
ПРАВНА ПРАКСА

Снежана ВУЈИНОВИЋ
Министарство рада и социјалне политике

МИШЉЕЊА МИНИСТАРСТВА РАДА И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ

1. Послодавац је дужан да поступи по налазу и мишљењу надлежног здравственог органа и запосленог премести на послове који одговарају његовом здравственом стању.

Према чл. 81. ст. 2. Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) 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 је обавезан да обавља послове који су уговорени све док надлежни здравствени орган својим налазом и мишљењем не оцени да те послове запослени није способан да обавља, односно да би даље обављање тих послова изазвало погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Послодавац је дужан да поступи по налазу и мишљењу надлежног здравственог органа и запосленог премести на послове који одговарају његовом здравственом стању.

Међутим, да ли су приложени лекарски извештаји обавезујући за послодавца односно, да ли су исти издати од стране надлежног здравственог органа, је питање које је у надлежности Министарства здравља, коме је уступљен захтев.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-889/2009-02 од 21.12.2009. године)

2. Са становишта Закона о раду, нема сметњи да директор као и остали запослени који је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања настави и даље да ради, уколико постоји сагласност школског одбора који га је изабрао.

Закон о раду (*Службени њласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у чл. 175 ст. 1 тач. 2) утврђује да радни однос запосленом престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју.

У случају када су испуњени услови за престанак радног односа који су утврђени у чл. 175 ст. 1 тач. 2) Закона о раду, послодавац може да одлучи, уз сагласност запосленог, да запослени настави да ради код послодавца.

Према томе, са становишта Закона о раду, нема сметњи да директор као и остали запослени који је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања настави и даље да ради, уколико постоји сагласност школског одбора који га је изабрао.

У делу који се односи на избор и разрешење директора, наведени захтев достављен је Министарству просвете на надлежност.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-988/2009-02 од 21.12.2009. године)

3. Запослена која у конкретном случају због коришћења породњског одсуства није искористила годишњи одмор за 2009. годину не може да тај одмор користи у 2011. години по повратку са породњског боловања.

Годишњи одмор се, по правилу, користи у календарској години за коју се остварује право на годишњи одмор.

У чл. 73 Закона о раду (*Службени њласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) прописано је да годишњи одмор може да се користи у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи се у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Изузетно, запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породњског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Према томе, запослена која због породњског одсуства и одсуства са рада ради неге детета није искористила, нити започела коришћење годишњег одмора у календарској години за коју остварује право на

годишњи одмор, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Полазећи од наведеног, запослена која у конкретном случају због коришћења породичског одсуства није искористила годишњи одмор за 2009. годину не може да тај одмор користи у 2011. години по повратку са породичског боловања.

Што се тиче годишњег одмора за 2010. годину, запослена има право да тај одмор искористи до 30. јуна 2011. године.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 131-04-9/2009-02 од 22.12.2009. године)

4. Запослени који због привремене спречености за рад није користио годишњи одмор у текућој години, дакле, није га ни започео у текућој години, нема право да га у наредној години користи ни делимично ни у пуном трајању.

Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 68 утврђује начин и услове стицања права на коришћење годишњег одмора запослених у пуном трајању.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у пуном трајању после шест месеци непрекидног рада, а под непрекидним радом се сматра континуирани рад са прекидима до 30 дана или без прекида, време проведено ван рада због привремене спречености за рад, породичско одсуство, одсуство због неге и посебне неге детета и плаћено одсуство.

У чл. 73 Закона о раду, дата је могућност да се годишњи одмор користи у два дела, с тим што се први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а преостали део најкасније до 30. јуна наредне године. Одсуство са рада због привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, без обзира на дужину трајања привремене спречености за рад се сматра непрекидним радом, при чему запослени не обавља фактички рад јер је оправдано спречен да долази на посао, али је непрекидно у радном односу код послодавца, што је услов за стицање права на годишњи одмор у пуном трајању.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68 став 2 Закона, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Обавеза послодавца је да запосленом обезбеди коришћење годишњег одмора.

Запослени који због привремене спречености за рад није користио годишњи одмор у текућој години, дакле, није га ни започео у текућој години, нема право да га у наредној години користи ни делимично ни у пуном трајању. Уколико се запослени врати на посао пре истека календарске године, има право да започне коришћење годишњег одмора за текућу годину, одмах по престанку привремене спречености за рад, и да настави да га користи, непрекидно, у пуном трајању и у наредној календарској години.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 131-04-8/2009-02 од 23.12.2009. године)

5. Запослени остварује право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу.

