

DEO VII

Službena mišljenja Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja
doneta u periodu 2014 - 2016. godine

Predmet zakona o radu

Zaključenje ugovora o radu domaćeg državljanina sa stranim pravnim licem koje nije registrovano na teritoriji Republike Srbije	332
Primena odredaba zakona o radu na zaposlene u ustanovama u oblasti obrazovanja.....	332
Nadležnost za davanje mišljenja o korišćenju godišnjeg odmora nastavnog osoblja.....	333
Status lica angažovanog po osnovu ugovora o dopunskom radu.....	334

**Međusobni odnos zakona,
kolektivnog ugovora, pravilnika o
radu i ugovora o radu međusobni
odnos zakona, kolektivnog ugovora,
pravilnika o radu i ugovora o radu**

Uređenje prava, obaveza i odgovornosti kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu	334
Primena odredbe kolektivnog ugovora koja se odnosi na uvećanje osnovne zarade zaposlenog kojom je dato veće pravo od prava utvrđenog zakonom	335
Iznos naknade zarade predstavniku sindikata za vreme odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne funkcije	336

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova

Iznos naknade zarade predstavniku sindikata za vreme odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne funkcije	336
Uslovi za zasnivanje radnog odnosa u pogledu stepena stručne spreme.....	337
Utvrđivanje alternativnih stepena stručne spreme za poslove nabrojane u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kao izuzetak.....	337
Nepostojanje obaveze raspisivanja konkursa odnosno oglasa radi zasnivanja radnog odnosa prema zakonu o radu	338
Uslovi za zasnivanje radnog odnosa u javnoj službi... ..	338
Dostavljanje dokaza o ispunjenju uslova za zasnivanje radnog odnosa od strane kandidata.....	339
Mogućnost zaključivanja radnog odnosa na neodređeno vreme sa stranim državljaninom.....	339

Ugovor o radu

Mesto rada zaposlenog kao obavezan element ugovora o radu	340
Vrsta i stepen stručne spreme iz pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova kao uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu	340

Čuvanje ugovora o radu u slučaju kada je mesto rada plovni objekat.....	341
Obaveza čuvanja ugovora o radu u mestu gde zaposleni odnosno radno angažovano lice radi.....	341
Čuvanje ugovora o radu zaposlenih kada za to u mestu rada zaposlenog odnosno drugog radno angažovanog lica ne postoje uslovi odnosno prostorne mogućnosti	341

Radni odnos na određeno vreme

Mogućnost i period produženja ugovora o radu na određeno vreme od strane poslodavca - javnog preduzeća bez prekida od najmanje 30 radnih dana....	342
Zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme dok traje potreba za obavljanjem poslova u okviru projekta odnosno najduže do završetka projekta	343
Zasnivanje radnog odnosa sa istim zaposlenim nakon isteka roka od 24 meseca po ugovoru o radu na određeno vreme	343
Okončanje ugovora o radu na određeno vreme koji su zaključeni pre stupanja na snagu zakona o izmenama i dopunama zakona o radu	344
Maksimalan period trajanja radnog odnosa po ugovoru o radu na određeno vreme.....	344
Primena zakona o radu na ugovore o radu na određeno vreme nakon roka na koji su zaključeni.....	345
Mogućnost zasnivanja radnog odnosa na određenim poslovima na određeno vreme do okončanja postupka konkursa u visokoškolskoj ustanovi.....	346
Nemogućnost zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme sa istim zaposlenim nakon isteka roka od 24 meseca bez obzira na protek vremena od 30 dana ili duže	347
Ugovori o radu na određeno vreme zaključeni pre 29.7.2014. godine i računanje roka od 24 meseca	347

Zaključivanje ugovora o radu na određeno vreme u slučaju postojanja upražnjenog radnog mesta kod poslodavca	348
Zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme sa istim zaposlenim u trajanju dužem od 24 meseca	348
Zamena zaposlenog koji je na zamenu privremeno odsutnog zaposlenog za vreme korišćenja godišnjeg odmora.....	349

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Zaključenje ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom za obavljanje poslova direktora sa licem koje je osnivač tog pravnog lica.....	349
Zasnivanje radnog odnosa sa pripravnikom kao uslov za rad na određenim poslovima.....	350
Otkaz ugovora o radu sa ugovorenim probnim radom.....	351

Ugovor o pravima i obavezama direktora

Uređenje radnopravnog statusa direktora škole aneksom ugovora o radu	351
Mogućnost da direktor kome miruju prava i obaveze zasnuje novi radni odnos na neodređeno vreme	352

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Naknada štete u slučaju prekida obrazovanja odnosno stručnog osposobljavanja ili usavršavanja od strane zaposlenog	352
--	-----

Radno vreme

Računanje radnog vremena zaposlenom koji je na službenom putu.....	353
Uvođenje skraćenog radnog vremena	353
Utvrđivanje skraćenog radnog vremena.....	354
Prekovremeni rad i zaštita u slučaju određivanja istog suprotno odredbama zakona o radu	354
Dežurstvo u zdravstvenim ustanovama kao prekovremeni rad.....	355
Mogućnost ponovnog uvođenja preraspodele radnog vremena u toku kalendarske godine	355

Godišnji odmor

Pravo na godišnji odmor zaposlene kojoj je radni odnos produžen do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta	356
Poslodavca u situaciji kada zaposleni iskoristi pun godišnji odmor i u istoj kalendarskoj godini da otkaz.....	356
Nezakonito uskraćivanje prava na godišnji odmor zaposlenom	357
Obaveza zaposlenog da postupa po rešenju o korišćenju godišnjeg odmora	357
Pravo zaposlenog na godišnji odmor i na novčanu naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.....	358
Evidencija časova i odsustva sa rada u slučaju godišnjeg odmora kod šestodnevne radne nedelje.....	358
Pravo na godišnji odmor zaposlenog koji se po prestanku mirovanja radnog odnosa vraća na rad kod poslodavca	359
Srazmeran godišnji odmor i način korišćenja istog....	359

Pravo zaposlenog na srazmeran deo godišnjeg odmora za godinu za koju mu je kod prethodnog poslodavca isplaćena novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor	360
Godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je zaposleni zasnovao ili mu prestaje radni odnos	360
Pravo državne službenice koja je bila na porodiljskom odsustvu i odsustvu radi nege deteta da iskoristi godišnji odmor	361
Pravo zaposlene da iskoristi godišnji odmor koji nije u celini ili delimično iskoristila zbog porodiljskog odsustva.....	361
Način korišćenja godišnjeg odmora u delovima.....	362
Mogućnost suspendovanja i izmene rešenja o korišćenju godišnjeg odmora	362
Dostavljanje rešenja o korišćenju godišnjeg odmora u elektronskoj formi.....	363
Dostavljanje zaposlenom rešenja o godišnjem odmoru i obračuna zarade odnosno naknade u elektronskoj formi.....	364
Pravo na novčanu naknadu zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom	364
Novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor....	365
Primena ranije važeće odredbe zakona o radu o naknadi štete za neiskorišćeni godišnji odmor	365
Zaključenje sporazuma između novog i prethodnog poslodavca kojim se zaposlenom omogućava da kod novog poslodavca koristi godišnji odmor koji je stekao kod prethodnog poslodavca	365
Pravo zaposlene na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor nakon povratka sa odsustva.....	366

Pravo poslodavca na naknadu štete od zaposlenog koji je iskoristio pun godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj mu je prestao radni odnos	367
Osnovica za obračun naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor	367
Sporazum poslodavaca o prenošenju neiskorišćenog dela godišnjeg odmora zaposlenog kod novog poslodavca	368
Ostvarivanje prava po osnovu neiskorišćenog godišnjeg odmora primenom ranije važeće odredbe zakona o radu	369
Isplata novčane naknade zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor zbog prestanka radnog odnosa	369
Pravo zaposlenog na naknadu za neiskorišćen godišnji odmor za tekuću i prethodnu godinu.....	370
Korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa rešenjem poslodavca i naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa	370
Obaveza poslodavca da isplati naknadu štete ukoliko zaposleni pre prestanka radnog odnosa nije iskoristio godišnji odmor	372
Pravo pomoćnika opštine na naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor zbog odlaska u penziju	372
Utvrđivanje dužine godišnjeg odmora u slučaju neplaćenog odsustva zaposlenog	373
Pravo zaposlenog na srazmeran godišnji odmor	373
Dužnost poslodavca da zaposlenom isplati novčanu naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor bez obzira na osnov prestanka radnog odnosa	374

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Nepostojanje prava na plaćeno odsustvo u slučaju davanja krvne plazme.....	375
Pravo na plaćeno odsustvo u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.....	375
Zasnivanje radnog odnosa kod drugog poslodavca za vreme neplaćenog odsustva.....	376
Obaveza zaposlenog da se po isteku prava na neplaćeno odsustvo vrati na rad prvog sledećeg dana ili u ostavljenom roku	377
Zasnivanje radnog odnosa sa drugim licem na neodređeno vreme za poslove zaposlenog kome miruju prava i obaveze	377
Pravo zaposlenog na mirovanje radnog odnosa zbog imenovanja za direktora javnog preduzeća od strane jedinice lokalne samouprave.....	378
Pravo na godišnji odmor zaposlenog kome miruju prava i obaveze zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju	378
Otkaz ugovora o radu zaposlenom koji se nije u roku vratio na rad nakon prestanka funkcije	379
Uslovi za mirovanje radnog odnosa zbog imenovanja na javnu funkciju.....	379
Mirovanje radnog odnosa zbog imenovanja na javnu funkciju.....	380
Mirovanje radnog odnosa zbog imenovanja na javnu funkciju.....	381
Mirovanje radnog odnosa ili plaćeno odsustvo predstavnika sindikata.....	381
Mirovanje prava i obaveza koje se stiču na radu i po osnovu rada predstavniku sindikata koji je izabran na funkciju u organe sindikata višeg nivoa organizovanja	382

Zaštita zaposlenih

Zaštita zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama.....	382
Ostvarivanje prava na odsustvo s rada radi nege deteta i naknadu zarade oca trećeg deteta koje je dobio u drugom braku	383
Pravo na odsustvo s rada radi nege deteta oca deteta u slučaju sprečenosti majke da koristi to pravo	383
Posebna zaštita zaposlenih osoba sa invaliditetom....	384
Obaveza poslodavca prema zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama	385
Zaštita zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama i obaveza poslodavca	385

Zarada, naknada zarade i druga primanja

Utvrđivanje osnovne zarade ugovorom o radu u većem iznosu od zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta	386
Uvećanje i smanjenje osnovne zarade na osnovu radnog učinka zaposlenog	386
Neposredna primena posebnog kolektivnog ugovora u slučaju nepostojanja opšteg akta kod poslodavca	387
Mogućnost da poslodavac utvrdi pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada za svaku punu godinu rada.....	387
Nepostojanje prava na uvećanu zaradu po osnovu produženog osiguranja (staž osiguranja sa uvećanim trajanjem)	388
Obračun minulog rada za zaposlenog koji je imao prekid rada kod istog poslodavca.....	388
Obračun minulog rada zaposlenih u slučaju povezanih lica ili promene poslodavca	388

Obračun zarade zaposlenog koji je prekovremeno radio na dan državnog praznika.....	389
Pravo zaposlenih katoličke veroispovesti na naknadu zarade u dane verskih praznika	390
Uračunavanje vremena provedenog kod prethodnog poslodavca u minuli rad	390
Utvrđivanje minulog rada u većem procentu i dužem periodu.....	390
Relevantan trenutak prema kome se neko pravno lice ima smatrati povezanim licem u odnosu na poslodavca	391
Isplata osnovne zarade na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom.....	391
Minimalan iznos osnovne zarade po satu	392
Minimalna visina osnovne zarade.....	392
Određivanje visine naknade zarade za vreme privremenog odsustva sa rada radi saniranja posledica izazvanih poplavama	393
Uređenje prava na naknadu troškova prevoza u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika....	393
Obezbeđenje sopstvenog prevoza poslodavca za dolazak i odlazak zaposlenih sa rada.....	394
Nepostojanje obaveze isplate uvećanih troškova prevoza za zaposlenog koji je promenio mesto stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu.....	394
Utvrđivanje naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada	395
Obaveza isplate zarade i naknade zarade zaposlenom	395
Povoljnije utvrđivanje visine otpremnine za odlazak u penziju zaposlenima u zdravstvenim ustanovama	395

Dužnost poslodavca da zaposlenom isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog 396

Prestanak radnog odnosa na osnovu zahteva zaposlenog zbog ostvarivanja uslova za penziju..... 396

Povoljnije utvrđivanje visine otpremnine za odlazak u penziju zaposlenima u ustanovama kulture 397

Isplata zarade i naknade zarade na osnovu obračuna kao izvršne isprave..... 397

Pravo na uvećanu zaradu po osnovu minulog rada kod povezanih lica..... 398

Višak zaposlenih

Obaveza donošenja programa rešavanja viška zaposlenih i utvrđivanje visine otpremnine..... 399

Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati otpremninu pre otkaza ugovora o radu 400

Osnovica za obračun otpremnine..... 400

Udaljenje zaposlenog sa rada

Primena instituta udaljenja sa rada 401

Izmena ugovora o radu

Premeštaj zaposlenog na druge poslove kao radnja zlostavljanja na radu..... 401

Produženje ugovora o radu na određeno vreme aneksom ugovora..... 402

Premeštaj zaposlenog nakon izmene pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova..... 403

Novi ugovor o radu ili aneks ugovora između poslodavca i zaposlenog u cilju usklađivanja sa izmenama i dopunama zakona o radu..... 403

Premeštaj zaposlenog na druge odgovarajuće poslove u drugo mesto rada koje je udaljeno više od 50 km..... 404

Prestanak radnog odnosa

Mogućnost da zaposleni ostane u radnom odnosu i nakon što ispuni uslove za prestanak radnog odnosa u pogledu godina života i staža osiguranja..... 404

Obaveze poslodavca prema naslednicima zaposlenog kome je prestao radni odnos zbog smrti. 405

Prestanak radnog odnosa zaposlenog koji ne ispunjava uslove u pogledu godina života i staža osiguranja za prestanak, a ispunjava uslove za starosnu penziju po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju..... 405

Imperativne odredbe zakona o radu u pogledu dužine otkaznog roka..... 406

Odbijanje zaposlenog da izvrši analizu u ovlašćenoj zdravstvenoj ustanovi kao nepoštovanje radne discipline 406

Utvrđivanje zloupotrebe prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad 407

Otkaz u slučaju odbijanja zaključenja aneksa ugovora o radu 407

Ponovni prijem u radni odnos zaposlenog koji je proglašen tehnološkim viškom..... 408

Odbijanje zaposlenog koji je prisutan na poslu da primi ili da potpiše prijem rešenja o otkazu ugovora o radu 409

Dan prestanka radnog odnosa u slučaju neopravdanog izostanka zaposlenog u trajanju dužem od onog koji je utvrđen opštim aktom poslodavca 409

Obaveza poslodavca da zaposlenom u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa isplati sva neisplaćena primanja..... 410

Posebna zaštita za vreme trudnoće i primena uredbe o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava	410
Posebna zaštita za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta.....	411
Pravo na naknadu štete za neiskorišćen godišnji odmor trudnice odnosno porodilje angažovane po osnovu ugovora o radu na određeno vreme.....	411
Zastarelost potraživanja naknade štete zbog nezakonitog prestanka ugovora o radu.....	412

Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih

Nadležnost za donošenje rešenja o prestanku radnog odnosa u pravnom licu	413
Rok za pokretanje spora za zaštitu prava zaposlenih koja su povređena rešenjem poslodavca .	413

Rad van radnog odnosa

Zaključivanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima bez prethodno raspisanog javnog oglasa.....	414
Angažovanje po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova u toku iste kalendarske godine na istim poslovima	414
Novi ugovor o privremenim i povremenim poslovima sa istim licem	415
Angažovanje po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima za obavljanje poslova koji su sistematizovani.....	415
Prerastanje rada po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima u radni odnos.....	416

Postupanje suprotno zakonu o radu pri zaključivanju ugovora o delu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima	416
Angažovanje korisnika invalidske penzije po ugovoru o delu	417
Predmet ugovora o delu	418
Rad van radnog odnosa putem ugovora o stručnom osposobljavanju ili usavršavanju	418
Uslovi za angažovanje lica po osnovu ugovora o stručnom usavršavanju u zdravstvenoj ustanovi.....	418
Ugovor o dopunskom radu kod drugog poslodavca ...	419
Angažovanje zaposlenog po ugovoru o dopunskom radu za obavljanje poslova pomoćnika predsednika u lokalnoj samoupravi	419

Organizacije zaposlenih i poslodavaca

Gubitak prava i ovlašćenja predstavnika sindikata nakon prestanka radnog odnosa.....	420
Pravo predstavnika reprezentativnog sindikata na plaćeno odsustvo i izuzetno na oslobađanje od obavljanja posla za koji je zaključio ugovor o radu za vreme obavljanja funkcije	420
Osnovica za obračun naknade zarade sindikalnog predstavnika u slučaju odsustva radi obavljanja sindikalne funkcije	421
Ovlašćenje za poništaj rešenja kojim je utvrđena reprezentativnost sindikata kod poslodavca.....	422
Rešavanje kolektivnih radnih sporova	422

Radne knjižice

Nepostojanje pravnog osnova za izdavanje duplikata radnih knjižica ili unošenja podataka u iste	423
---	-----

Službena mišljenja

Predmet Zakona o radu

ZAKLJUČENJE UGOVORA O RADU DOMAĆEG DRŽAVLJANINA SA STRANIM PRAVNIM LICEM KOJE NIJE REGISTROVANO NA TERITORIJI REPUBLIKE SRBIJE

Zakon o radu

član 2

- Domaći državljanin ne bi mogao da zaključi ugovor o radu sa stranim pravnom licem koje nije registrovano na teritoriji Republike Srbije u skladu sa zakonom, radi obavljanja poslova za to strano lice na teritoriji Republike Srbije, jer ne bi mogao da na osnovu tako zaključenog ugovora o radu ostvari prava iz radnog odnosa i prava po osnovu obaveznog socijalnog osiguranja u skladu s propisima Republike Srbije

“Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) u članu 2. propisuje 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 drugačije određeno.

Polazeći od teritorijalnog principa primene propisa Republike Srbije i činjenice da je za ostvarivanje određenih prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca koji proizlaze iz Zakona i drugih propisa, kao što su propisi u oblasti obaveznog socijalnog osiguranja i finansijske podrške porodici s decom, potrebno je da je poslodavac registrovan na teritoriji Republike Srbije. Zaključivanje ugovora o

radu s poslodavcem čije je sedište van teritorije Republike Srbije zaposlenom ne bi omogućilo ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava koja proizlaze iz radno-pravnog statusa zaposlenog utvrđenih propisima Republike Srbije, kao što je pravo na zdravstveno osiguranje.

Imajući u vidu navedeno, domaći državljanin ne bi mogao da zaključi ugovor o radu sa stranim pravnom licem koje nije registrovano na teritoriji Republike Srbije u skladu sa zakonom, radi obavljanja poslova za to strano lice na teritoriji Republike Srbije, jer ne bi mogao da na osnovu tako zaključenog ugovora o radu ostvari prava iz radnog odnosa i prava po osnovu obaveznog socijalnog osiguranja u skladu s propisima Republike Srbije.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-1048/2014-
02 od 30.12.2014. godine)

PRIMENA ODREDBA ZAKONA O RADU NA ZAPOSLENE U USTANOVAMA U OBLASTI OBRAZOVANJA

Zakon o radu

član 2

- Na zaposlene u ustanovama u oblasti obrazovanja primenjuje se Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, dok se odredbe Zakona o radu primenjuju na ustanove u oblasti obrazovanja ako posebnim propisom nije drukčije uređeno

“Ukoliko je zaposlenom radni odnos prestao zbog ostvarivanja prava na penziju u 2013. godini, to se u konkretnom slučaju primenjuje Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013 - dalje: Zakon) koji je važio do 29.7.2014. godi-

ne, kada je stupio na snagu Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 75/2014) koji na drugačiji način uređuje pitanja vezana za godišnji odmor i naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

U ranije važećoj odredbi člana 68. stav 4. Zakona bilo je propisano da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti. Takođe, u ranije važećem članu 76. istog Zakona bilo je propisano 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.

Sa stanovišta Zakona zaposleni je imao pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor samo ako krivicom poslodavca nije iskoristio pripadajući godišnji odmor. Krivica poslodavca utvrđuje se u svakom konkretnom slučaju, u zavisnosti od okolnosti slučaja.

Takođe, u skladu sa članom 196. Zakona sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

U važećem članu 2. stav 2. Zakona, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Na zaposlene u ustanovama u oblasti obrazovanja primenjuje se Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ("Sl. glasnik RS", br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 - autentično tumačenje i 68/2015), te se, prema tome, odredbe Zakona primenjuju na ustanove u oblasti obrazovanja ako posebnim propisom nije drukčije uređeno."

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 117-00-357/2015-02 od 28.4.2015. godine)

NADLEŽNOST ZA DAVANJE MIŠLJENJA O KORIŠĆENJU GODIŠNJEG ODMORA NASTAVNOG OSOBLJA

Zakon o radu

član 2

- Za davanje mišljenja o korišćenju godišnjeg odmora nastavnog osoblja, zbog specifičnosti i posebnih propisa ko-

jima je regulisan, nadležno je Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja

"U skladu sa članom 68. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva s rada uz naknadu zarade.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa članom 69. Zakona kojim je propisano da zaposleni, u svakoj kalendarskoj godini, 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.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. Zakona za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu radni odnos prestaje (srazmerni deo godišnjeg odmora).

Korišćenje godišnjeg odmora ostvaruje se u skladu sa odredbom člana 73. Zakona kojom je propisano da se godišnji odmor može koristiti jednokratno ili u dva ili više delova. U skladu sa članom 75. Zakona poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, u zavisnosti od potreba posla uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Dalje, u skladu sa članom 76. Zakona, u slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora.

Zakon je opšti propis koji se primenjuje ako posebnim propisom nije drugačije određeno, stoga je za davanje mišljenja zbog specifičnosti korišćenja godišnjeg odmora nastavnog osoblja nadležno Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja."

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, |Sektor za rad, broj 011-00-619/2015-02 od 29.6.2015. godine)

STATUS LICA ANGAŽOVANOG PO OSNOVU UGOVORA O DOPUNSKOM RADU

Zakon o radu

član 5

- **Lice angažovano po osnovu ugovora o dopunskom radu ne smatra se zaposlenim u smislu Zakona o radu**

“Zakonom o radu (‘‘Sl. glasnik RS’’, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da je zaposleni fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju poslodavac i zaposleni i koji može biti zaključen na određeno ili neodređeno vreme s punim ili nepunim radnim vremenom.

Zakonom su, takođe, regulisani i oblici rada van radnog odnosa kao što su privremeni i povremeni poslovi, ugovor o delu, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i dopunski rad (čl. 197. do 202. Zakona). Zaključenjem ovih ugovora ne zasniva se radni odnos, već se ostvaruju pojedina prava po osnovu rada.

Sa stanovišta Zakona, lice angažovano po osnovu ugovora o dopunskom radu radno je angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa, te se u smislu člana 5. stav 1. Zakona ne smatra zaposlenim.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, br. 011-00-739/2015-02 od 29.7.2015. godine)

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

.....

UREĐENJE PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI KOLEKTIVNIM UGOVOROM I PRAVILNIKOM O RADU

Zakon o radu

čl. 2 i 3

- **Pravilo je da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju kolektivnim ugovorom, a samo izuzetno, u slučajevima propisanim zakonom, mogu da se urede pravilnikom o radu**

“Članom 2. stav 1. Zakona o radu (‘‘Sl. glasnik RS’’, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (dalje: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 3. Zakona propisano je da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

Pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa:

- 1) ako kod poslodavca nije osnovan sindikat ili nijedan sindikat ne ispunjava uslove reprezentativnosti ili nije zaključen sporazum o udruživanju u skladu sa ovim zakonom;
- 2) ako nijedan učesnik kolektivnog ugovora ne pokrene inicijativu za početak pregovora radi zaključivanja kolektivnog ugovora;
- 3) ako učesnici kolektivnog ugovora ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana započinjanja pregovora;
- 4) ako sindikat, u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora, ne prihvati inicijativu poslodavca.

