раду, у члану 124. прописано је да послодавац може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

То значи да ауто школа не може ангажовати извршиоца на основу уговора о обављању привремених и повремених послова за послове обуке возача моторних возила, с обзиром да наведени послови немају карактер привремених, односно повремених послова.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-425/2002-02 од 09/06/08 године)

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Према члану 58. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, у зависности од потребе посла и уз претходну консултацију запосленог.

При одређивању времена коришћења годишњег одмора, послодавац треба да консултује запосленог и да, по могућности, коришћење годишњег одмора одреди у време које одговара потребама запосленог. Ако таква могућност не постоји, коначну одлуку о времену коришћења годишњег одмора доноси послодавац.

У складу са чланом 58. став 2. Закона о раду, решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-461/2002-02 од 09/06/08 године)

Послодавац не може за обављање одређених послова да произвољно одреди врсту и степен стручне спреме.

1. Чланом 13. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) прописано је да се актом послодавца утврђује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на одређеним пословима. Акт доноси, у складу са чланом 120. Закона, директор или запослени кога он овласти.

Послодавац не може за обављање одређених послова да произвољно одреди врсту и степен стручне спреме. То може да буде само врста и степен стручне спреме која је неопходна да би запослени стручно обављао одређене послове.

2. Ради премештаја запосленог на друге послове, послодавац је, у складу са чланом 103. Закона, дужан да запосленом понуди закључење уговора под измењеним условима, ако за измену уговора постоје оправдани разлози. Истовремено, послодавац сагласно члану 120. Закона, доноси решење које, поред осталог, садржи образложење из кога се виде оправдани разлози за премештај запосленог на друге послове.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-421/2002-02 од 09/06/08 године)

Инспектор рада, сагласно члану 162. Закона о раду, одложиће на захтев запосленог који је повео радни спор, извршење одлуке послодавца ако нађе да је очигледно повређено право запосленог.

Решење о отказу уговора о раду, односно престанку радног односа, доноси се и у случају када је радни однос заснован на одређено време. Решење садржи: диспозитив, образложење и поуку о правном леку.

Чланом 122. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) предвиђено је право запосленог или синдиката ако га запослени овласти, да покрене спор пред надлежним судом против одлуке којом је повређено право запосленог или када је сазнао за повреду. Тужба се подноси у року од 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду права.

Инспектор рада, сагласно члану 162. Закона, одложиће на захтев запосленог који је повео радни спор, извршење одлуке послодавца ако нађе да је очигледно повређено право запосленог.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-435/2002-02 од 09/06/08 године)

Измена уговора врши се анексом уговора, коме претходи доношење решења у складу са чланом 120. Закона.

Према члану 103. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима, ако за измену уговора постоје оправдани разлози.

Према томе, ради премештаја запосленог на друге послове, послодавац је дужан да запосленом понуди закључење уговора под измењеним условима у складу са наведеном одредбом. Измена уговора врши се анексом уговора, коме претходи доношење решења у складу са чланом 120. Закона. Решење садржи образложење и поуку о правном леку. У образложењу решења морају бити наведени оправдани разлози из којих произилази потреба за изменом уговора.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-520/2002-02 од 09/06/08 године)

Измена уговора о раду врши се анексом уговора. Уз анекс уговора, послодавац је дужан да донесе решење у складу са чланом 120. Закона, које између осталог садржи образложење из кога произилазе оправдани разлози за измену уговора.

Послодавац који је закључио уговор о закупу пословних просторија са другим послодавцем, може запосленима да понуди закључивање уговора о раду под измењеним условима, сагласно члану 103. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001). Овим уговором ће се уредити права и положај запосленог, као што су мировање радног односа запосленог за време рада код послодавца са којим је закључен уговор о закупу, право да се по истеку одређеног рока врати на рад код послодавца, право на зараду, и друга права и обавезе запосленог и послодавца.

Измена уговора о раду врши се анексом уговора. Уз анекс уговора, послодавац је дужан да донесе решење у складу са чланом 120. Закона, које између осталог садржи образложење из кога произилазе оправдани разлози за измену уговора.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-530/2002-02 од 09/06/08 године)

Закон о раду не утврђује право запосленог на додатке као што су накнада за исхрану, регрес, "минули рад" и др.

Према одредби члана 81. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001), зарада запосленог се утврђује у складу са законом, општим актом или уговором о раду, а састоји се од зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећане зараде, накнаде зараде и других примања, осим накнаде трошкова из члана 89. и других примања из члана 90. став 1. Закона.

Општим актом или уговором о раду утврђују се елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде. Нема законских сметњи да се зарада обрачунава и исплаћује на основу елемената утврђених у појединачном колективном уговору - на основу цене рада и коефицијента. Међутим, Закон о раду не утврђује право запосленог на додатке као што су накнада за исхрану, регрес, "минули рад" и др. Стога не постоји обавеза послодавца да запосленима исплаћује ова примања. Међутим, сходно одредбама Закона о раду, послодавац може да утврди право запо-

слених на ова примања општим актом или уговором о раду, али у том случају ова примања имају карактер зараде и на њих се плаћају обавезе по основу пореза и доприноса.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-45/2002-02 од 09/06/08 године)

Послодавац може да утврди престанак потребе за радом запосленог-инвалида у складу са чланом 101. став 1. тачка 8) Закона о раду и да му по том основу престане радни однос.