Закон о раду у члану 68. прописује као један од критеријума за утврђивање дужине годишњег одмора „радно искуство“ али не и радни стаж. Међутим исти члан прописује да послодавац може општим актом или уговором о раду да утврди и друге критеријуме поред критеријума утврђених Законом.

Законом о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у чл. 108 ст. 1 тач. 4) прописано је да запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

Према томе, запослени остварује право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу. За време које је лицу утврђено решењем Републичког фонда ПИО у стаж осигурања проведено ван радног односа за време трудноће и порођаја, исти не може остварити право на увећану зараду по основу „минулог рада“.

Према члану 120 Закона о раду, општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на јубиларну награду.

Према томе, Закон о раду само прописује да послодавац може општим актом или уговором о раду да утврди право на јубиларну награду. Све остало као што су: услови, критеријуми или мерила за исплату и висина јубиларне награде утврђују се колективним уговором, односно правилником о раду. Напомињемо да Закон о раду не познаје термин „радни стаж“.

Закон о раду у члану 68 прописује као један од критеријума за утврђивање дужине годишњег одмора „радно искуство“ али не и радни стаж. Међутим исти члан прописује да послодавац може општим актом или уговором о раду да утврди и друге критеријуме поред критеријума утврђених Законом.

Према томе, уколико сте општим актом или уговором о раду утврдили „радни стаж“ као критеријум за увећање законског минимума од 20 радних дана, требало је истовремено утврдити и шта се под тим критеријумом подразумева.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике, број: 113-04-43/2009-02 од 10.7.2009. године)

6. Лице које је навршило 15 година живота има право на рад а како би се подаци о његовом раду (радни однос или рад ван радног односа) или осигурању евидентирали, потребно је да му се изда радна књижица.

Према члану 204 став 1–3 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) радна књижица је јавна исправа и издаје је општинска управа коју запослени предаје послодавцу приликом заснивања радног. Запослени је према чл. 5 Закона о раду физичко лице које је у радном односу код послодавца. У радну књижицу се уписују подаци о раду (радни однос или рад ван радног односа) или осигурању.

Чланом 5 Правилника о радној књижици је прописано да захтев за издавање радне књижице незапослено лице подноси надлежном органу општинске управе према месту његовог пребивалишта, а запослени према месту његовог запослења.

Радна књижица се према члану 3 Правилника о радној књижици (*Службени гласник РС*, бр. 17/97) издаје држављанину Републике Србије који је навршио најмање 15 година живота. Радна књижица се издаје и страном држављанину и лицу без држављанства под истим условима као и држављанину Републике Србије (чл. 4 Правилника о радној књижици).

Уставно право, право на рад се стиче са најмање 15 година живота.

Према томе, лице које је навршило 15 година живота има право на рад а како би се подаци о његовом раду (радни однос или рад ван радног односа) или осигурању евидентирали, потребно је да му се изда радна књижица. Значи да лицу које је поднело захтев а навршило је прописане године неопходне за остваривање права на рад, надлежни општински орган управе издаје радну књижицу, независно од тога да

ли је у тренутку подношења захтева за издавање радне књижице запослен или незапослен у смислу Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености (*Службени гласник РС*, бр. 136/09). Напомињемо да се чланом 5 Правилника утврђује месна надлежност органа општинске управе за издавање радне књижице, тако да запослено лице подноси захтев надлежном органу општинске управе према месту његовог запослења, а незапослени према месту његовог пребивалишта.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-763/2009-02 од 13.10.2009. године)

7. Запослени који је засновао радни однос на одређено време до шест месеци, има право на сразмеран годишњи одмор који треба да искористи у току трајања радног односа на одређено време, односно до истека периода од шест месеци.

Закон о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 68. утврђује начин и услове стицања права на коришћење годишњег одмора у пуном трајању. Запослени на неодређено и одређено време стиче право на коришћење годишњег одмора у пуном трајању после шест месеци непрекидног рада, а под непрекидним радом се сматра континуирани рад са прекидима до 30 дана или без прекида, време проведено ван рада због привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

У погледу остваривања права из радног односа, па и права на коришћење годишњег одмора, радни однос на одређено време је изједначен са радним односом на неодређено време.

