

DOBROVOLJNI ODLAZAK SA RADA ZAPOSLENOG ZA VREME NEPLAĆENOG ODSUSTVA

Zakon o radu

član 78

Na zahtev zaposlenog, poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo, a ako se za vreme neplaćenog odsustva zaposleni izjasni za dobrovoljni odlazak sa rada uz isplatu otpremnine, poslodavac može da ga vrati na rad i proglasi viškom zaposlenih

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 78. propisano je da poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo). Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze Zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Prema tome, na zahtev zaposlenog, poslodavac može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo. Ako se za vreme neplaćenog odsustva zaposleni izjasni za dobrovoljni odlazak sa rada uz isplatu otpremnine, poslodavac može da ga vrati na rad i proglasi viškom zaposlenih."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-605/2005-02 od 26.9.2005. godine)

IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Zakon o radu

čl. 171 i 172

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora kojim se menjaju ugovoreni uslovi rada, poslodavac je dužan da zaposlenom u pismenom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada - aneks ugovora, i to iz razloga navedenih u članu 33. stav 1. tač. 10), 11) i 12) Zakona. Međutim, nema smetnji da se zaključi novi ugovor, ali se tim ugovorom ne može zaposlenom nuditi zasnivanje radnog odnosa.

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pismenom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude (čl. 171. i 172. Zakona)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-358/2005-02 od 30.5.2005. godine)

KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Zakon o radu

član 161

Nezavisno od toga da li se zabrana konkurencije propisuje ugovorom o radu, aneksom ili ugovorom o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, moraju se konkretizovati poslovi koje zaposleni ne može da radi

"Ugovorom o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu. Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi iz člana 161. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon).

Prema tome, nema smetnji da se zabrana konkurencije ugovori i kasnije, nakon zasnivanja radnog odnosa. Ako je radni odnos zasnovan rešenjem urediće se ugovorom o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, a ako je radni odnos zasnovan ugovorom o radu tada se zabrana konkurencije može predvideti aneksom ugovora.

Nezavisno od toga da li se zabrana konkurencije propisuje ugovorom o radu, aneksom ili ugovorom o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, moraju se konkretizovati poslovi koje zaposleni ne može da radi.

Kršenje zabrane konkurencije ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu zaposlenom. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima samo pravo da zahteva naknadu štete od zaposlenog."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-442/2005-02/(1) od 1.6.2005. godine)

KRITERIJUMI ZA UTVRĐIVANJE VIŠKA ZAPOSLENIH KAO OBAVEZNI ELEMENTI PROGRAMA REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH

Zakon o radu

čl. 155 i 157

Zakon o radu ne utvrđuje kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, nego se oni utvrđuju programom rešavanja viška zaposlenih

"U skladu sa članom 155. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) program rešavanja viška zaposlenih naročito sadrži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
- 5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
- 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu iz člana 154. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Program donosi upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - direktor, odnosno preduzetnik.

Prema tome, ako je kod poslodavca obrazovan upravni odbor, program rešavanja viška zaposlenih donosi upravni odbor.

To znači da kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, budući da su oni obavezan element programa, utvrđuje upravni odbor.

Zakon predviđa šta se ne može utvrditi kao kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih. Članom 157. Zakona je predviđeno da kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Prema tome, Zakon ne utvrđuje kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih.

Programom rešavanja viška zaposlenih utvrđuju se kriterijumi i ostavljeno je pravo organu koji, u skladu sa članom 155. Zakona donosi program da utvrdi kriterijume i da ih vrednuje. Najčešće će to biti rezultati rada - kvalitet i obim obavljenih poslova i odnos zaposlenog prema radnim obavezama, stručna sprema, staž osiguranja, dužina radnog staža kod poslodavca, broj izdržanih članova porodice i sl."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 110-00-00537/2005-02 od 21.6.2005. godine)

LICE KOJE NIJE ZAPOSLENO KOD POSLODAVCA KAO ČLAN ODBORA ZA PREGOVORE ZA ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Zakon o radu

član 253

Član odbora za pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora može da bude lice koje nije zaposleno kod poslodavca, ako ima ovlašćenje nadležnog organa sindikata za učestvovanje u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora

"U članu 253. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005), propisano je da predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

Prema tome, lice koje je predstavnik sindikata mora imati ovlašćenje sindikata za učestvovanje u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Nema zakonskih smetnji da član odbora za pregovore za zaključivanje kolektivnog ugovora može da bude lice koje nije zaposleno kod poslodavca, ako ima ovlašćenje nadležnog organa sindikata za učestvovanje u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-557/2005-02 od 9.6.2005. godine)

MAKSIMALNO TRAJANJE GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 69

Zakon o radu ne propisuje maksimalno trajanje godišnjeg odmora ali poslodavac može opštim aktom ili ugovorom o radu propisati maksimalan broj dana koliko može iznositi godišnji odmor

"U članu 69. Zakona o radu ("SI. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) je propisano da u svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Prema tome, Zakon ne propisuje maksimalno trajanje godišnjeg odmora ali poslodavac može opštim aktom ili ugovorom o radu propisati maksimalan broj dana koliko može iznositi godišnji odmor. U tom slučaju godišnji odmor koji se utvrdi uvećanjem zakonom propisanog minimuma brojem dana predviđenim po osnovu kriterijuma za uvećanje dužine godišnjeg odmora, ne može biti duži od utvrđenog maksimalnog broja dana."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-686/2005-02 od 27.7.2005. godine)

MIRNO REŠAVANJE KOLEKTIVNOG SPORA U DELATNOSTIMA OD OPŠTEG INTERESA

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova

čl. 2, 18 i 19

U delatnostima od opšteg interesa strane u sporu dužne su da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog spora kojim se smatra i spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora

"1. Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), u članu 207. utvrđeno je da zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Pristupnica treba da sadrži ime i prezime zaposlenog, matični broj, naziv poslodavca kod koga je zaposleni, članstvo u sindikatu (kog je sindikata član), a može i izjavu o prihvatanju da mu se od zarade odbije određeni iznos na ime sindikalne članarine i uplati na račun sindikata.

2. Članom 254. stav 1. Zakona propisano je da su učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni da pregovaraju.

Za delatnosti od opšteg interesa, sporovi u zaključivanju, izmeni i dopuni i primeni kolektivnih ugovora rešavaju se u skladu sa Zakonom (čl. 254. i 255. Zakona).

Ukoliko se u roku od 60 dana od dana početka pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa mogu da se urede pravilnikom o radu ili ugovorom o radu (član 3. stav 2. tačka 3) Zakona).

Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova ("Sl. glasnik RS", br. 125/2004) u članu 18. utvrđeno je da su strane u sporu dužne da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog spora, u skladu sa zakonom, i to u delatnostima od opšteg interesa - delatnosti koje obavljaju poslodavci u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, radio-televizije čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, PTT usluga, komunalnih delatnosti, proizvodnje osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite.

U navedenim delatnostima strane u sporu su dužne da zajednički podnesu predlog, u roku od tri dana od dana nastanka spora. Ako strane u sporu ne podnesu predlog, dužne su da o tome obaveste Republičku agenciju za mirno rešavanje radnih sporova. U tom slučaju direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak mirenja i određuje miritelja iz Imenika miritelja i arbitara.

Kolektivnim radnim sporom, u smislu člana 2. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, smatra se spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk.

Takođe, ukoliko jedan od reprezentativnih sindikata odustane od pregovora ili iste vodi bez namere zaključivanja kolektivnog ugovora, drugi reprezentativni sindikat može da okonča pregovore i zaključi kolektivni ugovor."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-675/2005-02 od 25.7.2005. godine)

MIROVANJE RADNOG ODNOSA ZBOG IMENOVANJA NA FUNKCIJU U SINDIKATU

Zakon o radu

član 79 stav 1 tačka 4)

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u sindikatu

"Članom 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005) predviđeno je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Šta se smatra funkcijom u sindikatu, utvrđuje se aktima sindikata."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00361/2005-02 od 13.6.2005. godine)

MIŠLJENJE SINDIKATA PRE UVOĐENJA NOĆNOG RADA

Zakon o radu

član 62 stav 3

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću

"Po stupanju na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 61/2005 - dalje: Zakon), odnosno od 19.7.2005. godine, poslodavac nije u obavezi da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje ministarstva nadležnog za poslove rada i ministarstva nadležnog za poslove zdravlja o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja zaposlenih koji rad obavljaju noću.

Odnosno, poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću saglasno navedenim izmenama i dopunama Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-543/2005-02 od 2.8.2005. godine)

NADLEŽNOST ZA ODLUČIVANJE O PRAVIMA, OBAVEZAMA I ODGOVORNOSTIMA IZ RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

član 192

Lice ovlašćeno za zastupanje preduzeća od strane upravnog odbora, može da donosi rešenje o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa

"Na osnovu mišljenja Ministarstva privrede, br. 112-601-21/2005 od 20.5.2005. godine, upravni odbor preduzeća postupa u skladu sa zakonom kada donosi odluku o izboru lica ovlašćenog za zastupanje preduzeća koje je kao takvo upisano u sudski registar. Takođe, prema mišljenju tog ministarstva, tako ovlašćeno lice trebalo bi da ima svojstvo zamenika direktora preduzeća ili da funkciju zastupanja preduzeća obavlja privremeno, odnosno do povratka direktora preduzeća, što se utvrđuje odlukom upravnog odbora, kako bi u smislu važećih odredbi zakona imalo prava, dužnosti i odgovornosti direktora preduzeća, u slučaju njegove odsutnosti ili sprečenosti da obavlja dužnost.

Prema tome, lice ovlašćeno za zastupanje preduzeća od strane upravnog odbora može da donosi rešenje o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 112-01-00150/2005-02 od 13.6.2005. godine)

NAKNADA ŠTETE ZAPOSLENOM ZBOG NEISKORIŠĆENOG GODIŠNJEG ODMORA

član 68

Poslodavac snosi odgovornost za neiskorišćeni godišnji odmor zaposlenog i u tom smislu ima obavezu naknade štete zaposlenom, ako je zaposlenom prestao radni odnos od strane poslodavca iz razloga sadržanih u članu 179. tačka 9) Zakona o radu, a da mu pre prestanka radnog odnosa nije omogućio pravo na korišćenje godišnjeg odmora

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", broj 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 68. utvrđuje način i uslove sticanja prava na korišćenje godišnjeg odmora zaposlenih u punom trajanju.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u punom trajanju posle šest meseci neprekidnog rada, a pod neprekidnim radom se smatra kontinuirani rad sa prekidima do 30 dana ili bez prekida, vreme provedeno van rada zbog privremene sprečenosti za rad, porodijsko odsustvo, odsustvo zbog nege i posebne nege deteta i plaćeno odsustvo.

Prema tome, zaposleni za čijim je radom prestala potreba, a koji su ispunili napred navedeni uslov, stekli su pravo na godišnji odmor u punom trajanju za kalendarsku godinu u kojoj im je prestao radni odnos, jer su oni zaposleni sve do momenta dok im radni odnos ne prestane u skladu sa zakonom, pa im po osnovu toga, što su u radnom odnosu, pripadaju sva prava po osnovu rada zakonom utvrđena, pa i pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Odluku o korišćenju godišnjeg odmora donosi poslodavac, u skladu sa planom korišćenja godišnjih odmora, a uz prethodnu konsultaciju zaposlenog. Prema tome, poslodavac bi morao da planom korišćenja godišnjeg odmora uzme u obzir zahteve zaposlenog u tom smislu i da istim planom obezbedi da svi zaposleni iskoriste svoje zakonsko pravo na odmor. Zakonom nije utvrđena obaveza poslodavca za donošenjem plana korišćenja godišnjeg odmora, pa ukoliko ne postoji plan, raspored korišćenja godišnjeg odmora poslodavac će utvrditi rešenjima o korišćenju godišnjeg odmora za svakog zaposlenog. Ako poslodavac ne dostavi zaposlenom rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, smatra se da mu je to pravo uskratio. Poslodavac koji zaposlenom uskrati pravo na korišćenje godišnjeg odmora dužan je da mu naknadi štetu - član 76. Zakona.

Ukoliko zaposlenima koji su podneli zahtev za korišćenje godišnjeg odmora nije omogućeno da ga koriste, smatramo da ima krivice poslodavca.

Ukoliko su zaposleni bili u mogućnosti da koriste godišnji odmor, a to nisu učinili, njihova je krivica, pa samim tim nema krivice poslodavca.

Prema tome, poslodavac snosi odgovornost za neiskorišćeni godišnji odmor zaposlenog i u tom smislu ima obavezu naknade štete zaposlenom, ako je zaposlenom prestao radni odnos od strane poslodavca iz razloga sadržanih u članu 179. tačka 9) Zakona, a da mu pre prestanka radnog odnosa nije omogućio pravo na korišćenje godišnjeg odmora. Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca. Shodno tome, zaposlenom pored zarade za vreme za koje je radio a nije koristio godišnji odmor, pripada i

naknada zarade za godišnji odmor i regres, ukoliko je to pravo utvrđeno opštim aktom ili ugovorom o radu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1125/2005-02 od 8.12.2005. godine)

NAKNADA ŠTETE ZBOG NEISKORIŠĆENOG GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 76

Ukoliko je zaposleni pre prestanka radnog odnosa podneo zahtev za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa Zakonom o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom omogući korišćenje godišnjeg odmora, u protivnom ima pravo na naknadu štete

"Članom 68. stav 4. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), utvrđeno je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dela, i to prvi deo - u trajanju od tri radne nedelje u toku kalendarske godine i drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine (član 73. Zakona).

Ukoliko nije iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu (član 76. Zakona).

Prema tome, ukoliko je zaposleni pre prestanka radnog odnosa podneo zahtev za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa zakonom, poslodavac je dužan da zaposlenom omogući korišćenje godišnjeg odmora, u protivnom zaposleni ima prvo na naknadu štete.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze (član 196. Zakona)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 131-04-8/2005-02 od 30.3.2005. godine)

NAPLATA POTRAŽIVANJA PREMA ZAPOSLENOM OD STRANE POSLODAVCA OBUSTAVLJANJEM OD NJEGOVE ZARADE

Zakon o radu

član 123

Svoje potraživanje prema zaposlenom (u koje spada i potraživanje štete koju je zaposleni prouzrokovao poslodavcu), poslodavac može da naplati obustavljanjem od zarade zaposlenog samo ako je potraživanje utvrđeno pravnosnažnom odlukom suda, uz pristanak zaposlenog i u slučajevima utvrđenim zakonom

"U članu 123. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog, ako zakonom nije drukčije određeno.

Prema tome, svoje potraživanje prema zaposlenom (u koje spada i potraživanje štete koju je zaposleni prouzrokovao poslodavcu), poslodavac može da naplati obustavljanjem od zarade zaposlenog samo ako je potraživanje utvrđeno pravnosnažnom odlukom suda, uz pristanak zaposlenog i u slučajevima utvrđenim zakonom. Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, osim ako zakonom nije drukčije određeno."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-838/2005-02 od 29.9.2005. godine)

NEMOGUĆNOST VOLONTERSKOG RADA DIREKTORA

Zakon o radu

član 48

Zakon o radu predviđa da lice koje je izabrano za direktora može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme, ili da obavlja poslove direktora bez zasnivanja radnog odnosa, ali ne predviđa volonterski rad direktora

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005) u članu 48. reguliše položaj i status direktora. Lice koje je izabrano za direktora može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme, ili da obavlja poslove direktora bez zasnivanja radnog odnosa.

Lice koje je izabrano za direktora bez zasnivanja radnog odnosa zaključuje ugovor o regulisanju međusobnih prava i obaveza. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi, a ugovorne strane su lice koje je izabrano za direktora s jedne strane i poslodavac, sa druge strane. U ime poslodavca ugovor potpisuje upravni odbor (predsednik ili član na osnovu ovlašćenja dobijenog od upravnog odbora) a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor, organ određen aktom poslodavca.

Ugovorom o regulisanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti direktora, dakle, kad direktor nije zasnovao radni odnos, utvrđuje se naknada za rad, koja ima karakter zarade (član 48. stav 5. Zakona o radu), na koju se plaćaju svi doprinosi za obavezno socijalno osiguranje i porez iz zarade. Ovim ugovorom utvrđuju se i druga prava i obaveze koje se ugovore.

Član 137. tačka 2) Zakona o privrednim društvima ("Sl. glasnik RS", br. 125/2004) ne predstavlja drukčiji način uređivanja položaja i statusa direktora, već reguliše delokrug skupštine privrednog društva kao organa koji je nadležan u privrednom društvu da odlučuje o visini naknade za rad direktora, pa će tako utvrđena visina naknade za rad biti jedna od odredaba ugovora o regulisanju prava i obaveza direktora, u skladu sa zakonom.

Zakonom regulisan način rada privrednog društva nije pravni osnov za regulisanje položaja direktora i utvrđivanje naknade za rad kao dela dobiti prema ostvarenom rezultatu poslovanja. Na fizičko lice kao jednog od osnivača privrednog društva primenjuje se Zakon o privrednim društvima i Zakon o obligacionim odnosima ("Sl. list SFRJ", br. 29/78, 39/85, 45/89 - odluka USJ i 57/89 i "Sl. list SRJ", br. 31/93), pa takvo lice ostvaruje dobit kao ortak, član društva ili akcionar, što se nikako ne može podvesti pod naknadu za rad za obavljanje poslova direktora. Primanje kao učešće u dobiti nema karakter zarade, i nije zarada u smislu Zakona o radu, dok naknada za rad za obavljanje poslova direktora ima karakter zarade.