Prema tome, odredbe 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 drugačije određeno. Pravilo je da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju kolektivnim ugovorom, a samo izuzetno, u slučajevima propisanim zakonom, mogu da se urede pravilnikom o radu.

Ukoliko su prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koji rade u Republici Srbiji regulisani Kolektivnim ugovorom kod poslodavca prava, obaveze i odgovornosti i zaposlenih koji su upućeni na rad u inostranstvo treba regulisati istim kolektivnim ugovorom.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-191/2015-02 od 29.4.2015. godine)**

PRIMENA ODREDBE KOLEKTIVNOG UGOVORA KOJA SE ODNOSI NA UVEĆANJE OSNOVNE ZARADE ZAPOSLENOG KOJOM JE DATO VEĆE PRAVO OD PRAVA UTVRĐENOG ZAKONOM

Zakon o radu

čl. 8, 108 i 147 i samostalni član 117

- Imajući u vidu da se u skladu sa članom 8. stav 2. Zakona, opštim aktom mogu urediti povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno, ovo znači da odredba kolektivnog ugovora, ko-

jom je utvrđeno da se osnovna zarada zaposlenog uvećava u visini 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, računajući i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem, predstavlja povoljnije pravo za zaposlene i kao takva nije u suprotnosti sa Zakonom, odnosno može se i dalje primenjivati

“Članom 8. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 108. stav 1. tačka 1) Zakona, 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 kod poslodavca (dalje: *minuli rad*) - najmanje 0,4% od osnovice. Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 40. Kolektivnog ugovora za Javno preduzeće “Elektroprivreda Srbije” (“Sl. glasnik RS”, br. 35/2012), utvrđeno je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava u visini 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, računajući i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Imajući u vidu da se u skladu sa članom 8. stav 2. Zakona, opštim aktom mogu urediti povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno, ovo znači da odredba člana 40. navedenog kolektivnog ugovora, predstavlja povoljnije pravo za zaposlene i kao takva nije u suprotnosti sa Zakonom, odnosno može se i dalje primenjivati.

S tim u vezi, treba napomenuti da je članom 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014) uređeno da odredbe svih kolektivnih ugovora koje su suprotne zakonu prestaju da važe danom stupanja na snagu zakona, a ostale odredbe ostaju na snazi do isteka važenja ili do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-433/2014-02 (1) od 2.9.2014. godine)**

**IZNOS NAKNADE ZARADE
PREDSTAVNIKU SINDIKATA ZA
VREME ODSUSTVA SA RADA ZBOG
OBAVLJANJA SINDIKALNE FUNKCIJE**

Zakon o radu

čl. 8, 211, 213 i 214

- **Imajući u vidu da je članom 8. stav 2. Zakona, propisano da se opštim aktom mogu utvrditi povoljnija prava, osim ako zakonom drugačije nije određeno, odnosno kako je članom 214. Zakona utvrđen maksimalni iznos naknade zarade na koji sindikalni predstavnik ima pravo za vreme odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne funkcije, odredbe kolektivnih ugovora kojima se ta naknada utvrđuje u većem iznosu u suprotnosti je sa zakonom, te bi trebalo neposredno primeniti član 214. Zakona o radu**

“Članom 8. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 108. stav 1. tačka 1) Zakona, 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 kod poslodavca (dalje: *minuli rad*) - najmanje 0,4% od osnovice. Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 40. Kolektivnog ugovora za Javno preduzeće “Elektroprivreda Srbije” (“Sl. glasnik RS”, br. 35/2012), utvrđeno je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava u visini 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, računajući i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Imajući u vidu da se u skladu sa članom 8. stav 2. Zakona, opštim aktom mogu urediti povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno, ovo znači da odredba člana 40. navedenog kolektivnog ugovora, predstavlja povoljnije pravo za zaposlene i kao takva nije u suprotnosti sa Zakonom, odnosno može se i dalje primenjivati.

S tim u vezi, treba napomenuti da je članom 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014) uređeno da odredbe svih kolektivnih ugovora koje su suprotne zakonu prestaju da važe danom stupanja na snagu zakona, a ostale odredbe ostaju na snazi do isteka važenja ili do zaključenja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-433/2014-02 (2) od 2.9.2014. godine)

Pravilnik o organizaciji i
sistematizaciji poslova

.....

**IZNOS NAKNADE ZARADE
PREDSTAVNIKU SINDIKATA ZA
VREME ODSUSTVA SA RADA ZBOG
OBAVLJANJA SINDIKALNE FUNKCIJE**

Zakon o radu

čl. 8, 211, 213 i 214

- **Imajući u vidu da je članom 8. stav 2. Zakona, propisano da se opštim aktom mogu utvrditi povoljnija prava, osim ako zakonom drugačije nije određeno, odnosno kako je članom 214. Zakona utvrđen maksimalni iznos naknade zarade na koji sindikalni predstavnik ima pravo za vreme odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne funkcije, odredbe kolektivnih ugovora kojima se ta naknada utvrđuje u većem iznosu u suprotnosti je sa zakonom, te bi trebalo neposredno primeniti član 214. Zakona o radu**

“Članom 8. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 108. stav 1. tačka 1) Zakona, 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 kod poslodavca (dalje: *minuli rad*) - najmanje 0,4% od osnovice. Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 40. Kolektivnog ugovora za Javno preduzeće "Elektroprivreda Srbije" ("Sl. glasnik RS", br. 35/2012), utvrđeno je da se osnovna zarada zaposlenog uvećava u visini 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, računajući i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Imajući u vidu da se u skladu sa članom 8. stav 2. Zakona, opštim aktom mogu urediti povoljnija prava od prava utvrđenih zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno, ovo znači da odredba člana 40. navedenog kolektivnog ugovora, predstavlja povoljnije pravo za zaposlene i kao takva nije u suprotnosti sa Zakonom, odnosno može se i dalje primenjivati.

S tim u vezi, treba napomenuti da je članom 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 75/2014) uređeno da odredbe svih kolektivnih ugovora koje su suprotne zakonu prestaju da važe danom stupanja na snagu zakona, a ostale odredbe ostaju na snazi do isteka važenja ili do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona."

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-433/2014-02 (2) od 2.9.2014. godine)

USLOVI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U POGLEDU STEPENA STRUČNE SPREME

Zakon o radu

član 24

- U Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta ne mogu se utvrđivati alternativni stepeni stručne spreme, odnosno obrazovanja, izuzetno može samo za dva uzastopna stepena

"Članom 24. stav 3. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) propisano je da za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Iz navedenog sledi da je pravilo da se za poslove pobrojane u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta ne mogu utvrđivati alternativni stepeni stručne spreme, odnosno obrazovanja, a da se to može uraditi samo izuzetno, ukoliko konkretni posao to zahteva i omogućava i to samo za dva uzastopna stepena.

Konkretno, potrebno je uskladiti Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova u skladu sa navedenom odredbom.

Napominjemo, da je, prilikom utvrđivanja stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja, potrebno da se vodi računa o propisima iz oblasti obrazovanja kojima su uređeni nivoi obrazovanja, odnosno način usklađivanja stečenih stepena stručne spreme."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00412/2014-02 od 22.8.2014. godine)

UTVRĐIVANJE ALTERNATIVNIH STEPENA STRUČNE SPREME ZA POSLOVE NABROJANE U PRAVILNIKU O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI RADNIH MESTA KAO IZUZETAK

Zakon o radu

član 24

- Za poslove pobrojane u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta ne mogu se utvrđivati alternativni stepeni stručne spreme, odnosno obrazovanja, već se to može uraditi samo izuzetno, ukoliko konkretan posao to zahteva i omogućava, i to samo za dva uzastopna stepena

"Članom 24. stav 3. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da se za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu utvrditi najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Iz navedenog sledi da je pravilo da se za poslove pobrojane u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta ne mogu utvrđivati alternativni stepeni stručne spreme, odnosno obrazova-

nja, a da se to može uraditi samo izuzetno, ukoliko konkretan posao zahteva i omogućava, i to samo za dva uzastopna stepena.

U skladu sa samostalnim članom 110. Zakona, poslodavac je dužan da pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova usaglasi sa odredbama ovog zakona u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Iz navedenog sledi da se u roku do 60 dana od dana stupanja na snagu zakona mogao primenjivati ranije donet pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-97/2015-
02 od 27.2.2015. godine)

NEPOSTOJANJE OBAVEZE RASPISIVANJA KONKURSA ODNOSNO OGLASA RADI ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA PREMA ZAKONU O RADU

Zakon o radu

član 24

- **Zakon o radu ne propisuje obaveznost raspisivanja konkursa, odnosno oglasa radi zasnivanja radnog odnosa**

“Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) u članu 2. propisuje da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (dalje: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno.

Dalje, članom 24. Zakona je propisano da se radni odnos može zaključiti sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđenim zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Prema tome, Zakon propisuje opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa (član 24. Zakona) i ne propisuje obaveznost raspisivanja konkursa, odnosno oglasa radi zasnivanja radnog odnosa.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-1089/2014-02 od 30.1.2015. godine)

USLOVI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U JAVNOJ SLUŽBI

Zakon o radu

čl. 24 do 29

- **Pri zasnivanju radnog odnosa u javnoj službi (Turističkoj organizaciji Beograda) primenjuju se odredbe Zakona o radu u pogledu uslova za zasnivanje radnog odnosa**

“Član 30. Zakona o turizmu (“Sl. glasnik RS”, br. 36/2009, 88/2010, 99/2011 - dr. zakon, 93/2012 i 84/2015) propisuje da turističke organizacije iz člana 29. ovog zakona posluju u skladu sa propisima kojima se uređuju javne službe, a da u pogledu prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u turističkim organizacijama, primenjuju se propisi koji se odnose na ustanove iz oblasti javnih službi.

Ranija odredba člana 23. Zakona o javnim službama (“Sl. glasnik RS”, br. 42/91, 71/94, 79/2005 - dr. zakon, 81/2005 - ispr. dr. zakona, 83/2005 - ispr. dr. zakona i 83/2014 - dr. zakon) koja je propisivala da se u pogledu prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u ustanovama iz oblasti javnih službi, primenjuju propisi o zaposlenim u državnim organima, ako zakonom nije drukčije određeno stavljena je van snage članom 190. stav 2. tačka 1) Zakonom o državnim službenicima (“Sl. glasnik RS”, br. 79/2005, 81/2005 - ispr., 83/2005 - ispr., 64/2007, 67/2007 - ispr., 116/2008, 104/2009 i 99/2014).

Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) u članu 2. stav 2. propisuje da se odredbe ovog zakona primenjuju, između ostalog i na zaposlene u javnim službama ako zakonom nije drugačije određeno.

Iz navedenog sledi, da se pri zasnivanju radnog odnosa u Turističkoj organizaciji Beograda primenjuju odredbe Zakona u pogledu uslova za zasnivanje radnog odnosa (čl. 24. do 29). Prilikom zasnivanja radnog odnosa od kandidata se mogu zahtevati samo oni dokazi kojima se utvrđuje ispunjenost uslova za rad na poslovima za koje kandidat zasniva radni odnos, utvrđenih zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-461/2015-02 od 26.5.2015. godine)

DOSTAVLJANJE DOKAZA O ISPUNJENJU USLOVA ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA OD STRANE KANDIDATA**Zakon o radu***član 26*

- Kandidat treba da dostavi samo one isprave ili druge dokaze kojima dokazuje ispunjenost onih uslova koji su propisani pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i koji su od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos

“Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisuje samo opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa i to u pogledu godina života lica koje može zasnivati radni odnos, dok se drugi uslovi za rad na određenim poslovima utvrđuju zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (dalje: pravilnik).

Članom 24. stav 2. Zakona propisano je da se pravilnikom utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugih posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Članom 26. Zakona propisano je da je kandidat dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom.

Istim članom u stavu 2. Zakona stoji da poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Iz navedenog sledi da kandidat treba da dostavi samo one isprave ili druge dokaze kojima dokazuje ispunjenost onih uslova koji su propisani pravilnikom i koji su od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-461/2015-02 od 5.5.2015. godine)

MOGUĆNOST ZAKLJUČIVANJA RADNOG ODNOSA NA NEODREĐENO VREME SA STRANIM DRŽAVLJANINOM**Zakon o radu***čl. 29 i 37*

- Strani državljanin ne može da zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme, već se sa istim licem može zaključiti novi ugovor ili aneksirati postojeći ugovor o radu na određeno vreme, svaki put kad se produži radna dozvola

“U članu 29. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim ovim zakonom.

Članom 37. st. 1-3. Zakona propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duže od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda.

U stavu 4. člana 37. Zakona propisani su izuzeci kada ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi u dužem trajanju od 24 meseca. U tački 3. istog člana propisano je da sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa Zakonom o zapošljavanju stranaca (“Sl. glasnik RS”, broj 128/2014), radni odnos može zaključiti najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola. Znači da strani državljanin ne može da zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme, već se sa istim licem može zaključiti novi ugovor ili aneksirati postojeći ugovor o radu na određeno vreme, svaki put kad se produži radna dozvola.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-266/2015-02 od 16.4.2015. godine)

Ugovor o radu

MESTO RADA ZAPOSLENOG KAO OBAVEZAN ELEMENT UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 33

- Svaki ugovor o radu mora da sadrži, pored ostalog, i mesto rada zaposlenog, koje podrazumeva grad ili drugo mesto u kom zaposleni radi

“Članom 33. stav 1. tačka 5) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu sadrži i mesto rada.

Imajući to u vidu, svaki ugovor o radu mora da sadrži, pored ostalog, i mesto rada zaposlenog, koje podrazumeva grad ili drugo mesto u kom zaposleni radi.

Zakon ne poznaje odluku o internom raspoređivanju nastavnika.

U članu 2. stav 2. Zakona, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno.

Prema tome, odredbe Zakona primenjuju se na ustanove u oblasti obrazovanja ako posebnim propisom nije drugačije uređeno.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-810/2014-
02 od 24.12.2014. godine)

VRSTA I STEPEN STRUČNE SPREME IZ PRAVILNIKA O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI POSLOVA KAO USLOV ZA OBAVLJANJE POSLOVA ZA KOJE SE ZAKLJUČUJE UGOVOR O RADU

Zakon o radu

član 33

- U ugovor o radu zaposlenog unosi se vrsta i stepen stručne spreme koja je neophodna za obavljanje posla i koja je utvrđena u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova, iako možda zaposleni poseduje veći stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja od zahtevane

“U članu 33. stav 1. tačka 3) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu sadrži vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu.

U vezi s tim je i član 24. stav 2. Zakona kojim je propisano da se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može se utvrditi i broj izvršilaca.

Iz navedenog sledi da se u ugovoru o radu upisuje vrsta i stepen stručne spreme koja je neophodna za obavljanje posla i koja je utvrđena u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova, iako možda zaposleni poseduje veći stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja od zahtevane.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj -011-00-172/2015-
02 od 27.2.2015. godine)

ČUVANJE UGOVORA O RADU U SLUČAJU KADA JE MESTO RADA PLOVNI OBJEKAT

Zakon o radu

član 35

- **Ukoliko je mesto rada zaposlenog ili drugog radno angažovanog lica plovni objekat, obaveza je poslodavca da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor van radnog odnosa, ili njihovu kopiju, drži na plovnom objektu**

“Članom 35. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da je poslodavac dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da jedan primerak, original ili kopiju ugovora o radu i drugih ugovora van radnog odnosa, drži u svom sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu gde zaposleno ili radno angažovano lice radi.

U članu 2. stav 3. Zakona, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.

Prema tome, u konkretnom slučaju, ukoliko je mesto rada zaposlenog ili drugog radno angažovanog lica plovni objekat, obaveza je poslodavca da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor van radnog odnosa, ili njihovu kopiju, drži na plovnom objektu, ako posebnim propisima u oblasti saobraćaja nije drugačije propisano.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00873/2014-02 od 13.11.2014. godine)

OBAVEZA ČUVANJA UGOVORA O RADU U MESTU GDE ZAPOSLENI ODNOSNO RADNO ANGAŽOVANO LICE RADI

Zakon o radu

član 35

- **Ukoliko u mestu rada zaposlenog, odnosno drugog radno angažovanog lica ne postoje prostorne mogućnosti, odnosno uslovi za čuvanje ugovora, ugovori o radu, odnosno drugi ugovori se mogu čuvati u sedištu poslodavca ili drugim poslovnim prostorijama**

“Članom 35. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da je poslodavac dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Dakle, u skladu sa Zakonom, original ili kopija ugovora o radu, odnosno drugog ugovora mora se nalaziti u mestu gde zaposleni, odnosno radno angažovano lice radi, bilo da je u pitanju sedište poslodavca, druge poslovne prostorije poslodavca ili drugo mesto gde zaposleni, odnosno drugo angažovano lice obavlja poslove. Izuzetno je moguće da se, ukoliko u mestu rada zaposlenog, odnosno drugog radno angažovanog lica ne postoje prostorne mogućnosti, odnosno uslovi za čuvanje ugovora, ugovori o radu, odnosno drugi ugovori mogu čuvati u sedištu poslodavca ili drugim poslovnim prostorijama.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00873/2014-02 od 15.12.2014. godine)

ČUVANJE UGOVORA O RADU ZAPOSLENIH KADA ZA TO U MESTU RADA ZAPOSLENOG ODNOSNO DRUGOG RADNO ANGAŽOVANOG LICA NE POSTOJE USLOVI ODNOSNO PROSTORNE MOGUĆNOSTI

Zakon o radu

član 35

- **Ukoliko u mestu rada zaposlenog, odnosno drugog radno angažovanog lica ne postoje prostorne mogućnosti, odnosno uslovi za čuvanje ugovora, ugovori o radu, odnosno drugi ugovori mogu se čuvati u sedištu poslodavca ili drugim poslovnim prostorijama**

“U članu 35. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da je poslodavac dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa ovim zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Dakle, u skladu sa Zakonom, original ili kopija ugovora o radu, odnosno drugog ugovora mora se nalaziti u mestu gde zaposleni, odnosno radno angažovano lice radi, bilo da je u pitanju sedište poslodavca, druge poslovne prostorije poslodavca ili drugo mesto gde zaposleni, odnosno drugo angažovano lice obavlja poslove. Ukoliko, međutim, u mestu rada zaposlenog, odnosno drugog radno angažovanog lica ne postoje prostorne mogućnosti, odnosno uslovi za čuvanje ugovora, ugovori o radu, odnosno drugi ugovori mogu se čuvati u sedištu poslodavca ili drugim poslovnim prostorijama.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad,
broj 011-00-675/2014-02 od 17.12.2014. godine)**

Radni odnos na određeno vreme

**MOGUĆNOST I PERIOD PRODUŽENJA
UGOVORA O RADU NA ODREĐENO
VREME OD STRANE POSLODAVCA -
JAVNOG PREDUZEĆA BEZ PREKIDA OD
NAJMANJE 30 RADNIH DANA**

Zakon o radu

član 37

- Ukoliko je aneks ugovora o radu zaključen nakon stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu a da se isti smatra novim ugovorom o radu to poslodavac može zaposlenog da angažuje na određeno vreme najduže 24 meseca od dana zaključenja tog ugovora ukoliko za to postoje opravdani razlozi

“U članu 37. st. 1-3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom.

Napominjemo da se ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014 od 29.7.2014. godine), okončavaju po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen važećim Zakonom. Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine.

Što se tiče primene člana 37. stav 3. Zakona, prekid između dva ugovora koji je kraći od 30 dana ulazi u ukupan period od 24 meseca, a koji je duži ne uračunava se u period od 24 meseca iz st. 1. i 2. ovog člana.

Tako, na primer, ukoliko je zaposleni sa poslodavcem, javnim preduzećem, zaključio ugovor o radu 3.6.2014. godine zbog povećanog obima posla do 2.6.2015. godine a zatim je zaposleni, nakon tri meseca, aneksiranjem navedenog ugovora, premešten na druge poslove. S obzirom da su u pitanju drugi poslovi, poslodavac je u obavezi da zaključi sa zaposlenim novi ugovor o radu na određeno vreme. Kako je aneks ugovora o radu zaključen nakon stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, a da se isti smatra novim ugovorom o radu, to poslodavac, sa stanovišta Zakona, može zaposlenog da angažuje na određeno vreme najduže 24 meseca od dana zaključenja tog ugovora, ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

S obzirom da je u konkretnom slučaju poslodavac javno preduzeće, potrebno je imati u vidu i primenu Uredbe o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava, koja uređuje postupak za pribavljanje saglasnosti za zasnivanje radnog odnosa sa novim licima radi popunjavanja slobodnih, odnosno upražnjenih radnih mesta kod korisnika javnih sredstava, u smislu člana 27e stav 35. Zakona o budžetskom sistemu.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-288/2015-02 od 21.4.2015. godine)**

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME DOK TRAJE POTREBA ZA OBAVLJANJEM POSLOVA U OKVIRU PROJEKTA ODNOSNO NAJDUŽE DO ZAVRŠETKA PROJEKTA

Zakon o radu

član 37

- Nema smetnji da se, u slučaju kada nije moguće unapred odrediti trajanje ugovorenih poslova u okviru projekta, u ugovoru navede da će zaposleni obavljati poslove dok traje potreba za obavljanjem tih poslova, a najduže do završetka projekta

“Članom 37. stav 4. tačka 2) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se ugovor o radu na određeno vreme može zaključiti za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta.

Članom 33. Zakona propisano je da ugovor o radu, pored ostalog, obavezno mora da sadrži trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje ugovora o radu na određeno vreme.

Nema smetnji da se, u slučaju kada nije moguće unapred odrediti trajanje ugovorenih poslova u okviru projekta, u ugovoru navede da će zaposleni obavljati poslove dok traje potreba za obavljanjem tih poslova, a najduže do završetka projekta.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-01095/2014-02 od 19.1.2015. godine)

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA SA ISTIM ZAPOSLENIM NAKON ISTEKA ROKA OD 24 MESECA PO UGOVORU O RADU NA ODREĐENO VREME

Zakon o radu

član 37

- Poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca i po isteku tog roka ne može sa tim zaposlenim da ponovo zasnije radni odnos na određeno vreme (bez obzira da li su u pitanju drugi poslovi), već samo na neodređeno vreme

“U članu 37. st. 1-3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom.

Napominjemo da ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014 od 29.7.2014. godine), okončavaju se po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen Zakonom. Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine.

Po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovan radni odnos u skladu sa ranije važećim odredbama Zakona, zaposleni može sa istim poslodavcem, u skladu sa Zakonom zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme koji ukupno mogu trajati najduže 24 meseca.

Prema tome, poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca i po isteku tog roka ne može sa tim zaposlenim da ponovo zasnije radni odnos na određeno vreme (bez obzira da li su u pitanju drugi poslovi), već samo na neodređeno vreme.

Izuzetak su slučajevi predviđeni u stavu 4. tač. 1-3) navedenog člana Zakona kada sa istim licem poslodavac može da zaključi novi

ugovor o radu na određeno vreme (zamena privremeno odsutnog zaposlenog, rad na projektu, sa stranim državljaninom).”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-466/2015-02 od 23.4.2015. godine)**

**OKONČANJE UGOVORA O RADU
NA ODREĐENO VREME KOJI SU
ZAKLJUČENI PRE STUPANJA NA SNAGU
ZAKONA O IZMENAMA I DOPUNAMA
ZAKONA O RADU**

Zakon o radu

član 37

- Ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014), okončavaju se po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen Zakonom o radu, već se rok od 24 meseca računa samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine

“U članu 37. st. 1. do 3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je propisano da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duže od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda.

Poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca, kada je objektivnim razlogom unapred određeno da će radni odnos da traje određeno vreme, odnosno ako je predviđen rok u kome treba da se završi posao ili ako se ugovor vezuje za izvršenje tačno određenog posla ili ako trajanje ugovora zavisi od nastupanja određenog događaja i po isteku tog roka ne može sa tim zaposlenim da ponovo zasnjuje radni odnos na određeno vreme, osim ako se radi o sluča-

jevima iz člana 37. stav 4. Zakona (zamena privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka, rad na projektu do njegovog završetka, rad kod novoosnovanog poslodavca - najduže tri godine, sa licem kome nedostaje do pet godina za ispunjenje za starosnu penziju - do ispunjenja uslova, sa stranim državljaninom - do isteka roka za koji važi dozvola za rad).

Što se tiče primene člana 37. stav 3. Zakona, prekid između dva ugovora koji je kraći od 30 dana ulazi u ukupan period od 24 meseca, a koji je duži ne uračunava se u period od 24 meseca iz st. 1. i 2. ovog člana.

Takođe, ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014 od 29.7.2014. godine), okončavaju se po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen Zakonom. Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-
61/2015-02 od 3.4.2015. godine)**

**MAKSIMALAN PERIOD TRAJANJA
RADNOG ODNOSA PO UGOVORU O
RADU NA ODREĐENO VREME**

Zakon o radu

član 37

- Po ugovoru na određeno vreme zaposleni kod istog poslodavca može raditi najduže 24 meseca, sa prekidima ili bez prekida, s tim što se ovaj rok računa samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine

“U članu 37. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Članom 37. stav 2. Zakona o radu propisano je da poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se rad-

ni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji s prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prema članu 37. stav 3. Zakona o radu prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

U članu 37. stav 6. Zakona o radu propisano je da ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena na koji je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Prema tome, zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, na period od 12 meseci, prema ranije važećim odredbama Zakona o radu, po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovao radni odnos u skladu s ranije važećim Zakonom o radu, može sa istim poslodavcem, u skladu sa važećim Zakonom da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme koji ukupno mogu trajati najduže 24 meseca. Ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona (29.7.2014. godine), okončavaju po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen važećim Zakonom. Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine.

Takođe, nije potrebno da između isteka ugovora o radu na određeno vreme koji je bio zaključen u skladu s ranije važećim odredbama Zakona o radu i zaključenja novog ugovora o radu na određeno vreme u skladu sa važećim članom 37. Zakona, prođe određeni vremenski period.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-519/2015-
02 od 2.6.2015. godine)**

PRIMENA ZAKONA O RADU NA UGOVORE O RADU NA ODREĐENO VREME NAKON ROKA NA KOJI SU ZAKLJUČENI

Zakon o radu

član 37 stav 2

- **Ugovori na određeno vreme zaključeni pre 29.7.2014. godine, okončavaju se po ranije važećim odredbama Zakona o radu, i to nakon isteka roka na koji su zaključeni**

“Članom 37. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), propisano je da poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji s prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Dakle, u vezi s pitanjem da li se u rok od 24 meseca uračunava vreme provedeno po osnovu ugovora koji je zaključen pre stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, možemo reći da se ugovori na određeno vreme zaključeni pre 29.7.2014. godine, okončavaju po ranije važećim odredbama Zakona, i to nakon isteka roka na koji su zaključeni. Prema tome, rok od 24 meseca računa se za nove ugovore zaključene nakon 29. jula 2014. godine.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-
489/2014-02 od 3.10.2014. godine)**

MOGUĆNOST ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA NA ODREĐENIM POSLOVIMA NA ODREĐENO VREME DO OKONČANJA POSTUPKA KONKURSA U VISOKOŠKOLSKOJ USTANOVI

Zakon o radu

član 37

- **Nema smetnji da se sa zaposlenim kome je istekao radni odnos na određeno vreme u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju zasnjuje radni odnos na određeno vreme po drugom osnovu, odnosno primenom člana 37. stav 2. Zakona o radu do okončanja postupka konkursa radi ponovnog prijema u radni odnos na određeno vreme po navedenom posebnom zakonu, ako to nije u suprotnosti sa posebnim zakonom**

“U članu 37. st. 1. i 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

U stavu 4. člana 37. Zakona utvrđeni su slučajevi kada izuzetno od ograničenja propisanog u stavu 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se u dužem trajanju od 24 meseca, kao i više puta, po istom ili drugom osnovu, i to:

- 1) radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) radni odnos sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;

5) radni odnos sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) člana 37. Zakona po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme (član 37. stav 5. Zakona).

Polazeći od člana 2. stav 2. Zakona, odredbe ovog zakona primenjuju se, između ostalog, i na zaposlene u javnim službama u oblasti obrazovanja, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Zakonom o visokom obrazovanju (“Sl. glasnik RS”, br. 76/2005, 100/2007 - autentično tumačenje, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014, 45/2015 - autentično tumačenje i 68/2015) propisani su slučajevi, rokovi i procedura za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme i izbor u zvanje predavača, docenta i vanrednog profesora u visokoškolskoj ustanovi, te proizlazi da navedene odredbe ovog zakona predstavljaju specifičnost i izuzetak od člana 37. Zakona, kojim su propisani uslovi i rokovi za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme.

S tim u vezi, a sa stanovišta primene Zakona, u načelu nema smetnji da se sa zaposlenim kome je istekao radni odnos na određeno vreme u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju zasnjuje radni odnos na određeno vreme po drugom osnovu, odnosno primenom člana 37. stav 2. Zakona, do okončanja postupka konkursa radi ponovnog prijema u radni odnos na određeno vreme po navedenom posebnom zakonu, ako to nije u suprotnosti sa posebnim zakonom.

Pri tome vreme koje je zaposleni prethodno proveo u radnom odnosu na određeno vreme po navedenom posebnom zakonu ne računa se u ograničenje iz člana 37. stav 2. Zakona, jer se radi o različitim osnovima i trajanju ugovora o radu na određeno vreme.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-381/2015-02 od 21.4.2015. godine)**

NEMOGUĆNOST ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME SA ISTIM ZAPOSLENIM NAKON ISTEKA ROKA OD 24 MESECA BEZ OBZIRA NA PROTEK VREMENA OD 30 DANA ILI DUŽE

Zakon o radu

član 37

- **Poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca (s prekidima ili bez prekida) i po isteku tog roka ne može s tim zaposlenim da ponovo zasnije radni odnos na određeno vreme (bez obzira na protek vremena od 30 dana ili duže), već samo na neodređeno vreme**

“U članu 37. st. 1. do 3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, ili izvršenjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji, s prekidima ili bez prekida, ne može biti duži od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom.

U stavu 4. navedenog člana Zakona propisani su izuzeci gde ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi i na period duži od 24 meseca: 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka; 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta; 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola; 4) za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci; 5) s nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1) do 3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom (stav 5. Zakona).

Prema tome, poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca (s prekidima ili bez prekida) i po isteku tog roka ne može s tim zaposlenim da ponovo zasnije radni odnos na određeno vreme (bez obzira na protek vremena od 30 dana ili duže), već samo na neodređeno vreme. Izuzetak su slučajevi predviđeni u članu 37. stav 4. kada ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi u dužem trajanju od 24 meseca.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-947/2014-
02 od 1.12.2014. godine)

UGOVORI O RADU NA ODREĐENO VREME ZAKLJUČENI PRE 29.7.2014. GODINE I RAČUNANJE ROKA OD 24 MESECA

Zakon o radu

član 37

- **Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine**

“Ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) (29.7.2014. godine), okončavaju se po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen važećim Zakonom o radu. Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-324/2014-02 od 17.11.2014. godine)

ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VREME U SLUČAJU POSTOJANJA UPRAŽNJENOG RADNOG MESTA KOD POSLODAVCA

Zakon o radu

član 37

- **Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme po ranije važećim odredbama Zakona o radu može, po prestanku tog radnog odnosa, sa istim poslodavcem da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme koji ukupno mogu trajati najduže 24 meseca, u skladu sa važećim Zakonom**

“U članu 37. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Članom 37. stav 2. Zakona propisano je da poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji s prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prema članu 37. stav 3. Zakona prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Takođe, ukazujemo da se ugovori na određeno vreme zaključeni pre stupanja na snagu Zakona (29.7.2014. godine), okončavaju po odredbama zakona koje su bile na snazi u vreme njihovog zaključenja i ne računaju se u rok od 24 meseca utvrđen važećim Zakonom. Rok od 24 meseca računa se samo za ugovore zaključene počev od 29.7.2014. godine.

Prema tome, zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme u avgustu 2013. godine, prema ranije važećim odredbama Zakona ima pravo da nastavi da radi do roka do koga je zasnovao radni odnos. Po prestanku radnog odnosa na određeno vreme po ugovoru po kome je zasnovan radni odnos u skladu s ranije važećim Zakonom, zaposleni može sa istim poslodavcem, u skladu sa važećim Zakonom da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme koji ukupno mogu trajati najduže 24 meseca. Ugovor o radu na određeno vreme koji je zaključen u avgustu 2013. godine, u skladu s ranije važećim odredbama Zakona ne računa se u rok od 24 meseca utvrđen važećim Zakonom.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-587/2015-
02 od 9.6.2015. godine)

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA NA ODREĐENO VREME SA ISTIM ZAPOSLENIM U TRAJANJU DUŽEM OD 24 MESECA

Zakon o radu

član 37

- **Po isteku roka od 24 meseca, poslodavac ne može sa istim zaposlenim ponovo da zasnuje radni odnos na određeno vreme, osim u izuzetnim slučajevima propisanim zakonom**

“Članom 37. st. 1. do 3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji s prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca. Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda.

Takođe, stavom 4. istog člana Zakona predviđeni su izuzeci kada ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi u dužem trajanju od 24 meseca (zamena privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka, rad na projektu do njegovog završetka, rad kod novoosnovanog poslodavca - najduže tri godine, s licem kome nedostaje do pet godina za ispunjenje za starosnu penziju - do ispunjenja uslova, sa stranim državljaninom - do isteka roka za koji važi dozvola za rad).

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1) do 3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom (član 37. stav 5. Zakona).

Imajući u vidu navedeno, poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca, kada je objektivnim razlogom unapred određeno da će radni odnos da traje određeno vreme, odnosno ako je predviđen rok u kom treba da se završi posao ili ako se ugovor vezuje

za izvršenje tačno određenog posla ili ako trajanje ugovora zavisi od nastupanja određenog događaja i po isteku tog roka ne može s tim zaposlenim da ponovo zasnije radni odnos na određeno vreme, osim ako su u pitanju slučajevi iz člana 37. stav 4. Zakona.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-816/2015-
02 od 24.8.2015. godine)**

ZAMENA ZAPOSLENOG KOJI JE NA ZAMENI PRIVREMENO ODSUTNOG ZAPOSLENOG ZA VREME KORIŠĆENJA GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 37

- Po Zakonu o radu, kada je zaposleni koji je na zamenu privremeno odsutnog zaposlenog na godišnjem odmoru, poslodavac može sa trećim licem da zaključi ugovor o radu na određeno vreme, sa rokom koji će biti vezan za povratak zaposlenog koga menja i zaposlenog na neodređeno vreme, a za pitanje korišćenja godišnjeg odmora nastavnog osoblja u toj situaciji nadležno je Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja

“Članom 37. stav 4. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi, nevezano za rok od 24 meseca, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka na rad.

Čl. 30. i 31. Zakona utvrđeno je da se radni odnos zasniva ugovorom o radu, a da se ugovor o radu može zaključiti na neodređeno i određeno vreme.

Nema smetnji da se zaključi ugovor o radu na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, bez obzira na to da li je s privremeno odsutnim zaposlenim bio zaključen ugovor o radu na neodređeno ili određeno vreme.

Ako se, međutim, radi o radnom odnosu na određeno vreme radi zamene zaposlenog koji menja zaposlenog na neodređeno vreme (“zamena zamene”), trajanje ugovora na određeno vreme treba da

se veže ne samo za povratak zaposlenog koji se menja već i za povratak zaposlenog na neodređeno vreme.

Iz navedenih odredaba Zakona sledi da zaposleni na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, po pravilu, ima pravo na srazmerni godišnji odmor, koji koristi dok je u radnom odnosu, odnosno do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

U slučaju da ne iskoristi godišnji odmor, po prestanku radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor. Nema smetnji da se za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenog koji je na zamenu privremeno odsutnog zaposlenog, zaključi ugovor o radu na određeno vreme s trećim licem vezujući rok na koji se zapošljava za povratak zaposlenog koji se menja i za povratak zaposlenog na neodređeno vreme.

Zakon je opšti propis koji se primenjuje ako posebnim propisom nije drugačije određeno, stoga je za davanje mišljenja zbog specifičnosti korišćenja godišnjeg odmora nastavnog osoblja, nadležno Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-619/2015-
02 od 29.6.2015. godine)**

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

.....

ZAKLJUČENJE UGOVORA O RADU SA NEPUNIM RADNIM VREMENOM ZA OBAVLJANJE POSLOVA DIREKTORA SA LICEM KOJE JE OSNIVAČ TOG PRAVNOG LICA

Zakon o radu

čl. 39, 41, 48 i 51

- Nema zakonskih smetnji da lice koje je osnivač privrednog društva zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom za obavljanje poslova direktora u tom privrednom društvu, a da istovremeno bude u radnom odnosu kod

drugog poslodavca sa nepunim radnim vremenom i da na taj način ostvari puno radno vreme, pod uslovom da je aktom poslodavca predviđeno da se poslovi direktora mogu obavljati sa nepunim radnim vremenom

“Prema članu 39. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) radni odnos može da se zasnjuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnjuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme (član 41. Zakona).

U članu 48. Zakona propisano je da direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca može da zasnjuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja. Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom. Lice koje obavlja poslove direktora ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom. Navedene ugovore sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Prema članu 51. Zakona puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, nema zakonskih smetnji da lice koje je osnivač privrednog društva zaključi ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom za obavljanje poslova direktora u tom privrednom društvu, a da istovremeno bude u radnom odnosu kod drugog poslodavca sa nepunim radnim vremenom i da na taj način ostvari puno radno vreme, pod uslovom da je aktom poslodavca predviđeno da se poslovi direktora mogu obavljati sa nepunim radnim vremenom.

Istovremeno treba ukazati da je ugovor o radu dvostrani pravni akt i da lice koje zasniva radni odnos u svojstvu direktora isti ne može da zaključi sa samim sobom. Mišljenja smo da, u slučaju da je osnivač jedino lice koje u jednočlanom društvu obavlja funkciju direktora i skupštine, ne bi mogao u tom privrednom društvu da zasnjuje radni odnos, odnosno da zaključi ugovor sa samim sobom.

U delu koji se odnosi na plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, odnosno doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, ukazujemo vam da je prema članu 40. stav 1. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (“Sl. glasnik RS”, br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014 i 68/2014 - dr. zakon), propisano je da za zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca, a zarada koju ostvaruje je niža

od najniže mesečne osnovice doprinosa, osnovica doprinosa je najniža mesečna osnovica doprinosa.

Prema stavu 2. istog člana, utvrđeno je da za zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom kod dva ili više poslodavaca i tako ostvaruje puno radno vreme, kome je ukupna zarada koju ostvaruje kod svih poslodavaca niža od najniže mesečne osnovice doprinosa, svaki poslodavac obračunava i plaća doprinose na srazmerni iznos najniže mesečne osnovice doprinosa koji se utvrđuje srazmerno radnom vremenu zaposlenog kod svakog poslodavca.

Prema stavu 3. istog člana, propisano je da ako zaposleni radi sa nepunim radnim vremenom kod dva ili više poslodavaca, poslodavac kod kojeg ostvaruje zaradu nižu od srazmernog iznosa najniže mesečne osnovice doprinosa koji se utvrđuje srazmerno radnom vremenu zaposlenog kod tog poslodavca u odnosu na puno radno vreme, obračunava i plaća doprinose na srazmerni iznos najniže mesečne osnovice doprinosa.

Takođe treba ukazati da je prema članu 69. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, utvrđeno da kontrolu obračunavanja i plaćanja doprinosa vrši Poreska uprava, u skladu sa propisima koji uređuju poreski postupak i poresku administraciju. Prema tome, povodom pitanja da li su doprinosi za obavezno socijalno osiguranje pravilno obračunati i uplaćeni, potrebno je obratiti se nadležnoj filijali Poreske uprave.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-764/2014-07 od 17.11.2014. godine)**

**ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA SA
PRIPRAVNIKOM KAO USLOV ZA RAD
NA ODREĐENIM POSLOVIMA**

Zakon o radu

član 47

- **Pripravnici koji je proveo određeni period u radnom odnosu obavljajući poslove za koje se zahteva viša stručna sprema ne računa se kao ispunjavanje uslova u smislu Zakona o radu kada je reč o obavljanju poslova za koje se zahteva visoka stručna sprema**

“Članom 47. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može da zasnjuje radni odnos s licem koje prvi put

zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne sprema, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom. Odredba ovog stava odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnčki staž u stepenu stručne sprema koja je uslov za rad na tim poslovima. Pripravnčki staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno. Za vreme pripravnčkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Pripravnik koji je proveo određeni period u radnom odnosu obavljajući poslove za koje se zahteva viša stručna sprema ne računa se kao ispunjavanje uslova u smislu člana 47. Zakona kada je reč o obavljanju poslova za koje se zahteva visoka stručna sprema.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-178/2015-
02 od 27.2.2015. godine)

OTKAZ UGOVORA O RADU SA UGOVORENIM PROBNIM RADOM

Zakon o radu

čl. 36 i 185

- **Poslodavac u toku probnog rada vrši ocenu sposobnosti zaposlenog, te ako je ta ocena nezadovoljavajuća poslodavac će rešenje o otkazu dati saglasno članu 36. stav 4. i članu 185. stav 5. Zakona o radu**

“Članom 36. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu, koji ne može da traje duže od šest meseci.

Zakonom je utvrđeno pravo poslodavca i zaposlenog da tokom trajanja probnog rada otkazu ugovor o radu. Naime, članom 36. stav 3. propisano je da pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Prema tome, ako pre isteka probnog rada, odnosno u toku njegovog trajanja zaposleni ne zadovolji potrebe poslodavca, poslodavac

može da mu otkáže ugovor o radu bez sprovođenja procedure, ali je dužan da ispoštuje otkazni rok od najmanje pet radnih dana. Napominjemo da je poslodavac u obavezi da u slučaju otkazivanja ugovora o radu zaposlenom pre isteka probnog rada, u rešenju o otkazu ugovora o radu obrazloži razloge za otkaz. Zaposleni ima pravo da protiv rešenja o otkazu pokrene spor pred nadležnim sudom.

Nadalje, članom 36. stav 4. propisano je da zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Iz navedenog sledi da poslodavac u toku probnog rada vrši ocenu sposobnosti zaposlenog, te ako je ta ocena nezadovoljavajuća poslodavac će rešenje o otkazu dati saglasno članu 36. stav 4. i članu 185. stav 5. Zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00450/2014-02 od 1.9.2014. godine))

Ugovor o pravima i obavezama direktora

UREĐENJE RADNOPRAVNOG STATUSA DIREKTORA ŠKOLE ANEKSOM UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 48

- **Kada je zaposleni koji je već u radnom odnosu kod poslodavca imenovan za direktora škole, njegov radnopravni status se uređuje aneksom ugovora o radu**

“Članom 48. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (dalje: direktor) može da zasnjuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja. Međusobna prava, obaveze

i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom. Lice koje obavlja poslove direktora ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

U situaciji kada se radi o zaposlenom koji je već u radnom odnosu kod poslodavca kod koga je imenovan za direktora škole, ne primenjuje se član 48. Zakona, već se radnopravni status zaposlenog uređuje aneksom ugovora o radu.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-250/2015-02 od 17.3.2015. godine)**

MOGUĆNOST DA DIREKTOR KOME MIRUJU PRAVA I OBAVEZE ZASNUJE NOVI RADNI ODNOS NA NEODREĐENO VREME

Zakon o radu

član 48

- **Direktor kome miruju prava i obaveze zbog imenovanja na funkciju ne može da zasnuje novi radni odnos na neodređeno vreme dok mu ne prestane radni odnos kod poslodavca kod koga mu miruju prava i obaveze**

“Članom 2. st.1-2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (dalje: poslodavac), kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca ako zakonom nije drukčije određeno. Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

Prema članu 48. st. 1-3. Zakona, direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (dalje: direktor) može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

U članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona je propisano da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog: 4)

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. Kada direktoru miruju prava i obaveze iz prethodnog radnog odnosa na neodređeno vreme, on ne bi mogao da zasnuje novi radni odnos na neodređeno dok mu ne prestane prethodni radni odnos kod koga mu miruju prava i obaveze, jer je osnov za mirovanje radnog odnosa imenovanje na funkciju čije vršenje privremeno zahteva da prestane da radi kod poslodavca, te ukoliko zasnuje radni odnos na neodređeno, prestaje da postoji osnov za mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-887/2015-
02 od 6.11.2015. godine)**

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

.....

NAKNADA ŠTETE U SLUČAJU PREKIDA OBRAZOVANJA ODNOSNO STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA ILI USAVRŠAVANJA OD STRANE ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 49

- **Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih sredstava, u skladu sa zakonom ili opštim aktom, dok u slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove osim ako je to učinio iz opravdanih razloga**

“Članom 49. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom omogućujući obrazovanje, struč-

no osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih sredstava, u skladu sa zakonom ili opštim aktom.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

Obaveza zaposlenog da ostane u radnom odnosu nakon završenog obrazovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja nije propisana Zakonom.

Ugovor o uređenju prava i obaveza po osnovu specijalizacije zaključen sa zaposlenim je ugovor iz obligacionih odnosa i postupak naknade štete po tom ugovoru sprovodi se u skladu sa opštim propisima naknade štete.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ne treba da sadrži prava i obaveze iz nekog drugog ugovora niti da utiče na mogućnost vođenja eventualnih sudskih postupaka povodom tih drugih ugovora.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-489/2015-02 od 13.5.2015. godine)

Radno vreme

RAČUNANJE RADNOG VREMENA ZAPOSLENOM KOJI JE NA SLUŽBENOM PUTU

Zakon o radu

član 50

- Zaposlenom se za vreme službenog puta računa redovno radno vreme, osim u situaciji kada je efektivno radio duže od punog radnog vremena, kada se taj rad posebno evidentira i računa kao rad u preraspodeli radnog vremena ili kao prekovremeni rad u zavisnosti od toga da li je vreme provedeno na efektivnom radu dužem od punog radnog vremena unapred planirano ili se radi o iznenadnom i neplaniranom poslu

“Zakonom o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), između ostalog, uređuju se radno vreme (čl. 50. i 51), odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor (čl. 64. do 67), preraspodela radnog vremena (čl. 57. do 61) i prekovremeni rad (član 53).

Zakonom nije posebno uređeno pitanje radnog vremena zaposlenog za vreme službenog puta, već se shodno primenjuju napred navedene odredbe Zakona, pri čemu se moraju imati u vidu specifičnosti službenog puta.

Zaposlenom na službenom putu po pravilu se računa i evidentira redovno radno vreme. Izuzetno, zaposlenom koji je na službenom putu efektivno radio duže od punog radnog vremena, takav rad se posebno evidentira i računa kao rad u preraspodeli radnog vremena ili kao prekovremeni rad u zavisnosti od konkretnog slučaja, odnosno od toga da li je vreme provedeno na efektivnom radu dužem od punog radnog vremena unapred planirano ili se radi o iznenadnom i neplaniranom poslu.

Vreme putovanja, vreme odmora, vreme provedeno na poslovnom ručku se ne računa u radno vreme, već da se u radno vreme računa samo efektivan rad u vezi sa obavljanjem posla zbog koga je zaposleni i bio upućen na službeni put.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, br. 011-00-667/2015-02 od 21.8.2015. godine)

UVOĐENJE SKRAĆENOG RADNOG VREMENA

Zakon o radu

čl. 51 i 52

- **Skraćeno radno vreme se ne može uvesti bez prethodno sprovedene stručne analize i akta o proceni rizika**

“Prema članu 51. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno. Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno. Zaposleni koji radi nepuno radno vreme ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom. Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Član 52. Zakona propisuje da zaposleni koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima 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. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Prema tome, u pitanju su dva različita pravna instituta. Utvrđivanje punog radnog vremena kraćeg od 40 časova, ali ne kraćeg od 36 časova, je pitanje organizacije posla kod poslodavca.

