
ПРАВНА ПРАКСА

*Снежана Вујиновић,
Министарство за рад и запошљавање*

Мишљења Министарства за рад и запошљавање

Запослени који ради код једног послодавца пуно радно време, односно 40 часова недељно, не може да заснује радни однос код другог послодавца (допунски рад).

У члану 34. Закона раду („Службени гласник РС“, бр.70/01 и 73/01) прописано је да пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно. Закон такође прописује у члану 27. да запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

Према томе, запослени који ради код једног послодавца пуно радно време, односно 40 часова недељно, не може да заснује радни однос код другог послодавца. Закон о раду не познаје категорију допунског рада те запослени не може поред рада код једног послодавца са пуним радним временом да ради код још једног послодавца.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 130-00-00015 /2004-02 од 21.06.2004. године)

Са лицем које је остварило право на инвалидску пензију се не може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, јер инвалидски пензионер нема здравствену способност за рад.

Према члану 124. Закона о раду („Сл. Гласник СР“, 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. Лице које закључи уговор о обављању привремених и повремених послова има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са овим законом. Обвезник уплате доприноса је послодавац. Према томе, послодавац може да закључи уговор о привременим и повременим пословима ако утврди да се ради о пословима из његове делатности, да ти послови нису утврђени актом о систематизацији као стални послови и да су привременог и повремениг карактера. Привремени и повремени карактер ових послова подразумева да се ти послови јављају с времена на време, односно у одређеним временским размацима. Ови послови су ограничени временски а не количином рада.

За обављање привремених и повремених послова послодавац може да ангажује пензионисано лице ако је старосни или породични пензионер. Са лицем које је остварило право на инвалидску пензију се не може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова јер инвалидски пензионер нема здравствену способност за рад.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-00423/2004-02 од 06. 08. 2004. године)

У делатностима од јавног интереса, пре отпочињања штрајка је неопходно да се предузму мере предвиђене Законом о штрајку, ради обезбеђивања минимума процеса рада а уколико се ти услови не обезбеде, надлежни државни орган, односно надлежни орган локалне самоуправе до дана одређеног за почетак штрајка, утврдиће мере и начин за испуњење тих услова.

У члану 9. Закона штрајку („Службени лист СРЈ“, бр.29/96) је прописано да се у делатности од јавног интереса или у делатности чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера, право на штрајк запослених се може остварити ако се испуне и посебни услови утврђени овим законом. Делатност од јавног интереса у смислу овог закона, јесте делатност коју обавља послодавац у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите.

Према томе, ако је Завод регистрован за обављање послова здравствене заштите као делатност од јавног интереса у смислу овог закона, запослени у Заводу за заштиту здравља имају право на штрајк под условима утврђеним Законом о штрајку.

Према члану 10. Закона запослени који обављају делатност од јавног интереса могу почети штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада који обезбеђује сигурност људи и имовине или је незаменљив услов живота и рада грађана или рада другог предузећа, односно правног или физичког лица које обавља привредну или другу делатност или услугу. Минимум процеса рада за јавне службе и јавна предузећа утврђује оснивач, а за другог послодавца – директор. При утврђивању минимума процеса рада оснивач, односно директор обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката. Начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује се општим актом послодавца, у складу са колективним уговором. Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, директор одређује најдоцније пет дана пре почетка штрајка.

Према томе, пре отпочињања штрајка је неопходно да се предузму мере предвиђене Законом ради обезбеђивања минимума процеса рада, а уколико се ти услови не обезбеде, надлежни државни орган, односно надлежни орган локалне самоуправе до дана одређеног за почетак штрајка, утврдиће мере и начин за испуњење тих услова. Директор је у обавези да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката приликом утврђивања минимума процеса рада, уколико се они у одређеном року доставе.

У члану 18. Закона о штрајку је прописано да запослени у делатностима од јавног интереса, који одбије да изврши налог послодавца издат ради обезбеђивања минимума процеса рада, чини повреду радне дужности за коју се може изрећи мера престанка радног односа.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-00424/2004-02 од 29. 07. 2004. године)

Одредба члана 23. став 4. Закона о раду, која се односи на заснивање радног односа на одређено време не односи се на уговоре о раду на одређено време закључене у време важења претходног Закона, јер за такав уговор важе одредбе Закона који је тада био на снази.

У максимални рок од три године за заснивање радног односа на одређено време, не рачуна се радни однос заснован на одређено време пре ступања на снагу Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 70/2001 и 73/2001), без обзира што је радни однос истекао после ступања на снагу Закона о раду, јер је радни однос заснован по старом закону, па не може да прерасте у радни однос на неодређено време применом члана 23. став 4. Закона о раду, по коме запослени ако настави да ради пет дана по истеку уговора о раду, заснива радни однос на неодређено време. Значи, одредба Закона о раду која се односи на заснивање радног односа на одређено време не односи се на уговоре о раду на одређено време закључене у време важе-

ња претходног Закона, јер за такав уговор важе одредбе Закона који је тада био на снази.