Zakon o privrednim društvima ne reguliše radno-pravni status direktora, već, između ostalog, uređuje upravljanje društvima, a u slučajevima u kojima je zakon predvideo da se bira direktor, ne zadire u položaj direktora u odnosu na poslove koje obavlja, tj. u prava i obaveze po osnovu obavljanja poslova direktora. Organ koji je doneo odluku o izboru direktora, uz saglasnost lica koje je izabrano na tu funkciju, odlučuje o statusu direktora. Pravni osnov za regulisanje statusa direktora je u članu 48. Zakona o radu, koji utvrđuje da direktor može da zasnuje radni odnos na određeno ili neodređeno vreme ili da sa nadležnim organom zaključi ugovor o pravima i obavezama.

Član 17. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005 i 101/2005 - dr. zakon) ne može biti pravni osnov za regulisanje statusa direktora ugovorom o volonterskom radu, jer ovaj član pomenutog zakona, utvrđuje prava za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja prouzrokovanih povredom na radu ili profesionalnom bolešću za lica koja rad obavljaju po ugovoru o volonterskom radu, u skladu sa propisima koji regulišu volonterski rad (npr. propisi iz oblasti zdravstva). Zakon o radu ne predviđa volonterski rad direktora."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1084/2005-02 od 7.12.2005. godine)

NEMOGUĆNOST ZAKLJUČENJA UGOVORA O DELU RADI OBAVLJANJA POSLOVA DIREKTORA

Zakon o radu

član 199

Radi obavljanja poslova direktora ne može da se zaključi ugovor o delu, budući da poslovi direktora nisu van delatnosti poslodavca

"Prema članu 199. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005), poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Prema tome, radi obavljanja poslova direktora ne može da se zaključi ugovor o delu, budući da poslovi direktora nisu van delatnosti poslodavca i nemaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00542/2005-02 od 25.7.2005. godine)

NEPOSREDNA PRIMENA ZAKONA O RADU U SLUČAJU POSTOJANJA SUPROTNOSTI OPŠTIH AKATA POSLODAVCA SA TIM ZAKONOM

Zakon o radu

član 4

Prava i obaveze za koje je Zakonom o radu propisano da se uređuju opštim aktom ili ugovorom o radu, poslodavac je dužan da uredi i drugim opštim aktima u skladu sa zakonom, a ukoliko su pojedine odredbe opšteg akta u suprotnosti sa zakonom, ne mogu se primeniti

"Odredbom člana 4. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) propisano je da kolektivni ugovor kod poslodavca, pravilnik o radu i ugovor o radu moraju biti u saglasnosti sa zakonom, a kod poslodavca iz čl. 256. i 257. Zakona - i sa opštim i posebnim kolektivnim ugovorom.

Zakon nije propisao rok za usaglašavanje opštih akata sa Zakonom. Ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih Zakonom, kao i ako su pojedine odredbe opšteg akta u suprotnosti sa Zakonom, ne mogu se primeniti. U tom slučaju neposredno se primenjuju odredbe Zakona. Međutim, prava i obaveze za koje je Zakonom propisano da se uređuju opštim aktom ili ugovorom o radu, poslodavac je u obavezi da uredi i drugim opštim aktima u skladu sa Zakonom."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike br. 011-00-248/2005-02 od 26.9.2005. godine)

NOVČANA NAKNADA KOJA SE ODNOSI NA ZABRANU KONKURENCIJE KAO PRIMANJE PO OSNOVU NAKNADE ZA IZMAKLU KORIST

Zakon o radu

čl. 161 i 162

Novčana naknada koju dobija zaposleni zbog zabrane konkurencije je primanje ostvareno po osnovu naknade za izmaklu korist koju bi zaposleni realno mogao očekivati prema redovnom toku stvari tj. da nema zabrane konkurencije

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), u članu 162. predviđa mogućnost da poslodavac i zaposleni ugovorom o radu ugovore uslove zabrane konkurencije. Zabrana konkurencije predstavlja nemogućnost obavljanja određenih poslova, koji su takođe predviđeni ugovorom o radu, od strane zaposlenog, u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugih pravnih i fizičkih lica, bez saglasnosti poslodavca. To su poslovi čijim obavljanjem zaposleni stiče posebna znanja, kojima stiče širok krug poslovnih partnera ili čijim obavljanjem dolazi do saznanja koja predstavljaju poslovnu informaciju ili tajnu. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete (član 161. stav 4).

Ukoliko dođe do prestanka radnog odnosa zaposlenog u skladu sa Zakonom, zabrana konkurencije važi najduže dve godine po prestanku radnog odnosa zaposlenog. To znači da se zaposleni obavezuje ugovorom da u roku od dve godine neće primenjivati stečena znanja i koristiti krug poslovnih prijatelja, kao i informacije i poslovne tajne u svoju korist, kao ni u korist drugih pravnih i fizičkih lica do kojih je došao radom kod poslodavca sa kojim ugovara zabranu konkurencije. Poslodavac se istovremeno obavezuje da zaposlenom isplati novčanu naknadu o čijoj visini se dogovaraju, odnosno koju ugovaraju. Smisao novčane naknade u ovom slučaju predstavlja neku vrstu naknade štete koju zaposleni realno trpi jer ne može u određenom roku da primeni stečena znanja.

Shodno članu 105. Zakona, zarada zaposlenog sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Stavom 3. člana 105. utvrđeno je koja primanja ne ulaze u zaradu zaposlenog. U tom smislu ugovorena novčana naknada po osnovu zabrane konkurencije bi mogla da predstavlja zaradu, preciznije rečeno, predstavlja neostvarenu zaradu. Međutim, član 162. stav 2. Zakona, utvrđuje pravo na novčanu naknadu samo u slučaju prestanka radnog odnosa. U tom slučaju, s obzirom na to da je zaposleni ograničen u obavljanju određenih poslova, realno trpi štetu. U skladu sa propisima koji regulišu obligacione odnose, zaposleni je u ovom slučaju oštećenik koji ima pravo na naknadu štete, i to u vidu izmakle koristi. Za vreme dok traje zabrana konkurencije, a najduže dve godine, zaposleni može da radi poslove na kojima neće primenjivati stečena znanja i ostale prednosti na koje se odnosi zabrana konkurencije, a što je regulisano ugovorom, i za taj rad ostvarivati zaradu. Prema tome, novčana naknada koju dobija zbog zabrane konkurencije je primanje ostvareno po osnovu naknade za izmaklu korist koju bi zaposleni realno mogao očekivati prema redovnom toku stvari, tj. da nema zabrane konkurencije. S obzirom na to da poslodavac ima obavezu da zaposlenom do prestanka radnog odnosa isplati sve zaostale zarade i druga primanja, u ovom slučaju, takođe, ima obavezu da zaposlenom isplati sve zaostale zarade i druga primanja koja mu nije isplatio, ali naknada zbog zabrane konkurencije nije zaostala zarada niti zaostalo primanje po drugom osnovu, već upravo izmakla korist koju bi ostvario da nije u situaciji da trpi nečinjenje.

U vezi sa ovim pitanjem konsultovano je Ministarstvo finansija, Sektor za poresko-pravne poslove i nadzor, koji tumači Zakon o porezu na dohodak građana ("Sl. glasnik RS", br. 24/2001,80/2002 i 135/2004). U članu 9. stav 1. tačka 8) ovaj zakon utvrđuje obavezu plaćanja poreza na dohodak građana ostvaren na osnovu naknade za izmaklu korist, odnosno naknade za izostalu zaradu.

Prema tome, novčana naknada koja se odnosi na zabranu konkurencije, predstavlja primanje po osnovu naknade za izmaklu korist."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-15/2006-02 od 12.3.2006. godine)

OBAVEZA DONOŠENJA PRAVILNIKA O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI POSLOVA

Zakon o radu

član 24

Svaki poslodavac koji ima više od pet zaposlenih ima obavezu donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova

"Članom 24. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima. Stavom 4. istog člana propisano je da se obaveza donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova ne odnosi na poslodavca koji ima pet i manje zaposlenih.

Prema tome, svaki poslodavac koji ima više od pet zaposlenih ima obavezu donošenja pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova. Ukoliko poslodavac već ima akt o organizaciji i sistematizaciji poslova, koji je u skladu sa navedenim odredbama Zakona, nema obavezu donošenja novog."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00515/2005-02 od 13.7.2005. godine)

OBAVEZA DOSTAVLJANJA ZAPOSLENOM FOTOKOPIJE PRIJAVE NA OBAVEZNO SOCIJALNO OSIGURANJE

Zakon o radu

član 35

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad

"Prema članu 35. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.

Obzirom da u prelaznim i završnim odredbama Zakona nije propisana retroaktivna primena ovog člana Zakona, poslodavac je dužan da fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje dostavi zaposlenima koji su zasnovali radni odnos posle stupanja na snagu novog Zakona (23.3.2005. godine) i to u roku od 15 dana."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-228/2005-02 od 23.3.2005. godine)

OBAVEZA ISPLATE ZARADA OSTVARENIH DO DANA PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

član 186

Bez obzira po kom osnovu je zaposlenom prestao radni odnos, obaveza je poslodavca da mu pre prestanka radnog odnosa izvrši isplatu zaostale zarade i drugih primanja

"Članom 106. ranijeg Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.), bila je propisana obaveza poslodavca da zaposlenom do dana prestanka radnog odnosa izvrši isplatu svih dospelih zarada i drugih primanja. Ukoliko poslodavac ne izvrši tu svoju obavezu, zaposleni ima pravo da pred nadležnim sudom zahteva isplatu zaostalih zarada sa zateznom zakonskom kamatom. Činjenica, da zaposlenom nisu isplaćene zaostale zarade do dana prestanka radnog odnosa, ne smatra se osnovom za vraćanje zaposlenog na rad.

Prema tome, bez obzira po kom osnovu je zaposlenom prestao radni odnos, bilo otkazom od strane zaposlenog, sporazumnim prestankom radnog odnosa, nezavisno od volje zaposlenog i poslodavca ili otkazom od strane poslodavca, obaveza je poslodavca da zaposlenom pre prestanka radnog odnosa izvrši isplatu navedenih primanja."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-291/2005-02 od 19.5.2005. godine)

OBAVEZA IZMENE UGOVORA O RADU PRILIKOM PROMENE IZNOSA ZARADE

Zakon o radu

član 171 stav 1 tačka 5) i član 172

U slučaju isplate minimalne zarade, kada ona nije unapred ugovorena između poslodavca i zaposlenog, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) utvrđuje pravo na zaradu i definiše pojam zarade. Članom 107. stav 3. definisano je da se opštim aktom utvrđuju elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka, što znači da se kolektivnim ugovorom mogu bliže urediti elementi za utvrđivanje zarada zaposlenih. U tom slučaju, na osnovu elemenata utvrđenih kolektivnim ugovorom, može doći do umanjenja zarada zaposlenih.

Novčani iznos osnovne zarade utvrđuje se ugovorom o radu. Ukoliko dođe do promene iznosa zarade koja je utvrđena ugovorom o radu, poslodavac je, shodno članu 171. stav 1. tačka 5) Zakona, dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora, pri čemu u ponudi koja se dostavlja uz aneks i koja je u pisanoj formi, treba da iznese razloge za ponudu.

U slučaju isplate minimalne zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu. U skladu sa članom 172. Zakona uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora, poslodavac je dužan da zaposlenom u pismenom obliku dostavi i razloge za isplatu minimalne zarade."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljenja i socijalne politike, br. 011-00-27/2005-02 od 5.5.2005. godine)

OBAVEZA POSLODAVCA DA VODI EVIDENCIJU O ZARADI I NAKNADI ZARADE KOJU SU ZAPOSLENI OSTVARILI

Zakon o radu

član 122

Poslodavac je dužan da svakog meseca vodi evidenciju o zaradi i naknadi zarade koju su zaposleni ostvarili, i koja treba da im se isplati za određeni mesec

"Članom 122. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005) propisana je obaveza poslodavca da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidencija ne može da sadrži nepopunjena i brisana mesta i naknadno upisane podatke.

Evidenciju overava direktor, odnosno preduzetnik ili zaposleni koga oni ovlaste.

Evidenciju potpisuje zaposleni kome je izvršena isplata zarade, odnosno naknade zarade.

Prema tome, poslodavac je dužan da svakog meseca vodi evidenciju o zaradi i naknadi zarade koju su zaposleni ostvarili, i koja treba da im se isplati za određeni mesec. Evidencija se vodi za kalendarsku godinu, kao i za svaki mesec za koji je poslodavac bio dužan da zaposlenom

obračuna zaradu, bez obzira da li je izvršio isplatu. Evidenciju potpisuju samo oni zaposleni kojima je izvršena isplata zarade.

Evidencija se čuva u poslovnim prostorijama poslodavca. Uvid u evidenciju može imati samo zaposleni na koga se ista odnosi, i zaposleni koji je ovlašćen za njenu overu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1199/2005-02 od 13.12.2005. godine)

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM KOJI JE TEHNOLOŠKI VIŠAK ISPLATI OTPREMNINU PRE OTKAZA UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 158 i član 179 tačka 9)

Pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu, pri čemu se uzima u obzir ukupno vreme provedeno u radnom odnosu, bez obzira kod kog poslodavca je zaposleni bio u radnom odnosu

"U skladu sa članom 158. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. tačka 9) Zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

Prema tome, otpremnina ne može biti niža od zbira trećine (1/3) zarade zaposlenog za prvih 10 godina rada ostvarenih u radnom odnosu i četvrtine (1/4) zarade zaposlenog za preko 10 godina rada ostvarenih u radnom odnosu.

Na primeru zaposlenog sa 30 godina provedenih u radnom odnosu, kome prosečna mesečna bruto zarada isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina iznosi 60.000 dinara, otpremnina bi iznosila za prvih deset godina rada 200.000 dinara ($60.000:3 = 20.000$ i $20.000 \times 10 \text{ godina} = 200.000$), a za narednih 20 godina 300.000 dinara ($60.000:4 = 15.000$ i $15.000 \times 20 \text{ godina} = 300.000$). Prema tome, u navedenom slučaju otpremnina bi ukupno iznosila 500.000 dinara.

Pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu, pri čemu se uzima u obzir ukupno vreme provedeno u radnom odnosu, bez obzira kod kog poslodavca je zaposleni bio u radnom odnosu.

Po osnovu staža osiguranja koji se ne smatra radnim odnosom (samostalna delatnost, poljoprivredna delatnost, privremeni i povremeni poslovi i dr.) zaposleni nema pravo na otpremninu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-007641/2005-02 od 6.9.2005. godine)

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM VRATI RADNU KNJIŽICU NA DAN PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

član 204

Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati radnu knjižicu u kojoj je kao dan prestanka radnog odnosa naveden datum kada je zaposleni faktički prestao da dolazi na posao

"Članom 178. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), utvrđeno je da zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Shodno članu 204. stav 4. Zakona poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa.

Prema tome, poslodavac je dužan da zaposlenom vrati radnu knjižicu, u kojoj je kao dan prestanka radnog odnosa naveden datum kada je zaposleni faktički prestao da dolazi na posao."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-492/2005-02 od 13.6.2005. godine)

OBAVEZA UTVRĐIVANJA OSNOVNE ZARADE U NOVČANOM IZNOSU

Zakon o radu

član 33

Osnovna zarada se prema Zakonu o radu izričito ugovara u novčanom iznosu

"Prema članu 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) odredbe ovog zakona se primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog poslodavca, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako Zakonom nije drukčije određeno.

Prema tome, ako su u pitanju zaposleni na koje se primenjuje Zakon, ugovor o radu koji zaposleni zaključuje sa poslodavcem mora da sadrži pored ostalog i novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog (član 33). Ako se iznos osnovne zarade menja, poslodavac je u obavezi da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu. Osnovna zarada se prema Zakonu izričito ugovara u novčanom iznosu. Poslodavac koji je do stupanja na snagu novog Zakona ugovarao osnovnu zaradu u koeficijentima, ubuduće mora na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom da istu u ugovoru o radu izrazi (utvrdi) u novčanom iznosu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-459/2005-02 od 11.7.2005. godine)

OBAVLJENI RAD I VREME PROVEDENO NA RADU KAO KRITERIJUMI ZA UTVRĐIVANJE ZARADE ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 104 stav 1

Zaposleni ima pravo na zaradu za poslove na kojima radi, odnosno koje obavlja, nezavisno od toga što za te poslove nema odgovarajuću stručnu spremu utvrđenu pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova

"Na osnovu člana 104. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se uslovi (stručna sprema, radna sposobnost i drugi posebni uslovi), koje zaposleni treba da ispunjava za rad na određenim poslovima.

Kriterijum za utvrđivanje zarade zaposlenog je, pre svega, obavljeni rad i vreme provedeno na radu, a ne stručna sprema.