Međutim, kada je u pitanju uvođenje skraćenog radnog vremena, neophodno je da se prethodno sprovede stručna analiza u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i na osnovu nje izradi akt o proceni rizika. Razlog uvođenja skraćenog radnog vremena nisu potrebe organizacije posla, već postojanje povećanog štetnog dejstva na zdravlje zaposlenog koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu štetno dejstvo na zaposlenog ne može da smanji.

S toga skraćeno radno vreme se ne može uvesti bez prethodno sprovedene stručne analize i akta o proceni rizika.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-315/2015-02 od 31.3.2015. godine)

UTVRĐIVANJE SKRAĆENOG RADNOG VREMENA

Zakon o radu

član 52

- Skraćivanje radnog vremena zaposlenom na određenim poslovima vrši se ako i pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstava rada i opreme lične zaštite i dalje postoji povećano štetno dejstvo na radnu i zdravstvenu sposobnost zaposlenog, a koje se utvrđuje stručnom analizom u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu

“U članu 52. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima 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.

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi s punim radnim vremenom.

Iz navedenog sledi da se radno vreme na poslovima skraćuje samo ako i pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstava rada i opreme lične zaštite i dalje postoji povećano štetno dejstvo na radnu i zdravstvenu sposobnost zaposlenog. Postojanje štetnog dejstva uslova rada i mogućnost njihovog otklanjanja utvrđuje se na osnovu stručne analize.

Znači, da bi se izvršilo skraćivanje radnog vremena na određenim poslovima potrebno je izvršiti stručnu analizu o postojanju štetnog dejstva uslova rada na radnu i zdravstvenu sposobnost zaposlenog, u skladu s propisima o bezbednosti i zdravlju na radu.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-315/2015-02 od 31.3.2015. godine)

PREKOVREMENI RAD I ZAŠTITA U SLUČAJU ODREĐIVANJA ISTOG SUPROTNO ODREDBAMA ZAKONA O RADU

Zakon o radu

član 53

- Prekovremeni rad može da se uvede samo u izuzetnim slučajevima, za posao koji nije mogao unapred da bude predviđen

“Članom 53. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) predviđeno je da je na zahtev poslodavca zaposleni dužan da 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 - prekovremeni rad.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme, ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drugačije određeno.

Prema tome, prekovremeni rad može da se uvede samo u izuzetnim slučajevima, za posao koji nije mogao unapred da bude predviđen.

Zakonom je u članu 274. stav 1. tačka 3) propisano da će se novčanom kaznom od 600.000 do 1.500.000 dinara kazniti za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako zaposlenom odredi prekovremeni rad suprotno odredbama Zakona (član 53). To znači da je Zakonom propisana sankcija za slučaj da je prekovremeni rad uveden i korišćen suprotno odredbama Zakona.

U tom smislu, ukoliko zaposleni smatra da poslodavac ne postupa u skladu sa Zakonom, potrebno je da se obrati nadležnoj inspekciji rada, koja u skladu sa članom 268. Zakona, vrši nadzor nad primenom ovog zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad,
broj 011-00-01042/2014-02 od 8.1.2015. godine)

DEŽURSTVO U ZDRAVSTVENIM USTANOVAMA KAO PREKOVREMENI RAD

Zakon o radu

član 53

- **Dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje se posebnim zakonom, odnosno Zakonom o zdravstvenoj zaštiti**

"Članom 52. stav 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima 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 s povećanim rizikom).

Članom 53. stav 4. Zakona propisano je da zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa članom 52. Zakona ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članom 54. Zakona propisano je da se dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje posebnim zakonom.

Polazeći od člana 2. stav 2. Zakona, kojim je propisano da se odredbe ovog zakona primenjuju i na zaposlene u javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, kao i člana 54. Zakona kojim je propisano da se dežurstvo u zdravstvenim ustanovama, kao prekovremeni rad, uređuje posebnim zakonom, to je dežurstvo u zdravstvenim ustanovama uređeno Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 72/2009 - dr. zakon, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 - dr. zakon i 93/2014)."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad,
broj 011-00-903/2014-02 od 24.12.2014. godine)

MOGUĆNOST PONOVOG UVOĐENJA PRERASPODELE RADNOG VREMENA U TOKU KALENDARSKJE GODINE

Zakon o radu

član 57

- **Ukoliko su ispunjeni zakonski uslovi nema smetnji da poslodavac koji je uveo preraspodelu radnog vremena za prvih šest meseci u toku kalendarske godine uvede ponovo preraspodelu u narednih šest meseci**

"Članom 57. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahtevaju priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena zaposlenog vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci (neprekidno ili s prekidima) u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Zakon predviđa ograničenje u preraspodeli radnog vremena u odnosu na period od šest meseci. Naime, ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne može biti duže od ugovorenog radnog vremena, pri čemu poslodavac odlučuje o tome kada će se raditi duže, odnosno kraće u referentnom periodu od šest meseci.

Ukoliko su ispunjeni ovi uslovi nema smetnji da poslodavac koji je uveo preraspodelu radnog vremena za prvih šest meseci u toku kalendarske godine uvede ponovo preraspodelu u narednih šest meseci.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-20/2015-
02 od 19.1.2015. godine)**

Godišnji odmor

.....

**PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR
ZAPOSLENE KOJOJ JE RADNI ODNOS
PRODUŽEN DO ISTEKA KORIŠĆENJA
PRAVA NA PORODILJSKO ODSUSTVO
I ODSUSTVO S RADA RADI NEGE
DETETA**

Zakon o radu

član 68

- Zaposlena kojoj je aneksom ugovora o radu produžen radni odnos do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta stiče pravo na pun godišnji odmor za tu godinu i može ga iskoristiti i pre otpočinjanja porodiljskog odsustva

“U članu 187. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi

nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu (stav 1), a da se zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok na koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo (stav 2).

U skladu sa članom 68. Zakona zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva s rada uz naknadu zarade.

Prema tome, zaposlena koja je zasnovala radni odnos na određeno vreme 13.10.2014. godine i kojoj je 16.4.2015. godine aneksom ugovora o radu produžen radni odnos do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana (član 94. stav 1) stiče pravo na pun godišnji odmor za 2015. godinu.

Takođe, nema smetnji da zaposlena pripadajući godišnji odmor za 2015. godinu iskoristi pre otpočinjanja porodiljskog odsustva. U slučaju da se zaposlenoj ne omogući korišćenje godišnjeg odmora za 2015. godinu ona ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u skladu sa članom 76. Zakona.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-565/2015-
02/2 od 16.6.2015. godine)**

**POSLODAVCA U SITUACIJI KADA
ZAPOSLENI ISKORISTI PUN GODIŠNJI
ODMOR I U ISTOJ KALENDARSKOJ
GODINI DA OTKAZ**

Zakon o radu

član 68

- U situaciji kada zaposleni iskoristi pun godišnji odmor za kalendarsku godinu i u toku iste kalendarske godine da otkaz, poslodavac može da navede u rešenju o otkazu ugovora o radu da je zaposleni iskoristio godišnji odmor, kao i da pokrene postupak za naknadu štete od zaposlenog

“Prema članu 68. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa, a prema odredbi člana 72. istog zakona zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Poslodavac može u rešenju o otkazu ugovora o radu da navede da je zaposleni iskoristio godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos, a može eventualno i da pokrene postupak za naknadu štete od zaposlenog u skladu sa članom 163. Zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-669/2015-
02 od 8.8.2015. godine)

NEZAKONITO USKRAĆIVANJE PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR ZAPOSLENOM

Zakon o radu

član 68 stav 4

- **Organizacioni razlozi ne mogu da budu razlog da se zaposlenom uskrati pravo na godišnji odmor**

“Članom 68. stav 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Prema tome ukoliko zaposleni ne iskoristi godišnji odmor do 30. juna naredne godine, nema pravo na novčanu naknadu zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora u smislu člana 76. Zakona.

Takođe, organizacioni razlozi ne mogu biti razlog da se zaposlenom uskrati pravo na godišnji odmor, a posebno imajući u vidu

obavezu poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora.

Članom 275. stav 1. tačka 3) Zakona je predviđeno da će se novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniti za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako postupi suprotno odredbama ovog zakona koje uređuju godišnji odmor. Takođe, za ovaj prekršaj kazniće se odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica novčanom kaznom od 10.000 dinara (član 275. stav 2. Zakona).

Pored toga, zaposleni eventualno može da pokrene postupak za naknadu štete u skladu sa članom 164. Zakona, po opštim pravilima za naknadu štete.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-872/2014-02 od 13.11.2014. godine)

OBAVEZA ZAPOSLENOG DA POSTUPA PO REŠENJU O KORIŠĆENJU GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 68

- **Obaveza je zaposlenog da postupi po rešenju o korišćenju godišnjeg odmora i u tom periodu ne sme da dolazi na posao i izvršava radne zadatke, a ne bi smeo ni poslodavac u tom periodu da mu daje radne zadatke**

“Prema članu 68. stav 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Član 75. st. 1. i 2. Zakona propisuje da poslodavac, u zavisnosti od potrebe posla, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog. Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Prema tome, zaposleni je dužan da postupi po rešenju o korišćenju godišnjeg odmora. To znači da zaposleni ne bi smeo da dolazi na posao i da izvršava radne zadatke, niti poslodavac može da mu u

tom periodu nalaže da izvršava radne zadatke. U suprotnom, postoji odgovornost i poslodavca i zaposlenog.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-669/2015-
02 od 8.8.2015. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA GODIŠNJI ODMOR I NA NOVČANU NAKNADU ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR U SLUČAJU PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

čl. 68 do 72

- **Obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora i da mu u slučaju prestanka radnog odnosa isplati novčanu naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor**

“U članu 72. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Imajući u vidu navedeno, ukoliko zaposleni ima manje od mesec dana rada u kalendarskoj godini nema pravo na godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

U članu 68. stav 4. Zakona je propisano da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Prema tome, poslodavac je dužan da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-61/2015-02 od 3.4.2015. godine)

EVIDENCIJA ČASOVA I ODSUSTVA SA RADA U SLUČAJU GODIŠNJEG ODMORA KOD ŠESTODNEVNE RADNE NEDELJE

Zakon o radu

član 70

- **Zaposlenom, koji radi u okviru šestodnevne radne nedelje, a kome je na njegov zahtev odobreno korišćenje godišnjeg odmora u više delova, tako da u toku jedne radne nedelje koristi dva dana godišnjeg odmora koji padaju u njegove radne dane, u evidenciju unose dva dana odsutnosti s rada po osnovu godišnjeg odmora i broj časova odsutnosti s rada prema rasporedu radnog vremena kod poslodavca**

“U članu 55. st. 1. do 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana, raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac, a radni dan, po pravilu, traje osam časova. Poslodavac kod koga se rad obavlja u smenama, noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahtevaju - radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Prema članu 70. Zakona pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja se računa kao pet radnih dana.

Imajući u vidu navedeno, pri računanju dana godišnjeg odmora, radna nedelja se računa kao pet radnih dana, nezavisno od organizacije radnog vremena, odnosno rasporeda radnog vremena zaposlenog. Ovo iz razloga što zaposleni ne može biti uskraćen za broj dana godišnjeg odmora zato što radi u okviru šestodnevne radne nedelje. To znači da ako je zaposleni, kome je raspored radnog vremena organizovan u okviru šestodnevne radne nedelje, cele nedelje bio na godišnjem odmoru - računa mu se pet dana godišnjeg odmora a ne šest dana, kako bi po rasporedu u konkretnom slučaju trebalo da radi (ali to ne menja broj časova odsutnosti s rada koja na ne-

deljnom nivou iznose 40 časova za puno radno vreme, bez obzira na to da li zaposleni radi šestodnevnu ili petodnevnu radnu nedelju).

S druge strane, evidencije o časovima rada zaposlenih koji redovno rade šest dana u nedelji vode se na osnovu rasporeda radnog vremena kod poslodavca, tako da se za korišćenje dva dana odmora u toku radne nedelje, zaposlenom računa broj časova koje je prema rasporedu rada bio dužan da radi u toku ta dva dana.

To znači da se zaposlenom, koji radi u okviru šestodnevne radne nedelje, a kome je na njegov zahtev, u skladu sa članom 73. stav 3. i članom 75. stav 3. Zakona, odobreno korišćenje godišnjeg odmora u više delova, tako da u toku jedne radne nedelje koristi dva dana godišnjeg odmora koji padaju u njegove radne dane, u evidenciju unose dva dana odsutnosti s rada po osnovu godišnjeg odmora i broj časova odsutnosti s rada prema rasporedu radnog vremena kod poslodavca.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-265/2015-02 od 16.6.2015. godine)

PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR ZAPOSLENOG KOJI SE PO PRESTANKU MIROVANJA RADNOG ODNOSA VRAĆA NA RAD KOD POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 68, 71 i 72

- Zaposleni u slučaju prestanka mirovanja radnog odnosa zbog imenovanja na funkciju u državnom organu ima pravo na godišnji odmor prema odredbama Zakona o radu koji je važio u trenutku prestanka obavljanja funkcije i poslodavac kod koga se zaposleni vraća na rad treba da mu omogućiti korišćenje godišnjeg odmora

“Članom 68. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa. Dalje, odredbom člana 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Zaposleni, kome miruje radni odnos zbog imenovanja na funkciju u državnom organu, ostvaruje prava i obaveze kod poslodavca kod koga obavlja funkciju. Iz toga sledi da je pravo na godišnji odmor, prema odredbama Zakona koji je bio na snazi u vreme imenovanja, stekao zaposleni kod poslodavca kod koga je obavljao funkciju na koju je bio imenovan/postavljen. Takođe, prema članu 71. Zakona koji je bio na snazi u trenutku prestanka funkcije, poslodavac je dužan da izda potvrdu o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

Prema tome, s obzirom kada zaposleni pravo na godišnji odmor stekne prema odredbama Zakona koji je važio u trenutku prestanka obavljanja funkcije, odnosno povratka na rad, mišljenja smo da poslodavac kod koga se zaposleni vraća na rad treba da omogući korišćenje godišnjeg odmora.

Konkretno, dužina godišnjeg odmora određuje se prema kriterijumima poslodavca kod koga se zaposleni vraća na rad. U odnosu na tako utvrđenu dužinu odmora i potvrde o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora, poslodavac će utvrditi pravo na preostale dane godišnjeg odmora.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-00402/2014-02 od 20.8.2014. godine)

SRAZMERAN GODIŠNJI ODMOR I NAČIN KORIŠĆENJA ISTOG

Zakon o radu

član 72

- Zaposleni koji ima pravo na srazmeran godišnji odmor za kalendarsku godinu i isti koristi u delovima, prvi deo mora iskoristiti u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak do 30. juna naredne godine

“Član 72. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisuje da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. Zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Dalje, članom 73. Zakona propisano je korišćenje godišnjeg odmora. Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u

delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine. Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova. Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Iz navedenog sledi da zaposleni koji u skladu sa članom 72. Zakona ima pravo na srazmeran godišnji odmor za kalendarsku godinu i isti koristi u delovima, u skladu sa članom 73. Zakona, prvi deo mora iskoristiti u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak do 30. juna naredne godine.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-188/2015-02 od 2.3.2015. godine)

**PRAVO ZAPOSLENOG NA SRAZMERAN
DEO GODIŠNJEG ODMORA ZA GODINU
ZA KOJU MU JE KOD PRETHODNOG
POSLODAVCA ISPLAĆENA NOVČANA
NAKNADA ZA NEISKORIŠĆENI
GODIŠNJI ODMOR**

Zakon o radu

član 72

- Zaposleni kome je isplaćena novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor za određenu godinu kod prethodnog poslodavca ima pravo na srazmeran deo odmora za tu godinu kod novog poslodavca

“U skladu sa članom 68. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Pravo na godišnji odmor je pravo iz radnog odnosa. U članu 68. stav 4. Zakona propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zame-

niti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema članu 68. stav 2. Zakona zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Članom 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dva-naestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Imajući u vidu navedeno, godišnji odmor se koristi kod poslodavca kod koga je zaposleni ostvario pravo na godišnji odmor, a srazmerno vremenu provedenom na radu u kalendarskoj godini u kojoj ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Prema tome, zaposleni kome je kod prethodnog poslodavca isplaćena novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor za 2014. godinu kod tog poslodavca, kod novog poslodavca ima pravo na srazmeran deo godišnjeg odmora za 2014. godinu, u skladu sa članom 72. Zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-582/2015-
02 od 16.6.2015. godine)

**GODIŠNJI ODMOR U KALENDARSKOJ
GODINI U KOJOJ JE ZAPOSLENI
ZASNOVAO ILI MU PRESTAJE RADNI
ODNOS**

Zakon o radu

član 72

- Godišnji odmor, na koji zaposleni ima pravo u godini u kojoj je zasnovao ili mu prestaje radni odnos, predstavlja proizvod broja dana godišnjeg odmora za jedan kalendarski mesec i broja meseci koje je u toj godini proveo kod poslodavca

“Članom 68. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa.

Dalje, odredbom člana 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. Zakona (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Iz navedenog sledi da se srazmeran godišnji odmor utvrđuje tako što se zaposlenom obračunava dužina godišnjeg odmora u skladu sa članom 69. Zakona, primenom kriterijuma iz Zakona, opšteg akta ili ugovora o radu, pa se tako utvrđena dužina godišnjeg odmora (broj dana) podeli sa brojem meseci u kalendarskoj godini kako bi se dobio broj dana godišnjeg odmora za jedan mesec. Zaposleni će imati pravo na godišnji odmor u trajanju koji predstavlja proizvod broja dana godišnjeg odmora za jedan kalendarski mesec i broja meseci koje će provesti u radnom odnosu kod poslodavca.

Na primer, u situaciji kada je zaposleni zaključio radni odnos na određeno vreme u istoj kalendarskoj godini na šest meseci, imaće pravo na 6/12 godišnjeg odmora, odnosno zaposleni kome prestaje radni odnos zbog odlaska u penziju 15. novembra ima pravo na 10/12 godišnjeg odmora iz člana 69. Zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-525/2015-
02 od 25.5.2015. godine)

PRAVO DRŽAVNE SLUŽBENICE KOJA JE BILA NA PORODILJSKOM ODSUSTVU I ODSUSTVU RADI NEGE DETETA DA ISKORISTI GODIŠNJI ODMOR

Zakon o radu

član 73

- Zaposlena koja nije iskoristila godišnji odmor zbog porođiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine

“Zakon o državnim službenicima (“Sl. glasnik RS”, br. 79/2005, 81/2005 - ispr., 83/2005 - ispr., 64/2007, 67/2007 - ispr., 116/2008, 104/2009 i 99/2014) propisuje u članu 14. da državni službenik ima pravo na odmire i odsustva prema opštim propisima o radu i posebnom kolektivnom ugovoru. Državni službenik ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20, a najviše 30 radnih dana, prema merilima određenim posebnim kolektivnim ugovorom.

Zakon o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisuje u članu 68. sticanje prava na godišnji odmor. Navedenim članom propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustvu s rada uz naknadu zarade.

Dalje, u članu 73. stav 4. Zakona propisano je da zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti s rada radi korišćenja porođiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Tako, zaposlena koja je od 1.1.2014. do 31.12.2014. godine bila odsutna zbog korišćenja porođiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta, ima pravo na godišnji odmor u dužini utvrđenoj u skladu sa članom 14. Zakona o državnim službenicima, a može da ga iskoristi do 30. juna 2015. godine.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-592/2015-
02 od 9.6.2015. godine)

PRAVO ZAPOSLENE DA ISKORISTI GODIŠNJI ODMOR KOJI NIJE U CELINI ILI DELIMIČNO ISKORISTILA ZBOG PORODILJSKOG ODSUSTVA

Zakon o radu

član 73

- Zaposlena koja zbog odsustva sa rada zbog korišćenja porođiljskog odsustva nije u celini ili delimično iskoristila godišnji odmor za tu kalendarsku godinu, ima pravo da isti iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine, a ukoliko se vraća na rad nakon 30. juna, ne može da iskoristi godišnji odmor jer je istekao zakonski rok za to

“U skladu sa članom 68. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendar-

skoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Odredbom člana 73. Zakona propisano je zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

U skladu sa navedenim, zaposlena koja nije u celini ili delimično iskoristila godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva ima pravo da pripadajući godišnji odmor za tu kalendarsku godinu iskoristi najkasnije do 30. juna naredne godine. Ukoliko se zaposlena vraća na rad sa porodiljskog odsustva nakon 30. juna naredne godine, ne može da koristi godišnji odmor za prethodnu kalendarsku godinu, s obzirom da je istekao zakonski rok do koga je mogla da iskoristi godišnji odmor.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-968/2015-
02 od 19.10.2015. godine)

NAČIN KORIŠĆENJA GODIŠNJEG ODMORA U DELOVIMA

Zakon o radu

član 73

- **Zaposleni koji koristi godišnji odmor u delovima prvi deo mora da iskoristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine, u skladu sa sporazumom sa poslodavcem**

“U skladu sa članom 68. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24”Zakonom o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Iz navedenog nedvosmisleno sledi da, ukoliko zaposleni koristi odmor u delovima, prvi deo godišnjeg odmora mora da se koristi u najmanjem trajanju od dve radne nedelje neprekidno.

Ovakvo zakonsko rešenje u skladu je s međunarodnim standardima kojima se obezbeđuje minimalni neprekidni period za odmor zaposlenog.

Takođe, Zakon je propisao mogućnost korišćenja godišnjeg odmora u više delova, s tim što i tada prvi deo mora da se koristi u trajanju od dve radne nedelje neprekidno, a ostatak u više delova koji zaposleni koristi u skladu sa sporazumom sa poslodavcem, a najkasnije do 30. juna naredne godine.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-736/2015-
02 od 29.7.2015. godine)

MOGUĆNOST SUSPENDOVANJA I IZMENE REŠENJA O KORIŠĆENJU GODIŠNJEG ODMORA

Zakon o radu

član 75

- **Nadležni organ kod poslodavca koji odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora može zaposlenom da suspenduje doneto rešenje najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, dok neposredni rukovodilac može da predloži da se izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ali ne može da suspenduje doneto rešenje ukoliko nije ovlašćen za njegovo donošenje**

“U skladu sa članom 68. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Pravo na godišnji odmor je pravo iz radnog odnosa. U članu 68. stav 4. Zakona, propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

Prema članu 75. Zakona, u zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom dostavlja se najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno, ako

se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Prema tome, poslodavac ne može zaposlenom da uskrati pravo na godišnji odmor. Vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, poslodavac može da izmeni samo ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog rešenjem kada zaposleni ima pravo da započne korišćenje godišnjeg odmora.

U skladu sa članom 192. stav 1. Zakona o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje:

- 1) u pravnom licu - nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste;
- 2) kod poslodavca koji nema svojstvo pravnog lica - preduzetnik ili lice koje on ovlasti.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

Prema tome, nadležni organ kod poslodavca koji odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora (donosi rešenje o korišćenju godišnjeg odmora) može zaposlenom da suspenduje doneto rešenje najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora. Neposredni rukovodilac može da predloži da se izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ali ne može da suspenduje doneto rešenje ukoliko nije ovlašćen za njegovo donošenje.

Članom 275. stav 1. tačka 1) Zakona predviđeno je da će se novčanom kaznom od 400.000 do 1.000.000 dinara kazniti za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako zaposlenom uskrati pravo na godišnji odmor (član 68. i član 75. stav 3). Takođe, za ovaj prekršaj kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 100.000 do 300.000 dinara, kao i odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 20.000 do 40.000 dinara."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 131-04-34/2015-
02 od 4.6.2015. godine)**

DOSTAVLJANJE REŠENJA O KORIŠĆENJU GODIŠNJEG ODMORA U ELEKTRONSKOJ FORMI

Zakon o radu

član 75

- **Kada poslodavac dostavlja zaposlenom rešenje o korišćenju godišnjeg odmora u elektronskoj formi, potrebno je da isto dostavi skenirano i da obezbedi dokaz da je zaposleni primio i pročitao imejl**

"U članu 75. stav 6. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

U skladu sa članom 193. Zakona se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 172. ovog zakona.