Према члану 72 Закона о раду право на сразмерни годишњи одмор има запослени: 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада; 2) ако у календарској години није стекао право на пун годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

Према томе, запослени који су засновали радни однос на одређено време, имају сва права, обавезе и одговорности из радног односа, као и запослени који су засновали радни однос на неодређено време. Значи да запослени који је засновао радни однос на одређено време до шест месеци, има право на сразмеран годишњи одмор који треба да искористи у току трајања радног односа на одређено време, односно до истека периода од шест месеци.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-563/2009-02 од 18.8.2009. године)

8. Послодавац нема право да даје сагласност на оснивање синдиката.

Законом о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) у члану 6. прописано је да се синдикатом сматра самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Чланом 206 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05 и 61/05) прописано је да се запосленима јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

У складу са чланом 215 Закона о раду, синдикат може да се оснује у складу са општим актом синдиката.

Према томе, синдикат представља организацију запослених која се оснива без одобрења у складу са својим општим актом, ради заштите права и унапређења професионалних и економских интереса чланова. Такође, запослени добровољно одлучују о свом чланству у синдикату. Право је запосленог да се самостално определи да ли ће бити члан синдиката и ког синдиката. Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице. Дакле, послодавац нема право да даје сагласност на оснивање синдиката.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-528/2009-02 од 10.7.2009. године)

8. Општим актом синдиката утврђује се оснивање, унутрашња организација као и сва друга питања везана за лице овлашћено за заступање и представљање синдиката.

Решење о репрезентативности синдиката које је донео послодавац у складу са одредбама закона, може се преиспитивати након истека рока од три године од дана његовог доношења.

1) У члану 215 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) прописано је да се синдикат оснива у складу са општим актом синдиката.

Према томе, Законом о раду није прописано ко може бити лице овлашћено за заступање и представљање. Оснивање, унутрашња организација као и сва друга питања везана за лице овлашћено за заступање и представљање синдиката, утврђују се општим актом синдиката.

2) Законом о раду у члану 233 став 1 и 2 прописано је да синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за

преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења из члана 228 став 2, члана 231 став 1 и члана 232 став 3 овог закона. Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца.

Захтев из члана 233 став 2 овог закона подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује (члан 234 став 1 Закона о раду).

Према томе, решење о репрезентативности синдиката које је донео послодавац у складу са одредбама закона, може се преиспитивати након истека рока од три године од дана његовог доношења. Решење којим је утврђена репрезентативност производи правно дејство, све док се не донесе другачија одлука у поступку за преиспитивање утврђене репрезентативности. Дакле, синдикат чија се репрезентативност преиспитује сматра се репрезентативним, све док послодавац не донесе решење о губитку репрезентативности.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-379/2009-02 од 01.7.2009. године)

9. Законом о раду није прописано да ли послови који се обављају по основу уговора о привременим и повременим пословима треба да буду из делатности или ван делатности послодавца, па смо мишљења да је у оба наведена случаја могуће закључити уговор о привременим и повременим пословима.

У складу са чланом 197 Закона о раду (*Службени њласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са: 1) незапосленим лицем; 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена и 3) корисником старосне пензије. Уговор из става 1 овог члана закључује се у писаном облику.

Привремени и повремени послови су временски ограничени. Одређени посао не може трајати дуже од 120 радних дана у календарској години, а сваког радног дана може га обављати једно или више лица. Такође, једно лице може код истог послодавца да ради најдуже 120 радних дана на једном послу, а по завршетку тог посла, може да закључи уговор о привременим и повременим пословима за обављање других послова.

Према томе, након истека уговора о привременим и повременим пословима, послодавац може са истим лицем да закључи нови уговор о привременим и повременим пословима за обављање других послова који не трају дуже од 120 радних дана.

Такође, Законом о раду није прописано да ли послови који се обављају по основу ових уговора треба да буду из делатности или ван делатности послодавца, те сматрамо да је у оба наведена случаја могуће закључити уговор о привременим и повременим пословима.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-519/2009-02 од 7.7.2009. године)

10. Нема сметњи да се подаци о завршеној школској, односно стручној спреми, упишу накнадно у већ издату радну књижицу, на основу накнадно достављене јавне исправе којима се исти потврђују, без обзира да ли је школска, односно стручна спрема стечена пре или после издавања радне књижице.