Prema tome, zaposleni ima pravo na zaradu za poslove na kojima radi, odnosno koje obavlja, nezavisno od toga što za te poslove nema odgovarajuću stručnu spremu utvrđenu pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova."

(Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 120-01-00282/2005-02 od 3.11.2005. godine)

OBRACUN I ISPLATA OTPREMINE U SLUČAJU VIŠKA ZAPOSLENIH

Zakon o radu

član 158

Za obračun i isplatu otpremnine uzima se ukupno vreme provedeno u radnom odnosu

"Na osnovu člana 158. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005) otpremnina ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina rada provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

Prema tome, pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu. Po osnovu staža osiguranja koji se ne smatra radnim odnosom (samostalna delatnost, poljoprivredna delatnost, privremeni i povremeni poslovi, staž osiguranja sa uvećanim trajanjem - beneficirani staž i poseban staž - ženi koja je rodila treće dete) zaposleni nema pravo na otpremninu.

Pod radom ostvarenim u radnom odnosu računa se zaposlenje (radni odnos) ostvaren u inostranstvu.

Imajući u vidu navedeno, za obračun i isplatu otpremnine uzima se ukupno vreme provedeno u radnom odnosu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 113-01-000591/2005-02 od 15.8.2005. godine)

ODBIJANJE PRIJEMA REŠENJA O OTKAZU OD STRANE ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 185 st. 2 do 5

Ako zaposleni odbije prijem rešenja o otkazu ugovora o radu, poslodavac će o tome sačiniti pismenu belešku i rešenje objaviti na oglasnoj tabli, a ono će se smatrati dostavljenim po isteku osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca

"U skladu sa članom 185. st. 2 do 5. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), rešenje o otkazu ugovora o radu mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. člana 185. Zakona, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. istog člana Zakona rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Prema tome, ako zaposleni odbije prijem rešenja o otkazu ugovora o radu, poslodavac će o tome sačiniti pismenu belešku i rešenje objaviti na oglasnoj tabli. Rešenje se smatra dostavljenim po isteku osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-978/2005-02 od 10.10.2005. godine)

ODNOS OPŠTEG KOLEKTIVNOG UGOVORA I ZAKONA O RADU PRI ISPLATI OTPREMNINE ZA ODLAZAK U PENZIJU

Zakon o radu

čl. 119 i čl. 284

S obzirom da je pitanje isplate otpremnine pri odlasku u penziju na drugačiji način regulisano Zakonom o radu u odnosu na Opšti kolektivni ugovor, na isplatu otpremnine će se primenjivati član 119. Zakona o radu

"Odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), a koje nisu u suprotnosti sa Zakonom, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom.

Odredbe Opšteg i posebnih kolektivnih ugovora zaključenih pre 21. decembra 2001. godine, a koji su na snazi na dan stupanja na snagu Zakona i koji nisu u suprotnosti sa Zakonom ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnih ugovora u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

S obzirom da je pitanje isplate otpremnine pri odlasku u penziju na drugačiji način regulisano Zakonom u odnosu na Opšti kolektivni ugovor ("Sl. glasnik RS", br. 11/97, 21/98, 53/99 - odluka USRS, 12/2000 - ispr. odluke i 31/2001), na isplatu otpremnine će se primenjivati član 119. Zakona.

To znači da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini tri prosečne zarade."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-371/2005-02 od 13.6.2005. godine)

OSNOV ZA OBRAČUN I ISPLATU UVEĆANE ZARADE

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4)

Stož osiguranja koji poljoprivrednici i lica koja samostalno obavljaju delatnost ostvare uplatom doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne može da se računa u vreme provedeno u radnom odnosu koje je osnov za obračun i isplatu uvećane zarade

"U članu 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

Iz navedene zakonske odredbe proizilazi da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu. To znači da se uvećanje zarade po navedenom osnovu ne ostvaruje po osnovu celokupnog staža osiguranja u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju, već samo po osnovu staža osiguranja ostvarenog u radnom odnosu.

Radnim odnosom, u smislu Zakona, smatra se ugovorni odnos između poslodavca i zaposlenog koji se zasniva ugovorom o radu (član 30. Zakona).

Lica koja samostalno obavljaju delatnost u skladu sa Zakonom o privatnim preduzetnicima ("Sl. glasnik SRS", br. 54/89 i 9/90 i "Sl. glasnik RS", br. 19/91, 46/91, 31/93 - odluka USRS, 39/93, 53/93, 67/93, 48/94, 53/95, 35/2002, 55/2004 - dr. zakon i 61/2005 - dr. zakon) (lica koja otvore advokatsku kancelariju i dr.), kao i poljoprivrednici, a koji su obavezno osigurani u skladu sa članom 10. stav 1. tač. 2) i 3) Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS i 84/2004 - dr. zakon) nisu u radnom odnosu u smislu Zakona. Staž osiguranja koji ova lica ostvare uplatom doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne može da se računa u vreme provedeno u radnom odnosu koje je osnov za obračun i isplatu uvećane zarade u skladu sa članom 108. stav 1. tačka 4) Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00710/2005-02 od 21.7.2005. godine)

OSNOVICA ZA OBRAČUN NAKNADE ZARADE ZA VREME ODSUSTVOVANJA SA RADA U SLUČAJEVIMA UTVRĐENIM ZAKONOM

Zakon o radu

član 105 stav 3 i čl. 114, 115 i 116

Osnovica za obračun naknade zarade je prosečna zarada u prethodna tri meseca, a u zaradu na osnovu koje se obračunava prosek za prethodna tri meseca ulaze sva primanja koja u smislu zakona čine zaradu

"Prema čl. 114, 115. i 116. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

- za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan;
- za vreme korišćenja godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i odsustva zbog vojne vežbe ili na poziv državnog organa;
- zbog privremene i sprečenosti za rad (bolovanje) do 30 dana;
- za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog.

U svim napred navedenim slučajevima osnovica za obračun naknade zarade je "prosečna zarada u prethodna tri meseca". U zaradu na osnovu koje se obračunava prosek za prethodna tri meseca ulaze sva primanja koja u smislu člana 105. stav 3. Zakona čine zaradu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 120-01-00216/2005-02 od 8.8.2005. godine)

OSNOVICA ZA OBRAČUN OTPREMNINE ZAPOSLENOM KOJI JE U PRETHODNA TRI MESECA RADIO ALI NIJE PRIMIO ZARADU

Zakon o radu

čl. 121 i 158

Osnovica za obračun otpremnine je isplaćena prosečna zarada zaposlenog za poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, međutim ukoliko je zaposleni u prethodna tri meseca radio ali nije primio zaradu, osnovica za obračun otpremnine je ugovorena i obračunata neisplaćena zarada, koju je poslodavac dužan da dostavi zaposlenom u skladu sa članom 121. stav 3. Zakona o radu

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), u članu 158, utvrđena je obaveza poslodavca da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. tačka 9) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

U stavu 2. istog člana propisano je da navedena otpremnina ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

Osnovica za obračun otpremnine je isplaćena prosečna zarada zaposlenog za poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina. Ukoliko je zaposleni u prethodna tri meseca radio ali nije primio zaradu, osnovica za obračun otpremnine je ugovorena i obračunata neisplaćena zarada, koju je poslodavac dužan da dostavi zaposlenom u skladu sa članom 121. stav 3. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00904/2005-02 od 9.9.2005. godine)

OTKAZ UGOVORA O RADU ILI PRIVREMENA MERA UDALJENJA SA RADA ZBOG POVREDE RADNE OBAVEZE ILI NEPOŠTOVANJA RADNE DISCIPLINE

Zakon o radu

član 170 i član 179 tač. 2) i 3)

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu i ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, ili da mu umesto otkaza ugovora o radu izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos

"Odredbama člana 179. tač. 2) i 3) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005- dalje: Zakon), poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu i ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Da bi poslodavac mogao zaposlenom da otkáže ugovor o radu ili da ga udalji sa rada zbog povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline, uslov je da povreda radne obaveze zbog kojih se izriče mera otkaza ili udaljenja mora da bude utvrđena opštim aktom ili ugovorom o radu, a povreda radne discipline aktom poslodavca (direktora).

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može u upozorenju da zaposlenog obavesti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu, bez ponovnog upozorenja.

Poslodavac je dužan da upozorenje dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član. Sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja (član 181. Zakona).

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, umesto otkaza ugovora o radu, da izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos. Ova mera udaljenja sa rada može da se izrekne u trajanju od jednog do tri radna dana (član 170. stav 2. Zakona).

Prema tome, zavisno od toga da li će zaposleni biti udaljen sa rada zbog povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline ako povreda nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, ili će zaposlenom otkazati ugovor o radu ako je povreda radne obaveze i ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca, poslodavac (direktor) je dužan da postupi saglasno navedenim odredbama Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-779/2005-02 od 12.10.2005. godine)

OTKAZ UGOVORA O RADU ZBOG ODBIJANJA PONUDE ZA IZMENU UGOVORENIH USLOVA RADA

Zakon o radu

član 33 stav 1 tačka 10), član 171 stav 1 tačka 5) i član 179 stav 1 tačka 8)

Ukoliko su kod poslodavaca nastupile okolnosti koje onemogućavaju isplatu ugovorene zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu, u smislu ugovaranja minimalne zarade, a ukoliko zaposleni odbije ponudu za izmenu ugovorenih uslova rada, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu

"Članom 33. stav 1. tačka 10) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) propisano je da je novčani iznos osnovne zarade i elementi za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog, obavezan element ugovora o radu.

Članom 171. stav 1. tačka 5) Zakona, utvrđeno je da poslodavac može zaposlenom ponuditi izmenu ugovorenih uslova rada u slučaju promene novčanog iznosa osnovne zarade i elemenata za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog.

Članom 179. stav 1. tačka 8) Zakona, utvrđeno je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako odbije ponudu za izmenu ugovorenih uslova rada u smislu promene novčanog iznosa osnovne zarade.

S obzirom da minimalna zarada ima karakter zarade kao bilo koja druga zarada, ona se ugovara ugovorom o radu. Ukoliko su kod poslodavca, usled loših poslovno-finansijskih rezultata, nastupile okolnosti koje ne omogućavaju isplatu ugovorene zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom ponudi aneks ugovora o radu, u smislu ugovaranja minimalne zarade. Ukoliko zaposleni odbije ponudu za izmenu ugovorenih uslova rada, poslodavac mu može otkazati ugovor

o radu. Zaposleni koji prihvati aneks ugovora o radu o isplati minimalne zarade, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost ugovora.

Prema tome zaposlenom koji odbije potpisivanje aneksa ugovora o radu, može prestati radni odnos. Poslodavac nije u mogućnosti da vrši obračun i isplatu minimalne zarade, pre nego što sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 110-00-01210/2005-02 od 9.12.2005. godine)

OTKAZ UGOVORA O RADU ZBOG PRESTANKA POTREBE ZA OBAVLJANJEM ODREĐENOG POSLA ILI SMANJENJA OBIMA POSLA USLED TEHNOLOŠKIH, EKONOMSKIH ILI ORGANIZACIONIH PROMENA

Zakon o radu

član 179 tačka 9)

Ako poslodavac zaposlenom otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenja obima posla usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, rešenje o otkazu ugovora o radu donosi se u skladu sa članom 179. tačka 9) Zakona o radu

"U skladu sa članom 179. tačka 9) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Prema tome, ako poslodavac zaposlenom otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenja obima posla usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, rešenje o otkazu ugovora o radu donosi se u skladu sa članom 179. tačka 9) Zakona. Ovakvo rešenje poslodavac donosi i u slučaju ako je zaposlenima ponudio da se dobrovoljno prijave za prestanak radnog odnosa, ako je osnov za otkaz ugovora o radu prestanak potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenje obima posla usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-978/2005-02 od 10.10.2005. godine)

OTKAZIVANJE UGOVORA O RADU SINDIKALNIM PREDSTAVNICIMA

Zakon o radu

član 171. stav 1. tačka 4) i član 188 tač. 2) i 3)

Sindikalni predstavnici koji uživaju zaštitu u smislu člana 188. Zakona o radu su predsjednik sindikata kod poslodavca i imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik, a poslodavac može da im otkáže ugovor o radu samo uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove rada, i to ako je sindikalni predstavnik utvrđen kao višak zaposlenih ili mu je ponuđeno neko drugo pravo iz člana 171. stav 1. tačka 4) istog zakona, a zaposleni je odbio ponuđeno pravo

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 188. propisano je da poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa Zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1. članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca;
2. predsjedniku sindikata kod poslodavca;
3. imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz stava 1. ovog člana ne postupa u skladu sa Zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana, ako odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav 1. tačka 4) ovog zakona.

Prema tome, sindikalni predstavnici koji uživaju zaštitu u smislu člana 188. Zakona su predsjednik sindikata kod poslodavca (tačka 2) i imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik (tačka 3), čiji se broj utvrđuje kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem. Navedenim sindikalnim predstavnicima poslodavac može da otkáže ugovor o radu samo uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove rada, i to ako je sindikalni predstavnik:

- utvrđen kao višak zaposlenih i

- ako mu je ponuđeno neko drugo pravo iz člana 171. stav 1. tačka 4) Zakona (premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme i druge mere), a zaposleni je odbio ponuđeno pravo."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-877/2005-02 od 31.8.2005. godine)

OTPREMNINA PRI SPORAZUMNOM PRESTANKU RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

čl. 105 i 177

Ako je opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu predviđena otpremnina pri sporazumnom prestanku radnog odnosa u skladu sa članom 177. Zakona o radu, ovo primanje će se smatrati zaradom

"U skladu sa članom 105. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), zarada se sastoji od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 2. člana 105. Zakona smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. člana 105. Zakona smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknada troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1) do 4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) Zakona.

U skladu sa članom 9. stav 1. tačka 19) Zakona o porezu na dohodak građana ("Sl. glasnik RS", br. 24/2001, 80/2002 i 135/2004), ne plaća se porez na dohodak građana za primanja ostvarena po osnovu otpremnine, odnosno novčane naknade koje poslodavac isplaćuje zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi - do iznosa koji je utvrđen tim zakonom. Prema tome, za iznose veće od iznosa utvrđenih Zakonom, plaća se porez na dohodak građana.

Prema tome, ako je opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu predviđena otpremnina pri sporazumnom prestanku radnog odnosa u skladu sa članom 177. Zakona, ovo primanje će se smatrati zaradom."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00818/2005-02 od 22.9.2005. godine)

PERIOD VAŽENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA ZAKLJUČENOG NA OSNOVU RANLJE VAŽEĆEG ZAKONA O RADU

Zakon o radu

član 263

Period važenja kolektivnog ugovora se računa od dana zaključivanja kolektivnog ugovora o izmenama i dopunama kolektivnog ugovora a koji ne može biti duži od tri godine, obzirom da period važenja kolektivnog ugovora treba uskladiti sa važećim zakonom

"Prema članu 284. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa ovim zakonom.

Prema tome, kolektivni ugovor koji je zaključen na neodređeno vreme u skladu sa tada važećim Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.) ostaje na snazi do zaključivanja novog kolektivnog ugovora i primenjuju se sve odredbe tog ugovora koje nisu u suprotnosti sa Zakonom.

Članom 263. Zakona je propisano da se kolektivni ugovor zaključuje na period do tri godine, odnosno samo na određeno vreme.

Prema tome, na kolektivni ugovor o izmenama i dopunama kolektivnog ugovora koji je zaključen nakon stupanja na snagu novog Zakona, primeniće se član 263. Zakona. Obzirom da se kolektivnim ugovorom o izmenama i dopunama kolektivnog ugovora vrši usklađivanje sa Zakonom i period važenja kolektivnog ugovora treba uskladiti sa važećim zakonom. Period važenja kolektivnog ugovora se računa od dana zaključivanja kolektivnog ugovora o izmenama i dopunama kolektivnog ugovora a koji ne može biti duži od tri godine."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 110-00-727/2005-02 od 10.10.2005. godine)

PODACI IZ RADNE KNJIŽICE KAO OSNOV ZA UVEĆANJE ZARADE PO OSNOVU MINULOG RADA

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4)

Poslodavac je dužan da zaposlenom na osnovu uvida u radnu knjižicu kao javnu ispravu utvrdi uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu

"Na osnovu člana 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 25/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu -0,4% od osnovice.

Listing Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje nije javna isprava, pa se kao takav ne može koristiti za obračun uvećane zarade.

Prema tome, poslodavac je dužan da zaposlenom na osnovu uvida u radnu knjižicu kao javnu ispravu (član 204. stav 2. Zakona), utvrdi uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu."

(Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-01227/2005-02 od 29.11.2005. godine)

PONUĐA IZMENJENIH USLOVA RADA ZAPOSLENOM KOJI JE ODSUTAN SA RADA

Zakon o radu

član 171 stav 1 tačka 1), član 172 i član 179 tačka 7)

Poslodavac može zaključivanje aneksa ugovora o radu radi premeštaja na drugi odgovarajući posao da ponudi zaposlenom i dok je zaposleni odsutan sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, međutim, tek prihvatanjem ponude u smislu člana 172. Zakona o radu može da se zaključi aneks ugovora sa zaposlenim, a ako zaposleni odbije ponudu poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu u smislu člana 179. tačka 7) istog zakona

"Odredbom člana 171. stav 1. tačka 1) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), propisano je da poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao (posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu), zbog potreba procesa i organizacije rada.

