
ПРАВНА ПРАКСА

*Снежана Вујиновић,
Министарство за рад и запошљавање*

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

Да ли је штрајк у конкретном случају организован у складу са Законом, у надлежности је инспекције рада која врши надзор над применом одредаба овог Закона.

Чланом 5. Закона о штрајку („Службени лист СРЈ“ бр. 29/96) прописано је да је штрајкачки одбор дужан да штрајк најави достављањем послодавцу одлуке о ступању у штрајк, најдоцније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно двадесет и четири часа пре почетка штрајка упозорења. Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Из наведеног произилази да је штрајкачки одбор дужан да одлуку о ступању у штрајк достави послодавцу у року од пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним овим законом, не представља повреду радне обавезе и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог. Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који није организован у складу са овим законом неће уживати заштиту утврђену овим законом (члан 14. Закона).

То значи, да уколико штрајк није организован у складу са овим законом, учесници у штрајку неће уживати заштиту од престанка радног односа.

Да ли је штрајк у конкретном случају организован у складу са Законом, у надлежности је инспекције рада која врши надзор над применом одредаба овог Закона.

Из Министарства за рад и запошљавање (број: 117-00-209/2003-02 од 29.06.2003. год.)

Подаци из старих радних књижица, које нису имале рубрику у коју се уписивао стаж остварен у иностранству, нема законских сметњи да се исти упишу на страни 34. радне књижице („Белешке“).

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.

То значи да захтев за издавање радне књижице запослени подноси надлежном органу општинске управе, према месту запослења.

Што се тиче података из старих радних књижица које нису имале рубрику у коју се уписивао стаж остварен у иностранству, мишљења смо да нема законских сметњи да се исти упише на страни 34. радне књижице („Белешке“). Податке о запослењу у иностранству уписује организација за пензијско и инвалидско осигурање.

Из Министарства за рад и запошљавање (број: 113-03-14/2003-02 од 2.06.2003. год.)

Са лицем које је остварило право на инвалидску пензију не може се закључити уговор о делу, с обзиром да инвалидски пензионер не може радити, јер се сматра потпуно неспособним за рад за било који посао.

Чланом 126. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 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 одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла. То значи да се уговара конкретан посао, који траје одређено време.

Према томе, уговор о делу може да се закључи само за обављање послова ван делатности послодавца.

Уговор о делу може да се закључи и са пензионисаним лицем ако је старосни или породични пензионер. Са лицем које је остварило право на инвалидску пензи-

ју не може се закључити уговор о делу, с обзиром да инвалидски пензионер не може радити, јер се сматра потпуно неспособним за рад за било који посао.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-314/2003-02 од 18.06.2003. год.)

Када се ради о подацима који се односе на стаж остварен на територији бивших република СФРЈ, исти се не могу уписивати у радну књижицу издату од стране надлежних органа СРЈ.

Одредбама члана 1. Правилника о радној књижици („Службени гласник РС”, број 17/97) прописано је да се овим правилником уређује садржина радне књижице, начин уношења података у радну књижицу и начин вођења регистра о издатим радним књижицама.

Иначе, Правилник о радној књижици је подзаконски акт који важи за територију Републике Србије.

Међутим када се ради о подацима који се односе на стаж остварен на територији бивших република СФРЈ, исти се не могу уписивати у радну књижицу издату од стране надлежних органа СРЈ.

Сагласно члану 31. Правилника, податке које је садржавала изгубљена радна књижица уписује у нову радну књижицу, односно дупликат радне књижице, надлежни орган, организација, односно послодавац, у складу са чл. 8. до 26. овог правилника.

Када се ради о подацима, који се односе на стаж осигурања остварен у Стамбеној заједници „Сутјеска” Земун (која, како наводите, више не постоји), наведени стаж би требало да упише правни следбеник те Стамбене заједнице.

Остали подаци који се односе на стаж остварен у бившој републици СФРЈ (БиХ) не могу се уписивати у дупликат радне књижице која је издата на територији Републике Србије.

При утврђивању процента увећања зарада по основу минулог рада, послодавац може узети у обзир године рада остварене у радном односу на територији републике СФРЈ која није у саставу СФРЈ, које је запослени остварио до дана отцепљења те републике, ако међународним уговором није другачије одређено. Према томе, да би запослени могао да оствари право на увећану зараду по овом основу, потребно је да на основу веродостојних јавних исправа докаже да је одређене године рада провео у радном односу.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-314/2003-02 од 24.06.2003. год.)

Општим актом или уговором о раду, по ступању на снагу Закона о раду, послодавац може да утврди право запослених на додатке као што су: накнада за исхрану, регрес, минули рад и друго, али у

том случају ова примања имају карактер зараде и на њих се плаћају обавезе по основу пореза и доприноса.

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.

Са запосленим, где постоји уговор о раду као акт о заснивању радног односа, послодавац закључује анекс уговора о уређивању права и обавеза.

С обзиром да је Закон о раду ступио на снагу 21. децембра 2001. године, то је обавеза послодавца да са запосленима који су имали закључен уговор о раду, закључи анекс уговора о раду којим ће уредити права и обавезе запосленог сагласно новом Закону о раду.

