
ПРАВНА ПРАКСА

*Снежана Вујиновић,
Министарство за рад и запошљавање*

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

Не постоји забрана у погледу заснивања радног односа лица које је остварило право на пензију.

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.

Не постоји забрана у погледу заснивања радног односа лица које је остварило право на пензију.

Према томе, са пензионисаним лицем може да се заснује радни однос, без обзира на године живота. Радни однос не може да се заснује само са корисником инвалидске пензије.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-531/2004-02 од 15.01.2004. године)

1. Општим актом (колективним уговором или правилником о раду) или уговором о раду, може да се утврди право на дужи годишњи одмор од законом утврђеног минимума (18 радних дана).

2. За запосленог који не остварује резултате рада то може да буде основ за отказ уговора о раду.

1. Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 70/2001 и 73/2001), утврђено је минимално право на годишњи одмор у трајању од 18 радних дана за сваку календарску годину (члан 53.).

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

Према томе, законом је утврђен минимум у погледу дужине годишњег одмора (18 радних дана) а општим актом (колективним уговором или правилником о раду) или уговором о раду, може да се утврди право на дужи годишњи одмор.

2. У складу са чланом 51. Општег колективног уговора („Службени гласник РС“, бр. 22/97, 21/98, и 31/2001), председник, члан органа организације синдиката, председник подружнице (представници организације синдиката), за време обављања функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може да се распореди на друго радно место, ако је то за њега неповољније, и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

Из наведене одредбе Општег колективног уговора произлази да председник организације синдиката, члан органа организације синдиката, председник подружнице ужива посебну заштиту, поред осталог и у случају утврђивања престанка потребе за њиховим радом.

Када се ради о запосленом који не остварује резултате рада то може да буде основ за отказ уговора о раду сагласно члану 101. став 1. тачка 1) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 70/2001 и 73/2001).

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-439/2003-02 од 9.01.2004. године)

Примена члана 52. Општег колективног уговора којим је омогућено да представници синдиката могу да одсуствују са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима - пет радних дана, обавезује само ако ова питања нису другачије уређена појединачним колективним уговором.

У члану 176. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 70/2001 и 73/2001) прописано је да одредбе колективног уговора који је на снази на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

С обзиром да сте закључили појединачни колективни уговор по ступању на снагу Закона о раду, то вас обавезују одредбе тог колективног уговора.

Примена члана 52. Општег колективног уговора којим је омогућено да представници синдиката могу да одсуствују са посла ради оспособљавања на течајевима

вима и семинарима - пет радних дана, обавезује само ако ова питања нису другачије уређена појединачним колективним уговором.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-521/2003-02 од 5.12.2003. године)

Послодавац може да изврши исплату отпремнине запосленом за чијим је радом престала потреба у целости или делимично у роби ако запослени прихвати такав начин исплате.

Према члану 117. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) 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.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

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.

Према томе, отпремнина која се исплаћује запосленом за чијим је радом престала потреба је зарада коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. С обзиром да се ради о заради која представља новчано давање, то значи да се исплата отпремнине врши у новцу. Послодавац може да изврши исплату отпремнине у целости или делимично у роби ако запослени прихвати такав начин исплате.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 120-01-213/2003-02 од 12.01.2004. године)

Послодавац може да закључи уговор о волонтерском раду са незапосленим лицем када се ради о приправнику или лицу које обавља специјализацију.

Нема законских сметњи да послодавац закључи уговор о волонтерском раду са незапосленим лицем када се ради о приправнику или лицу које обавља специјализацију.

Уговором о волонтерском раду утврђују се послови за које се волонтер оспособљава, као и друга права и обавезе између послодавца и волонтера приликом ступања волонтера на рад (накнада за рад, превоз и др.).

Према члану 17. тачка 5. Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“ број 34/2003) права за случај инвалидности и телесног

оштећења проузрокованих повредом на раду или професионалном болешћу остварују и лица која у складу са прописима, обављају одређене послове по основу уговора о волонтерском раду.