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi (ne može biti kraći od osam radnih dana) i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ako se ne izjasni u navedenom roku (član 172. Zakona).

Poslodavac može da zaključivanje aneksa ugovora ponudi zaposlenom i dok je zaposleni odsutan sa rada zbog privremene sprečenosti za rad. Međutim, tek prihvatanjem ponude u smislu člana 172. Zakona može da se zaključi aneks ugovora sa zaposlenim. Ako zaposleni odbije ponudu poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu u smislu člana 179. tačka 7) Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-843/2005-02 od 29.9.2005. godine)

PONUĐA RADA KOD DRUGOG POSLODAVCA ZAPOSLENOM KOJI JE UTVRĐEN KAO VIŠAK

Zakon o radu

član 155 stav 1 tačka 5) i član 171 stav 1 tačka 4)

Ako poslodavac zaposlenom koji je utvrđen kao višak obezbedi da radi kod drugog poslodavca dužan je da zaposlenom ponudi izmenu ugovorenih uslova (aneks ugovora)

"Prema članu 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) poslodavac treba da preduzme odgovarajuće mere i zaposlenom koji je višak obezbedi: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, nepuno radno vreme i druge mere.

Ako poslodavac zaposlenom koji je utvrđen kao višak obezbedi da radi kod drugog poslodavca dužan je da zaposlenom ponudi izmenu ugovorenih uslova (aneks ugovora), u smislu člana 171. stav 1. tačka 4) Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-3941/2005-02 od 3.7.2005. godine)

PONUĐA RADA SA POLOVINOM PUNOG RADNOG VREMENA ZAPOSLENOM KOJI JE UTVRĐEN KAO VIŠAK

Zakon o radu

član 155 stav 1 tačka 5) i član 171 stav 1 tačka 4)

Samo zaposlenom za koga je u skladu sa Zakonom o radu utvrđeno da je višak može da se ponudi da radi sa polovinom punog radnog vremena

"U skladu sa članom 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih, poslodavac može zaposlenima koji su višak da obezbedi rad sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od polovine punog radnog vremena.

Zaposlenom koji je u radnom odnosu sa punim radnim vremenom, u slučaju uvođenja nepunog radnog vremena, poslodavac je dužan da ponudi izmenu ugovora o radu (član 171. stav 1. tačka 4) Zakona).

Prema tome, samo zaposlenom za koga je u skladu sa Zakonom utvrđeno da je višak može da se ponudi da radi sa polovinom punog radnog vremena. U ostalim slučajevima, ako je zaposleni zasnovao radni odnos sa punim radnim vremenom, ne može se ponuditi da radi sa nepunim radnim vremenom.

U skladu sa članom 172. stav 1. Zakona, uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih dostavlja se odjava na osiguranje za puno radno vreme i prijava na osiguranje za nepuno radno vreme."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00389/2005-02 od 30.6.2005. godine)

POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA UGOVORA O RADU ZAPOSLENE ŽENE

Zakon o radu

član 187

Zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, odnosno ne može da joj prestane radni odnos

"U skladu sa članom 187. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Prema tome, u skladu sa navedenim odredbama Zakona, zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, odnosno ne može da joj prestane radni odnos."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00758/2005-02 od 30.8.2005. godine)

POSEBNA ZAŠTITA ZAPOSLENIH - ODSUTNIH SA RADA U SLUČAJU NJIHOVOG PROGLAŠAVANJA ZA TEHNOLOŠKI VIŠAK

Zakon o radu

čl. 157 i 187

Zaposleni za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta mogu da budu proglašeni tehnološkim viškom, ali im radni odnos može prestati nakon prestanka okolnosti zbog kojih je nastupila sprečenost za rad

"Prema Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) ne postoji zaštita zaposlenih koji su odsutni zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanje) od prestanka radnog odnosa, ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem posla ili dođe do smanjenja obima posla kod poslodavca. Prema tome, zaposleni koji se nalazi na bolovanju, a za čijim je radom prestala potreba može da bude tehnološki višak.

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu propisana je u članu 187. Zakona prema kome za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu. Znači da ova lica mogu da

budu proglašena tehnološkim viškom ali im radni odnos može prestati nakon prestanka okolnosti zbog kojih je nastupila sprečenost za rad.

Prema članu 157. Zakona odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta ne može da bude kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-880/2005-02 od 19.9.2005. godine)

POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Zakon o radu

čl. 124 do 126

Odredbe Zakona o radu kojima se uređuje pravo potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja, odnose se samo na zaposlene koji su bili u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i kojima je prestao radni odnos kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak

"Zakonom o radu čl. 124. do 126. ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), utvrđeno je pravo potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja.

Prava zaposlenih ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nisu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak, u skladu sa ovim zakonom, ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i lice koje je bilo u radnom odnosu u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom.

Prema tome, odredbe Zakona kojima se uređuje navedeno pravo zaposlenih odnose se samo na zaposlene koji su bili u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka i kojima je prestao radni odnos kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak.

Na zaposlene koji se nalaze u radnom odnosu i obavljaju poslove sprovođenja stečajnog postupka ne primenjuju se odredbe Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-443/2005-02 od 30.5.2005. godine)

PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 147 do 152

Trgovina akcijama otvorenog akcionarskog društva na berzi, najčešće ne dovodi do promene poslodavca za zaposlene u privrednom društvu čijim akcijama se trguje na berzi, ali promena poslodavca u svakom slučaju ne utiče na prava i položaj zaposlenih, jer se neposrednom primenom zakona njihovi ugovori o radu i opšti akt kojim su regulisana prava i obaveze zaposlenih, prenose na novog poslodavca

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 152. upućuje na primenu odredaba čl. 147 - 151. koje regulišu prava zaposlenih kod promene poslodavca i u slučaju kada se vrši promena vlasništva nad kapitalom privrednog društva i drugog pravnog lica. Promena vlasništva društvenog, odnosno državnog kapitala ili drugog pravnog lica vrši se u skladu sa Zakonom o privatizaciji ("Sl. glasnik RS", br. 38/2001, 18/2003 i 45/2005).

Poslodavac je, u smislu Zakona, pravno ili fizičko lice koje ima zaposlene (član 5. stav 2. Zakona). Ukoliko dođe do statusnih promena (spajanje, pripajanje, razdvajanje) što je regulisano Zakonom o privrednim društvima ("Sl. glasnik RS", br. 125/2004), ili do promene vlasništva nad kapitalom u skladu sa propisima koji regulišu privatizaciju, dolazi i do promene poslodavca za zaposlene, pa u tom smislu Zakon, u navedenim članovima, predviđa zaštitu zaposlenih, a ona se sastoji u obezbeđivanju istih uslova rada koje su imali kod poslodavca prethodnika utvrđenih opštim aktom i ugovorom o radu.

Prema tome, trgovina akcijama otvorenog akcionarskog društva na berzi, najčešće ne dovodi do promene poslodavca za zaposlene u privrednom društvu čijim akcijama se trguje na berzi. Promena poslodavca u svakom slučaju ne utiče na prava i položaj zaposlenih, jer se neposrednom primenom zakona njihovi ugovori o radu i opšti akt kojim su regulisana prava i obaveze zaposlenih, prenose na novog poslodavca. Zaposleni nastavljaju da rade pod istim uslovima koji su utvrđeni opštim aktom i ugovorom o radu sve dok se ne steknu uslovi za izmenu ugovorenih uslova rada. Trgovina akcijama privrednog društva na berzi ne znači i promenu poslodavca."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 110-00-1015/2005-02 od 20.12.2005. godine)

PRAVA ZAPOSLENIH U SLUČAJU PROMENE POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 147, 148 i 149

Zaposlenima koji se na dan promene poslodavca nalaze u radnom odnosu ne prestaje radni odnos, već ostaju u radnom odnosu kod novog poslodavca sa svim pravima i obavezama koje su imali kod poslodavca prethodnika na dan promene poslodavca, a ugovori o radu zaključeni kod

poslodavca prethodnika primenjuju se i kod poslodavca sledbenika, bez obaveze zaključivanja novih ugovora o radu ili zaključivanja aneksa tog ugovora

"U skladu sa članom 147. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Članom 148. Zakona propisano je da je poslodavac prethodnik dužan da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

U skladu sa članom 149. stav 1. Zakona, poslodavac prethodnik je dužan da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi.

Prema tome, u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, ugovori o radu se prenose na poslodavca sledbenika. To znači da zaposlenima koji se na dan promene poslodavca nalaze u radnom odnosu ne prestaje radni odnos, već ostaju u radnom odnosu kod novog poslodavca sa svim pravima i obavezama koje su imali kod poslodavca prethodnika na dan promene poslodavca. Prema tome, ugovori o radu zaključeni kod poslodavca prethodnika primenjuju se i kod poslodavca sledbenika, bez obaveze zaključivanja novih ugovora o radu ili zaključivanja aneksa tog ugovora.

Poslodavac sledbenik može zaposlenom, nakon prenosa ugovora o radu, da ponudi izmenu ugovora o radu samo ako su se za to stekli uslovi za izmenu ugovora, utvrđeni u članu 171. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00619/2005-02 od 16.7.2005. godine)

PRAVO NA JUBILARNU NAKNADU ZA VREME NEPLAĆENOG ODSUSTVA

Zakon o radu

član 78 i član 120 stav 1 tačka 1)

Pravo na jubilarnu naknadu za vreme provedeno na neplaćenom odsustvu zaposleni može da ostvari samo ako je to pravo predviđeno opštim aktom ili ugovorom o radu

"Članom 78. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005) propisano je da poslodavac može zaposlenom odobriti odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo). Za vreme navedenog odsustva sa rada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Prema tome, zaposlenom za vreme neplaćenog odsustva miruju prava i obaveze iz radnog odnosa (dakle, ne ostvaruje ih), osim ako je za određena prava i obaveze opštim aktom drukčije određeno. Prema tome, pravo na jubilarnu nagradu za vreme provedeno na neplaćenom odsustvu zaposleni može da ostvari samo ako je to pravo predviđeno opštim aktom ili ugovorom o radu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00424/2005-02 od 12.5.2005. godine)

PRAVO NA KORIŠĆENJE PORODILJSKOG ODSUSTVA

Zakon o radu

član 94

Ukoliko je zaposlena započela pravo na korišćenje porodiljskog odsustva po propisu koji je važio na dan stupanja na snagu Zakona o radu, to pravo će nastaviti da koristi po ranije važećim propisima, tj. po propisu po kojem je doneto rešenje kojim joj je to pravo i utvrđeno

"Ukoliko je zaposlena započela pravo na korišćenje porodiljskog odsustva po propisu koji je važio na dan stupanja na snagu Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), to pravo će nastaviti da koristi po ranije važećim propisima tj. po propisu po kojem je doneto rešenje kojim joj je to pravo i utvrđeno. Pravo iz člana 94. Zakona, u pogledu dužine trajanja porodiljskog odsustva kao i odsustva sa rada radi nege deteta, za treće i četvrto dete, odnosi se na zaposlene kojima je to pravo utvrđeno rešenjem o ostvarivanju prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, u skladu sa Zakonom koji je stupio na snagu 23.3.2005. godine."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-52/2005-02 od 9.5.2005. godine)

PRAVO NA UVEĆANU ZARADU PO OSNOVU BENEFICIRANOG RADNOG STAŽA I OBAVLJANJA SAMOSTALNE DELATNOSTI

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4) i stav 3

Ukoliko je opštim aktom (kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu), utvrđeno pravo zaposlenih na uvećanu zaradu po osnovu beneficiranog radnog staža i obavljanja samostalne delatnosti, nema zakonskih smetnji da se zaposlenima isplaćuje uvećana zarada po navedenom osnovu

"Članom 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) utvrđeno je da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i

ugovorom o radu, po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, 0,4% od osnovice.

Stavom 3. istog člana utvrđeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu, mogu utvrditi i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

Prema tome, zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu, odnosno "minulog rada", samo za vreme provedeno u radnom odnosu. Zaposleni za period obavljanja samostalne delatnosti, kao i onaj kome je priznat beneficiran radni staž, nema pravo na uvećanu zaradu u smislu člana 108. stav 1. tačka 4) Zakona. Međutim, ukoliko je opštim aktom (kolektivnim ugovorom, odnosno pravilnikom o radu), utvrđeno pravo zaposlenih na uvećanu zaradu po osnovu beneficiranog radnog staža i obavljanja samostalne delatnosti, a u smislu člana 108. stav 3. Zakona, nema zakonskih smetnji da se zaposlenima isplaćuje uvećana zarada po navedenom osnovu. Takođe, procenti uvećanja propisani zakonom, predstavljaju minimum koji je poslodavac u obavezi da isplati, dok se opštim aktom mogu utvrditi veći procenti uvećanja zarade."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-01173/2005-02 od 25.12.2005. godine)

PRAVO NA UVEĆANU ZARADU ZA RAD U DANE DRŽAVNIH I DRUGIH PRAZNIKA

Zakon o radu

član 108

Zaposleni koji su zbog potreba procesa rada kod poslodavca radili u dane praznika ostvaruju pravo na uvećanu zaradu u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena

"Verski praznici iz člana 2. Zakona o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji ("Sl. glasnik RS", br. 43/2001 - dalje: Zakon) - prvi dan Božića i Vaskršnji praznici počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Vaskrsa - su neradni dani za sve zaposlene, bez obzira na versku pripadnost. Pored ovih praznika, zaposleni imaju pravo da ne rade u dane verskih praznika utvrđenih u članu 4. Zakona, zavisno od njihove verske pripadnosti (katolici i pripadnici drugih hrišćanskih verskih zajednica - na prvi dan Božića i u dane Uskršnjih praznika počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Uskrsa, prema njihovom kalendaru).

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005) u članu 108, predviđa da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, između ostalog, i za rad na dan praznika koji je neradni dan, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Prema tome, radnici katoličke veroispovesti imaju pravo na naknadu zarade u dane verskih praznika koji su neradni dani za sve zaposlene i u dane verskih praznika utvrđenih u članu 4. Zakona, zavisno od njihove verske pripadnosti.

Zaposleni koji su zbog potreba procesa rada kod poslodavca radili u dane navedenih praznika ostvaruju pravo na uvećanu zaradu u zavisnosti od rasporeda njihovog radnog vremena.

Ukoliko zaposleni radi u dane praznika, a prema rasporedu radnog vremena to su njegovi radni dani, ima pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika. Takođe, ukoliko zaposleni radi u dane praznika, a oni padnu u dane njegovog nedeljnog odmora, pored uvećane zarade za rad na dan praznika (za oba dana), ima pravo na uvećanje zarade za prekovremeni rad za jedan dan, a za drugi dan ima pravo na slobodan dan, ukoliko je petodnevna radna nedelja. U slučaju šestodnevne radne nedelje, za taj dan zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za rad na dan praznika i slobodan dan. Za odsustvovanje sa rada u dane praznika zaposleni ima pravo na naknadu zarade samo ako praznik padne u dane koji su prema rasporedu radnog vremena njegovi radni dani."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 131-06-00014/2005-02 od 5.5.2005. godine)

PRAVO OCA NA ODSUSTVO SA RADA RADI NEGE DETETA

Zakon o radu

član 94

Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta ima žena koja je u radnom odnosu, ali ga može koristiti i otac deteta ali samo u izuzetnim slučajevima propisanim u članu 94. stav 5. Zakona o radu u koju ne spada obavljanje volonterske specijalizacije

"Prema članu 94. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja, kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. člana 94. Zakona.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kada majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. člana 94. Zakona.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Prema tome, pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta ima žena koja je u radnom odnosu. Pravo na porodiljsko odsustvo može koristiti i otac deteta ali samo u izuzetnim slučajevima propisanim u članu 94. stav 5. Zakona. Ovo pravo otac deteta može koristiti i kada majka nije u radnom odnosu ali mora dokazati da je majka opravdano sprečena da neguje dete (da je majka napustila dete, da je umrla, da je teško bolesna, da je na izdržavanju kazne zatvora). Otac deteta može koristiti i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta kada majka nije zaposlena a sprečena je da neguje dete iz opravdanih razloga kao što je teška bolest, izdržavanje kazne zatvora ili smrt.

U konkretnom slučaju, obavljanje volonterske specijalizacije ne može se smatrati opravdanim razlogom sprečenosti majke, koja nije zaposlena, da čuva i neguje dete. Shodno tome, otac deteta u tom slučaju nema pravo da koristi porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-942/2005-02 od 10.10.2005. godine)

PRAVO OVLAŠĆENIH SINDIKALNIH PREDSTAVNIKA NA PLAĆENO ODSUSTVO

Zakon o radu

član 211

Ako je kolektivnim ugovorom utvrđeno pravo na plaćeno odsustvo ovlašćenih sindikalnih predstavnika, primenjujuće se odredbe kolektivnog ugovora

"U skladu sa članom 211. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, srazmerno broju članova sindikata.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. člana 211. nije zaključen, ovlašćeni predstavnik sindikata za obavljanje sindikalne funkcije ima pravo:

1) na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova;

2) na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom iz stava 1. istog člana može se utvrditi da ovlašćeni predstavnik sindikata u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. člana 211. nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih časova iz stava 2. tog člana.