Imajući u vidu navedeno, kada se rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja zaposlenom u elektronskoj formi, mišljenja smo da ono treba da se dostavi skenirano u elektronskoj formi, a ne da se bez potpisa i pečata pošalje zaposlenom u elektronskoj formi. Takođe, potrebno je da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposlenom uručio rešenje elektronskim putem, odnosno da je zaposleni primio i pročitao imejl."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-606/2015-
02 od 18.6.2015. godine)**

DOSTAVLJANJE ZAPOSLENOM REŠENJA O GODIŠNJEM ODMORU I OBRAČUNA ZARADE ODNOSNO NAKNADE U ELEKTRONSKOJ FORMI

Zakon o radu

čl. 75 i 121

- **Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora i obračun isplaćene zarade, odnosno naknade, poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, pri čemu je potrebno da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposleni primio i pročitao e-mail**

“U članu 75. stav 6. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Kada se rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja zaposlenom u elektronskoj formi, isto treba da se dostavi skenirano u elektronskoj formi i ne mora biti u skladu sa Zakonom o elektronskom potpisu (“Sl. glasnik RS”, br. 135/2004). Potrebno je da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposleni primio i pročitao e-mail.

U članu 121. stav 1. Zakona propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun. Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi (član 121. stav 5. Zakona).

Kada se obračun isplaćene zarade, odnosno naknade šalje u elektronskoj formi, dovoljno je da se bez pečata i potpisa pošalje zaposlenom u elektronskoj formi, odnosno isti nije potrebno štampati, potpisivati, pečatirati, pa skenirani slati u elektronskoj formi. Potrebno je da poslodavac obezbedi dokaz da je zaposleni primio i pročitao e-mail.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-
61/2015-02 od 3.4.2015. godine)**

PRAVO NA NOVČANU NAKNADU ZBOG NEISKORIŠĆENOG GODIŠNJEG ODMORA U SLUČAJU PRESTANKA RADNOG ODNOSA ZAPOSLENOM

Zakon o radu

član 76

- **Pravo na novčanu naknadu zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora shodno Zakonu o radu može da ostvari samo zaposleni kome prestaje radni odnos**

“Članom 68. stav 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Članom 76. Zakona propisana je dužnost poslodavaca da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplate novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora, te da ova naknada ima karakter naknade štete.

Prema tome, pravo na novčanu naknadu zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora iz člana 76. Zakona može da ostvari samo zaposleni kome prestaje radni odnos. Imajući u vidu da zaposleni po ovom osnovu u toku trajanja radnog odnosa ne može da ostvari ovu novčanu naknadu, te da ona, u skladu sa Zakonom ima karakter naknade štete, ova naknada ne predstavlja deo zarade zaposlenog iz člana 105. Zakona.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje,
boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj
011-00-12/2015-02 od 4.6.2015. godine)**

NOVČANA NAKNADA ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR

Zakon o radu

član 76

- **Poslodavac je dužan da, u slučaju prestanka radnog odnosa, zaposlenom isplati novčanu naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor, bez obzira na to koji je osnov prestanka**

“U članu 76. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da je u slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Prema tome, poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira na to koji je osnov prestanka radnog odnosa.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-565/2015-
02 od 16.6.2015. godine)

PRIMENA RANIJE VAŽEĆE ODREDBE ZAKONA O RADU O NAKNADI ŠTETE ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR

Zakon o radu

član 76

- **Ukoliko je radni odnos zaposlenom prestao pre stupanja na snagu Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014), tada se na pitanje naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor primenjuju ranije važeće**

“Ranije važeći član 76. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon)

propisao je 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.

Obaveza poslodavca je da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora ili da mu naknadi štetu ako ne koristi godišnji odmor krivicom poslodavca.

Prema tome, ukoliko poslodavac zaposlenom uskrati korišćenje godišnjeg odmora, dužan je da mu naknadi štetu za neiskorišćeni godišnji odmor. Poslodavac odgovara za štetu samo ako je kriv što zaposlenom nije omogućio korišćenje godišnjeg odmora, što se utvrđuje u svakom konkretnom slučaju.

U situaciji kada je radni odnos bivše direktorke ****prestao dana 5.6.2014. godine, tada se na pitanje naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor primenjuju ranije važeće odredbe Zakona, odnosno Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013).”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-457/2015-02 od 5.5.2015. godine)

ZAKLJUČENJE SPORAZUMA IZMEĐU NOVOG I PRETHODNOG POSLODAVCA KOJIM SE ZAPOSLENOM OMOGUĆAVA DA KOD NOVOG POSLODAVCA KORISTI GODIŠNJI ODMOR KOJI JE STEKAO KOD PRETHODNOG POSLODAVCA

Zakon o radu

član 76

- **Novi i prethodni poslodavac mogu da zaključe sporazum kojim će se novi poslodavac obavezati da zaposlenom omogućiti korišćenje godišnjeg odmora koji je stekao kod prethodnog poslodavca, dok u slučaju ako se zaposlenom ne omogućiti korišćenje godišnjeg odmora, obavezu naknade štete ima poslodavac kod koga je zaposlenom prestao radni odnos**

“U članu 68. stav 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema članu 76. stav 1. Zakona u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Međutim, nema smetnji da, novi i prethodni poslodavac zaključie sporazum kojim će se novi poslodavac obavezati da zaposlenom omogući korišćenje godišnjeg odmora koji je stekao kod prethodnog poslodavca. Novi poslodavac će zaposlenom, prilikom korišćenja godišnjeg odmora, uračunati i neiskorišćene dane godišnjeg odmora koje je zaposleni stekao kod prethodnog poslodavca.

Imajući u vidu da se, u skladu sa članom 76. Zakona, u slučaju prestanka radnog odnosa naknada štete za neiskorišćene dane godišnjeg odmora utvrđuje u visini prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora kod poslodavca kod koga mu je prestao radni odnos, potrebno je da se u sporazumu koji zaključie poslodavci unese i visina te naknade.

Obavezu naknade štete (saglasno članu 76. stav 2. Zakona), u slučaju da se zaposlenom ne omogući korišćenje godišnjeg odmora, ima poslodavac kod koga je zaposlenom prestao radni odnos, dok se pitanje preuzimanja duga na ime naknade štete ne uređuje Zakonom, već eventualno može biti ugovoreno primenom pravila obligacionog prava.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-1108/2014-
02 od 19.1.2015. godine)**

PRAVO ZAPOSLENE NA NAKNADU ŠTETE ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR NAKON POVRATKA SA ODSUSTVA

Zakon o radu

član 76

- **Ukoliko je zaposlenoj ugovor o radu na određeno vreme produžen sa odložnim uslovom za prestanak radnog odnosa, to zaposlena nema osnova za novo produženje radnog odnosa, pripada joj samo pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u skladu sa članom 76. Zakona o radu**

“U članu 187. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da 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 (stav 1), a da se zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo (stav 2).

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, poslodavac je dužan da zaposlenoj na određeno vreme, koja je pre isteka roka na koji je zasnovala radni odnos dostavila izveštaj nadležnog lekara da je trudna, produži radni odnos do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta. Produženje ugovora o radu na određeno vreme vrši se aneksom ugovora o radu. S obzirom da navedena zaštita od otkaza traje za sve vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, to u slučaju da u toku produženja radnog odnosa u skladu sa članom 187. Zakona, zaposlena ponovo zatrudni i o tome poslodavcu dostavi izveštaj nadležnog lekara, radni odnos joj se produžava sve do isteka korišćenja prava na odsustvo.

U članu 187. stav 2. Zakona, radi se o odložnom uslovu za prestanak radnog odnosa zaposlenih na određeno vreme za vreme zaštite od prestanka radnog odnosa koje po Zakonu ostvaruju trudnice, odnosno zaposlene na porodiljskom odsustvu, odsustvu sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta. Navedenom odredbom Zakona izričito je propisano po kom osnovu i do kada se produžava radni odnos zasnovan na određeno vreme kada je u pitanju zaposlena trudnica, odnosno porodilja, a po isteku tog roka zaposlenoj prestaje radni odnos.

Dalje, članom 68. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na godišnji odmor i da to pravo stiče nakon mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Ukoliko je zaposlenoj ugovor o radu na određeno vreme produžen sa odložnim uslovom za prestanak radnog odnosa, to zaposlena nema osnova za novo produženje radnog odnosa, pripada joj samo pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u skladu sa članom 76. Zakona. Novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00316/2015-02 od 17.4.2015. godine)**

PRAVO POSLODAVCA NA NAKNADU ŠTETE OD ZAPOSLENOG KOJI JE ISKORISTIO PUN GODIŠNJI ODMOR ZA KALENDARSKU GODINU U KOJOJ MU JE PRESTAO RADNI ODNOS

Zakon o radu

član 76

- Kada zaposleni iskoristi pun godišnji odmor za kalendarsku godinu, na početku godine, a kasnije tokom te godine dođe do prestanka radnog odnosa zaposlenog, poslodavac može da traži naknadu štete od zaposlenog po opštim propisima o naknadi štete

“U članu 68. st. 2. i 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti

ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Odredbom člana 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Prema članu 76. stav 1. Zakona u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Prema tome, ukoliko je zaposleni imao pravo na srazmeran godišnji odmor u skladu sa članom 72. Zakona i isti iskoristio pre prestanka radnog odnosa, nema pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

U vezi sticanja prava zaposlenog na pun i srazmeran godišnji odmor, u skladu sa navedenim članom 72. Zakona, zaposleni ima pravo na srazmeran godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, odnosno u godini u kojoj mu radni odnos prestaje. U svim drugim slučajevima zaposleni ima pravo na pun godišnji odmor.

Kada zaposleni iskoristi pun godišnji odmor za kalendarsku godinu, na početku godine, a kasnije tokom te godine dođe do prestanka radnog odnosa zaposlenog, poslodavac može da traži naknadu štete od zaposlenog po opštim propisima o naknadi štete.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-306/2015-02 od 7.4.2015. godine)**

OSNOVICA ZA OBRAČUN NAKNADE ŠTETE ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR

Zakon o radu

član 76

- Ukoliko zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, ima pravo na naknadu štete u visini koja se obračunava u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a prema broju neiskorišćenih dana godišnjeg odmora

“U članu 76. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da je u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Ova naknada ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Prema tome, ukoliko zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, ima pravo na naknadu štete u visini koja se obračunava u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a prema broju neiskorišćenih dana godišnjeg odmora. Ovo znači, da ako zaposleni, koji pre prestanka radnog odnosa nije iskoristio godišnji odmor u celini, i to u trajanju od 26 radnih dana, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor za 26 radnih dana neiskorišćenog godišnjeg odmora, pri čemu osnovicu za obračun ove naknade čini prosečna zarada u prethodnih 12 meseci.

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-61/2015-02 od 3.4.2015. godine)**

SPORAZUM POSLODAVACA O PRENOŠENJU NEISKORIŠĆENOG DELA GODIŠNJEG ODMORA ZAPOSLENOG KOD NOVOG POSLODAVCA

Zakon o radu

član 76

- **Sporazumom između poslodavaca zaposlenom se može omogućiti da neiskorišćeni deo godišnjeg odmora koji je stekao kod prethodnog poslodavca iskoristi kod novog**

“U članu 68. st. 1. i 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom i da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema članu 69. stav 2. ovog zakona 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.

U kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora utvrđenog u skladu sa članom 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini (član 72).

U članu 76. Zakona propisano je da je, u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora, a koja ima karakter naknade štete.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona o radu, godišnji odmor je pravo iz radnog odnosa koje se ostvaruje kod poslodavca kod koga je zaposleni zaključio ugovor o radu.

Zaposleni kome prestane radni odnos kod poslodavca ima pravo na naknadu za neiskorišćeni deo godišnjeg odmora, a ako u toj godini zasnjuje radni odnos kod novog poslodavca ima pravo na srazmeran deo godišnjeg odmora računajući od dana zasnivanja radnog odnosa kod tog poslodavca.

Iz zakonskih odredaba proizlazi da novi poslodavac nema obavezu da zaposlenom obezbedi korišćenje neiskorišćenog dela godišnjeg odmora. Međutim, nema smetnji, ukoliko postoji sporazum između dva poslodavca, odnosno saglasnost novog poslodavca, da se zaposlenom omogući korišćenje neiskorišćenog dela godišnjeg odmora koji je stekao kod prethodnog poslodavca. U ovom slučaju, novi poslodavac će zaposlenom, prilikom korišćenja godišnjeg odmora, uračunati i neiskorišćene dane godišnjeg odmora koje je zaposleni stekao kod prethodnog poslodavca. Obezbeđivanjem prava na korišćenje neiskorišćenog dela godišnjeg odmora kod novog poslodavca, prethodni poslodavac se oslobađa obaveze isplate novčane naknade za neiskorišćeni godišnji odmor iz člana 76. Zakona.

Mogućnost prenošenja godišnjeg odmora postoji i za zaposlene čiji je prethodni poslodavac agencija koja obavlja delatnost ustupanja ljudskih resursa, a koji zasnivaju radni odnos kod poslodavca kod koga su radili kao ustupljeni zaposleni od strane poslodavca - te agencije.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-597/2015-
02 od 19.6.2015. godine)**

OSTVARIVANJE PRAVA PO OSNOVU NEISKORIŠĆENOG GODIŠNJEG ODMORA PRIMENOM RANIJE VAŽEĆE ODREDBE ZAKONA O RADU

Zakon o radu

član 76

- **Ukoliko je zaposlenom radni odnos prestao pre 29.7.2014. godine, to se u pogledu ostvarivanja prava zaposlenog po osnovu neiskorišćenog godišnjeg odmora, primenjuju ranije važeće odredbe Zakona o radu**

“U članu 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je propisano 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.

Zakon o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, broj 75/2014) stupio je na snagu 29.7.2014. godine.

Ukoliko je zaposlenom radni odnos prestao pre 29.7.2014. godine, to se u pogledu ostvarivanja prava zaposlenog po osnovu neiskorišćenog godišnjeg odmora, primenjuju ranije važeće odredbe Zakona o radu.

Prema članu 68. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013), odnosno ranije važećoj odredbi, zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Prema ranije važećem članu 72. Zakona bilo je predviđeno da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za mesec dana rada u kalendarskoj godini:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je prvi put zasnovao radni odnos nema šest meseci neprekidnog rada;
- 2) ako u kalendarskoj godini nije stekao pravo na godišnji odmor zbog prekida radnog odnosa u smislu člana 68. stav 2. ovog zakona.

Prema tome, zaposleni je prema ranije važećim odredbama Zakona sticao pravo na pun godišnji odmor nakon šest meseci neprekidnog rada. Pravo na pun godišnji odmor je imao i zaposleni kome u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor prestaje radni odnos, ako mu je radni odnos trajao neprekidno duže od šest meseci.

U ranije važećem članu 76. Zakona, bilo je predviđeno 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. Stoga, prema navedenoj odredbi, zaposleni ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor samo ako krivicom poslodavca ne iskoristi pripadajući godišnji odmor. Krivica poslodavca utvrđuje se u svakom konkretnom slučaju, u zavisnosti od okolnosti slučaja.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-185/2015-02 od 23.3.2015. godine)

ISPLATA NOVČANE NAKNADE ZAPOSLENOM ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR ZBOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

član 76

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira koji je osnov prestanka radnog odnosa**

“Članom 76. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da je u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom (član 68. stav 4. Zakona).

Prema tome, poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira koji je osnov prestanka radnog odnosa.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-326/2014-02 od 19.9.2014. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA NAKNADU ZA NEISKORIŠĆEN GODIŠNJI ODMOR ZA TEKUĆU I PRETHODNU GODINU

Zakon o radu

član 76

- Zaposlenom kome je prestao radni odnos u februaru mesecu tekuće godine, a koji nije iskoristio ni godišnji odmor za prethodnu godinu, pripada pravo na naknadu za neiskorišćeni srazmeran deo godišnjeg odmora za tekuću godinu i naknadu za neiskorišćeni drugi deo godišnjeg odmora za prethodnu godinu, s obzirom da je prvi deo u trajanju od najmanje dve nedelje propao jer se morao iskoristiti do kraja te godine**

“U članu 73. st. 1. i 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da se godišnji odmor koristi jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Članom 68. st. 1. do 3. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

U članu 68. stav 4. Zakona je propisano da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema članu 72. Zakona zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

U članu 76. Zakona je propisano da je u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

U situaciji kada je radni odnos prestao 25.2.2015. godine, a da nije iskorišćen godišnji odmor za 2014. godinu i za 2015. godinu zbog odsustva sa rada po osnovu privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, polazeći od napred navedenih odredaba Zakona, zaposlenom pripada pravo na naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor na čije korišćenje je imao pravo pre dana prestanka radnog odnosa, odnosno do 25.2.2015. godine. U konkretnom slučaju, to znači da pripada pravo na naknadu za neiskorišćeni drugi deo godišnjeg odmora za 2014. godinu (s obzirom da je prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje propao jer se isti morao iskoristiti do kraja 2014. godine) i srazmeran deo godišnjeg odmora za 2015. godinu saglasno članu 72. Zakona.

U članu 2. stav 2. Zakona o radu, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno.

S obzirom da su prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa policijskih službenika regulisana posebnim propisima koja su u nadležnosti Ministarstva unutrašnjih poslova, za pitanja primene istih nadležno je Ministarstvo unutrašnjih poslova.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 07-00-2167/2015-
02 od 22.12.2015. godine)**

KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA U SKLADU SA REŠENJEM POSLODAVCA I NAKNADA ŠTETE ZA NEISKORIŠĆENI GODIŠNJI ODMOR U SLUČAJU PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

čl. 73 i 76

- Godišnji odmor se određuje prema vremenu za koje je zaposleni zasnovao radni odnos a koristi se u skladu sa rešenjem koje donese poslodavac dok mu po prestanku radnog odnosa pripada pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor**

“U članu 68. st. 2. i 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u ka-

lendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Odredbom člana 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Članom 73. Zakona je propisano da se godišnji odmor koristi jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Prema članu 76. stav 1. Zakona u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Prema tome, zaposleni posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora. U kalendarskoj godini u kojoj je zaposleni zasnovao radni odnos, po pravilu se radi o srazmernom godišnjem odmoru koji se računa tako što se utvrdi broj meseci koliko će zaposleni raditi u toj godini počev od dana zasnivanja radnog odnosa pa do isteka radnog odnosa u toj godini ili do kraja kalendarske godine (ako je zasnovao radni odnos na duži period). To ne znači da će zaposleni odmah posle mesec dana rada koristiti godišnji odmor, jer vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac. Dakle, godišnji odmor određuje se prema vremenu za koje je zaposleni zasnovao radni odnos, a koristi se u skladu sa rešenjem koji donese poslodavac. Pun godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj zaposleni zasniva radni odnos je izuzetak i odnosi se samo na zaposlene koji zasnaju radni odnos sa 1. januarom (ili samim početkom januara) a ostaju u radnom odnosu do 31. decembra ili duže.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos u toku kalendarske godine i zaposleni kome je izvesno da će prestatu radni odnos u kalendarskoj godini imaju pravo na srazmeran godišnji odmor - prema broju meseci rada u radnom odnosu kod poslodavca.

U kalendarskoj godini u kojoj nije zasnovao radni odnos, niti mu radni odnos prestaje, zaposleni ima pravo na pun godišnji odmor za godinu dana rada - što je pretpostavka, jer se prvi deo ili ceo godišnji odmor koristi u kalendarskoj godini za koju zaposleni ostvaruje pravo na godišnji odmor, a izuzetno u narednoj godini.

Ukoliko se, na primer, radi o zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme koji ističe 7.7.2015. godine, u skladu sa Zakonom, tom zaposlenom pripada srazmerni deo godišnjeg odmora za 2015. godinu.

U vezi sa korišćenjem godišnjeg odmora za kalendarsku 2014. godinu, zaposleni je takođe, u skladu sa navedenim odredbama Zakona imao pravo na srazmeran godišnji odmor koji je zaposleni trebalo da iskoristi u skladu sa članom 73. Zakona.

Prema članu 187. Zakona za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu (stav 1), a da se zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme isti produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo (stav 2).

U članu 187. stav 2. Zakona, radi se o odložnom uslovu za prestanak radnog odnosa zaposlenih na određeno vreme za vreme zaštite od prestanka radnog odnosa koje po Zakonu ostvaruju trudnice, odnosno zaposlene na porodijskom odsustvu, odsustvu sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta. Navedenom odredbom Zakona izričito je propisano po kom osnovu i do kada se produžava radni odnos zasnovan na određeno vreme kada je u pitanju zaposlena trudnica, odnosno porodilja, a po isteku tog roka zaposlenoj prestaje radni odnos.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, zaposlena kojoj je produžen radni odnos na određeno vreme u skladu sa članom 187. Zakona, po prestanku osnova za njegovo produženje, pripada pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u skladu sa članom 76. Zakona, ali ne i pravo da isti koristi. Novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-305/2015-02 od 17.4.2015. godine)**

**OBAVEZA POSLODAVCA DA ISPLATI
NAKNADU ŠTETE UKOLIKO
ZAPOSLENI PRE PRESTANKA RADNOG
ODNOSA NIJE ISKORISTIO GODIŠNJI
ODMOR**

Zakon o radu

čl. 68 i 76

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira koji je osnov prestanka radnog odnosa**

“Članom 68. stav 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema članu 76. stav 1. Zakona, u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema tome, poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira koji je osnov prestanka radnog odnosa.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-620/2014-02 od 30.9.2014. godine)**

**PRAVO POMOĆNIKA OPŠTINE NA
NAKNADU ZA NEISKORIŠĆENI
GODIŠNJI ODMOR ZBOG ODLASKA U
PENZIJU**

Zakon o radu

čl. 68, 76 i 196

- **U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora**

“U članu 76. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013) je bilo propisano 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.

Prema tome, do stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, broj 75/2014) zaposleni kome je poslodavac uskratio pravo na korišćenje godišnjeg odmora, imao je pravo da mu poslodavac naknadi štetu za neiskorišćeni godišnji odmor. Ovu obavezu poslodavac je imao samo ako je kriv što zaposlenom nije omogućio korišćenje godišnjeg odmora.

U izmenjenom članu 68. stav 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je propisano da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Prema izmenjenom članu 76. stav 1. Zakona, u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Naknada iz stava 1. navedenog člana Zakona ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

Imajući u vidu navedeno, obaveza poslodavca je da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju kada se radi o licu koje je postavljeno na poslove pomoćnika opštine kojem je u decembru 2014. godine prestao radni odnos zbog odlaska u penziju isti ima pravo na naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor za 2014. i 2013. godinu i za deo neiskorišće-

nog godišnjeg odmora za 2012. godinu, koji mu zbog prirode posla nije bilo omogućeno da iskoristi.

S obzirom na navedeno, zaposleni za neiskorišćeni pripadajući godišnji odmor za 2012. godinu i pripadajući godišnji odmor za 2013., ima pravo na naknadu štete, ako isti nije iskoristio krivicom poslodavca.

Saglasno članu 196. Zakona, sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Kada je u pitanju pripadajući neiskorišćeni godišnji odmor za 2014. godinu, zaposleni kome je prestao radni odnos ima pravo na novčanu naknadu u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-98/2015-02 od 5.3.2015. godine)

UTVRĐIVANJE DUŽINE GODIŠNJEG ODMORA U SLUČAJU NEPLAĆENOG ODSUSTVA ZAPOSLENOG

Zakon o radu

čl. 72 i 78

- **Period za vreme neplaćenog odsustva kada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa ne smatra se vremenom provedenim na radu i isti se ne računa kod utvrđivanja dužine godišnjeg odmora te u konkretnom slučaju zaposleni ima pravo na srazmerni godišnji odmor**

“Prema članu 68. st. 1-3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa ovim zakonom. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos (član 72. Zakona).

U članu 78. Zakona je propisano 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.