Према томе, укупно време проведено у радном односу можете рачунати само почев од последњег уговора о раду на одређено време који је закључен по ступању на снагу Закона о раду.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-00310/2004-02 од 28. 06. 2004. године)

Дан престанка радног односа је дан достављања запосленом акта којим је отказан уговор о раду, када он постаје коначан, у конкретном случају даном истека рока када је отказ оглашен на огласној табли послодавца.

Према члану 103. Закона о раду (Службени гласник РС бр.70/2001 и 73/2001) послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора под измењеним условима само ако за то постоји оправдан разлог. Оправдан разлог није дефинисан у закону, али то најчешће може да буде други посао, рад у другом месту и сл.

Уз уговор под измењеним условима запосленом се доставља од стране послодавца или овлашћеног лица и решење, у писаном облику, о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку, у складу са чланом 120. Закона о раду. У образложењу таквог решења послодавац ће образложити оправдан разлог који је условио понуду за закључењем уговора под измењеним условима из члана 103. Закона. У поуци о правном леку треба да стоји да се за заштиту својих права запослени може обратити надлежном суду или да преко синдиката захтева образовање арбитраже код послодавца.

Дан престанка радног односа је дан достављања запосленом акта којим је отказан уговор о раду, када он постаје коначан, у конкретном случају даном истека рока када је отказ оглашен на огласној табли послодавца. Са тим датумом послодавац ће код надлежних служби одјавити запосленог и извршити исплату свих доспелих зарада и других примања, сходно члану 106. Закона о раду.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 11-00-325/2004-02 од 19. 07. 2004. године)

Лица која су избегла са територије Косова и Метохије, којима је престао радни однос дејством више силе, што за последицу има то да радна књижица није закључена на начин како то Закон предвиђа, могу да заснују радни однос на неодређено време, а закључивање радне књижице код претходног послодавца регулисаће

и уредити када услови то буду дозволили тј. кад престане дејство више силе.

На основу члана 128. став 4. Закона о раду (“Службени гласник РС”, бр 70/2001 и 73/2001), послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У Вашем случају до престанка радног односа није дошло на законом предвиђен начин већ дејством више силе, што за последицу има то да Ваша радна књижица није закључена на начин како то закон предвиђа, већ је остала непопуњена у делу који означава дан престанка радног односа код претходног послодавца. С обзиром да сте корисник накнаде зараде и доприноса за социјално осигурање које се исплаћује на основу Закључка Владе Републике Србије за лица која су избегла са територије Косова и Метохије, јасно је да нисте у радном односу у поменутој школи „Димитрије Прица“ у месту Девет Југовића.

Мишљења смо да можете да заснујете радни однос на неодређено време, а да ћете закључивање радне књижице код претходног послодавца регулисати и уредити када услови то буду дозволили тј. кад престане дејство више силе.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 07-00 -45/04 од 17. 05. 2004. године)

Чињеница да запосленом нису исплаћене заостале зараде до дана престанка радног односа не сматра се основом за враћање запосленог на рад.

Према члану 106. Закона, послодавац је дужан да до дана престанка радног односа запосленом изврши исплату свих доспелих зарада и других примања. Ако послодавац не изврши ту своју обавезу, запослени има право да преко суда захтева исплату заосталих зарада са затезном законском каматом.

Према томе, чињеница да запосленом нису исплаћене заостале зараде до дана престанка радног односа не сматра се основом за враћање запосленог на рад.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-449/04 од 29. 07. 2004. године)

Омладинска задруга као послодавац је у обавези да уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање, а те податке у радну књижицу лица која раде преко омладинске задруге, уписује организација за пензијско и инвалидско осигурање.

Према члану 11. став 1. тачка 10) Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС“ бр.34/2003 и 64/2004) осигураници запослени јесу лица која у складу са законом обављају привремене и повремене послове преко омладинских задруга, а имају навршених 26 година живота, односно без обзира на године живота ако нису на школовању.

Према члану 174. став 1. тачка 2) наведеног Закона, омладинска или студентска задруга се у односу на лица која у складу са законом обављају привремене или повремене послове – задругаре, сматра послодавцем, и он је у обавези да плати допринос за пензијско и инвалидско осигурање. Овај закон је ступио на снагу 01.04.2003.год. што значи да за рад који сте обављали преко омладинске задруге почев од 01.04.2003.год. послодавац је био у обавези да Вам уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање.