Допринос за случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести за лица која обављају одређене послове по основу уговора о волонтерском раду плаћа организација у којој се обавља волонтерски рад.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-625/2004-02 од 19.01.2004. године)

Послодавац је дужан да запосленом који испуњава услове за старосну пензију (а који нема 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања) за чијим је радом престала потреба исплати отпремнину у смислу члана 117. Закона о раду.

Према члану 101. став 3. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, чији износ не може бити нижи од износа утврђеним овим законом (члан 117. Закона). Према томе послодавац је дужан да запосленом који испуњава услове за старосну пензију (а који нема 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања) за чијим је радом престала потреба исплати отпремнину у смислу наведеног члана.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-525/2004-02 од 10.01.2004. године)

Запосленој која испуњава услове за старосну пензију (53 године живота и 35 година стажа) не може да престане радни однос ако нема навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (уколико она то не жели).

Законом о раду, 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 запосленој која испуњава услове за старосну пензију (53 године живота и 35 година стажа) не може да престане радни однос ако нема навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (уколико она то не жели).

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-325/2004-02 од 8.01.2004. године)

Када се ради о расељеним лицима са Косова и Метохије, мишљења смо да би надлежни општински орган управе могао да тим лицима упише накнадно стечену стручну спрему према месту њиховог боравка.

Одредбама члана 11. Правилника о радној књижици („Службени гласник РС“, број 17/97), прописано је да се на страни 3 радне књижице у рубрику „подаци о школској и стручној спреми“, уписују подаци о завршеној школи, стручној спреми, стручном испиту, и сл. из јавне исправе са овим подацима, назив издаваоца, број и датум издавања исправе.

Наведени подаци уписују се у радну књижицу приликом издавања радне књижице. После издавања радне књижице, у радну књижицу могу се уписати подаци о накнадно стеченој школској, односно стручној спреми или стручном испиту у оквиру одређене школске односно стручне спреме.

Према Правилнику о радној књижици „податке о школској и стручној спреми“ уписује надлежни орган општинске управе за незапосленог према месту његовог пребивалишта а за запосленог према месту његовог запослења.

С обзиром да се ради о расељеним лицима са Косова и Метохије, то сматрамо да би надлежни општински орган управе могао да тим лицима упише накнадно стечену стручну спрему према месту њиховог боравка.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 113-03-40/2003-02 од 18.12.2003. године)

1. Обавеза послодавца да запосленом понуди обављање других послова или оспособљавање за рад на другим пословима уколико таквих могућности има, постоји у сваком случају утврђивања вишка запослених и када послодавац није дужан да донесе програм решавања вишка запослених.

2. Закон не прописује обавезу да се вишкови утврђују према критеријумима.

1. Чланом 101. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима. Обавеза послодавца да запосленом понуди обављање других послова или оспособљавање за рад на другим пословима уколико таквих могућности има, постоји у

сваком случају утврђивања вишка запослених и када послодавац није дужан да донесе програм решавања вишка запослених (намерава да откаже уговор о раду за мање од 10% запослених).

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, чији износ не може бити нижи од износа утврђеним овим законом (члан 117. Закона).

У решењу о отказу уговора о раду послодавац мора да наведе разлоге због којих није био у могућности да обезбеди обављање других послова. Према томе послодавац може запосленом да откаже уговор само ако не може да обезбеди друге послове, односно да га доквалификује или преквалификује. Терет доказивања у судском поступку је на послодавцу.

2. Запослени може да буде проглашен вишком, ако је за његовим радом престала потреба код послодавца, услед технолошких, економских или организационих промена. Закон не прописује обавезу да се вишкови утврђују према критеријумима. Одлуку о томе доноси послодавац, који полази од резултата рада и способности запосленог и других битних услова за рад на одређеним пословима.

Запослени коме је отказан уговор о раду а сматра да су му повређена права из рада и по основу рада има право да се за даљу заштиту својих права обрати инспекцијским органима и надлежном суду.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-325/2004-02 од 11.01.2004. године)

Послодавац не може запослене који су били на плаћеном одсуству после 45 радних дана да не позове на рад, као и да им плаћа умањену зараду по основу прекида рада у смислу члана 87. Закона о раду.

Чланом 87. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 70/2001 и 73/2001), 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. Према томе, послодавац може, на основу наведене одредбе закона, да упути запосленог на плаћено одсуство непрекидно или са прекидима најдуже 45 радних дана у календарској години.