Imajući u vidu navedene odredbe Zakona, odnosno da se period za vreme neplaćenog odsustva, kada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ne smatra vremenom provedenim na radu i isti ne računa kod utvrđivanja dužine godišnjeg odmora, u konkretnom slučaju zaposleni ima pravo na srazmerni godišnji odmor.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00334/2015-02 od 20.4.2015. godine)

PRAVO ZAPOSLENOG NA SRAZMERAN GODIŠNJI ODMOR

Zakon o radu

čl. 68, 72, 76 i 118

- **Pun godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj zaposleni zasniva radni odnos je izuzetak i odnosi se samo na zaposlene koji zasnaju radni odnos sa 1. januarom (ili samim početkom januara) a ostaju u radnom odnosu do 31. decembra ili duže.**

“U članu 68. st. 2. i 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Odredbom člana 72. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Prema članu 76. stav 1. Zakona u slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete (član 76. stav 2. Zakona).

U skladu sa članom 118. stav 1. tačka 6) Zakona, zaposleni ima pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Prema tome, zaposleni posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora. U kalendarskoj godini u kojoj je zaposleni zasnovao radni odnos, po pravilu se radi o srazmernom godišnjem odmoru koji se računa tako što se utvrdi broj meseci koliko će zaposleni raditi u toj godini počev od dana zasnivanja radnog odnosa pa do isteka radnog odnosa u toj godini ili do kraja kalendarske godine (ako je zasnovao radni odnos na duži period). To ne znači da će zaposleni odmah posle mesec dana rada koristiti godišnji odmor, jer vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac.

Dakle, godišnji odmor određuje se prema vremenu za koje je zaposleni zasnovao radni odnos, a koristi se u skladu sa rešenjem koji donese poslodavac. Pun godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj zaposleni zasniva radni odnos je izuzetak i odnosi se samo na zaposlene koji zasnuju radni odnos sa 1. januarom (ili samim početkom januara) a ostaju u radnom odnosu do 31. decembra ili duže.

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos u toku kalendarske godine i zaposleni kome je izvesno da će prestati radni odnos u kalendarskoj godini imaju pravo na srazmeran godišnji odmor - prema broju meseci rada u radnom odnosu kod poslodavca.

U kalendarskoj godini u kojoj nije zasnovao radni odnos, niti mu radni odnos prestaje, zaposleni ima pravo na pun godišnji odmor za godinu dana rada - što je pretpostavka, jer se prvi deo ili ceo godišnji odmor koristi u kalendarskoj godini za koju zaposleni ostvaruje pravo na godišnji odmor, a izuzetno u narednoj godini.

Po pravilu nema prenošenja godišnjeg odmora na novog poslodavca, odnosno ne postoji obaveza novog poslodavca da zaposlenom omogući korišćenje neiskorišćenog godišnjeg odmora kod prethodnog poslodavca. Zaposleni koji je iskoristio deo godišnjeg odmora pre prestanka radnog odnosa ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni deo godišnjeg odmora kod tog poslodavca.

Visina regresa i način isplate istog, utvrđuje se opštim aktom (kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu). Pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora zaposleni ostvaruje samo ukoliko koristi godišnji odmor, tako da zaposleni koji je imao pravo na srazmeran godišnji odmor i isti iskoristio, ima pravo na regres srazmeran iskorišćenom delu godišnjeg odmora."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-83/2015-02 od 15.3.2015. godine)**

**DUŽNOST POSLODAVCA DA
ZAPOSLENOM ISPLATI NOVČANU
NAKNADU ZA NEISKORIŠĆENI
GODIŠNJI ODMOR BEZ OBZIRA NA
OSNOV PRESTANKA RADNOG ODNOSA**

Zakon o radu

čl. 76 i 186

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira na to koji je osnov prestanka radnog odnosa**

"Članom 76. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđena je obaveza poslodavca da, u slučaju prestanka radnog odnosa, zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Imajući u vidu navedeno, obaveza je poslodavca da zaposlenom obezbedi korišćenje godišnjeg odmora. Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom (član 68. stav 4. Zakona).

Prema tome, poslodavac je dužan da zaposlenom za neiskorišćeni godišnji odmor isplati novčanu naknadu, bez obzira na to koji je osnov prestanka radnog odnosa.

U skladu sa članom 186. Zakona poslodavac je dužan da isplati naknadu za neisplaćeni godišnji odmor najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-01095/2014-
02 od 19.1.2015. godine)**

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

NEPOSTOJANJE PRAVA NA PLAĆENO ODSUSTVO U SLUČAJU DAVANJA KRVNE PLAZME

Zakon o radu

član 77

- **Zakon o radu ne poznaje pojam dobrovoljnog davanja krvne plazme, već isključivo dobrovoljno davanje krvi, te se davanjem krvne plazme ne stiče pravo na plaćeno odsustvo**

“U članu 77. stav 3. tačka 2) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.

Zakon ne poznaje pojam dobrovoljnog davanja krvne plazme, već isključivo dobrovoljno davanje krvi, te se davanjem krvne plazme ne stiče pravo na plaćeno odsustvo.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-430/2015-02 od 20.4.2015. godine)**

PRAVO NA PLAĆENO ODSUSTVO U SLUČAJU DOBROVOLJNOG DAVANJA KRV

Zakon o radu

član 77

- **Za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva uzastopna dana računajući i dan dobrovoljnog davanja krvi, dok se opštim aktom i ugovorom o radu može utvrditi i odsustvo u dužem trajanju, a poslodavac koji zaposlenom ne odobri korišćenje navedenog odsustva kazniće se za prekršaj**

“U članu 77. stav 3. tačka 2) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članom 77. stav 6. Zakona propisano je da opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog u smislu st. 1. i 3. ovog člana.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od dva uzastopna dana računajući i dan dobrovoljnog davanja krvi, dok se opštim aktom ili ugovorom o radu može utvrditi pravo zaposlenog na plaćeno odsustvo i u dužem trajanju od dva dana.

U članu 276. stav 1. tačka 3) i stav 2. Zakona propisano je da će se novčanom kaznom od 100.000 dinara kazniti za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako zaposlenom ne odobri korišćenje plaćenog odsustva u skladu sa odredbama ovog zakona (član 77). Takođe, za ovaj prekršaj kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 50.000 dinara, kao i odgovorno lice u pravnom licu, odnosno zastupnik pravnog lica u iznosu od 10.000 dinara.

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).

Prema tome, ukoliko su zaposlenom povređena prava utvrđena Zakonom, drugim propisom iz radnog odnosa, opštim aktom i ugovorom o radu može da se obrati Inspektoratu za rad.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 06-00-165/2015-
02 od 17.8.2015. godine)**

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA KOD DRUGOG POSLODAVCA ZA VREME NEPLAĆENOG ODSUSTVA

Zakon o radu

član 78

- **Za vreme neplaćenog odsustva propisanog zakonom zaposleni ne bi mogao da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca, jer su svrha neplaćenog odsustva, pre svega, porodične i druge obaveze zaposlenog zbog kojih mora privremeno da odsustvuje sa rada**

“Neplaćeno odsustvo i mirovanje radnog odnosa su radnopravni instituti koji su propisani u više odredaba Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), i to:

1) U članu 78. Zakona, 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.

Slučajevi za koje poslodavac može odobriti neplaćeno odsustvo, kao i dužina trajanja neplaćenog odsustva nisu određeni zakonom, niti zakon upućuje da se ovo pitanje reguliše opštim aktom ili ugovorom o radu, što znači da poslodavac ima slobodu da ceni da li u konkretnom slučaju može da odobri zaposlenom korišćenje neplaćenog odsustva, imajući u vidu razloge iznete u zahtevu zaposlenog, kao i da njegovo odsustvo neće da remeti organizaciju i proces rada.

Svrha neplaćenog odsustva po ovom osnovu su pre svega, porodične i druge obaveze zaposlenog koje zahtevaju da privremeno odsustvuje sa rada, te se ovo odsustvo ne može koristiti radi zasnivanja radnog odnosa kod drugog poslodavca.

2) U članu 101. Zakona propisano je da jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života. Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Prema tome, neplaćeno odsustvo po navedenom članu Zakona je utvrđeno kao pravo zaposlenog - roditelja deteta do tri godine života da odsustvuje sa rada da bi bio uz dete. Svrha ovog odsustva nije zasnivanje radnog odnosa kod drugog poslodavca.

3) U članu 79. Zakona o radu propisano je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. ovog zakona;
- 4) 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;
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

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.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, određeni slučajevi mirovanja radnog odnosa podrazumevaju i zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme kod drugog poslodavca (stav 1. tač. 2. do 4), odnosno obavljanja funkcije za vreme koje ostvaruje prava po osnovu rada (plata, odnosno naknada za rad, obavezno socijalno osiguranje i dr). Pored toga, zaposleni iz stava 3. ovog člana može u skladu sa međunarodnim sporazumima, da, za vreme boravka u inostranstvu bude radno angažovan.

Neplaćeno odsustvo se, kao pravo iz radnog odnosa, utvrđuje i kolektivnim ugovorima, kako u pogledu slučajeva, tako i u pogledu trajanja odsustva.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-6/326/2015-
02 od 14.10.2015. godine)**

OBAVEZA ZAPOSLENOG DA SE PO ISTEKU PRAVA NA NEPLAĆENO ODSUSTVO VRATI NA RAD PRVOG SLEDEĆEG DANA ILI U OSTAVLJENOM ROKU

Zakon o radu

član 78

- Zaposleni je dužan da se po isteku prava na neplaćeno odsustvo, vrati na rad prvog sledećeg dana ili u ostavljenom roku, u skladu s rešenjem o neplaćenom odsustvu, a ukoliko se ne vrati na rad u skladu s rešenjem, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne obaveze

“Odredbom člana 78. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), predviđeno 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 drugačije određeno.

Slučajevi za koje poslodavac može odobriti neplaćeno odsustvo, kao i dužina trajanja neplaćenog odsustva, nisu određeni zakonom, odnosno poslodavac odlučuje u skladu sa opštim aktima u kojim će slučajevima zaposlenom odobriti neplaćeno odsustvo.

Zaposleni je dužan da se po isteku prava na neplaćeno odsustvo, vrati na rad prvog sledećeg dana ili u ostavljenom roku, u skladu s rešenjem o neplaćenom odsustvu.

Ukoliko se ne vrati na rad u skladu s rešenjem, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne obaveze u skladu sa čl. 179. do 181. Zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 132-03-00162/2014-02 od 20.10.2014. godine)

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA SA DRUGIM LICEM NA NEODREĐENO VREME ZA POSLOVE ZAPOSLENOG KOME MIRUJU PRAVA I OBAVEZE

Zakon o radu

čl. 78 i 79

- Nema smetnji da poslodavac za obavljanje poslova zaposlenog kome miruju prava i obaveze u skladu sa članom 79. Zakona o radu, zasnjuje radni odnos na neodređeno sa drugim licem, imajući u vidu da je poslodavac u obavezi da zaposlenom kome miruje radni odnos, po njegovom prestanku, istog vrati na rad na odgovarajuće poslove, a ne isključivo na poslove koje je obavljao pre mirovanja radnog odnosa

“U skladu sa članom 78. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) 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.

Dalje, članom 79. Zakona utvrđeno je pravo zaposlenog na mirovanje radnog odnosa u slučaju da odsustvuje sa rada iz zakonom utvrđenih razloga (odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka; upućivanja na rad u inostranstvo; 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; izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci). Zaposleni kome miruju prava i obaveze ima pravo da se u roku od 15 dana, po prestanku razloga iz člana 79. Zakona, vrati na rad kod poslodavca. To znači da je obaveza poslodavca da zaposlenog, koji se u propisanom roku, javi na rad, vrati na rad na iste ili odgovarajuće poslove.

Po pravilu, zaposleni kome miruju prava i obaveze, bilo po osnovu neplaćenog odsustva ili mirovanja radnog odnosa, smatra se privremeno odsutnim sa rada, te postoji osnov za primenu člana 37. stav 4. tačka 1) Zakona, odnosno poslodavac može da zaključi ugovor o radu na određeno vreme radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka.

Imajući u vidu odredbu člana 79. Zakona, nema smetnji da poslodavac za obavljanje poslova zaposlenog kome miruju prava i obaveze u skladu sa navedenim članom, zasnjuje radni odnos na ne-

određeno sa drugim licem, imajući u vidu da je poslodavac u obavezi da zaposlenom kome miruje radni odnos, po njegovom prestanku, istog vrati na rad na odgovarajuće poslove, a ne isključivo na poslove koje je obavljao pre mirovanja radnog odnosa.

Napominjemo da se ovde radi o primeni opšteg propisa kojim se uređuju radni odnosi, te da u slučajevima kada se primenjuju posebni propisi, u konkretnom slučaju - Uredba o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava ("Sl. glasnik RS", br. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 i 59/2015 - dalje: Uredba), treba voditi računa šta se u skladu sa posebnim propisom smatra novim zapošljavanjem, odnosno šta se smatra slobodnim ili upražnjenim mestom u skladu sa navedenom Uredbom."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-11/2015-02 od 21.1.2015. godine)**

PRAVO ZAPOSLENOG NA MIROVANJE RADNOG ODNOSA ZBOG IMENOVANJA ZA DIREKTORA JAVNOG PREDUZEĆA OD STRANE JEDINICE LOKALNE SAMOUPRAVE

Zakon o radu

član 79

- **Kada direktor javnog preduzeća zasniva radni odnos na određeno vreme ispunjeni su uslovi iz člana 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu, odnosno u konkretnom slučaju zaposleni ima pravo na mirovanje radnog odnosa zbog privremenog odsustva sa rada radi obavljanja javne funkcije**

"U članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određenom ako odsustvuje zbog izbora odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da zaposleni privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Zakonom nije utvrđeno šta se smatra funkcijom u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugom javnom funkcijom.

Prema članu 22. stav 3. Zakona o javnim preduzećima ("Sl. glasnik RS", br. 119/2012, 116/2013 - autentično tumačenje i 44/2014

- dr. zakon) direktor javnog preduzeća je javni funkcioner u smislu zakona kojim se reguliše oblast vršenja javnih funkcija.

Imajući u vidu navedeni član 22. stav 3. Zakona o javnim preduzećima kao i da je u članu 33. stav 3. tog zakona propisano da direktor zasniva radni odnos na određeno vreme, te su ispunjeni uslovi iz člana 79. stav 1. tačka 4) Zakona, odnosno da u konkretnom slučaju zaposleni ima pravo na mirovanje radnog odnosa zbog privremenog odsustva sa rada radi obavljanja javne funkcije."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-1022/2014-02 od 20.1.2015. godine)**

PRAVO NA GODIŠNJI ODMOR ZAPOSLENOG KOME MIRUJU PRAVA I OBAVEZE ZBOG IZBORA, ODNOSNO IMENOVANJA NA FUNKCIJU

Zakon o radu

član 79

- **Zaposleni kome miruju prava i obaveze zbog imenovanja na funkciju ostvaruje sva prava i obaveze po osnovu rada kod poslodavca kod koga obavlja funkciju, uključujući i pravo na godišnji odmor, a u kalendarskoj godini u kojoj počinje i u kojoj prestaje da obavlja funkciju ostvaruje pravo na srazmeran godišnji odmor kod tog poslodavca**

"Članom 69. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni u svakoj kalendarskoj godini 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. Dalje, članom 72. Zakona propisano je da zaposleni ima prava na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 69. ovog zakona za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili mu radni odnos prestaje. Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o radu, koji je stupio na snagu 29.7.2014. godine, brisana je odredba člana 71. koji je propisivao da je poslodavac dužan da zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa izda potvrdu o iskorišćenom broju dana godišnjeg odmora.

Članom 76. Zakona propisano je da je u slučaju prestanka radnog odnosa poslodavac dužan da zaposlenom koji nije iskoristio go-

dišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora. Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor pripada zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, po bilo kom osnovu.

Član 79. Zakona propisuje da zaposlenom, koji odsustvuje s 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, miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, uključujući i pravo na godišnji odmor, osim ako je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno.

Iz navedenog sledi da zaposlenom kome miruju prava i obaveze zbog imenovanja na funkciju, miruje i pravo na godišnji odmor kod tog poslodavca, osim ako je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno.

Kod poslodavca kod koga zaposleni obavlja funkciju, zaposleni ostvaruje sva prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, uključujući i pravo na godišnji odmor, u skladu sa Zakonom, ukoliko posebnim propisom nije drugačije određeno.

U skladu sa Zakonom, zaposleni će kod poslodavca kod koga obavlja funkciju imati po pravilu pravo na srazmeran godišnji odmor u kalendarskoj godini u kojoj počinje da obavlja funkciju i u kalendarskoj godini u kojoj prestane da obavlja funkciju. Ukoliko u kalendarskoj godini u kojoj prestane da obavlja funkciju ne iskoristi u celini ili delimično pripadajući godišnji odmor, zaposleni ima pravo na naknadu štete u skladu sa članom 76. Zakona o radu.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-759/2015-
02 od 14.8.2015. godine)

OTKAZ UGOVORA O RADU ZAPOSLENOM KOJI SE NIJE U ROKU VRATIO NA RAD NAKON PRESTANKA FUNKCIJE

Zakon o radu

član 79

- Zaposlenom kome miruju prava i obaveze i koji se u roku od 15 dana od prestanka funkcije ne vrati na rad, poslodavac može da otkáže ugovor o radu, a okolnost da je rešenje o otkazu ugovora dostavljeno preko oglasne table nije relevantno za ostvarivanje prava na vraćanje na rad

“U članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, 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.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze po navedenom osnovu ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije, vrati na rad kod poslodavca (član 79. stav 2).

Prema članu 179. stav 1. tačka 3) Zakona poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona.

Kada je rešenje o razrešenju vršioca dužnosti direktora zdravstvene ustanove postalo konačno danom dostavljanja istog 16.10.2015. godine i radni odnos po tom osnovu prestao 21.10.2015. godine, a da je zahtev poslodavcu kod koga je mirovao radni odnos da se vrati na rad po prestanku navedene funkcije tek 19.11.2015. godine, proizlazi da je istekao rok iz člana 179. stav 1. tačka 3) Zakona. Okolnost da je rešenje o otkazu ugovora o radu zbog razrešenja vršioca dužnosti direktora dostavljeno sa kasnijim datumom i na način propisan u članu 185. stav 4. Zakona (objavljivanje na oglasnoj tabli zbog nemogućnosti ličnog dostavljanja), u konkretnom slučaju, nije relevantno za ostvarivanje prava na vraćanje na rad kod poslodavca kod koga je zaposlenoj mirovao radni odnos.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-1066/2015-
02 od 14.12.2015. godine)

USLOVI ZA MIROVANJE RADNOG ODNOSA ZBOG IMENOVANJA NA JAVNU FUNKCIJU

Zakon o radu

član 79

- Ukoliko se poslovi vršioca dužnosti direktora smatraju javnom funkcijom u smislu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i ako je sa licem koje je imenovano za obavljanje ove dužnosti zasnovan radni odnos na određeno vreme ili zaključen ugovor o uređenju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, stekli su se uslovi za mirovanje radnog odnosa

“U članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je, između ostalog, da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno, ako odsustvuje zbog izbora, odnosno imenovanja na javnu funkciju čije vršenje zahteva da zaposleni privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Za ostvarivanje navedenog prava iz člana 79. Zakona, potrebno je da se ispune tri kumulativna uslova:

- 1) da se radi o javnoj funkciji u skladu sa propisima,
- 2) da je vršenje javne funkcije vremenski ograničeno i
- 3) da vršenje funkcije zahteva da zaposleni privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Zakonom nije utvrđeno šta se smatra javnom funkcijom. Takođe, ni Zakon o socijalnoj zaštiti (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2011) ne uređuje da li je direktor, odnosno vršilac dužnosti direktora Centra za porodični smeštaj i usvojenje javna funkcija.

Međutim, Zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije (“Sl. glasnik RS”, br. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - odluka US, 67/2013 - odluka US, 112/2013 - autentično tumačenje i 8/2015 - odluka US) u članu 2, između ostalog, propisao je da je funkcioner svako izabrano, postavljeno ili imenovano lice u organe ustanova čiji je osnivač, odnosno član Republika Srbija, odnosno da je javna funkcija - funkcija u organima ustanova čiji je osnivač, odnosno član Republika Srbija koja podrazumeva ovlašćenja rukovođenja, odlučivanja, odnosno donošenja opštih i pojedinačnih akata.

Kada je lice imenovano za vršioca dužnosti direktora Centra za porodični smeštaj i usvojenje na određeno vreme, do izbora direktora, a imajući u vidu da vršenje ove dužnosti zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca, stekli su se uslovi za mirovanje radnog odnosa u skladu sa članom 79. Zakona, pod uslovom da se poslovi vršioca dužnosti direktora smatraju javnom funkcijom u smislu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i da za obavljanje ove dužnosti zasniva radni odnos na određeno vreme ili zaključuje ugovor o uređenju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti iz člana 48. Zakona, do isteka roka na koji je imenovan.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-588/2015-
02 od 22.6.2015. godine)**

MIROVANJE RADNOG ODNOSA ZBOG IMENOVANJA NA JAVNU FUNKCIJU

Zakon o radu

član 79

- **Ukoliko se poslovi vršioca dužnosti direktora smatraju javnom funkcijom u smislu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i ako je sa licem koje je imenovano za obavljanje ove dužnosti zasnovan radni odnos na određeno vreme ili zaključen ugovor o uređenju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, stekli su se uslovi za mirovanje radnog odnosa**

“U članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je, između ostalog, da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno, ako odsustvuje zbog izbora, odnosno imenovanja na javnu funkciju čije vršenje zahteva da zaposleni privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Za ostvarivanje navedenog prava iz člana 79. Zakona, potrebno je da se ispune tri kumulativna uslova:

- 1) da se radi o javnoj funkciji u skladu sa propisima,
- 2) da je vršenje javne funkcije vremenski ograničeno i
- 3) da vršenje funkcije zahteva da zaposleni privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Zakonom nije utvrđeno šta se smatra javnom funkcijom. Takođe, ni Zakon o socijalnoj zaštiti (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2011) ne uređuje da li je direktor, odnosno vršilac dužnosti direktora Centra za porodični smeštaj i usvojenje javna funkcija.

Međutim, Zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije (“Sl. glasnik RS”, br. 97/2008, 53/2010, 66/2011 - odluka US, 67/2013 - odluka US, 112/2013 - autentično tumačenje i 8/2015 - odluka US) u članu 2, između ostalog, propisao je da je funkcioner svako izabrano, postavljeno ili imenovano lice u organe ustanova čiji je osnivač, odnosno član Republika Srbija, odnosno da je javna funkcija - funkcija u organima ustanova čiji je osnivač, odnosno član Republika Srbija koja podrazumeva ovlašćenja rukovođenja, odlučivanja, odnosno donošenja opštih i pojedinačnih akata.

Kada je lice imenovano za vršioca dužnosti direktora Centra za porodični smeštaj i usvojenje na određeno vreme, do izbora direktora, a imajući u vidu da vršenje ove dužnosti zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca, stekli su se uslovi za mirovanje radnog odnosa u skladu sa članom 79. Zakona, pod uslovom da se poslovi vršioca dužnosti direktora smatraju javnom funkcijom u smislu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i da za obavljanje

nje ove dužnosti zasniva radni odnos na određeno vreme ili zaključuje ugovor o uređenju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti iz člana 48. Zakona, do isteka roka na koji je imenovan.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-588/2015-
02 od 22.6.2015. godine)

MIROVANJE RADNOG ODNOSA ZBOG IMENOVANJA NA JAVNU FUNKCIJU

Zakon o radu

član 79

- Direktor javnog preduzeća je javni funkcioner u smislu zakona kojim se reguliše oblast vršenja javnih funkcija, dok prema Zakonu o javnim preduzećima direktor zasniva radni odnos na određeno vreme, a sa stanovišta primene člana 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu, ispunjeni su uslovi za mirovanje radnog odnosa zbog imenovanja na javnu funkciju

“U članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određenom, ako odsustvuje zbog izbora odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da zaposleni privremeno prestane da radi kod poslodavca.

Zakonom nije utvrđeno šta se smatra funkcijom u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugom javnom funkcijom.