Чланом 76. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001) прописано је да за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може за посленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 101. тач. 3) до 5) и тачка 7) овог закона.

То значи да је законом утврђена заштита наведених категорија запослених од престанка радног односа, па и од престанка радног односа у случају утврђивања вишка запослених. Законом није, међутим, предвиђена заштита од престанка радног односа запослених-инвалида. Према томе, послодавац може да утврди престанак потребе за радом запосленог-инвалида у складу са чланом 101. став 1. тачка 8) Закона о раду и да му по том основу престане радни однос.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-527/2002-02 од 15.09/06/08 године)

Ако запослени у складу са чланом 27. Закона, ради са непуним радним временом код два или више послодавца, и на тај начин оствари пуно радно време, требало би споразумом тих послодавца утврдити начин остваривања овог права, како би се обезбедило да га запослени остварује као и запослени који ради пуно радно време.

Чланом 26. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 70/2001 и 73/2001) прописано је да запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, општим актом или уговором о раду другачије одређено.

Запослени који ради са непуним радним временом, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који ради са пуним радним временом и остварује их у обиму који зависи од дужине радног времена.

Међутим, поједина права запослени остварује у пуном обиму, као што је право запосленог да бира и буде биран у органе управљања. Ако запослени у складу са чланом 27. Закона, ради са непуним радним временом код два или више послодавца, и на тај начин оствари пуно радно време, требало би споразумом тих посло-

даваца утврдити начин остваривања овог права, како би се обезбедило да га запослени остварује као и запослени који ради пуно радно време.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-511/2002-02 од 25.09/06/08 године)

Уколико један или више синдиката који испуњавају услове репрезентативности одбију да преговарају, односно не желе да учествују у преговорима, послодавац би требало да то констатује у белешци. У овом случају послодавац може да преговара само са репрезентативним синдикатом који је прихватио да преговара.

Поводом вашег захтева број 185 од 22.07.2002. године, по питању учествовања репрезентативних синдиката у преговорима и закључивању појединачног колективног уговора, дајемо следеће мишљење:

Према члану 154. став 1. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), појединачни колективни уговор код послодавца закључују репрезентативни синдикат код послодавца и директор. Репрезентативним синдикатом код послодавца за закључивање колективног уговора сматра се синдикат код послодавца у који је учлањено најмање 15% запослених код послодавца.

Ако два или више синдиката код послодавца испуњавају услове репрезентативности, послодавац је дужан да са представницима свих синдиката преговара. Уколико један или више синдиката који испуњавају услове репрезентативности одбију да преговарају, односно не желе да учествују у преговорима, послодавац би требало да то констатује у белешци. У овом случају послодавац може да преговара само са репрезентативним синдикатом који је прихватио да преговара.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-534/2002-02 од 22.09/06/08 године)

Радни однос заснован на одређено време пре ступања на снагу Закона о раду не може прерасти у радни однос на неодређено време применом члана 23. став 4. Закона о раду.

Чланом 23. став 4. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) прописано је да радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Међутим, радни однос заснован на одређено време пре ступања на снагу Закона о раду не може прерасти у радни однос на неодређено време применом члана 23. став 4. Закона о раду.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-522/2002-02 од 22.09/06/08 године)

Уколико је престала потреба за одређеним бројем запослених (вишак запослених), они могу, у смислу члана 114. Закона о раду, да остану у радном односу за време отказног рока.

Чланом 114. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) , 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 у току календарске године због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених.

Послодавац је дужан да програмом, између осталог, утврди и отказни рок за запослене који су вишак. За време отказног рока запослени има право и дужност да остане у радном односу и за то време прима зараду ако ради, односно накнаду зараде ако је одсутан са рада, у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. Дужина трајања отказног рока утврђује се програмом решавања вишка запослених.

Према томе, уколико је престала потреба за одређеним бројем запослених, они могу, у смислу члана 114. Закона о раду, да остану у радном односу за време отказног рока.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-578/2002-02 од 09/06/08 године)

Ако уговором о раду нису утврђене повреде радне обавезе, послодавац по том основу не може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог из члана 101. став 1. Закона о раду.

У складу са чланом 101. став 1. тачка 3) Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001), послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе и ако је повреда радне обавезе утврђена уговором о раду. Ако уговором о раду нису утврђене повреде радне обавезе, послодавац по том основу не може запосленом да откаже уговор о раду.

У осталим случајевима утврђеним чланом 101. став 1. Закона о раду, ако са запосленима није закључен уговор о раду, послодавац је дужан да донесе решење у складу са чланом 120. Закона о раду које, поред осталог, садржи образложење из кога се виде разлози због којих запосленом престаје радни однос. Против овог решења запослени може да води радни спор.

(Из Министарства за рад и запошљавање, број: 011-00-534/2002-02 од 09/06/08 године)