Odredbama čl. 212. i 213. Zakona predviđeno je pravo na plaćeno odsustvo sindikalnog predstavnika koji učestvuje u kolektivnom pregovaranju, odnosno koji zastupa zaposlenog u radnom sporu.

Članom 214. Zakona predviđeno je da sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211. do 213. ovog zakona, ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini osnovne zarade u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Naknadu zarade iz stava 1. člana 214. plaća poslodavac.

Prema tome, ako je kolektivnim ugovorom utvrđeno pravo na plaćeno odsustvo ovlašćenih sindikalnih predstavnika, primenjivaće se odredbe kolektivnog ugovora.

Za vreme odsustvovanja sa rada, sindikalni predstavnik ima pravo na naknadu zarade. Zakon utvrđuje najmanju visinu naknade zarade na koju imaju pravo sindikalni predstavnici - najmanje u visini osnovne zarade u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu. Nema, međutim, smetnji da se kolektivnim ugovorom visina naknade zarade utvrdi u većem iznosu. U tom slučaju primenjivaće se odredbe kolektivnog ugovora."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00372/2005-02 od 16.6.2005. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG KOJI ZBOG BOLOVANJA NIJE ISKORISTIO PRVI DEO GODIŠNJEG ODMORA U TOKU KALENDARSKJE GODINE

Zakon o radu

član 70 st. 2 i 3 i član 73 stav 2

Zaposleni koji zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanja) nije koristio prvi deo godišnjeg odmora u toku kalendarske godine, nema pravo da godišnji odmor za tu kalendarsku godinu koristi u narednoj godini

"Članom 70. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) propisano je da se praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora. Stav 3. istog člana propisuje da ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora. Član 73. stav 2. Zakona utvrđuje da ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo se koristi u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Prema tome, zaposleni koji zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanja) nije koristio prvi deo godišnjeg odmora u toku kalendarske godine, nema pravo da godišnji odmor za tu kalendarsku godinu koristi u narednoj godini.

U pogledu naknade štete, Zakon u članu 76. utvrđuje da ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00304/2005-02 od 16.5.2005. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG KOME PRESTAJE RADNI ODNOS NA KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 68

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom kome prestaje radni odnos u skladu sa programom rešavanja viška zaposlenih omogući korišćenje godišnjeg odmora u celosti

"U pogledu prava na korišćenje godišnjeg odmora, članom 68. stav 4. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005), propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Prema tome, poslodavac je u obavezi da zaposlenom kome prestaje radni odnos u skladu sa programom rešavanja viška zaposlenih omogući korišćenje godišnjeg odmora u celosti."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00432/2005-02 od 18.7.2005. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA NAKNADU ŠTETE ZBOG NEKORIŠĆENJA GODIŠNJEG ODMORA KRIVICOM POSLODAVCA

Zakon o radu

član 76

Ukoliko nije iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu

"Članom 68. stav 4. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), utvrđeno je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dela, i to prvi deo - u trajanju od tri radne nedelje u toku kalendarske godine, i drugi deo - najkasnije do 30.6. naredne godine (član 73. Zakona).

Ukoliko nije iskoristio godišnji odmor krivicom poslodavca, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu (član 76. Zakona).

Prema tome, ukoliko je zaposleni pre prestanka radnog odnosa podneo pisani zahtev za korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa Zakonom, poslodavac je dužan da zaposlenom omogući korišćenje godišnjeg odmora, u protivnom zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze (član 196. Zakona)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 131-04-13/2005-02 od 16.5.2005. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA NAKNADU TROŠKOVA PREVOZA

Zakon o radu

član 118 stav 1 tačka 1)

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, a u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu; ukoliko je kolektivnim ugovorom zaposlenima utvrđeno manje pravo od prava propisanog zakonom, poslodavac je u obavezi da zaposlenima isplaćuje naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini propisanoj zakonom

"Članom 118. stav 1. tačka 1) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, a u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Članom 284. stav 1. Zakona propisano je da odredbe kolektivnog ugovora koji je na snazi na dan stupanja na snagu Zakona, a koje nisu u suprotnosti sa zakonom, ostaju na snazi do zaključivanja kolektivnog ugovora u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, a u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Ukoliko je kolektivnim ugovorom zaposlenima utvrđeno manje pravo od prava propisanog zakonom, poslodavac je u obavezi da zaposlenima isplaćuje naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini propisanoj zakonom."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-373/2005-02 od 8.5.2005. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA OTPREMNINU U SLUČAJU STAŽA OSIGURANJA SA UVEĆANIM TRAJANJEM (BENEFICIRANI STAŽ)

Zakon o radu

član 158 stav 2

Pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu, a staž osiguranja sa uvećanim trajanjem (beneficirani staž) se ne smatra radnim odnosom i zaposleni nema po tom osnovu pravo na otpremninu

"Na osnovu člana 158. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), pre usvojenih izmena Zakona, isplaćena otpremnina nije mogla biti niža od trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu.

Pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu, a staž osiguranja sa uvećanim trajanjem (beneficirani staž) se ne smatra radnim odnosom i zaposleni nema po tom osnovu pravo na otpremninu.

Imajući u vidu navedeno, za obračun i isplatu otpremnine uzima se vreme provedeno u radnom odnosu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-01002/2005-02 od 20.10.2005. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA UVEĆANU ZARADU

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 2) i stav 2

Zaposleni koji radi u smenama, pri čemu smenski rad podrazumeva efektivan rad u vremenu čiji se početak i završetak pomera iz dana u dan (I, II i III smena) ili iz nedelje u nedelju ima pravo na uvećanje osnovne zarade za sve sate rada za 26%, a za sate rada u noćnoj smeni i uvećanje osnovne zarade za noćni rad od 26% ($26\%+26\% = 52\%$)

"U članu 108. stav 1. tačka 2) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) utvrđeno je pravo zaposlenog na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice.

Stav 2. člana 108. Zakona propisuje da ukoliko su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. člana 108, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Prema tome, zaposleni koji radi u smenama, pri čemu smenski rad podrazumeva efektivan rad u vremenu čiji se početak i završetak pomera iz dana u dan (I, II i III smena) ili iz nedelje u nedelju, ima pravo na uvećanje osnovne zarade za sve sate rada za 26%, a za sate rada u noćnoj smeni i uvećanje osnovne zarade za noćni rad od 26% (26%+26%=52%)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00534/2005-02 od 6.6.2005. godine)

PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Zakon o radu

član 253

Lice koje je predstavnik sindikata mora imati ovlašćenje sindikata za učestvovanje u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora

"Članom 253. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", broj 24/2005), utvrđeno je da predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

Prema tome, lice koje je predstavnik sindikata mora imati ovlašćenje sindikata za učestvovanje u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora.

U tom slučaju, ne postoji zakonsko ograničenje da predstavnik sindikata bude lice koje nije zaposleno kod poslodavca, odnosno lice koje nije član sindikata."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-384/2005-02 od 13.5.2005. godine)

PREKID PLAĆENOG ODSUSTVA I PRAVO ZAPOSLENOG NA NAKNADU ZARADE PO OSNOVU PRIVREMENE SPREČENOSTI ZA RAD USLED BOLESTI

Zakon o radu

član 116

Ako dođe do prekida plaćenog odsustva i zaposleni bude pozvan na rad, ali je zbog bolesti sprečen da nastavi sa radom, ima pravo na naknadu zarade po osnovu privremene sprečenosti za rad usled bolesti, od dana kada je zbog bolesti bio sprečen da se javi na posao

"U članu 116. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005) utvrđeno je pravo zaposlenog na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Ukoliko u periodu dok se zaposleni nalazi na plaćenom odsustvu zbog privremenog prestanka potrebe za njegovim radom, nastupi sprečenost za rad prouzrokovana bolešću, ne primenjuju se propisi o privremenoj sprečenosti za rad usled bolesti i naknadi zarade za vreme te sprečenosti, s obzirom da zaposleni nije u obavezi da radi.

Međutim, ako dođe do prekida plaćenog odsustva i zaposleni bude pozvan na rad, ali je zbog bolesti sprečen da nastavi sa radom, ima pravo na naknadu zarade po osnovu privremene sprečenosti za rad usled bolesti, od dana kada je zbog bolesti bio sprečen da se javi na posao."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00237/2005-02 od 30.3.2005. godine)

PREKID RADA BEZ KRIVICE ZAPOSLENOG I NAKNADA ZARADE

Zakon o radu

član 116

Prekid rada koji je nastupio bez krivice zaposlenog ne može trajati duže od 45 radnih dana u kalendarskoj godini, a naknada zarade na koju zaposleni ima pravo za navedeni period, ne može biti niža od one koja je propisana zakonom

"Prema članu 116. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Prema tome, prekid rada koji je nastupio bez krivice zaposlenog ne može trajati duže od 45 dana a naknada zarade na koju zaposleni ima pravo za navedeni period, ne može biti niža od one koja je propisana zakonom.

To znači da zaposleni ne može da bude upućen na plaćeno odsustvo u smislu člana 116. duže od 45 dana, ili dva puta tokom godine, a naknada zarade na koju zaposleni ima pravo, ne može biti niža od one koja je utvrđena zakonom.

Nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada (član 268. Zakona). Zaposleni koga je poslodavac uputio na plaćeno odsustvo suprotno navedenim odredbama Zakona, može da se za zaštitu svojih prava obrati inspekciji rada i nadležnom sudu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-305/2005-02 od 24.6.2005. godine)

PREKID RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME DUŽI OD 30 RADNIH DANA

Zakon o radu

član 37 st. 1 i 2

Ukoliko između zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme nije bilo prekida isti posao može da traje najviše 12 meseci, a ako je došlo do prekida koji je bio duži od 30 radnih dana, na istim poslovima može ponovo da se zasnuje radni odnos na određeno vreme, koji može da traje najduže 12 meseci

"U skladu sa članom 37. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.

Prema tome, radni odnos na određeno vreme zasniva se na period koji ne može trajati duže od 12 meseci.

Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme prema ranije važećim odredbama člana 23. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr. - dalje: ranije važeći Zakon), imaju pravo da nastave da rade po tom ugovoru do isteka roka do koga su zasnovali radni odnos.

Po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovan radni odnos u skladu sa ranije važećim Zakonom, moguće je po novom Zakonu zasnovati radni odnos na određeno vreme samo na poslovima utvrđenim u stavu 1. člana 37. Zakona, za period koji ne može biti duži od 12 meseci.

Ukoliko između zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme nije bilo prekida isti posao može da traje najviše 12 meseci. Međutim, ako je došlo do prekida koji je bio duži od 30 radnih dana, na istim poslovima može ponovo da se zasnuje radni odnos na određeno vreme, koji može da traje najduže 12 meseci."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00312/2005-02 od 30.6.2005. godine)

PREKOVREMENI RAD

Zakon o radu

član 58

Preraspodela radnog vremena se ne smatra prekovremenim radom

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) u članu 53, predviđa da je zaposleni dužan da, na zahtev poslodavca, radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

Prema tome, poslodavac, ukoliko nastupi neki od navedenih slučajeva, donosi odluku o potrebi da zaposleni radi duže od punog radnog vremena u okvirima predviđenim Zakonom, tj. ne duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

Zakon u članu 57. pruža mogućnost poslodavcu da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima. Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena. U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Takođe, u članu 58. Zakona utvrđeno je da se preraspodela radnog vremena ne smatra prekovremenim radom."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 130-03-00048/2005-02 od 7.4.2005. godine)

PRENOS UGOVORA O RADU U SLUČAJU STATUSNE PROMENE ODNOSNO PROMENE POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 147, 148, 149 i 171

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, ugovori o radu se prenose na poslodavca sledbenika, a ugovori o radu zaključeni kod poslodavca prethodnika primenjuju se i kod poslodavca sledbenika, bez obaveze zaključivanja novih ugovora o radu

"U skladu sa članom 147. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa Zakonom, poslodavac

sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Članom 148. Zakona propisano je da je poslodavac prethodnik dužan da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose.

U skladu sa članom 149. Zakona, poslodavac prethodnik je dužan da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi. Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana postavljanja obaveštenja, poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Prema tome, u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, ugovori o radu se prenose na poslodavca sledbenika. To znači da zaposlenima koji se na dan promene poslodavca nalaze u radnom odnosu ne prestaje radni odnos, već ostaju u radnom odnosu kod novog poslodavca sa svim pravima i obavezama koje su imali kod poslodavca prethodnika na dan promene poslodavca. Ugovori o radu zaključeni kod poslodavca prethodnika primenjuju se i kod poslodavca sledbenika, bez obaveze zaključivanja novih ugovora o radu.

Poslodavac sledbenik može zaposlenom, nakon prenosa ugovora o radu, da ponudi izmenu ugovora o radu samo ako su se stekli uslovi za izmenu ugovora utvrđeni u članu 171. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1077/2005-02 od 25.10.2005. godine)

PRESTANAK RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME U TOKU TRAJANJA GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 37 stav 4 i član 175 stav 1 tačka 1)

Ako je zaposlenom uručeno rešenje o korišćenju godišnjeg odmora neposredno pre isteka roka na koji je zasnovan radni odnos, a u toku trajanja godišnjeg odmora mu je dostavljeno rešenje o otkazu ugovora o radu zbog isteka roka na koji je zasnovan, ne postoji osnov da radni odnos na određeno vreme postane radni odnos na neodređeno vreme

"U skladu sa članom 37. stav 4. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005), radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

Prema tome, da bi radni odnos zasnovan na određeno vreme prerastao u radni odnos na neodređeno vreme, potrebno je da zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

Ako je zaposlenom uručeno rešenje o korišćenju godišnjeg odmora neposredno pre isteka roka na koji je zasnovan radni odnos, a u toku trajanja godišnjeg odmora mu je dostavljeno rešenje o

otkazu ugovora o radu zbog isteka roka na koji je zasnovan, ne postoji osnov da radni odnos na određeno vreme postane radni odnos na neodređeno vreme.

I u slučaju kada zaposleni po isteku roka na koji je zasnovan radni odnos, nastavi da koristi godišnji odmor, nema osnova za prerastanje u radni odnos na neodređeno vreme, pod uslovom da mu je uručeno rešenje o prestanku radnog odnosa po isteku godišnjeg odmora, budući da zaposleni nije nastavio da radi, već odsustvuje sa rada zbog korišćenja godišnjeg odmora.

Radni odnos na određeno vreme prestaje istekom roka na koji je zasnovan i u slučaju kada zaposleni odsustvuje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad (bolovanja), odnosno i u slučaju ako je zaposleni prekinuo korišćenje godišnjeg odmora otvaranjem bolovanja."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00256/2005-02 od 30.6.2005. godine)

PRESTANAK RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME ZAPOSLENOJ ŽENI ZA VREME TRUDNOĆE

Zakon o radu

član 187

Zaposlenoj ženi koja je zasnovala radni odnos na određeno vreme prestaje radni odnos istekom roka na koji je zasnovan, bez obzira što tog dana odsustvuje sa rada zbog trudnoće i porođaja

"U skladu sa članom 187. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005) zaposlenom za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, prestaje radni odnos po isteku roka za koji je zasnovan.

Prema tome, zaposlenoj ženi koja je zasnovala radni odnos na određeno vreme prestaje radni odnos istekom roka na koji je zasnovan, bez obzira što tog dana odsustvuje sa rada zbog trudnoće i porođaja."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-865/2005-02 od 9.9.2005. godine)

PRESTANAK RADNOG ODNOSA ZBOG NEPOTPISIVANJA UGOVORA O UREĐIVANJU MEDUSOBNIH PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI SA ZAPOSLENIMA KOJI NEMAJU ZAKLJUČEN UGOVOR O RADU

Zakon o radu

član 33 stav 1 tačka 10), član 179 tačka 8) i član 278

Poslodavac je dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu Zakona o radu, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, a u slučaju da zaposleni odbije da potpiše ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) navedenog zakona, prestaje mu radni odnos

"U prelaznim i završnim odredbama u članu 278. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da je poslodavac dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu Zakona, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz člana 33. stav 1. Zakona, osim iz tač. 4) do 8). Ovim ugovorom se ne zasniva radni odnos, već se samo uređuju prava i obaveze koji su predmet ugovora o radu. U tom slučaju analogno se primenjuju odredbe Zakona o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu (član 172. Zakona).

U članu 179. tačka 8) Zakona propisano je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) Zakona.

Prema tome, u slučaju da zaposleni odbije da potpiše ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) Zakona, prestaje mu radni odnos."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-442/2005-02/(2) od 1.6.2005. godine)

PRIMENA KOLEKTIVNOG UGOVORA U SLUČAJU OTKAZA

Zakon o radu

čl. 263 i 264

U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje u periodu koji je određen samim kolektivnim ugovorom a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza

"Članom 264. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka od tri godine može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom. Stavom 2. istog člana propisano je da se u slučaju otkaza kolektivni ugovor primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Prema tome učesnici kolektivnog ugovora ne mogu otkazati "primenu kolektivnog ugovora", već saglasno članu 264. stav 1. Zakona, mogu otkazati kolektivni ugovor. Pravne posledice otkazanog kolektivnog ugovora su takve da on i dalje obavezuje učesnike i primenjuje se u periodu koji je određen samim kolektivnim ugovorom, a najduže narednih šest meseci."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00460/2005-02 od 26.5.2005. godine)

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME RADI ZAMENE PRIVREMENO ODSUTNOG ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 37

Ako je zaposlena iskoristila pravo na porodijsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta ali je nastavila da odsustvuje sa rada po drugom osnovu, lice koje je menja i koje je zasnovalo radni odnos po osnovu zamene, nastavlja da radi do njenog povratka na rad

"Prema stavu 3. člana 37. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) radni odnos na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog može da traje do njegovog povratka na rad.