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

Стога не постоји обавеза послодавца да запосленима исплаћује ова примања. Међутим, општим актом или уговором о раду, по ступању на снагу Закона о раду, послодавац може да утврди право запослених на ова примања, 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: 011-00-275/2003-02 од 24.06.2003. год.)

Уколико је послодавац предвидео веће износе отпремнине у свом општем акту (колективни уговор или правилник о раду) од законом утврђених, обавеза је послодавца да се тога придржава.

Према члану 114. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) послодавац може, запосленом за чијим је радом утврђен престанак потребе, услед економских, организационих и технолошких промена, да откаже уговор о раду. Послодавац је био дужан да, уколико 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, донесе програм решавања вишка запослених.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 101. став1. тачка 8. овог закона (запосленом за чијим је радом престала потреба), послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду према стажу

осигурања (од најмање двоструког до петоструког износа зараде - члан 117. Закона).

Општим актом (колективним уговором) могу да се утврде већи износи отпремнине, од законом утврђених износа. Уколико је послодавац предвидео веће износе отпремнине од законом утврђених, обавеза је послодавца да се тога придржава.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 117. наведеног закона откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Из одредбе члана 129. колективног уговора, који сте доставили, произилази да је послодавац предвидео веће износе отпремнине од законом утврђених. То значи да је послодавац био дужан да поштује одредбе свог колективног уговора који се односе на висину отпремнине, као и да исплати отпремнину при престанку радног односа.

С обзиром да из решења произилази да је висина отпремнине утврђена супротно одредбама члана 129. колективног уговора, у циљу заштите права запосленог, потребно је да запослени поднесе тужбу суду и истовремено се обрати инспекцији рада, ради одлагања извршења решења о престанку радног односа до коначне судске одлуке.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-382/2003-02 од 24.07.2003. год.)

Ако синдикати не образују одбор за преговоре и не прихвате да отпочну преговоре за закључивање колективног уговора у року од 30 дана од дана уручивања позива на преговоре од стране послодавца, послодавац може да донесе правилник о раду, којим ће се уредити права, обавезе и одговорности из радног односа.

Према чл. 135. и 145. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) појединачни колективни уговор закључује се код послодавца, а учесници у закључивању овог колективног уговора су репрезентативни синдикат и директор.

Репрезентативним синдикатом за закључивање колективног уговора код послодавца сматра се синдикат у који је учлањено најмање 15% запослених код послодавца.

Ако ниједан од синдиката не испуњава услове репрезентативности, синдикати могу закључити споразум о удруживању, ради учествовања у закључивању колективног уговора (члан 140. Закона).

Учесници у закључивању колективног уговора дужни су да преговарају (ако имају синдикат), а ако се у току преговора не постигне споразум за закључивање колективног уговора, учесници су дужни да образују арбитражу за решавање спорних питања. Арбитража се образује најкасније у року од 30 дана од дана започињања преговора за закључивање колективног уговора.

Према томе, Законом је прописана обавеза учесника у колективном уговору да преговарају, али не и обавеза да закључе колективни уговор. Репрезентативни синдикати су дужни да образују одбор за преговоре ради закључивања појединачног колективног уговора (члан 145. ст. 2. и 3. Закона о раду), односно да одреде свог представника у преговорима у закључивању појединачног колективног уговора. Ако синдикати не образују одбор за преговоре и не прихвате да отпочну преговоре за закључивање колективног уговора у року од 30 дана од дана уручивања позива на преговоре од стране послодавца, послодавац може да донесе правилник о раду, којим ће се уредити права, обавезе и одговорности из радног односа.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-24/2003-02 од 24.07.2003. год.)

Истеком неплаћеног одсуства запосленима који су проглашени вишком, послодавац је дужан да у случају отказа уговора о раду у смислу члана 101. став 1. тачка 8.) Закона, исплати отпремнину у складу са чланом 117. Закона о раду.

У складу са чланом 62. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) запосленом за време неплаћеног одсуства мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

За време неплаћеног одсуства, запослени се и даље налази у радном односу, само права и обавезе из радног односа мирују.

Из захтева произилази да су поједини запослени преузети од других друштва, а неки су проглашени вишком запослених.

Мишљења смо да је, приликом утврђивања вишкова запослених у смислу члана 114. Закона о раду, морало да се реши и питање положаја и права запослених који се налазе на неплаћеном одсуству.

Истеком неплаћеног одсуства, запосленима који су проглашени вишком, послодавац је дужан да у случају отказа уговора о раду, у смислу члана 101. став 1. тачка 8.) Закона, исплати отпремнину у складу са чланом 117. Закона о раду.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-90/2003-02 од 25.08.2003. год.)

Запослена која се у конкретном случају налазила на боловању, а за чијим је радом престала потреба услед организационих промена у предузећу, може да буде „технолошки вишак“.

Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 70/2001 и 73/2001) не постоји заштита запослених од престанка радног односа, а за чијим је радом престала потреба код послодавца, услед технолошких, економских или организационих промена, који су одсутни због привремене спречености за рад (боловање).

Према томе, запослена која се налази на боловању, а за чијим је радом престала потреба, може да буде "технолошки вишак". Поступак и права по основу технолошког вишка, остварују се у складу са чл. 114. до 119. Закона о раду.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-261/2003-02 од 28.07.2003. год.)

Када се ради о статусној промени предузећа које је променило назив, из друштвеног предузећа у акционарско, синдикати који су уписани у Регистар синдиката у Министарству за рад и запошљавање, настављају и даље да раде, а што се тиче назива синдиката, потребно је да доставе захтев за промену назива сагласно члану 6. Правилника о упису синдикалних организација у Регистар.

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката (члан 130. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001)).

Правилником о упису синдикалних организација у Регистар („Службени гласник“, бр. 6/97, 33/97, 49/2000, 18/2001) прописан је начин и поступак уписа синдикалних организација у регистар, промене назива синдиката и седишта, као и брисање синдиката из регистра.

У случају када се ради о статусној промени предузећа које је променило назив, из друштвеног предузећа у акционарско, синдикати који су уписани у Регистар синдиката у овом министарству настављају и даље да раде, а што се тиче назива синдиката, потребно је да доставе захтев за промену назива сагласно члану 6. Правилника о упису синдикалних организација у Регистар („Службени гласник“, бр. 6/97, 33/97, 49/2000, 18/2001).

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-678/2003-02 од 8.07.2003. год.)

Запослени код кога је на основу налаза надлежног здравственог органа утврђено да не може да обавља послове свог радног места, распоређује се на друге послове како не би дошло до погоршања његовог здравственог стања.

Сагласно члану 65. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Према томе, запослени код кога је на основу налаза надлежног здравственог органа утврђено да не може да обавља послове свог радног места, распоређује се на друге послове како не би дошло до погоршања његовог здравственог стања.

Који орган се сматра надлежним здравственим органом, обратите се Министарству здравља.

Запослени коме су повређена права из рада и по основу рада за даљу заштиту својих права може се обратити инспекцијским органима и надлежном суду (члан 122. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001)).

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-415/2003-02 од 20.07.2003. год.)

Законом није ограничен период обављања државне, односно друге јавне функције, на основу које запослени остварује право на мировање радног односа. То значи да право на мировање радног односа запослени остварује увек када буде изабран на одређену функцију, без обзира колико пута буде биран.

Према члану 63. тачка 3. Закона о раду („Службени 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, односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца.

Запослени коме мирују права и обавезе, има право да се у року од 15 дана од престанка функције, врати на рад код послодавца.

Законом није ограничен период обављања државне односно друге јавне функције, на основу које запослени остварује право на мировање радног односа. То значи да право на мировање радног односа запослени остварује увек када буде изабран на одређену функцију, без обзира колико пута буде биран.

Након истека периода на који је именован, запослени коме мирују права и обавезе, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца на исто или друго радно место, које одговара његовој стручној спреми.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-339/2003-02 од 16.07.2003. год.)

Да би се извршило скраћивање радног времена на одређеним пословима сразмерно штетном дејству услова рада, на здравље и радну способност запосленог, потребно је да се изврши стручна анализа о постојању штетног дејства услова рада и могућности њиховог отклањања сагласно наведеним одредбама Закона.

Према члану 36. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог. Постоја-

ње штетног дејства услова рада и могућност њиховог отклањања утврђује се на основу стручне анализе.

Након извршене стручне анализе, колективним уговором се утврђује који су то послови на којима треба да се скрати радно време.

Чланом 176. Закона о раду уређено је да послодавац који има закључен колективни уговор пре ступања на снагу Закона, може да примењује само одредбе тог колективног уговора које нису у супротности са Законом. Ступањем на снагу Закона о раду, обавеза је послодавца да колективни уговор усклади са наведеним законом.

Према томе, да би се извршило скраћивање радног времена на одређеним пословима сразмерно штетном дејству услова рада, на здравље и радну способност запосленог, потребно је да се изврши стручна анализа о постојању штетног дејства услова рада и могућности њиховог отклањања сагласно наведеним одредбама Закона.

То значи да, на основу одлуке директора, не може се запосленима у конкретном случају нудити закључење уговора о раду под измењеним околностима, којим се утврђује радно време од 36 часова недељно, без обављене стручне анализе.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-417/2003-02 од 29.07.2003. год.)

Са запосленим лицем које већ има заснован радни однос у једном предузећу, не може да се закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Према члану 124. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/2001) 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. Да би се могао закључити уговор о привременим и повременим пословима, мора да се ради о пословима који су из делатности послодавца и да актом из члана 13. став 2. Закона о раду није утврђена врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима, јер се у супротном ради о сталним пословима. Са запосленим лицем које већ има заснован радни однос у једном предузећу, не може да се закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Из Министарства за рад и запошљавање
(број: 011-00-441/2003-02 од 18.08.2003. год.)