Prema članu 22. stav 3. Zakona o javnim preduzećima (“Sl. glasnik RS”, br. 119/2012, 116/2013 - autentično tumačenje i 44/2014 - dr. zakon) direktor javnog preduzeća je javni funkcioner u smislu zakona kojim se reguliše oblast vršenja javnih funkcija.

Imajući u vidu napred navedeni član 22. stav 3. Zakona o javnim preduzećima, kao i da je u članu 33. stav 3. tog zakona propisano da direktor zasniva radni odnos na određeno vreme, a sa stanovišta primene člana 79. stav 1. tačka 4) Zakona, ispunjeni su uslovi za mirovanje radnog odnosa zbog imenovanja na javnu funkciju.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-142/2015-02 od 2.3.2015. godine)

MIROVANJE RADNOG ODNOSA ILI PLAĆENO ODSUSTVO PREDSTAVNIKA SINDIKATA

Zakon o radu

član 79

- Ukoliko se broj plaćenih časova za obavljanje sindikalne funkcije poklapa sa ukupnim brojem časova za određeni mesec koji je dovoljan za potpuno oslobađanje od obavljanja poslova za koji je zaključen ugovor o radu zaposlenom može da miruje radni odnos kod poslodavca ili da ukoliko zaposleni ne zasniva radni odnos u sindikatu u kojem je imenovan na funkciju bude i dalje u radnom odnosu kod poslodavca i da prima naknadu zarade dok odsustvuje sa rada radi obavljanja sindikalne funkcije u sindikatu višeg nivoa organizovanja

“Članom 79. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, 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.

Ukoliko je kolektivnim ugovorom propisano da predstavnik reprezentativnog sindikata izabran i imenovan u sindikate višeg nivoa organizovanja ima pravo na plaćene časove rada prema kriterijumima utvrđenim tim kolektivnim ugovorom, poslodavac je u obavezi da sindikalnom predstavniku omogući plaćeno odsustvo po tom osnovu.

Međutim, ukoliko se broj plaćenih časova za obavljanje sindikalne funkcije poklapa sa ukupnim brojem časova za određeni mesec koji je dovoljan za potpuno oslobađanje od obavljanja poslova za koji je zaključen ugovor o radu zaposlenom može da miruje radni odnos kod poslodavca ili da ukoliko zaposleni ne zasniva radni odnos u sindikatu u kojem je imenovan na funkciju bude i dalje u radnom odnosu kod poslodavca i da prima naknadu zarade dok odsustvuje sa rada radi obavljanja sindikalne funkcije u sindikatu višeg nivoa organizovanja.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-398/2015-02 od 15.4.2015. godine)

MIROVANJE PRAVA I OBAVEZA KOJE SE STIČU NA RADU I PO OSNOVU RADA PREDSTAVNIKU SINDIKATA KOJI JE IZABRAN NA FUNKCIJU U ORGANE SINDIKATA VIŠEG NIVOVA ORGANIZOVANJA

Zakon o radu

čl. 79 i 211

- **Ukoliko je predstavnik sindikata izabran na funkciju u organe sindikata višeg nivoa organizovanja, a koje zahteva odsustvo s rada kod poslodavca, ima pravo da mu miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada**

“Članom 79. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drugačije određeno, ako odsustvuje s rada zbog izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili na drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca. Zaposleni kome miruju prava i obaveze ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka funkcije, vrati na rad kod poslodavca.

Član 211. Zakona predviđa da se kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.

Ukoliko je predstavnik sindikata izabran na funkciju u organe sindikata višeg nivoa organizovanja, a koje zahteva odsustvo s rada kod poslodavca, ima pravo da mu miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-01042/2014-
02 od 8.1.2015. godine)**

Zaštita zaposlenih

ZAŠTITA ZAPOSLENIH SA ZDRAVSTVENIM SMETNJAMA

Zakon o radu

član 81 stav 2

- **Poslodavac je dužan da razmotri sve mogućnosti premeštaja zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama na drugi odgovarajući posao za koji zaposleni ispunjava propisane uslove i koji odgovara njegovom zdravstvenom stanju utvrđenom od nadležnog zdravstvenog organa, međutim, ako poslodavac ne može zaposlenog da premesti na druge odgovarajuće poslove prema njegovoj stručnoj spremi i zdravstvenim sposobnostima, može da ga proglasi viškom, odnosno da mu otkáže ugovor o radu uz isplatu otpremnine**

“U članu 81. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Poslodavac je dužan da postupi po nalazu i mišljenju nadležnog zdravstvenog organa i zaposlenog premesti na poslove koji odgovaraju njegovom zdravstvenom stanju.

Poslodavac je dužan da razmotri sve mogućnosti premeštaja zaposlenog na drugi odgovarajući posao za koji zaposleni ispunjava propisane uslove i koji odgovara njegovom zdravstvenom stanju utvrđenom od nadležnog zdravstvenog organa.

Ako, međutim, poslodavac ne može zaposlenog da premesti na druge odgovarajuće poslove prema njegovoj stručnoj spremi i zdravstvenim sposobnostima, može da ga proglasi viškom, odnosno da mu, shodno odredbama člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona, otkáže ugovor o radu uz isplatu otpremnine u skladu sa čl. 158. i 159. Zakona.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-68/2015-02 od 2.2.2015. godine)**

OSTVARIVANJE PRAVA NA ODSUSTVO S RADA RADI NEGE DETETA I NAKNADU ZARADE OCA TREĆEG DETETA KOJE JE DOBIO U DRUGOM BRAKU

Zakon o radu

čl. 94 i 94a

- **Otac deteta, kome je novorođeno dete treće po redosledu rođenja (iz prethodnog braka ima dvoje dece), ne može ostvariti pravo na odsustvo s rada radi nege deteta i naknadu zarade za preostali period do dve godine od dana otpočinjanja porodijskog odsustva supruge, jer se uslovi za ostvarivanje prava cene u odnosu na majku deteta, kojoj po osnovu rođenja prvog deteta ne pripada pravo na porodijsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine**

“Čl. 94. i 94a. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da:

1. Zaposlena žena ima pravo na odsustvo s rada zbog trudnoće i porođaja (porodijsko odsustvo) kao i odsustvo s rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana za prvo i drugo dete, odnosno dve godine za treće i svako naredno dete.
2. Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodijsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.
3. Porodijsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.
4. Zaposlena žena, po isteku porodijskog odsustva, ima pravo na odsustvo s rada radi nege deteta do isteka 365 dana, odnosno dve godine, od dana otpočinjanja porodijskog odsustva iz stava 2. ovog člana.
5. Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad 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.
6. Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.
7. Za vreme porodijskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Pravo na naknadu zarade za vreme porodijskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta ostvaruje se u skladu sa Zakonom o

finansijskoj podršci porodici sa decom (“Sl. glasnik RS”, br. 16/2002, 115/2005 i 107/2009).

Na osnovu datih podataka, majci deteta, novorođeno dete je prvo po redosledu rođenja i za njega može ostvariti pravo na naknadu zarade za vreme porodijskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana od dana otpočinjanja porodijskog odsustva.

Na osnovu međusobnog dogovora, po isteku prava na porodijsko odsustvo, otac deteta može preuzeti korišćenje odsustva s rada radi nege deteta, za preostali period do 365 dana od dana kada je majka otpočela porodijsko odsustvo.

Naime, otac deteta, kome je novorođeno dete treće po redosledu rođenja (iz prethodnog braka ima dvoje dece), ne može ostvariti pravo na odsustvo s rada radi nege deteta i naknadu zarade za preostali period do dve godine od dana otpočinjanja porodijskog odsustva supruge, jer se uslovi za ostvarivanje prava cene u odnosu na majku deteta, kojoj po osnovu rođenja prvog deteta ne pripada pravo na porodijsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za brigu o porodici i socijalnu zaštitu,
Odsek za poslove u oblasti populacione i
finansijske podrške porodici sa decom, broj 011-
00-00531/2015-13, od 18.8.2015. godine)

PRAVO NA ODSUSTVO S RADA RADI NEGE DETETA OCA DETETA U SLUČAJU SPREČENOSTI MAJKE DA KORISTI TO PRAVO

Zakon o radu

čl. 94 i 94a

- **Otac deteta može da koristi pravo na odsustvo s rada radi nege deteta do isteka 365 dana, odnosno dve godine, od dana otpočinjanja porodijskog odsustva u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.), kao i kada majka nije u radnom odnosu**

“Čl. 94. i 94a Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da:

1. Zaposlena žena ima pravo na odsustvo s rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo), kao i na odsustvo s rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana za prvo i drugo dete, odnosno dve godine za treće i svako naredno dete.
2. 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.
3. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.
4. Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo s rada radi nege deteta do isteka 365 dana, odnosno dve godine, od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.
5. Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad 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.
6. Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.
7. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Pravo na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva i odsustva s rada radi nege deteta ostvaruje se u skladu sa Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom ("Sl. glasnik RS", br. 16/2002, 115/2005 i 107/2009).

Prema članu 2. Pravilnika o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na finansijsku podršku porodici sa decom ("Sl. glasnik RS", 29/2002, 80/2004, 123/2004, 17/2006, 107/2006, 51/2010, 73/2010 i 27/2011 - odluka US - dalje: Pravilnik) prilikom podnošenja zahteva za ostvarivanje prava na naknadu zarade između ostalog potrebno je dostaviti i rešenje poslodavca o pravu na porodiljsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta.

Shodno članu 3. Pravilnika, u slučaju kada otac deteta, umesto majke, u skladu sa zakonom, podnese zahtev za priznavanje prava na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva, uz dokaze iz člana 2. Pravilnika podnosi i dokaze o postojanju razloga predviđenih članom 94. stav 5. Zakona, i to jedan od sledećih dokaza:

- uverenje organa starateljstva da je majka napustila dete;
- izvod iz matične knjige umrlih za majku;
- potvrdu ustanove o početku i trajanju izdržavanja kazne zatvora;
- izveštaj komisije nadležnog zdravstvenog organa o težoj bolesti ili rešenje kojim je majka lišena poslovne sposobnosti;
- rešenje kojim je majka lišena roditeljskog prava.

Pravo iz stava 1. ovog člana traje od dana ispunjenja uslova do prestanka razloga koji su onemogućili ili sprečili majku da se stara o detetu odnosno do isteka porodiljskog odsustva.

Imajući u vidu izloženo potrebno je pribaviti konzilijarni nalaz nadležnog zdravstvenog organa u kome će biti navedeni zdravstve-

ni razlozi koji sprečavaju majku da neposredno brine o detetu kao i vremenski period za koji je sprečena da to čini.

Po pribavljanju navedenog dokaza poslodavac će odlučiti o pravu zaposlenog - oca deteta na odsustvo s rada, a nadležna služba dečije zaštite o pravu na naknadu zarade za vreme traženog odsustva s rada."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za brigu o porodici i socijalnu zaštitu,
Odsek za poslove u oblasti populacione i
finansijske podrške porodici sa decom, broj 132-
04-00242/2015-13, od 18.8.2015. godine)**

POSEBNA ZAŠTITA ZAPOSLENIH OSOBA SA INVALIDITETOM

Zakon o radu

čl. 12, 101 i 102

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom - osobi sa invaliditetom prvo obezbedi odgovarajući posao, kao i da primeni druge mere rešavanja viška zaposlenih (prekvalifikacija, dokvalifikacija i sl.), pa tek kao krajnju meru može otkazati ugovor o radu, odnosno proglasiti ga za višak**

"Članom 12. stav 4. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlena osoba sa invaliditetom ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa Zakonom.

Dalje, čl. 101. i 102. Zakona utvrđeno je da je poslodavac dužan da zaposlenom - osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa Zakonom. Ukoliko zaposleni odbije da prihvati obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, poslodavac može da otkáže ugovor o radu. Takođe, ukoliko poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao prema radnoj sposobnosti, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona.

Dakle, zaposlenom - osobi sa invaliditetom poslodavac je dužan da prvo obezbedi odgovarajući posao, kao i da primeni druge mere rešavanja viška zaposlenih (prekvalifikacija, dokvalifikacija i sl.), pa tek kao krajnju meru može otkazati ugovor o radu u skladu sa članom 179. stav 5. tačka 1) Zakona."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-72/2015-02 od 5.2.2015. godine)**

OBAVEZA POSLODAVCA PREMA ZAPOSLENOM SA ZDRAVSTVENIM SMETNJAMA

Zakon o radu

član 101

- Zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, ali ukoliko poslodavac nije u mogućnosti, zaposleni se smatra viškom

Prema članu 81. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Dalje, u skladu sa članom 101. Zakona poslodavac je dužan da zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Ako, međutim, poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona.

Iz svega navedenog sledi da je poslodavac dužan da razmotri sve mogućnosti premeštaja zaposlenog na drugi odgovarajući posao za koji zaposleni ispunjava propisane uslove i koji odgovara njegovom zdravstvenom stanju utvrđenom od nadležnog zdravstvenog organa.

Ako, međutim, poslodavac ne može zaposlenog da premesti na druge odgovarajuće poslove prema njegovoj stručnoj spremi i zdravstvenim sposobnostima, poslodavac može da zaposlenog proglasi viškom, odnosno da mu, shodno odredbama člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona, otkáže ugovor o radu uz isplatu otpremnine u skladu sa čl. 158. i 159. tog zakona.

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-535/2015-
02 od 25.5.2015. godine)

ZAŠTITA ZAPOSLENOG SA ZDRAVSTVENIM SMETNJAMA I OBAVEZA POSLODAVCA

Zakon o radu

član 101

- Poslodavac je dužan da zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, a ukoliko on nije u mogućnosti da obezbedi odgovarajući posao, zaposleni se smatra viškom u smislu Zakona o radu

"U članu 81. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Zaštita zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama uređena je čl. 101. i 102. Zakona. Prema tim odredbama zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od nadležnog zdravstvenog organa, u skladu sa zakonom poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti u skladu sa Zakonom. Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 101. ovog zakona, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona.

U članu 2. stav 2. Zakona, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-644/2015-
02 od 22.6.2015. godine)

Zarada, naknada zarade i druga primanja

.....

UTVRĐIVANJE OSNOVNE ZARADE UGOVOROM O RADU U VEĆEM IZNOSU OD ZARADE UTVRĐENE NA OSNOVU ELEMENATA IZ OPŠTEG AKTA

Zakon o radu

član 107

- **Ugovorom o radu za jednog ili više zaposlenih može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta**

“Članom 107. st. 1. i 3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da se osnovna zarada određuje na osnovu uslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade. Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta (član 107. stav 4. Zakona).

Ovo znači da novčani iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu, ne može biti niži od osnovne zarade za poslove odnosno grupe poslova utvrđene opštim aktom, niti od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom. Međutim, ugovorom o radu za jednog ili više zaposlenih, može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-310/2015-02 od 8.4.2015. godine)

UVEĆANJE I SMANJENJE OSNOVNE ZARADE NA OSNOVU RADNOG UČINKA ZAPOSLENOG

Zakon o radu

član 107

- **Kada poslodavac, na osnovu unapred utvrđenih kriterijuma, utvrdi da je zaposleni ostvario manji ili veći učinak od standardnog, može zaposlenom da umanji, odnosno uveća osnovnu zaradu**

“Članom 107. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da se osnovna zarada određuje na osnovu uslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Radni učinak određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka.

Opštim aktom treba da budu jasno definisani elementi za obračun i isplatu osnovne zarade, elementi za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog, elementi za umanjenje, odnosno uvećanje osnovne zarade po osnovu radnog učinka i procenat uvećanja, odnosno umanjenja po tom osnovu.

Znači, osnovna zarada utvrđuje se na osnovu uslova propisanih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i vremena provedenog na radu. Po pravilu, osnovnom zaradom se izražava, odnosno vrednuje standardni radni učinak (prosečnog) zaposlenog na poslovima utvrđenim Pravilnikom.

Prema tome, poslodavac može zaposlenom da umanji, odnosno uveća osnovnu zaradu u procentu propisanom opštim aktom ili ugovorom o radu, ako je na osnovu unapred utvrđenih kriterijuma, odnosno elemenata, utvrdio da je zaposleni ostvario manji, odnosno veći radni učinak od standardnog.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-663/2014-
02 od 7.4.2015. godine)

NEPOSREDNA PRIMENA POSEBNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA U SLUČAJU NEPOSTOJANJA OPŠTEG AKTA KOD POSLODAVCA

Zakon o radu

član 108

- **Ukoliko je posebnim kolektivnim ugovorom utvrđeno veće pravo od prava utvrđenog zakonom a kod poslodavca ne postoji opšti akt (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) neposredno se primenjuju odredbe posebnog kolektivnog ugovora i to ukoliko nisu u suprotnosti sa posebnim zakonima**

“Članom 8. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da kolektivni ugovor i pravilnik o radu (dalje: opšti akt) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom. Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 10. stav 1. Zakona, propisano je da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenom od prava i uslova utvrđenih opštim, odnosno posebnim kolektivnim ugovorom koji obavezuje tog poslodavca.

Članom 108. stav 1. tačka 4) Zakona, 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 kod poslodavca (dalje: *minuli rad*) - najmanje 0,4% od osnovice.

Takođe, stavom 2. člana 108. Zakona utvrđeno je da se pri obračunu *minulog rada* računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014) uređeno je da odredbe svih kolektivnih ugovora koje su suprotne zakonu prestaju da važe danom stupanja na snagu zakona, a ostale odredbe ostaju na snazi do isteka važenja ili do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Prema tome, shodno odredbama Zakona, posebnim kolektivnim ugovorom i pojedinačnim kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi i duži period za obračun *minulog rada* od perioda utvrđenog navedenim zakonom.

Međutim, ukoliko je posebnim kolektivnim ugovorom utvrđeno veće pravo od prava utvrđenog zakonom, a kod poslodavca ne postoji opšti akt (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu), neposredno se primenjuju odredbe posebnog kolektivnog ugovora i to ukoliko nisu u suprotnosti sa posebnim zakonima (na primer, Zakon o privremenom uređivanju osnovica za obračun i isplatu plata, odnosno zarada i drugih stalnih primanja kod korisnika javnih sredstava (“Sl. glasnik RS”, br. 116/2014) i dr).”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-336/2015-02 od 15.4.2015. godine)

MOGUĆNOST DA POSLODAVAC UTVRDI PRAVO NA UVEĆANJE ZARADE PO OSNOVU MINULOG RADA ZA SVAKU PUNU GODINU RADA

Zakon o radu

član 108

- **Poslodavac može opštim aktom da utvrdi zaposlenom pravo na uvećanje zarade po osnovu *minulog rada* za svaku punu i svaku započetu godinu rada u radnom odnosu, kao veće pravo u odnosu na pravo propisano zakonom**

“U članu 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano 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 kod poslodavca (dalje: *minuli rad*) - najmanje - 0,4% od osnovice. Prema stavu 2. navedenog člana pri obračunu *minulog rada* računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom (stav 2. navedenog člana), a osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu (stav 5).

U istom članu Zakona, u stavu 4. propisano je da opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama.

U članu 8. stav 2. Zakona propisano je da opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Sa stanovišta primene Zakona, opštim aktom poslodavca može da se utvrdi pravo na uvećanje zarade po osnovu "minulog rada" za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, kao veće pravo u odnosu na Zakonom propisano, računajući i svaku započetu godinu rada u radnom odnosu kao novi osnov i veće pravo za zaposlene pri obračunu uvećane zarade, a polazeći od odredaba člana 8. stav 2. i člana 108. stav 4. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-941/2015-
02 od 6.10.2015. godine)

NEPOSTOJANJE PRAVA NA UVEĆANU ZARADU PO OSNOVU PRODUŽENOG OSIGURANJA (STAŽ OSIGURANJA SA UVEĆANIM TRAJANJEM)

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4)

- **Vreme za koje je lice bilo osigurano po osnovu produženog osiguranja (staž osiguranja sa uvećanim trajanjem) ne predstavlja vreme provedeno na radu, te za to vreme zaposleni ne može ostvariti pravo na uvećanu zaradu po tom osnovu**

"Zaposleni ostvaruje pravo na uvećanu zaradu po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu. U smislu člana 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu po osnovu "minulog rada" samo za vreme provedeno na radu u radnom odnosu.

Prema tome, vreme za koje je lice bilo osigurano po osnovu produženog osiguranja (staž osiguranja sa uvećanim trajanjem) ne predstavlja vreme provedeno na radu, te za to vreme zaposleni ne može ostvariti pravo na uvećanu zaradu po tom osnovu."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-321/2014-02 (1) od 3.9.2014. godine)

OBRAČUN MINULOG RADA ZA ZAPOSLENOG KOJI JE IMAO PREKID RADA KOD ISTOG POSLODAVCA

Zakon o radu

član 108 stav 1 tačka 4)

- **Za zaposlene koji su imali prekid u radu kod poslodavca pri obračunu uvećane zarade po osnovu "minulog rada" računa se i prethodni period u kome je zaposleni bio u radnom odnosu kod tog poslodavca**

"Članom 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) 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 kod poslodavca "minuli rad" najmanje 0,4% od osnovice. Stavom 2. navedenog člana predviđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Prema tome, za zaposlene koji su imali prekid u radu kod poslodavca pri obračunu uvećane zarade po osnovu "minulog rada" računa se i prethodni period u kome je zaposleni bio u radnom odnosu. Ovo iz razloga jer se minuli rad obračunava za sve vreme provedeno u radnom odnosu kod istog poslodavca, a ne samo za neprekidno vreme provedeno u radnom odnosu kod tog poslodavca."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-321/2014-02 (1) od 3.9.2014. godine)

OBRAČUN MINULOG RADA ZAPOSLENIH U SLUČAJU POVEZANIH LICA ILI PROMENE POSLODAVCA

Zakon o radu

član 108

- **Prilikom obračuna minulog rada zaposlenih koji su preuzeti, potrebno je prethodno utvrditi da li se radi o poslodavcu prethodniku u smislu člana 147. Zakona o radu ili o povezanim licima u smislu člana 62. Zakona o privrednim društvima**

“Članom 108. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano 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 kod poslodavca (dalje: minuli rad) - najmanje 0,4% od osnovice.

Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 147. Zakona propisano je da 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 62. Zakona o privrednim društvima (“Sl. glasnik RS”, br. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - dr. zakon i 5/2015) propisano je da se povezanim licem u smislu u odnosu na određeno fizičko lice smatra:

- 1) njegov krvni srodnik u pravoj liniji, krvni srodnik u pobočnoj liniji zaključno sa trećim stepenom srodstva, supružnik i vanbračni partner ovih lica;
- 2) njegov supružnik i vanbračni partner i njihovi krvni srodnici zaključno sa prvim stepenom srodstva;
- 3) njegov usvojlac ili usvojenik, kao i potomci usvojenika;
- 4) druga lica koja sa tim licem žive u zajedničkom domaćinstvu.

Povezanim licem u smislu Zakona o privrednim društvima u odnosu na određeno pravno lice smatra se:

- 1) pravno lice u kojem to pravno lice poseduje značajno učešće u kapitalu, ili pravo da takvo učešće stekne iz konvertibilnih obveznica, varanata, opcija i slično;
- 2) pravno lice u kojem je to pravno lice kontrolni član društva (kontrolisano društvo);
- 3) pravno lice koje je zajedno sa tim pravnim licem pod kontrolom trećeg lica;
- 4) lice koje u tom pravnom licu poseduje značajno učešće u kapitalu, ili pravo da takvo učešće stekne iz konvertibilnih obveznica, varanata, opcija i slično;
- 5) lice koje je kontrolni član tog pravnog lica;
- 6) lice koje je direktor, odnosno član organa upravljanja ili nadzora tog pravnog lica.

Značajno učešće u osnovnom kapitalu postoji ako jedno lice, samostalno ili sa drugim licima koja sa njim deluju zajedno, poseduje više od 25% prava glasa u društvu.

Većinsko učešće u osnovnom kapitalu postoji ako jedno lice, samostalno ili sa drugim licima koja sa njim deluju zajedno, poseduje više od 50% prava glasa u društvu.

Kontrola u smislu ovog člana podrazumeva pravo ili mogućnost jednog lica, samostalno ili sa drugim licima koja sa njim zajednički deluju, da vrši kontrolni uticaj na poslovanje drugog lica putem učešća u osnovnom kapitalu, ugovora ili prava na imenovanje većine direktora, odnosno članova nadzornog odbora.