Prema tome, trajanje radnog odnosa na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog nije Zakonom unapred ograničeno. Ako je lice zasnovalo radni odnos na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog a da u ugovoru nije utvrđen datum prestanka radnog odnosa ili prestanak radnog odnosa nije uslovljen trajanjem porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, tada radni odnos traje do povratka odsutnog zaposlenog. Obzirom da je odsutna zaposlena iskoristila pravo na porodijsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta ali je nastavila da odsustvuje sa rada po drugom osnovu, lice koje je menja i koje je zasnovalo radni odnos po osnovu zamene, nastavlja da radi do njenog povratka na rad."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-01003/2005-02 od 12.10.2005. godine)

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZA ZAPOSLENE U DRŽAVNIM ORGANIMA

Zakon o radnim odnosima u državnim organima

član 10a

Radni odnos na određeno vreme za zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme

"U skladu sa članom 37. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i zamena odsutnog

zaposlenog, za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci, osim u slučaju zamene odsutnog zaposlenog.

Prema tome, radni odnos na određeno vreme zasniva se na period koji ne može trajati duže od 12 meseci.

Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme prema ranije važećim odredbama člana 23. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr. - dalje: ranije važeći Zakon), imaju pravo da nastave da rade po tom ugovoru do roka do koga su zasnovali radni odnos. Po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovan radni odnos u skladu sa ranije važećim Zakonom, moguće je po novom Zakonu zasnovati radni odnos na određeno vreme na poslovima koji su utvrđeni u stavu 1. člana 37. Zakona, za period koji ne može biti duži od 12 meseci.

Prema tome, radni odnos na određeno vreme koji je zasnovan u skladu sa ranije važećim zakonom može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

U vezi odnosa člana 10a Zakona o radnim odnosima u državnim organima ("Sl. glasnik RS", br. 48/91, 66/91, 44/98 - dr. zakon*, 49/99 - dr. zakon**, 34/2001 - dr. zakon*** i 39/2002) i člana 37. Zakona, primenjuje se član 2. stav 2. Zakona u kome se utvrđuje da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Prema tome, radni odnos na određeno vreme za zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme, shodno članu 10a stav 2. Zakona o radnim odnosima u državnim organima."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00461/2005-02 od 3.6.2005. godine)

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME ZAKLJUČEN U VREME VAŽENJA STAROG ZAKONA O RADU

Zakon o radu

član 37 stav 1

Zaposleni koji su zaključili ugovor o radu prema ranije važećoj odredbi člana 23. Zakona o radu, imaju pravo da ostanu na radu do isteka roka utvrđenog tim ugovorom

"Članom 37. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", broj 24/2005 - dalje: Zakon) predviđeno je da se radni odnos zasniva na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za

vreme trajanja tih poslova, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.

Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.

Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

Zaposleni koji su zaključili ugovor o radu po ranije važećoj odredbi člana 23. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.), imaju pravo da ostanu na radu do isteka roka utvrđenog tim ugovorom.

Radni odnos na određeno vreme koji se zasniva ugovorom o radu nakon stupanja na snagu Zakona (23.3.2005. godine) može da traje neprekidno ili s prekidima najduže 12 meseci."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00209/2005-02 od 11.4.2005. godine)

RADNO PRAVNI STATUS ZAPOSLENOG UPUĆENOG NA RAD U INOSTRANSTVO OD STRANE POSLODAVCA

Zakon o radu

član 2 stav 1

Zaposleni koji se upućuje na rad u inostranstvo i dalje je u radnom odnosu kod domaćeg poslodavca a pitanja u vezi sa upućivanjem uređuju se ugovorom koji zaključuju domaći i strani poslodavac

"Stavom 1. člana 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005) propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Zakon o zaštiti građana Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu ("Sl. list SRJ", br. 24/98 i "Sl. glasnik RS", br. 101/2005 - dr. zakon) uređuje pitanje zaštite naših građana na radu u inostranstvu kao i obaveze poslodavca u vezi sa njihovim upućivanjem na rad. Prema članu 12. ovog zakona zaposleni koga na rad u inostranstvo upućuje poslodavac uživa zaštitu u slučajevima izvođenja investicionih i drugih radova i pružanja usluga; zapošljavanja u poslovnim jedinicama preduzeća koje osniva jugoslovenski poslodavac i stručnog osposobljavanja i usavršavanja. Upućivanje zaposlenih u inostranstvo uređuje se ugovorom o poslovnoj saradnji između domaćeg poslodavca i stranog lica. Međutim, ovim ugovorom poslodavac ne može da predvidi ustupanje zaposlenog tom ili nekom drugom stranom licu. Zaposleni koji je upućen u inostranstvo ima ista

prava i obaveze kao i zaposleni kod tog poslodavca u zemlji - član 14. toga Zakona. Poslodavac je dužan da svojim opštim aktom, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom utvrdi uslove pod kojima izuzetno, zaposleni može da se uputi na rad u inostranstvo koji radni odnos zasniva na određeno vreme, kao i uslove za zasnivanje radnog odnosa našeg građanina koji boravi u inostranstvu; slučajeve kad zaposleni može da odbije upućivanje, kao i druge uslove propisane u članu 15. ovog zakona.

Prilikom upućivanja na rad u inostranstvo zaposleni uživaju zaštitu u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti građana Savezne Republike Jugoslavije na radu u inostranstvu i u tom smislu se ne primenjuje član 174. Zakona o radu, o upućivanju zaposlenog na rad kod drugog poslodavca. Zaposleni koji se upućuje na rad u inostranstvo i dalje je u radnom odnosu kod domaćeg poslodavca a pitanja u vezi sa upućivanjem uređuju se ugovorom koji zaključuju domaći i strani poslodavac. Ostala pitanja, odnosno prava i obaveze iz radnog odnosa koja nisu uređena pomenutim ugovorom uređuju se pojedinačnim ugovorom zaposlenog sa poslodavcem."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-01013/2005-02 od 21.11.2005. godine)

RAZLOZI UTVRĐIVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH

Zakon o radu

čl. 153 i 182

Razlog utvrđivanja viška zaposlenih ne može da bude starosna struktura zaposlenih, već da li realno postoji potreba za radom određenog broja zaposlenih, a zapošljavanje drugih lica na radna mesta onih za čijim radom je prestala potreba ne sme da se vrši suprotno odredbama Zakona

"Na osnovu člana 282. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) započeti postupak rešavanja viška zaposlenih okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona. Zaposleni kome je konačnom odlukom nadležnog organa, po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom, utvrđeno pravo na osnovu propisa koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona - nastavlja da koristi to pravo prema tim propisima.

Prema tome, nema smetnji da se na zaposlene koji su utvrđeni kao višak po ranije važećim propisima, primeni socijalni program koji je sastavni deo kupoprodajnog ugovora, s obzirom da je povoljniji za zaposlene.

Zakon predviđa kada je poslodavac u obavezi da donese program rešavanja viška zaposlenih. Obaveza donošenja programa zavisi od broja zaposlenih koji su višak i vremenskog perioda u kome će doći do prestanka potrebe za njihovim radom (član 153. Zakona). Razlog da se zaposleni utvrdi kao višak su tehnološke, organizacione ili ekonomske promene kod poslodavca, zbog kojih dolazi do prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova ili dolazi do smanjenja obima posla, što neminovno vodi do promene akta o organizaciji i sistematizaciji poslova, pri čemu se

neka radna mesta ukidaju a na nekim poslovima se smanjuje broj izvršilaca. Na taj način se i utvrđuje broj zaposlenih koji su višak.

Dakle, razlog utvrđivanja viška zaposlenih ne može da bude starosna struktura zaposlenih, već da li realno postoji potreba za radom određenog broja zaposlenih. Zapošljavanje drugih lica na radna mesta onih za čijim radom je prestala potreba, ne sme da se vrši suprotno odredbama člana 182. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-503/2005-02 od 4.7.2005. godine)

REGRES KAO DEO OSNOVICE ZA OBRAČUN NAKNADE ZARADE

Zakon o radu

član 114

Regres za korišćenje godišnjeg odmora čini zaradu zaposlenog i ulazi u obračun osnovice za naknadu zarade zaposlenom

"Članom 114. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005), propisano je da zaposleni ima prava na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Regres za korišćenje godišnjeg odmora čini zaradu zaposlenog i ulazi u obračun osnovice za naknadu zarade zaposlenom.

Da bi se zaposleni doveli u isti položaj u pogledu obračuna prosečne zarade u prethodna tri meseca, a radi isplate naknade zarade, moguće je regres za korišćenje godišnjeg odmora isplatiti u dvanaest jednakih mesečnih delova, samo ukoliko je to predviđeno opštim aktom."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, službeno od 5.5.2005. godine)

SAGLASNOST O NASTAVKU RADA IZMEĐU POSLODAVCA I ZAPOSLENOG KOJI JE NAVRŠIO 65 GODINA ŽIVOTA I NAJMANJE 15 GODINA STAŽA OSIGURANJA

Zakon o radu

član 175 tačka 2)

Da bi zaposleni koji je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja nastavio da radi kod poslodavca, potrebna je obostrana saglasnost zaposlenog i poslodavca, a odluku o tome donosi poslodavac

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) u članu 175. tačka 2) utvrđuje da radni odnos zaposlenom prestaje sa navršениh 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju.

U slučaju kada su ispunjeni uslovi za prestanak radnog odnosa koji su utvrđeni u članu 175. tačka 2) Zakona, poslodavac može da odluči, uz saglasnost zaposlenog, da zaposleni nastavi da radi kod poslodavca.

Dakle, odluku o tome da li će zaposleni nastaviti da radi donosi poslodavac u skladu sa planiranjem i organizacijom poslova. Samo ako postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca, zaposleni može da ostane u radnom odnosu.

Prema tome, da bi zaposleni koji je navršio 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja nastavio da radi kod poslodavca, potrebna je obostrana saglasnost, dakle, i zaposlenog i poslodavca, a odluku o tome donosi poslodavac."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-494/2005-02 od 8.7.2005. godine)

SKRAĆENO RADNO VREME

Zakon o radu

član 52

Skraćeno radno vreme se utvrđuje samo na osnovu stručne analize

"Članom 52. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", broj 24/2005), propisano je da zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojim i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog - skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Prema tome, skraćeno radno vreme se utvrđuje samo na osnovu stručne analize.

Ukoliko je na određenim poslovima uvedeno skraćeno radno vreme, poslodavac ne može ponovo da utvrdi puno radno vreme bez prethodno obavljene stručne analize nadležnog organa.

Stručnom analizom nadležnog organa utvrđuje se da li postoji povećano štetno dejstvo uslova rada na zdravlje zaposlenog."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-326/2005-02 od 15.4.2005. godine)

SPROVOĐENJE POSTUPKA UTVRĐIVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH KOJI JE ZAPOČET PRE STUPANJA NA SNAGU NOVOG ZAKONA O RADU

Zakon o radu

član 282

Na postupak utvrđivanja viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do stupanja na snagu novog Zakona o radu, primeniće se propisi koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu toga zakona

"Članom 282. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da postupak za utvrđivanje viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Na postupak utvrđivanja viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do stupanja na snagu Zakona, primeniće se propisi koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona (Zakona o radu "Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-220/2005-02 od 31.3.2005. godine)

STANDARDNI UČINAK I PRAVO ZAPOSLENOG NA MINIMALNU ZARADU

Zakon o radu

član 111 stav 1 i član 113

Ako je zaposleni ostvario standardni učinak i pun fond časova ima pravo na pun iznos minimalne zarade i poslodavac je dužan da mu isti isplati, a ukoliko zaposleni nije ostvario standardni učinak moguće je da mu se za toliko isplati niži iznos od minimalne zarade utvrđene za taj period

"U članu 111. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) utvrđeno je pravo zaposlenog na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

Ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu iz stava 1. člana 111. Zakona, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj Odlukom o visini minimalne zarade iz člana 113. Zakona za mesec u kojem se vrši isplata. Odlukom o minimalnoj zaradi za period jul - decembar 2005. godine ("Sl. glasnik RS", br. 58/2005), utvrđena je minimalna zarada u iznosu od 41,00 dinar po radnom času, koju zaposleni "nosi kući", uvećana za porez na dohodak građana na zarade i doprinose, koje iz zarade plaća zaposleni, u skladu sa zakonom.

Zarada zaposlenog se ne može ugovoriti za standardni učinak i puno radno vreme u iznosu nižem od minimalne zarade. Poslodavac može zaposlenom da isplati minimalnu zaradu samo ako je ona ugovorena ugovorom o radu.

Prema tome, ako je zaposleni ostvario standardni učinak i pun fond časova ima pravo na pun iznos minimalne zarade i poslodavac je dužan da mu isti isplati. Za nepoštovanje ove obaveze poslodavca nadležna je Inspekcija rada. Ukoliko zaposleni nije ostvario standardni učinak moguće je da mu se za toliko isplati niži iznos od utvrđene minimalne zarade."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1007/2005-02 od 6.10.2005. godine)

STATUS DIREKTORA JAVNE USTANOVE

Zakon o radu

član 48

Ukoliko prava i obaveze direktora javne ustanove nisu regulisana posebnim propisima u toj oblasti, na status direktora primenjuje se Zakon o radu

"Članom 48. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", broj 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme, ugovorom o radu.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Ugovor o radu ili ugovor kojim se uređuju međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos, sa direktorom zaključuje u ime poslodavca upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - organ koji je određen aktom poslodavca.

Prema tome, prilikom donošenja odluke o izboru direktora, upravni odbor ovlašćuje člana upravnog odbora za potpisivanje ugovora.

Odredba člana 48. Zakona primenjuje se i na prava i obaveze direktora javnog preduzeća.

Članom 19. Zakona o javnim službama ("Sl. glasnik RS", br. 42/91 i 71/94) utvrđeno je da direktor ustanove ima prava i dužnosti direktora preduzeća.

Prema tome, ukoliko prava i obaveze direktora javne ustanove nisu regulisana posebnim propisima u toj oblasti, na status direktora primenjuje se Zakon."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-441/2005-02 od 24.5.2005. godine)

STAŽ OSIGURANJA PO OSNOVU BAVLJENJA SAMOSTALNOM DELATNOŠĆU

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4)

Stož osiguranja po osnovu bavljenja samostalnom delatnošću, za koji je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, iako je upisan u radnu knjižicu, nije radni odnos u smislu Zakona o radu

"Na osnovu člana 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

Pojedini period (vreme), iako se prema propisima o radnoj knjižici upisuje u radnu knjižicu, ne priznaje se u vreme provedeno u radnom odnosu, u smislu propisa o radnim odnosima.

Prema tome, staž osiguranja po osnovu bavljenja samostalnom delatnošću, za koji je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, iako je upisan u radnu knjižicu, nije radni odnos u smislu Zakona.

Imajući u vidu navedeno, za obračun i isplatu minolog rada uzima se ukupno vreme provedeno u radnom odnosu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-01057/2005-02 od 19.10.2005. godine)

STAŽ PO OSNOVU BAVLJENJA POLJOPRIVREDNOM DELATNOŠĆU I MINULI RAD

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4)

Stož po osnovu bavljenja poljoprivrednom delatnošću, za koji je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, nije radni odnos u smislu Zakona o radu, pa se ovo vreme ne može uzeti u obzir prilikom utvrđivanja dodatka na platu za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad)

"U članu 108. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) utvrđeno je pravo zaposlenog na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu.

Pod radnim odnosom, u skladu sa članom 30. Zakona, podrazumeva se ugovorni odnos koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenog i poslodavca. Zaposleni, u smislu ovog zakona, je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, a poslodavac je domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica (član 5. Zakona).

Prema tome, staž osiguranja po osnovu bavljenja poljoprivrednom delatnošću, za koji je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, nije radni odnos u smislu Zakona, pa se ovo vreme ne može uzeti u obzir prilikom utvrđivanja dodatka na platu za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad).

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00185/2005-02 od 14.4.2005. godine)

TRETMAN PRIMANJA ZAPOSLENIH PO OSNOVU UČEŠĆA U DOBITI

Zakon o radu

član 14

Primanja zaposlenih i članova uprave privrednog društva po osnovu učešća u dobiti, ne čine zaradu, već imaju tretman prihoda od kapitala i shodno tome na navedena primanja se ne plaćaju doprinosi

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS, br. 24/2005 - dalje: Zakon), u članu 14, predviđa da se ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Članom 105. Zakona, utvrđeno je da zaradu čini zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom radu.

Pod zaradom u smislu navedenog stava člana 105. Zakona smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknade troškova zaposlenog u vezi sa radom iz člana 118. tač. 1) do 4) i drugih primanja iz člana 119. i člana 120. tačka 1) ovog zakona.