За рад који сте обављали преко омладинске задруге пре ступања на снагу овог закона не постоји могућност да Вам се уплате доприноси нити да Вам се то призна као радни стаж, јер у том моменту нису постојали прописи који су рад преко омладинске задруге регулисали као радни однос, нити је постојала законска обавеза да се уплаћују доприноси за рад преко омладинске задруге.

Сходно члану 18. став 1. тачка 2) Правилника о радној књижици („Службени гласник РС“ бр. 17/97) на странама 6 до 21 радне књижице у рубрици „Назив и седиште послодавца, основ осигурања“ уписује се основ осигурања за лица која нису у радном односу а осигурана су у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању – ове податке уписује организација за пензијско и инвалидско осигурање.

Према томе, омладинска задруга као послодавац је у обавези да уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање, а те податке у радну књижицу лица која раде преко омладинске задруге, уписује организација за пензијско и инвалидско осигурање.

У вези са Вашим питањем које се односи на заснивање радног односа закључивањем уговора о раду, морате се обратити послодавцу, код кога већ дуги низ година радите преко омладинске задруге. Уколико сматрате да постоји неправилност у начину Вашег ангажовања на месту продавца у „Политици“ обратите се надлежној инспекцији рада, која на Ваш захтев може да изврши надзор код послодавца и утврди да ли сте ангажовани у складу са законом.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број:113-04-21/04 од 30. 07. 2004. године)

Иницијатива за споразумни раскид радног односа није битна чињеница, јер између послодавца и запосленог постоји договор, тј. сагласност о престанку радног односа, на основу које се закључује споразум.

Закон о раду („Службени гласник РС“ бр. 70/2001 и 73/2001) чланом 97. став 1. тачка 3.) предвиђа да радни однос престаје споразумом између запосленог и послодавца. Чланом 99. овог Закона ближе се дефинише споразумни раскид радног односа, тако што се каже да је то писани споразум између послодавца и запосленог.

Споразум подразумева сагласност воља, што значи да је споразумни раскид радног односа двострани акт који је заснован на сагласности воља обе стране, које

су се споразумеле о условима раскида радног односа. **Иницијатива за споразумни раскид радног односа није битна чињеница** јер између послодавца и запосленог постоји договор, тј. сагласност о престанку радног односа, на основу које се закључује споразум. Споразум се обавезно закључује у писаном облику и када се потпише производи правно дејство.

Према томе, иницијатива за споразумни раскид радног односа је ирелевантна чињеница јер без обзира ко је покренуо иницијативу мора да постоји сагласност воља тј. договор. Без сагласности воља нема ни споразума, па ни раскида радног односа по том основу. Уколико се постигне договор, уколико се воље страна које потписују споразум усагласе, без обзира на иницијативу; и споразум о раскиду радног односа потпишу обе стране, значи да постоји пристанак и једне и друге стране и да се радни однос раскида. Код споразумног раскида радног односа запослени даје пристанак да му се раскине радни однос јер је својом вољом пристао на потписивање споразума и својим потписом дао сагласност.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-332/2004-02 од 23. 07. 2004. године)

У члану 11. Правилника о радној књижици („Сл. гласник РС“ бр. 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.

Према томе, у радну књижицу уносе се подаци о завршеној школи, стручној спреми и сл. из јавних исправа којима се потврђују ти подаци. То значи да се подаци о завршеној школи, стручној спреми, стручним испиту и другим видовима образовања уписују у радну књижицу на основу диплома и других јавних исправа у систему образовања. Сертификати о завршеној обуци или курсу ван система образовања не уписују се у радну књижицу, јер немају својство јавне исправе у систему образовања.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-485/04 од 18. 06. 2004. године)

Ако по истеку 45 дана и даље не постоји потреба за радом запослених, послодавац има могућност да примени Закон о раду у делу који регулише вишак запослених.

Одсуство запослених уз накнаду зараде у случају прекида рада без кривице запослених у потпуности је уређено чланом 87. Закона о раду („Сл. Гласник РС“ бр. 70/2001 и 73/2001).

У складу са чланом 88. став 2. општим актом послодавац може предвидети друге случајеве када ће запослене упутити на плаћено одсуство, али то не могу бити случајеви који су наведени у члану 87. наведеног Закона.

Чланом 87. Закона о раду прописано је да запослени има право на накнаду зараде у висини од 45% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Према томе, овим чланом утврђено је право запосленог на одсуство са рада уз накнаду зараде и то у погледу разлога, висине накнаде зараде и времена трајања прекида рада. То значи да не постоји могућност да послодавац по овом основу утврди плаћено одсуство у дужем трајању.

Ако по истеку 45 дана и даље не постоји потреба за радом запослених, послодавац има могућност да примени Закон о раду у делу који регулише вишак запослених.

(Министарство рада, запошљавања и социјалне политике, број: 011-00-454/04 од 28. 06. 2004. године)