Након истека периода плаћеног одсуства (најдуже 45 радних дана у календарској години) послодавац је дужан да запослене врати на рад, а уколико је престала потреба за њиховим радом утврди „технолошки вишак“, сагласно члану 114. до 119. Закона о раду. То значи да послодавац не може запослене који су били на плаћеном одсуству после 45 радних дана да не позове на рад, као и да им плаћа умањену зараду по основу прекида рада у смислу члана 87. Закона. Отказ уговора о раду послодавац може да да, запосленом за чијим је радом утврђен престанак потребе, услед економских, организационих и технолошких промена, само ако не може да

му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

У случају отказа уговора о раду запосленом 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).

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-369/2004-02 од 12.01.2004. године)

На основу одлуке директора не може се запосленима мењати радно време од случаја до случаја којим се утврђује радно време у конкретном случају на 36 часова недељно, без обављене стручне анализе.

Чланом 176. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) 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, одредбе појединачног колективног уговора који је закључен пре ступања на снагу Закона о раду могу да се примењују само ако нису у супротности са Законом.

У смислу члана 36. Закона 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. Постојање 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.

Из наведеног произлази 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 мењати радно време од случаја до случаја којим се утврђује радно време у конкретном случају на 36 часова недељно, без обављене стручне анализе.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-404/2003-02 од 18.12.2003. године)

Анекс уговора о раду не може бити средство за отпуштање вишка запослених, односно послодавац нуди запосленом анекс уговора када се ради о оправданим разлозима који се односе на потребе посла и организације процеса рада.

Одредбама члана 103. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) прописано је да послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима (анекс уговора о раду).

Послодавац може запосленом да понуди измену уговора о раду само из оправданих разлога. Истовремено са понудом уговора о раду под измењеним условима, послодавац је дужан да запосленом достави и решење у смислу члана 120. Закона. Решење мора да садржи, поред осталог и образложење из кога се виде разлози због којих се нуди измена уговора о раду.

Запослени, након потписивања уговора о раду под измењеним условима, који сматра да су његова права повређена, односно да не постоје оправдани разлози за такав уговор могу да се за заштиту својих права обратe инспекцијским органима и надлежном суду.

Анекс уговора о раду не може бити средство за отпуштање вишка запослених, односно послодавац нуди запосленом анекс уговора када се ради о оправданим разлозима који се односе на потребе посла и организације процеса рада. Уколико је престала потреба за радом запослених услед економских, организационих и технолошких промена, утврђује се „технолошки вишак“, сагласно члану 114. до 119. Закона о раду. У случају отказа уговора о раду запосленом 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).

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-697/2003-02 од 12.12.2003. године)

Запослена која је током целе календарске године одсуствовала са рада због привремене спречености за рад (боловање, породилско одсуство) нема право да годишњи одмор за ту календарску годину (2003. годину) у целини користи у наредној години (2004. години).

Према члану 54. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.70/2001 и 73/2001) време привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунава се у дане годишњег одмора. Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Међутим, запослена која је током целе календарске године одсуствовала са рада због привремене спречености за рад (боловање, породилско одсуство) нема

право да годишњи одмор за ту календарску годину (2003. годину) у целини користи у наредној години (2004. години).

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-655/2004-02 од 28.01.2004. године)

**Питање отказног рока које је уређено статутом синдиката,
тумачи орган који је донео статут.**

Законом о раду („Службени гласник РС“ бр. 70/2001 и 73/2001) није уређено питање чланства у синдикату. Питање чланства у синдикату уређено је актима синдиката.

Приступница је појединачна изјава запосленог о припадности одређеном синдикату. Према томе, чланство у синдикату доказује се на основу приступнице која садржи релевантне податке о запосленом. Поред личних података запосленог и податка ком синдикату запослени приступа, приступница мора да буде потписана од стране запосленог који се учланио у одређени синдикат.

Питање отказног рока које је уређено статутом синдиката, тумачи орган који је донео статут.

Из Министарства за рад и запошљавање
(Број: 011-00-612/2004-02 од 27.01.2004. године)