Primanja zaposlenih i članova uprave privrednog društva, po osnovu učešća u dobiti, ne čine zaradu, već imaju tretman prihoda od kapitala i shodno tome na navedena primanja se ne plaćaju doprinosi."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00544/2005-02 od 7.6.2005. godine)

UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA ZBOG UČINJENOG KRIVIČNOG DELA NA RADU ILI U VEZI SA RADOM

Zakon o radu

član 165 i član 179 tačka 4)

Poslodavac može zaposlenog da udalji sa rada ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom ili je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu

"Članom 179. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), utvrđeno je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako je učinio krivično delo na radu ili u vezi sa radom. Osnov za davanje otkaza je krivično delo koje je kao takvo utvrđeno propisima iz oblasti krivičnog prava i mora da postoji krivica zaposlenog. Shodno članu 180. Zakona, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu omogući, da se u roku od najmanje pet dana od dana dostavljanja upozorenja, izjasni na navode iz upozorenja. Upozorenje se dostavlja i sindikatu čiji je zaposleni član na mišljenje, o čemu se sindikat izjašnjava u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja (član 181. Zakona).

Primenom člana 165. Zakona poslodavac može zaposlenog da udalji sa rada ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom ili je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu, i to pre isteka rokova koji su predviđeni članom 180. stav 1. i članom 181. stav 2. Zakona, a koji se odnose na upozorenje zaposlenog. Udaljenje može da traje najduže tri meseca, u kom roku će poslodavac otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoje opravdani razlozi, koji su utvrđeni članom 179. tačka 4) Zakona, ili ga vratiti na rad (član 167. Zakona).

Prema tome, primenom člana 167. Zakona poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, a da pri tome ne čeka konačnu odluku suda o učinjenom krivičnom delu.

U skladu sa članom 185. stav 1. Zakona, ugovor o radu se otkazuje rešenjem, u pisanim obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. U obrazloženju rešenja o otkazu ugovora o radu zbog učinjenog krivičnog dela treba navesti krivično delo, bliže opisati na koji način je izvršeno krivično delo, koje su to posledice bitne za rad zaposlenog zbog kojih ne može da nastavi rad kod poslodavca, navesti činjenicu da je zaposlenom dostavljeno upozorenje o razlozima za otkaz, koje sadrži dokaze o učinjenom krivičnom delu koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu i činjenicu da je upozorenje dostavljeno sindikatu na mišljenje."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-382/2005-02 od 25.5.2005. godine)

UDRUŽIVANJE SINDIKATA KOJI NE ISPUNJAVAJU USLOVE REPREZENTATIVNOSTI RADI UČESTVOVANJA U ZAKLJUČIVANJU KOLEKTIVNOG UGOVORA

Zakon o radu

član 249

Samo ako nijedan sindikat kod poslodavca ne ispunjava uslove reprezentativnosti sindikati mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) članom 249. propisano je da ako nijedan od sindikata ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Prema tome, samo ako nijedan sindikat kod poslodavca ne ispunjava uslove reprezentativnosti sindikati mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Ako sindikati koji u svom članstvu imaju manje od 15% zaposlenih kod poslodavca (ne ispunjavaju uslov reprezentativnosti) zakluče sporazum o udruživanju, oni neće steći svojstvo reprezentativnosti u smislu Zakona i ostvarivati prava reprezentativnog sindikata, te poslodavac nije u obavezi da donese rešenje o njihovoj reprezentativnosti. Zaključeni sporazum o udruživanju omogućava da, kada ne postoji reprezentativni sindikat kod poslodavca, drugi sindikati udruživanjem omoguće da njihovo ukupno članstvo (najmanje 25% zaposlenih) pristupi zaključivanju kolektivnog ugovora kod poslodavca.

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da saraduje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat (član 252. Zakona)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 110-00-478/2005-02 od 21.6.2005. godine)

UGOVOR O DOPUNSKOM RADU SA DIREKTOROM

Zakon o radu

član 202

Ako je aktom poslodavca predviđeno da se poslovi direktora mogu obavljati sa jednom trećinom punog radnog vremena, nema zakonskih smetnji da lice koje je u radnom odnosu sa punim radnim vremenom, bude postavljeno kod drugog poslodavca da obavlja poslove direktora sa jednom trećinom radnog vremena

"Prema čl. 48. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), lice izabrano za direktora, može da zasnjuje radni odnos na neodređeno vreme, ili da obavlja poslove direktora bez zasnivanja radnog odnosa. Organ koji je doneo odluku o izboru direktora, uz saglasnost lica koje je izabrano na tu funkciju, odlučuje o statusu direktora, tj. da li će biti u radnom odnosu ili će poslove obavljati van radnog odnosa. Shodno navedenim odredbama Zakona, dve su mogućnosti:

1. Zasnivanje radnog odnosa

Radni odnos može da se zasnjuje na neodređeno ili određeno vreme. Ukoliko direktor zasnjuje radni odnos zaključuje se ugovor o radu, u smislu člana 30. stav 1. Zakona. Ugovor o radu sadrži sve elemente iz člana 33. Zakona. Obavezan element ugovora su prava i dužnosti direktora, kao organa koji vodi poslove u pravnom licu.

Zasnivanjem radnog odnosa direktor ostvaruje pravo na zaradu i druga prava iz radnog odnosa kao i ostali zaposleni. Zarada direktora uređuje se ugovorom koji zaključuje sa organom koji ga postavlja.

Na ugovorenu zaradu, odnosno na sva primanja koja u skladu sa propisima o radu čine zaradu, plaćaju se doprinosi za obavezno socijalno osiguranje (PIO, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti) i porez, u skladu sa zakonom.

2. Obavljanje poslova direktora bez zasnivanja radnog odnosa

Sa licem koje obavlja poslove direktora bez zasnivanja radnog odnosa, zaključuje se ugovor. To nije ugovor o radu, jer se ne zasniva radni odnos, već ugovor kojim se uređuju međusobna prava i obaveze između lica koje je postavljeno za direktora i poslodavca.

Prema članu 104. stav 1. Zakona, "zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu". S obzirom da lice koje obavlja poslove direktora nije zaposleno (u radnom odnosu), to za svoj rad ima pravo na naknadu (član 48. stav 5.). Ova naknada ima karakter zarade, u skladu sa Zakonom. Na isplaćenu naknadu za rad koja ima karakter zarade, plaćaju se svi doprinosi za obavezno socijalno osiguranje i porez na zarade. Druga prava i obaveze utvrđuju se ugovorom o radu. U ovom slučaju, licu koje obavlja poslove direktora, treba obezbediti i druga prava iz radnog odnosa (godišnji odmor, plaćeno odsustvo i dr.).

Prema članu 202. Zakona, zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca, može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena. Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Prema tome, ako je aktom poslodavca predviđeno da se poslovi direktora mogu obavljati sa jednom trećinom punog radnog vremena, nema zakonskih smetnji da lice koje je u radnom odnosu sa punim radnim vremenom, bude postavljeno kod drugog poslodavca da obavlja poslove direktora sa jednom trećinom punog radnog vremena. U ovom slučaju shodno odredbi člana 202. stav 2. Zakona, lice koje radi do jedne trećine punog radnog vremena ima pravo na naknadu za rad. Ova naknada nema karakter zarade, u skladu sa propisima o radu. Na naknadu koja se ostvaruje za rad do jedne trećine punog radnog vremena, u skladu sa članom 7. stav 1. tačka 9) Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Sl. glasnik RS", broj 84/2004), plaća se samo doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje. Doprinos za zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti ne plaća se na ugovorenu naknadu. Osnovica za plaćanje doprinosa je oporezivi prihod od ugovorene naknade u skladu sa zakonom koji uređuje porez na dohodak građana (član 28. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje).

Prema tome, lice koje je u radnom odnosu sa punim radnim vremenom, a poslove direktora kod drugog poslodavca obavlja do jedne trećine punog radnog vremena, doprinos za obavezno socijalno osiguranje plaća na ugovorenu naknadu u skladu sa navedenim odredbama Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-501/2005-02 od 1.6.2005. godine)

UMANJENJE MINIMALNE ZARADE USLED NEOSTVARENOG STANDARDNOG UČINKA

Zakon o radu

član 111 stav 1

Minimalna zarada pripada zaposlenom za vreme provedeno na radu i standardni učinak, tako da ukoliko zaposleni ne ostvaruje standardni učinak poslodavac mu može umanjiti zaradu u skladu sa kriterijumima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu

"Članom 111. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), propisano je da zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom. Stavom 2. člana 111. propisano je da ako poslodavac i zaposleni ugovore minimalnu zaradu, poslodavac je dužan da tu zaradu isplati zaposlenom u visini utvrđenoj odlukom socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije, za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni sa kojim je ugovorena minimalna zarada, ima pravo na uvećanje zarade za rad na dan praznika, za rad noću i u smenama, za prekovremeni rad, "minuli rad" i sl.

Prema tome, minimalna zarada pripada zaposlenom za vreme provedeno na radu i standardni učinak, tako da ukoliko zaposleni ne ostvaruje standardni učinak poslodavac mu može umanjiti zaradu u skladu sa kriterijumima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu.

U pogledu isplate minimalne zarade, ona se isplaćuje u visini koja važi u momentu isplate.

Članom 116. Zakona, propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Smisao navedenog člana je u tome da se zaposleni zaštite u pogledu najnižeg primanja, ukoliko bez svoje krivice ne rade, dok zaposleni koji rade, imaju navedenu mogućnost da im se minimalna zarada uvećava, po osnovu rada na dan praznika, za rad noću i u smenama, za prekovremeni rad, "minuli rad" i sl."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00286/2005-02 od 22.7.2005. godine)

UPISIVANJE PODATAKA U RADNU KNJIŽICU ZA LICA KOJA NISU U RADNOM ODNOSU

Zakon o radu

član 204

Osnov osiguranja, početak i prestanak osiguranja i staž osiguranja za lica koja nisu u radnom odnosu, a osigurana su u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju upisuje organizacija za penzijsko i invalidsko osiguranje

"U skladu sa članom 18. Pravilnika o radnoj knjižici ("Sl. glasnik RS", br. 17/97 - dalje: Pravilnik), osnov osiguranja, početak i prestanak osiguranja i staž osiguranja za lica koja nisu u radnom odnosu, a osigurana su u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju upisuje organizacija za penzijsko i invalidsko osiguranje.

U skladu sa propisima o radu, obavljanje privremenih i povremenih poslova ne predstavlja radni odnos. Prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju lica koja obavljaju privremene i povremene poslove su osigurana u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

U skladu sa navedenim, na upis podataka u radnu knjižicu za lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, primenjuje se odredba člana 18. Pravilnika, odnosno ove podatke treba da upisuje organizacija za penzijsko i invalidsko osiguranje, jer su ovo pre svega prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

Navedene podatke organizacija za penzijsko i invalidsko osiguranje upisuje na osnovu potvrde omladinske zadruge o obavljanju privremenih i povremenih poslova ili na osnovu potvrde drugih poslodavaca za lica koja ove poslove ne obavljaju preko omladinske zadruge, iz podataka o matičnoj evidenciji."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00510/2005-02 od 26.7.2005. godine)

UPUĆIVANJE ZAPOSLENOG ZA ČIJIM JE RADOM PRIVREMENO PRESTALA POTREBA NA PLAĆENO ODSUSTVO

Zakon o radu

član 116

Zaposleni za čijim je radom privremeno prestala potreba može da bude upućen na plaćeno odsustvo bez njegove saglasnosti najduže 45 radnih dana

"Odsustvo zaposlenih uz naknadu zarade u slučaju prekida rada bez krivice zaposlenih u potpunosti je uređeno članom 116. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon).

Članom 116. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini od 60% prosečne zarade u prethodna tri meseca za vreme prekida rada do koga je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Shodno navedenim odredbama Zakona, zaposleni za čijim je radom privremeno prestala potreba može da bude upućen na plaćeno odsustvo bez njegove saglasnosti najduže 45 radnih dana.

Prema tome, ne postoji mogućnost da poslodavac po ovom osnovu zaposlenog uputi na plaćeno odsustvo u dužem trajanju.

Ukoliko ne postoji mogućnost da po isteku navedenog odsustva u trajanju od 45 radnih dana zaposleni nastavi da radi, poslodavac je dužan da postupi u skladu sa čl. 153. do 159. Zakona, tj. pokrene postupak utvrđivanja viška zaposlenih.

Članom 155. stav 1. tačka 7) Zakona je predviđeno da program rešavanja viška zaposlenih, pored ostalog, sadrži i rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Prema tome, programom se, između ostalog, utvrđuje i otkazni rok za zaposlene koji su višak. Za vreme otkaznog roka zaposleni ostaje u radnom odnosu i za to vreme prima zaradu ako radi, u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu. Dužina trajanja otkaznog roka utvrđuje se programom rešavanja viška zaposlenih."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00610/2005-02 od 25.7.2005. godine)

USLOVLJENOST VISINE ZARADE RADNIM UČINKOM ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 107 st. 2 i 3

Ukoliko zaposleni ne ostvari radni učinak na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu u skladu sa elementima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, poslodavac može da umanjí ili uveća zaradu po tom osnovu do procenta utvrđenog navedenim aktom

"Na osnovu člana 107. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon), radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Stav 3. člana 107. Zakona ukazuje da se opštim aktom utvrđuju elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka.

Prema tome, ukoliko zaposleni ne ostvari radni učinak na poslovima za koje je zaključio ugovor o radu u skladu sa elementima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, poslodavac može da umanjí ili uveća zaradu po tom osnovu do procenta utvrđenog navedenim aktom."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00914/2005-02 od 30.9.2005. godine)

UTICAJ PRIVREMENE SPREČENOSTI ZA RAD NA PRESTANAK RADNOG ODNOSA NA OSNOVU SPORAZUMA

Zakon o radu

član 177

Zaposlenom prestaje radni odnos dana koji je u sporazumu sa poslodavcem utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa, te stoga privremena sprečenost za rad ne može uticati na prestanak radnog odnosa zaposlenog kome je dan prestanka radnog odnosa utvrđen u sporazumu

"Članom 177. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005), propisano je da radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Prema tome, zaposleni i poslodavac mogu da zakluče pisani sporazum o prestanku radnog odnosa. Sporazumom se utvrđuje i dan kada zaposlenom prestaje radni odnos.

Zaposlenom prestaje radni odnos dana koji je u sporazumu utvrđen kao dan prestanka radnog odnosa, te stoga privremena sprečenost za rad ne može uticati na prestanak radnog odnosa zaposlenog kome je dan prestanka radnog odnosa utvrđen u sporazumu sa poslodavcem."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1075/2005-02 od 28.10.2005. godine)

UTVRĐIVANJE KAO VIŠKA ZAPOSLENOG NA NEPLAĆENOM ODSUSTVU

Zakon o radu

čl. 78 i 79

Zaposlenom za vreme neplaćenog odsustva miruju prava i obaveze iz radnog odnosa (ne ostvaruje ih), ali ne postoji smetnja da zaposleni koji se nalazi na neplaćenom odsustvu bude utvrđen kao višak

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 78. propisano je da poslodavac može zaposlenom odobriti odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo). Za vreme navedenog odsustva sa rada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Članom 79. stav 1. tačka 2) Zakona propisano je da prilikom upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne suradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

Prema tome, zaposlenom za vreme neplaćenog odsustva miruju prava i obaveze iz radnog odnosa (ne ostvaruje ih), ali ne postoji smetnja da zaposleni koji se nalazi na neplaćenom odsustvu bude u smislu Zakona utvrđen kao višak."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-714/2005-02 od 25.7.2005. godine)

UTVRĐIVANJE KOEFICIJENTA ZA OBRAČUN I ISPLATU PLATE DIREKTORA DOMA ZDRAVLJA

Uredba o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama

član 2 tačka 13 i član 3 tačka 11 podtačka a)

Ukupan koeficijent za obračun i isplatu plate direktora Doma zdravlja dobije se tako što se osnovni koeficijent uveća za 10%

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005) su date dve mogućnosti po pitanju zaključivanja ugovora sa direktorom. Prema članu 48. st. 1. i 2. direktor može da zasnuje radni odnos na

neodređeno ili određeno vreme ugovorom o radu, a prema stavu 4. istog člana zakona, međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom. Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca upravni odbor, a kod poslodavca kod koga nije obrazovan upravni odbor - organ koji je određen aktom poslodavca.

U članu 2. Zakona o platama u državnim organima i javnim službama ("Sl. glasnik RS", br. 34/2001), utvrđeno je da se plate zaposlenih iz člana 1. zakona utvrđuju na osnovu:

- 1) osnovice za obračun plata,
- 2) koeficijenta, koji se množi osnovicom,
- 3) dodatka na platu i
- 4) obaveza, koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate, u skladu sa zakonom.

U članu 2. tačka 13. Uredbe o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama ("Sl. glasnik RS", br. 44/2001, 15/2002, 30/2002, 32/2002, 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004 i 5/2005 - dalje: Uredba) utvrđeni su koeficijenti za zaposlene u zdravstvenoj delatnosti prema zvanjima odnosno zanimanjima.