У члану 11 Правилника о радној књижици (*Службени 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 издате од стране овлашћене васпитно-образовне установе 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, стручном испиту и другим видовима образовања уписују у радну књижицу на основу диплома и других јавних исправа у систему образовања.

Наведени подаци, по правилу, уписују се у радну књижицу приликом издавања радне књижице. Међутим, нема сметњи да се подаци о завршеној школској, односно стручној спреми, упишу накнадно у већ издату радну књижицу, на основу накнадно достављене јавне исправе којима се исти потврђују, без обзира да ли је школска, односно стручна спрема стечена пре или после издавања радне књижице.

Истовремено странка је обавештена да је њен захтев уступљен Министарству просвете на надлежност, а ради давања мишљења да ли се приложена документа могу сматрати јавном исправом о стеченој школској спреми у смислу прописа о образовању.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 113-03-81/2009-02 од 18.7.2009. године)

11. Основ за обрачун отпремнине запосленом коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом је исплаћена просечна месечна зарада запосленог за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина. Уколико је регрес за годишњи одмор исплаћен у месецу у коме је запосленом престао радни однос, исти не улази у основ за обрачун отпремнине, с обзиром да није исплаћен у последња три месеца, која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

У члану 158 став 1 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/09) прописана је обавеза послодавца да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179 тачка 9) овог закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. Отпремнина не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу (чл. 158 ст. 2 Закона).

Зарадом у смислу члана 158 овог закона сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина (чл. 159 Закона).

Основицу за исплату отпремнине чине сва примања из радног односа која се у смислу члана 105 став 1 и 2 Закона о раду сматрају зарадом, а која је запослени оставарио за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Према томе, Закон је утврдио обавезу послодавца да запосленом исплати отпремнину пре отказа уговора о раду у смислу члана 179 тачка 9) овог закона, у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

Имајући у виду да је, основ за обрачун отпремнине исплаћена просечна месечна зарада запосленог за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина, то уколико је регрес за годишњи одмор исплаћен у месецу у коме је запосленом престао радни однос, исти *не улази у основ за обрачун отпремнине*, с обзиром да није исплаћен у последња три месеца, која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 120-08-281/2008-02 од 15.7.2009. године)

**12. Закључивањем уговора из члана 48 став 4 Закона о раду, не за-
снима се радни однос и лице које обавља послове директора на
основу тог уговора не сматра се лицем у радном односу.**

Према члану 48 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05 и 54/09), директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2 и 4 овог члана са директором закључује у име послодавца управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор – орган који је одређен актом послодавца.

Према томе, закључивањем уговора из члана 48 став 4 Закона о раду, не заснива се радни однос и лице које обавља послове директора на основу тог уговора не сматра се лицем у радном односу.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-112/2009-02 од 15.7.2009. године)

13. Послодавац у конкретном случају нема обавезу да запосленог премести на друге послове према вишем степену стручне спреме који је запослени накнадно стекао након заснивања радног односа, као ни да запосленом увећа зараду, имајући у виду да запослени има право на зараду, која се утврђује уговором о раду према пословима које обавља, а не према стручној спремности коју има.

Уговор о раду је акт о заснивању радног односа којим се уређују права и обавезе из радног односа између запосленог и послодавца. Уговор о раду, поред осталог садржи врсту и степен стручне спреме, врсту и опис послова које запослени треба да обавља и новчани износ зараде – члан 33 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, и 54/09).

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду), између осталог, ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада; одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду (чл. 171 ст. 1 тач. 1).

Према томе, послодавац може да понуди запосленом премештај на други посао – ако то захтевају потребе процеса и организације рада. Да

ли су у конкретном случају наступиле потребе процеса и организације рада да би се запосленом понудило да ради на другим пословима, одлуку доноси послодавац.

С обзиром на наведено, послодавац у конкретном случају нема обавезу да Вас премести на друге послове према вишем степену стручне спреме који сте накнадно стекли након заснивања радног односа, као ни да Вам увећа зараду, имајући у виду да запослени има право на зараду, која се утврђује уговором о раду према пословима које обавља, а не према стручној спреми коју има.

(Мишљење Министарства рада и социјалне политике,
број: 011-00-215/2009-02 од 15.7.2009. године)