Na osnovu člana 3. tačka 11. podtačka a) Uredbe, koeficijenti iz člana 2. Uredbe uvećavaju se po osnovu rukovođenja za direktore domova zdravlja za 10%.

Ukupan koeficijent za obračun i isplatu plate direktora Doma zdravlja dobija se tako što se osnovni koeficijent utvrđen u članu 2. tačka 13. Uredbe uveća za 10% (član 3. tačka 11. podtačka a) Uredbe)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-85/2005-02 od 26.3.2005. godine)

UTVRĐIVANJE NAKNADE ZARADE ZA VREME KORIŠĆENJA GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 114

U osnov za utvrđivanje naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora uzimaju se sva primanja zaposlenog

"Članom 114. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon), propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je

neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Pod prosečnom zaradom, koja predstavlja osnov za utvrđivanje naknade zarade prema navedenom članu podrazumeva se zarada u smislu člana 105. stav 3. Zakona, a to je:

- isplaćena zarada po satu za efektivne sate rada u prethodna tri meseca, deo zarade po osnovu radnog učinka (stimulacija i destimulacija);

- uvećanje zarade u prethodna tri meseca po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, rada u smenama, prekovremenog rada, minulog rada i drugih uvećanja propisanih opštim aktom poslodavca;

- druga primanja koja imaju karakter zarade a koja su u prethodna tri meseca isplaćena (topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život i druga davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade).

Prema tome, u osnov za utvrđivanje naknade zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora uzimaju se sva primanja zaposlenog u skladu sa članom 105. stav 3. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 120-02-00194/2005-02 od 22.6.2005. godine)

UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA KOD POSLODAVCA

Zakon o radu

član 223

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata a ako poslodavac ne donese rešenje u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva ili ako sindikat smatra da poslodavac nije utvrdio reprezentativnost u skladu sa zakonom, sindikat može da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) u članu 219. propisano je da se reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. Zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Odredbama člana 223. Zakona propisano je da reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata.

Prema tome, sindikat kod poslodavca podnosi zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti poslodavcu. Uz zahtev se podnosi dokaz o ispunjenju uslova reprezentativnosti (rešenje - uverenje o upisu u registar, pristupnice članova). O zahtevu sindikata poslodavac je dužan da

odluči rešenjem na osnovu podnetih dokaza, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva (član 228. Zakona).

Ako poslodavac ne donese rešenje u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva ili ako sindikat smatra da poslodavac nije utvrdio reprezentativnost u skladu sa Zakonom, sindikat može da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca (član 223. Zakona)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 112-01-205/2005-02 od 27.6.2005. godine)

UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA NA OSNOVU BROJA ČLANOVA

Zakon o radu

član 218 stav 2

Ako je zaposleni potpisao pristupnice kod više sindikata, u postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata prioritet ima poslednja pristupnica koju je zaposleni potpisao

"U članu 207. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) je propisano da je poslodavac dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

Prema tome, poslodavac je dužan da postupi na osnovu pismene izjave zaposlenog ne upuštajući se u pitanje da li je zaposleni član jednog ili više sindikata. Obzirom da nema smetnji da zaposleni bude član više sindikata, poslodavac je obavezan da odbije iznos od zarade zaposlenog na ime sindikalne članarine jednog ili više sindikata u zavisnosti od izjave zaposlenog.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca se smatra sindikat koji ispunjava uslove iz člana 218. Zakona i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca (član 219. Zakona). Kod utvrđivanja reprezentativnosti na osnovu broja članova, prioritet ima poslednja potpisana pristupnica (član 218. stav 2. Zakona).

Prema tome, ako je zaposleni potpisao pristupnice kod više sindikata, u postupku utvrđivanja reprezentativnosti prioritet ima poslednja pristupnica koju je zaposleni potpisao."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-549/2005-02 od 30.6.2005. godine)

Zakon o radu

član 158 i član 179 stav 1 tačka 9)

Zaposleni ima pravo na otpremninu koja se obračunava za svaku godinu rada u radnom odnosu, a ne na osnovu rada u radnom odnosu kod konkretnog poslodavca

"Članom 158. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) utvrđena je obaveza poslodavca da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, pre otkaza ugovora o radu isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Otpremnina ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu.

Prema tome, zaposleni u smislu člana 158. Zakona, ima pravo na otpremninu koja se obračunava za svaku godinu rada u radnom odnosu, a ne na osnovu rada u radnom odnosu kod konkretnog poslodavca."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00952/2005-02 od 23.9.2005. godine)

ZABRANA PREKOVREMENOG I NOĆNOG RADA RADI ZAŠTITE ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 81

Zabranjen je prekovremeni rad zaposlenog ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje, kao i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa Zakonom o radu

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 62. propisano je da se rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra radom noću. Pre uvođenja noćnog rada poslodavac je dužan da zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

Prema tome, zabrana obavljanja noćnog rada zaposlenim ženama predstavljala bi diskriminaciju u smislu Zakona.

Međutim, Zakonom je predviđen niz zabrana noćnog i prekovremenog rada zaposlenih.

Zabranjen je prekovremeni rad zaposlenog ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje, kao i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa Zakonom (član 81).

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života, samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pismenu saglasnost (član 91. Zakona).

Zakon predviđa zabranu noćnog i prekovremenog rada zaposlenih žena za vreme prvih 32 nedelje trudnoće, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, kao i za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće (član 90. Zakona)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 023-02-135/2005-02 od 12.7.2005. godine)

ZAKLJUČENJE NOVOG UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VREME PO ISTEKU STAROG ZAKLJUČENOG PO RANIJE VAŽEĆEM ZAKONU

Zakon o radu

član 37

Nije suprotno Zakonu o radu zaključiti novi ugovor o radu na određeno vreme, po isteku roka na koji je zaključen ugovor o radu na određeno vreme po ranije važećem zakonu, pri čemu nije potrebno praviti prekid između ta dva ugovora

"U skladu sa članom 37. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i zamena odsutnog zaposlenog, za vreme trajanja tih potreba, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci, osim u slučaju zamene odsutnog zaposlenog. Pod prekidom rada ne smatra se prekid kraći od 30 radnih dana.

Prema tome, radni odnos na određeno vreme zasniva se na period koji ne može trajati duže od 12 meseci.

Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme prema ranije važećim odredbama člana 23. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr. - dalje: ranije važeći Zakon), imaju pravo da nastave da rade po tom ugovoru do roka do koga su zasnovali radni odnos. Po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovan radni odnos u skladu sa ranije važećim Zakonom, moguće je po novom Zakonu zasnovati radni odnos na određeno vreme na poslovima koji su utvrđeni u stavu 1. člana 37. Zakona, za period koji ne može biti duži od 12 meseci.

Prema tome, nije suprotno Zakonu zaključiti novi ugovor o radu na određeno vreme, po isteku roka na koji je zaključen ugovor o radu na određeno vreme po ranije važećem zakonu, pri čemu nije potrebno praviti prekid između ta dva ugovora."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00475/2005-02 od 30.6.2005. godine)

ZAKLJUČENJE UGOVORA O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA I PREKOVREMENI RAD

Zakon o radu

čl. 53, 197 i 198

U zavisnosti od toga da li su u pitanju slučajevi koji su propisani Zakonom o radu za zaključivanje ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, kao i od prirode konkretnih poslova i dužine njihovog trajanja, opredeljuje se i primena instituta prekovremenog rada za zaposlene na neodređeno i određeno vreme kao i angažovanje lica preko omladinske i studentske zadruge

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) u čl. 197. i 198. propisuje da poslodavac može da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima (rad van radnog odnosa) za obavljanje poslova iz delatnosti kao i za poslove van delatnosti poslodavca a koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Ovaj ugovor može da se zaključi sa nezaposlenim licem, zaposlenim koji radi nepuno radno vreme kod drugog poslodavca (do punog radnog vremena), korisnikom starosne penzije ili sa članom omladinske i studentske zadruge koje nije starije od 30 godina života.

Prema tome, u zavisnosti od toga da li su u pitanju slučajevi koji su propisani Zakonom, kao i od prirode konkretnih poslova i dužine njihovog trajanja, opredeljuje se i primena instituta prekovremenog rada za zaposlene na neodređeno i određeno vreme kao i angažovanje lica preko omladinske i studentske zadruge."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-412/2005-02 od 19.5.2005. godine)

ZAKLJUČENJE UGOVORA O ZASTUPANJU ILI POSREDOVANJU I UGOVORA O DELU

Zakon o radu

čl. 199 i 200

Poslovi zastupanja ili posredovanja mogu da se obavljaju zaključivanjem ugovora o zastupanju ili posredovanju, bez zasnivanja radnog odnosa a ugovor o delu se može zaključiti samo za obavljanje poslova van delatnosti poslodavca

"Zakonom o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: Zakon) u članu 199. stav 1. propisano je da poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Odredbama člana 200. Zakona propisano je da poslodavac može da zaključi ugovor sa određenim licem radi obavljanja poslova zastupanja ili posredovanja. Ugovorom o zastupanju ili posredovanju utvrđuje se pravo na naknadu za zastupanje ili posredovanje i druga međusobna prava, obaveze i odgovornosti lica koje obavlja poslove zastupanja ili posredovanja i poslodavca, u skladu sa Zakonom. Ugovor se zaključuje u pisanom obliku.

Zakon ne poznaje ugovor o saradnji kao oblik rada van radnog odnosa.

Prema tome, u smislu Zakona, ugovor o delu se može zaključiti samo za obavljanje poslova van delatnosti poslodavca. Predmet ugovora o delu ne mogu biti poslovi koji su stalnog karaktera, odnosno poslovi koji su sistematizovani. Ugovor o delu se zaključuje za obavljanje određenog posla i utvrđuje se rok u kome taj posao treba da se obavi, kao i druga prava i obaveze ugovornih strana. Stoga, bitan element ugovora o delu predstavlja određeni posao koji je van delatnosti poslodavca i rok u kome se posao obavlja.

Poslovi zastupanja ili posredovanja, u smislu Zakona, mogu da se obavljaju zaključivanjem ugovora o zastupanju ili posredovanju, bez zasnivanja radnog odnosa."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-453/2005-02 od 24.6.2005. godine)

ZAKLJUČIVANJE NOVOG UGOVORA O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA PO ZAVRŠETKU PRETHODNOG POSLA KOD ISTOG POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 197 i 198

Jedno lice može kod istog poslodavca da radi najduže 120 radnih dana na jednom poslu, a po završetku tog posla, može da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima na drugom poslu

"Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) u članu 197. predviđa mogućnost da poslodavac, za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima sa nezaposlenim licem, licem koje radi sa nepunim radnim vremenom - do punog radnog vremena, korisnikom starosne penzije, kao i sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge a koje nije starije od 30 godina (član 198).

Jedna od karakteristika ovih poslova je da su vremenski ograničeni na najviše 120 radnih dana u kalendarskoj godini. Dakle, ograničenje se odnosi na posao tj. određeni posao ne može da traje duže od 120 radnih dana, a svakog radnog dana može da ga obavlja jedno ili više lica. Takođe, jedno lice može kod istog poslodavca da radi najduže 120 radnih dana na jednom poslu, a po završetku tog posla, može da zaključi ugovor o privremenim i povremenim poslovima na drugom poslu.

Prema tome, jedno lice može da radi kod istog poslodavca više meseci u toku jedne kalendarske godine, prelazeći sa jednog na drugi privremeni, odnosno povremeni posao.

Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova ne može se zaključiti i sa licem koje je korisnik porodične penzije iz razloga što, u skladu sa propisima koji regulišu penzijsko i invalidsko osiguranje, sticanje osiguranja po osnovu obavljanja privremenih i povremenih poslova, bi moglo da utiče na gubitak stečenog prava na porodičnu penziju. Takođe, Zakon, u članu 197. stav 1. tačka 3) daje mogućnost poslodavcu da za obavljanje privremenih i povremenih poslova angažuje korisnika starosne penzije, a ne porodične penzije."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-1152/2005-02 od 13.12.2005. godine)

ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA SA LICIMA KOJA SU VEĆ BILA U RADNOM ODNOSU NA ODREĐENO VREME KOD ISTOG POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 197 i 198

Ne postoji smetnja da se ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključi sa licima koja su već bila u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca, ako su ta lica u vreme zaključivanja ugovora nezaposleni, zaposleni koji rade nepuno radno vreme ili korisnici starosne penzije

"Članom 197. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, sa određenim licem da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Poslovi koji se obavljaju po osnovu ovog ugovora su privremenog ili povremenog karaktera i ne mogu trajati duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Poslovi koji se obavljaju po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima mogu, a ne moraju da budu utvrđeni pravilnikom o sistematizaciji. Ako su utvrđeni pravilnikom o sistematizaciji, to može biti privremena zamena određenog zaposlenog ili povećan obim posla i sl.

Ugovor o privremenim i povremenim poslovima može da se zaključi sa nezaposlenim licem, zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i korisnikom starosne penzije.

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge i koje nije starije od 30 godina (član 198. Zakona).

Ne postoji smetnja da se ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključi sa licima koja su već bila u radnom odnosu na određeno vreme kod istog poslodavca, ako su ta lica u vreme zaključivanja ugovora nezaposleni, zaposleni koji rade nepuno radno vreme ili korisnici starosne penzije."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-421/2005-02 od 26.9.2005. godine)

ZAKONOM PROPISANI SLUČAJEVI ZA UVODENJE PREKOVREMENOG RADA

Zakon o radu

član 53

Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno i neodređeno vreme mogu da rade duže od punog radnog vremena samo izuzetno i u propisanim slučajevima

"Prema članu 53. Zakonu o radu ("SI. glasnik RS", br. 24/2005) poslodavac može zahtevati od zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena u slučajevima više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Prekovremeni rad ne može trajati duže od četiri časa dnevno niti duže od osam časova nedeljno po zaposlenom.

Prema tome, zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno i neodređeno vreme mogu da rade duže od punog radnog vremena samo izuzetno i u propisanim slučajevima. Odluku o prekovremenom radu donosi poslodavac u pismenom obliku."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-412/2005-02 od 19.5.2005. godine)

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA DOMAĆIH DRŽAVLJANA U STRANIM DIPLOMATSKO-KONZULARNIM PREDSTAVNIŠTVIMA

Zakon o radu

član 2 stav 1 i član 33

Na zasnivanje radnog odnosa i ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti domaćih državljana zaposlenih u stranim diplomatsko-konzularnim predstavništvima primenjuje se Zakon o radu ali se ugovorom o radu mogu ugovoriti i druga prava i obaveze

"Članom 2. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) predviđeno je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica.

Prema tome, na zasnivanje radnog odnosa i ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa domaćih državljana zaposlenih u stranim diplomatsko-konzularnim predstavništvima, primenjuje se Zakon.

Sadržina ugovora o radu propisana je članom 33. Zakona.

U skladu sa navedenom odredbom ugovor o radu sadrži: naziv i sedište poslodavca, ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog, vrstu i stepen stručne sprema zaposlenog, vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja, mesto rada, način zasnivanja radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme), trajanje ugovora o radu na određeno vreme, dan početka rada, radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno), novčani iznos osnovne zarade i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog; rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo, pozivanje na kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu koji je na snazi, trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-00938/2005-02 od 22.9.2005. godine)

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME

Zakon o radu

član 37

Radni odnos na određeno vreme zasniva se na period koji ne može trajati duže od 12 meseci

"U skladu sa članom 37. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 - dalje: novi Zakon) radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno kada su u pitanju: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima posla koji traje određeno vreme i sl. za vreme trajanja tih poslova, s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 12 meseci.

Radni odnos na određeno vreme zasniva se na period koji ne može trajati duže od 12 meseci.

Zaposleni koji su zasnovali radni odnos na određeno vreme prema ranije važećim odredbama člana 23. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 73/2001 - ispr.) imaju pravo da nastave da rade po tom ugovoru do roka do koga su zasnovali radni odnos. Po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovan radni odnos u skladu sa ranije važećim Zakonom o radu moguće je po novom Zakonu zasnovati radni odnos na određeno vreme na istim poslovima za period koji ne može biti duži od 12 meseci, ako su u pitanju sezonski poslovi, povećan obim posla ili rad na određenom projektu."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-420/2005 od 13.5.2005. godine)

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA SPORTISTE

Zakon o radu

čl. 5, 30 i član 108 stav 1 tačka 4)

Ukoliko je sportista zasnovao radni odnos (zaključio ugovor o radu) sa sportskom organizacijom, u skladu sa Zakonom o sportu i Zakonom o radu, to vreme se uzima u obzir prilikom utvrđivanja dodatka na platu za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad)

"U članu 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005 i 61/2005 - dalje: Zakon) utvrđeno je pravo zaposlenog na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu.

Pod radnim odnosom, u skladu sa članom 30. Zakona, podrazumeva se ugovorni odnos koji se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenog i poslodavca. Zaposleni, u smislu Zakona, je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, a poslodavac je domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica (član 5. Zakona).

Prema tome, ukoliko je sportista zasnovao radni odnos (zaključio ugovor o radu) sa sportskom organizacijom, u skladu sa Zakonom o sportu i Zakonom o radu, to vreme se uzima u obzir prilikom utvrđivanja dodatka na platu za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad)."

(Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 120-01-00165/2005-02 od 17.5.2005. godine)