Smatra se da je određeno lice kontrolni član društva uvek kada to lice samostalno ili sa povezanim licima poseduje većinsko učešće u osnovnom kapitalu društva.

Zajedničko delovanje postoji kada dva ili više lica, na osnovu međusobnog izričitog ili prećutnog sporazuma, koriste glasačka prava u određenom licu ili preduzimaju druge radnje u cilju vršenja zajedničkog uticaja na upravljanje ili poslovanje tog lica.

Prema tome, prilikom obračuna minulog rada zaposlenih koji su preuzeti, potrebno je prethodno utvrditi da li se radi o poslodavcu prethodniku u smislu člana 147. Zakona ili o povezanim licima u smislu člana 62. Zakona o privrednim društvima.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 112-07-123/2015-02 od 4.3.2015. godine)**

OBRAČUN ZARADE ZAPOSLENOG KOJI JE PREKOVREMENO RADIO NA DAN DRŽAVNOG PRAZNIKA

Zakon o radu

član 108

- **Zaposleni koji je prekovremeno radio na dan državnog praznika ima pravo na zaradu koja predstavlja zbir ostvarene osnovne zarade za redovan rad, uvećane zarade za rad na dan državnog praznika i uvećane zarade za prekovremeni rad**

“Članom 108. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je pravo zaposlenog na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, za rad na dan praznika koji je neradni dan - najmanje 110% od osnovice, kao i za prekovremeni rad - najmanje 26% od osnovice (tačka 3).

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada, pa ukoliko se primenjuje uvećanje od 110% za rad na dan praznika, odnosno 26% za prekovremeni rad, kako je propisano Zakonom, zaposleni ima pravo za svaki sat rada u dane praznika na osnovnu zaradu i uvećanje od 110%, a ne samo 10% od osnovne zarade, kao i uvećanje od 26% za prekovremene sate rada.

Prema tome, ukupna zarada zaposlenog koji je prekovremeno radio na dan državnog praznika predstavlja zbir ostvarene osnovne zarade za redovan rad, uvećane zarade za rad na dan državnog praznika i uvećane zarade za prekovremeni rad.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 130-03-16/2015-
02 od 17.11.2015. godine)**

PRAVO ZAPOSLENIH KATOLIČKE VEROISPOVESTI NA NAKNADU ZARADE U DANE VERSKIH PRAZNIKA

Zakon o radu

član 108

- **Zaposleni 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 o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji, zavisno od njihove verske pripadnosti**

“Prema članu 2. Zakona o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji (“Sl. glasnik RS”, br. 43/2001, 101/2007 i 92/2011 - dalje: Zakon) u Republici Srbiji praznuju se verski praznici: 1) prvi dan Božića (7. januar); 2) Vaskršnji praznici počev od Velikog petka zaključno sa drugim danom Vaskrsa (član 2). Zaposleni imaju pravo da ne rade u dane sledećih verskih praznika, i to: 1) pravoslavci - na prvi dan krsne slave; 2) 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, 3) pripadnici islamske zajednice - na prvi dan Ramazanskog bajrama i prvi dan Kurbanškog bajrama; 4) pripadnici jevrejske zajednice - na prvi dan Jom Kipura.

Prema tome, verski praznici iz člana 2. Zakona - 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. navedenog 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).

Svi zaposleni imaju pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u dane verskih praznika koji su neradni dani, odnosno pravo na uvećanu zaradu ako rade u dane tih praznika, shodno članu 108. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014).

Prema tome, zaposleni 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.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 131-05-22/2015-02 od 23.4.2015. godine)

URAČUNAVANJE VREMENA PROVEDENOG KOD PRETHODNOG POSLODAVCA U MINULI RAD

Zakon o radu

član 108

- **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, te se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika**

“Članom 108. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano 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 kod poslodavca (dalje: minuli rad) - najmanje 0,4% od osnovice.

Takođe, stavom 2. člana 108. Zakona utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 147. Zakona propisano je da 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.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-147/2015-02 od 4.3.2015. godine)

UTVRĐIVANJE MINULOG RADA U VEĆEM PROCENTU I DUŽEM PERIODU

Zakon o radu

član 108

- **Odredbama opšteg akta (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) može se utvrditi i veći procenat po godini rada koji je ostvaren u radnom odnosu kod poslodavca od 0,4%, kao i duži period za obračun minulog rada od perioda utvrđenog Zakonom**

“Članom 108. stav 1. tačka 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - 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 kod poslodavca (dalje: minuli rad) - najmanje 0,4% od osnovice. Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Imajući u vidu navedeno, odredbama opšteg akta (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) može se utvrditi i veći procenat po godini rada koji je ostvaren u radnom odnosu kod poslodavca od 0,4%, kao i duži period za obračun minulog rada od perioda utvrđenog Zakonom (na primer: sve vreme provedeno u radnom odnosu).”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-99/2015-02 od 4.3.2015. godine)

RELEVANTAN TRENUTAK PREMA KOME SE NEKO PRAVNO LICE IMA SMATRATI POVEZANIM LICEM U ODNOSU NA POSLODAVCA

Zakon o radu

čl. 108 i 158

- **Relevantan trenutak prema kome se neko lice ima smatrati povezanim licem u odnosu na poslodavca sa aspekta Zakona o radu jeste momenat ostvarivanja prava**

“U vezi pitanja relevantnog trenutka u kom se u odnosu na poslodavca neko lice ima smatrati povezanim, sa aspekta Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), relevantan je trenutak ostvarivanja prava. U slučaju člana 108. Zakona to je trenutak kada se radi obračun minulog rada, a u slučaju iz člana 158. Zakona u trenutku donošenja odluke kojom se utvrđuje pravo na otpremninu.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00360/2014-02 od 27.10.2014. godine)

ISPLATA OSNOVNE ZARADE NA OSNOVU ELEMENATA UTVRĐENIH OPŠTIM AKTOM

Zakon o radu

član 111

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati osnovnu zaradu na osnovu elemenata utvrđenih opštim aktom i ugovorom o radu i to u iznosu koji ne može biti niži od minimalne zarade utvrđene na osnovu minimalne cene rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata, uvećane za pripadajući porez i doprinose iz zarade**

“Članom 107. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da se osnovna zarada određuje na osnovu uslova utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu. Opštim aktom (kolektivni ugovor i pravilnikom o radu) se utvrđuju elementi za obračun i isplatu osnovne zarade.

Članom 111. Zakona, propisano je da zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu. Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa navedenim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata. Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Prema tome, zaposleni za standardni radni učinak i vreme provedeno na radu ima pravo na osnovnu zaradu, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje u visini minimalne zarade.

U konkretnom slučaju ovo znači, da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati osnovnu zaradu na osnovu elemenata utvrđenih Kolektivnim ugovorom **** (kod poslodavca) i ugovorom o radu i to u iznosu koji ne može biti niži od minimalne zarade utvrđene na osnovu minimalne cene rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata, uvećane za pripadajući porez i doprinose iz zarade.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 112-07-173/2015-02 od 8.4.2015. godine)

MINIMALAN IZNOS OSNOVNE ZARADE PO SATU

Zakon o radu

član 111

- **Osnovna zarada po satu, obračunata kao proizvod cene rada i koeficijenta posla, ne može biti niža od minimalne cene rada za mesec u kome se vrši isplata, uvećane za pripadajuće porez i doprinose**

“Članom 107. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade uređuju opštim aktom (kolektivni ugovor i pravilnik o radu) i ugovorom o radu.

Članom 111. Zakona, propisano je da zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu. Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu s navedenim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata. Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. ovog zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Prema tome, zaposleni za standardni radni učinak i vreme provedeno na radu ima pravo na osnovnu zaradu, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje u visini minimalne zarade.

Ukoliko je opštim aktom uređeno da se osnovna zarada obračunava kao proizvod cene rada i koeficijenta posla, vrednost cene rada po satu može biti utvrđena u manjem iznosu od minimalne cene rada, ali osnovna zarada po satu (obračunata na osnovu navedenih elemenata), ne može biti niža od minimalne cene rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata, uvećane za pripadajuće porez i doprinose iz zarade.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-662/2015-
02 od 2.7.2015. godine)**

MINIMALNA VISINA OSNOVNE ZARADE

Zakon o radu

član 111

- **Osnovna zarada zaposlenog koji je radio 120 sati u mesecu ne može biti manja od minimalne zarade obračunate za 120 sati rada**

“Članom 111. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa odlukom o visini minimalne cene rada koja se objavljuje u “Sl. glasniku RS”. Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata. Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu iz člana 108. Zakona, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Odlukom o visini minimalne cene rada za period januar-decembar 2015. godine (“Sl. glasnik RS”, br. 104/2014) utvrđeno je da minimalna cena rada, bez poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, za period januar-decembar 2015. godine iznosi 121,00 dinara (“neto”), po radnom času.

Imajući u vidu gore navedeno, zaposleni ima pravo na osnovnu zaradu po satu, najmanje u visini minimalne cene rada utvrđene u skladu sa Zakonom.

U konkretnom slučaju ovo znači da osnovna zarada zaposlenog koji je radio 120 sati u mesecu ne može biti manja od minimalne zarade obračunate za 120 sati rada, odnosno manja za 14.520 dinara (121 din x 120 sati) uvećanih za pripadajuće doprinose i porez iz zarade.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-168/2015-02 od 12.3.2015. godine)**

ODREĐIVANJE VISINE NAKNADE ZARADE ZA VREME PRIVREMENOG ODSUSTVA SA RADA RADI SANIRANJA POSLEDICA IZAZVANIH POPLAVAMA

Zakon o radu

član 117

- **Opštim aktom i ugovorom o radu može se urediti visina naknade zarade za vreme privremenog odsustva sa rada radi angažovanja na saniranju posledica izazvanih poplavama i klizištima u domovima zaposlenih**

“Odredbom člana 77. stav 1. i 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je pravo zaposlenog na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu. Vreme trajanja navedenog plaćenog odsustva utvrđuje opštim aktom i ugovorom o radu.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog u smislu st. 1. i 3. člana 77. Zakona.

U članu 114. stav 1. Zakona, utvrđeno je pravo zaposlenog na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, 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.

Članom 117. Zakona, utvrđeno je da zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom. Stavom 2. ovog člana, utvrđeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Zaključkom broj 132-5497/2014-01 od 19. juna 2014. godine (“Sl. glasnik RS”; br. 64/2014) Vlada je preporučila svim poslodavcima da zaposlenima sa područja ugroženog poplavama i klizištima, na njihov zahtev i uz pribavljenu potvrdu nadležnog gradskog ili opštinskog štaba za vanredne situacije o potrebi za angažovanjem na saniranju posledica izazvanih poplavama i klizištima u njihovim domovima, odobre plaćeno odsustvo sa rada - u zavisnosti od potrebe svakog pojedinog zaposlenog da privremeno odsustvuje sa rada radi angažovanja na sa-

niranju posledica izazvanih poplavama i klizištima u njihovim domovima, a najduže do 45 radnih dana.

Imajući u vidu preporuku Vlade, kao i odredbu člana 117. stav 2. Zakona, mišljenja smo da se opštim aktom i ugovorom o radu može urediti visina naknade zarade za vreme privremenog odsustva sa rada radi angažovanja na saniranju posledica izazvanih poplavama i klizištima u domovima zaposlenih.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-272/2014-02 od 6.8.2014. godine)

UREĐENJE PRAVA NA NAKNADU TROŠKOVA PREVOZA U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA I DOMOVIMA UČENIKA

Zakon o radu

član 118

- **Poslodavac može obezbediti ostvarivanje prava na naknadu troškova prevoza zaposlenom na bilo koji način, koji bi bio racionalan i omogućavao zaposlenom dolazak i odlazak sa rada, a u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu**

“Članom 118. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), definisano je da zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

Opštim aktom i ugovorom o radu utvrđuje se do koje udaljenosti se obezbeđuje naknada ovih troškova, na koji način i pod kojim uslovima.

Članom 26. Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (“Sl. glasnik RS”, br. 21/2015) bliže je uređeno pravo na naknadu troškova prevoza.

Zakonom nije precizirano na koji način se može obezbediti naknada troškova prevoza, ali poslodavac može obezbediti ostvarivanje ovog prava zaposlenom na bilo koji način, koji bi bio racionalan i omogućavao zaposlenom dolazak i odlazak sa rada, a u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-327/2015-02 od 20.4.2015. godine)

OBEZBEĐENJE SOPSTVENOG PREVOZA POSLODAVCA ZA DOLAZAK I ODLAZAK ZAPOSLENIH SA RADA

Zakon o radu

član 118

- Kada poslodavac umesto naknade troškova zaposlenom za dolazak i odlazak sa rada želi da obezbedi sopstveni prevoz, on to može učiniti na bilo koji način koji bi bio racionalan i omogućavao zaposlenom dolazak i odlazak sa rada (sopstvenim vozilom, angažovanjem drugog prevoznika, kupovinom markice za prevoz u javnom saobraćaju...)**

“Članom 118. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

Zakonom nije precizirano šta se smatra sopstvenim prevozom, ali poslodavac može omogućiti ostvarivanje ovog prava zaposlenom na bilo koji način, koji bi bio racionalan i omogućavao zaposlenom dolazak i odlazak sa rada.

Prema tome, poslodavac može u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu zaposlenom omogućiti ostvarivanje ovog prava putem sopstvenog vozila, angažovanjem drugog prevoznika ili kupovinom markice-karte za prevoz u javnom saobraćaju ili na drugi način.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-637/2015-
02 od 31.7.2015. godine)**

NEPOSTOJANJE OBAVEZE ISPLATE UVEĆANIH TROŠKOVA PREVOZA ZA ZAPOSLENOG KOJI JE PROMENIO MESTO STANOVANJA NAKON ZAKLJUČENJA UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 118

- Ukoliko je zaposleni promenio mesto stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu, a posle stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014), a što ima za posledicu uvećanje troškova prevoza, poslodavac nije u obavezi da isplaćuje iste u skladu sa promenjenim mestom stanovanja**

“Članom 118. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), definisano je da zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz. Stavom 3. ovog člana definisano je da promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

Prema tome, ukoliko je zaposleni promenio mesto stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu, a što ima za posledicu uvećanje troškova prevoza, posle stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014), poslodavac nije u obavezi da isplaćuje iste u skladu sa promenjenim mestom stanovanja. Međutim, poslodavac se može saglasiti da zaposlenom naknadi troškove prevoza koji su nastali usled promene mesta stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu.

Imajući u vidu da je zaposleni u konkretnom slučaju promenio mesto stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu, a pre stupanja na snagu izmenjenih odredbi Zakona (član 118. stav 3.), poslodavac je i dalje dužan da naknađuje troškove zaposlenog za dolazak i odlazak sa rada u skladu sa ranije važećom odredbom Zakona.

U konkretnom slučaju s obzirom da je zaposleni zaključio ugovor o radu 2004. godine, a da je mesto stanovanja promenio 2013. godine, kada je poslodavac bio u obavezi da iste prizna, dakle pre stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, mišljenja smo da je poslodavac u obavezi da zaposlenom naknadi nastale troškove prevoza u skladu sa ranije važećom odredbom Zakona o radu.

Prema tome, ukoliko je zaposleni promenio mesto stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu, a posle stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014), a što ima za posledicu uvećanje troškova prevoza, poslodavac nije u obavezi da isplaćuje iste u skladu sa promenjenim mestom stanovanja. Međutim, poslodavac se može saglasiti da zaposlenom naknadi troškove prevoza koji su nastali usled promene mesta stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00368/2014-02 od 23.10.2014. godine)**

**UTVRĐIVANJE NAKNADE TROŠKOVA
ZA DOLAZAK I ODLAZAK SA RADA****Zakon o radu***član 118*

- **Opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu utvrđuju se kriterijumi i merila, odnosno uslovi za isplatu troškova za dolazak i odlazak sa rada zaposlenih**

Članom 118. stav. 1. tačka 1) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to za dolazak i odlazak s rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.

Prema tome, opštim aktom (kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu) ili ugovorom o radu, utvrđuju se kriterijumi i merila za isplatu troškova prevoza zaposlenih, odnosno pod kojim uslovima se zaposlenima obezbeđuje naknada ovih troškova.

Poslodavac može zaposlenima da kupi mesečnu pretplatnu kartu, da obezbedi sopstveni prevoz, isplati naknadu prevoza u novcu u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju ili na drugi način obezbedi prevoz za dolazak i odlazak s rada.

Imajući u vidu navedeno, naknada troškova za dolazak i odlazak s rada zaposlenom ne može se utvrditi pojedinačnim aktom kod poslodavca.

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-544/2015-
02 od 15.6.2015. godine)

**OBAVEZA ISPLATE ZARADE I
NAKNADE ZARADE ZAPOSLENOM****Zakon o radu***čl. 119, 120 i 186*

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu**

"U skladu sa članom 119. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) poslodavac je dužan da zaposlenom pri odlasku u penziju isplati, u skladu sa opštim aktom, otpremninu najmanje u visini dve prosečne zarade.

Dalje, članom 120. Zakona utvrđeno je da poslodavac može opštim aktom, odnosno ugovorom o radu da utvrdi pravo na jubilarnu nagradu. Prema tome, pravo zaposlenih na jubilarnu nagradu, uslovi za ostvarivanje, visina i način ostvarivanja ovog prava utvrđuju se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Članom 186. Zakona utvrđeno je da je poslodavac dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Isplatu ovih obaveza poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Zaposleni ima pravo da pred nadležnim sudom pokrene spor ukoliko mu je povređeno neko pravo, a u slučaju novčanih potraživanja iz radnog odnosa rok zastarelosti je tri godine od dana nastanka obaveze."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 07-00-596/2015-02 od 17.3.2015 godine)

**POVOLJNIJE UTVRĐIVANJE VISINE
OTPREMNINE ZA ODLAZAK U PENZIJU
ZAPOSLENIMA U ZDRAVSTVENIM
USTANOVAMA****Zakon o radu***član 119 stav 1 tačka 1)*

- **Polazeći od toga da je poslodavac dužan da primenjuje kolektivni ugovor koji je na snazi i da je istim utvrđeno veće pravo u pogledu otpremnine za odlazak u penziju, mišljenja smo da bi u konkretnom slučaju trebalo primeniti odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, a koje se odnose na visinu otpremnine za odlazak u penziju**

"Članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u skladu sa opštim aktom, najmanje u visini dve prosečne zarade.

Prema tome, u skladu sa odredbama Zakona, zaposleni ima pravo na otpremninu zbog odlaska u penziju u skladu sa opštim aktom

poslodavca, a najmanje u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Članom 8. stav 2. Zakona propisano je da opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Polazeći od toga da je poslodavac dužan da primenjuje kolektivni ugovor koji je na snazi i da je istim utvrđeno veće pravo u pogledu otpremnine za odlazak u penziju, mišljenja smo da bi u konkretnom slučaju trebalo primeniti odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, a koje se odnose na visinu otpremnine za odlazak u penziju.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-324/2014-02(1) od 17.11.2014. godine)

**DUŽNOST POSLODAVCA DA
ZAPOSLENOM ISPLATI NAKNADU
TROŠKOVA POGREBNIH USLUGA U
SLUČAJU SMRTI ČLANA UŽE PORODICE
A ČLANOVIMA UŽE PORODICE U
SLUČAJU SMRTI ZAPOSLENOG**

Zakon o radu

član 119 stav 1 tačka 2)

- **Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u skladu sa opštim aktom, i to na zahtev zaposlenog koji treba da se podnese neposredno nakon plaćanja računa na ime pogrebnih troškova**

“U članu 119. stav 1. tačka 2) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u skladu sa opštim aktom.

Prema tome, način isplate naknade troškova pogrebnih usluga utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Takođe, ukazujemo da Zakonom nije precizirano u kom roku zaposleni može da podnese zahtev poslodavcu za isplatu naknade troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, ali zaposleni

zahtev treba da podnese neposredno nakon plaćanja računa na ime pogrebnih troškova.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-704/2014-
02 od 23.12.2014. godine)

**PRESTANAK RADNOG ODNOSA NA
OSNOVU ZAHTEVA ZAPOSLENOG ZBOG
OSTVARIVANJA USLOVA ZA PENZIJU**

Zakon o radu

član 119

- **Zaposlenom koji je podneo zahtev za prestanak radnog odnosa zbog ostvarivanja uslova za odlazak u penziju, radni odnos može prestati ili sporazumno ili otkazom od strane zaposlenog, dok u oba slučaja zaposleni ima pravo na otpremninu**

“Članom 175. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da radni odnos prestaje kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju. Prema tome, navedenom odredbom Zakona propisani su uslovi u pogledu godina života i staža osiguranja čijim ispunjenjem zaposlenom prestaje radni odnos.

Zaposlenom koji je podneo zahtev za prestanak radnog odnosa zbog ostvarivanja uslova za odlazak u penziju, radni odnos može prestati ili sporazumno, u skladu sa članom 177. Zakona ili otkazom od strane zaposlenog u skladu sa članom 178. Zakona. U oba slučaja, s obzirom da je osnov prestanka radnog odnosa ostvarivanje prava na penziju zaposleni ima prava na otpremninu, u skladu sa članom 119. Zakona.

Dalje, članom 186. stav 1. Zakona propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Isplatu obaveza iz člana 186. stav 1. Zakona poslodavac je dužan da izvrši u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Poslodavac ne može da uslovljava sporazumni raskid radnog odnosa odricanjem od prava na isplatu neisplaćenih zarada i naknada zarade i drugih primanja, u skladu sa članom 186. Zakona.

U slučaju, da poslodavac ne postupi u skladu sa navedenim odredbama Zakona, zaposleni se može obratiti Inspekciji rada radi ostvarenja prava.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-434/2015-02 od 24.4.2015. godine)

POVOLJNIJE UTVRĐIVANJE VISINE OTPREMNINE ZA ODLAZAK U PENZIJU ZAPOSLENIMA U USTANOVAMA KULTURE

Zakon o radu

član 119 stav 1 tačka 1)

- Polazeći od toga da je poslodavac dužan da primenjuje kolektivni ugovor koji je na snazi i da je istim utvrđeno veće pravo u pogledu otpremnine za odlazak u penziju, mišljenja smo da bi u konkretnom slučaju trebalo primeniti odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika Srbija, a koje se odnose na visinu otpremnine za odlazak u penziju

“Članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u skladu sa opštim aktom, najmanje u visini dve prosečne zarade.

Prema tome, u skladu sa odredbama Zakona, zaposleni ima pravo na otpremninu zbog odlaska u penziju u skladu sa opštim aktom poslodavca, a najmanje u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku.

Članom 8. stav 2. Zakona propisano je da opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Polazeći od toga da je poslodavac dužan da primenjuje kolektivni ugovor koji je na snazi i da je istim utvrđeno veće pravo u pogledu otpremnine za odlazak u penziju, mišljenja smo da bi u konkretnom slučaju trebalo primeniti odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika Srbija, a koje se odnose na visinu otpremnine za odlazak u penziju.

S tim u vezi, napominjemo da je članom 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014) uređeno da odredbe svih kolektivnih ugovora koje su suprotne zakonu prestaju da važe danom stupanja na snagu zakona, a ostale odredbe ostaju na snazi do isteka važenja ili do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže 6 meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br.
011-00-387/2014-02 od 23.9.2014. godine)

ISPLATA ZARADE I NAKNADE ZARADE NA OSNOVU OBRAČUNA KAO IZVRŠNE ISPRAVE

Zakon o radu

član 121

- **Obračun zarade i naknade zarade koje je poslodavac dužan da isplati u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu, dok zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna**

“Prema članu 186. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Isplatu navedenih obaveza, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 196. Zakona propisuje da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Istovremeno napominjemo da je prema članu 121. stav 1. Zakona poslodavac dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

U st. 2. do 4. člana 121. Zakona propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade. Obračun zarade, odnosno naknade zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec. Uz ovaj obračun poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014), koji je stupio na snagu 29.7.2014. godine, obračun zarade i naknade zarade koje je poslodavac dužan da isplati u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu. Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. člana 121. Zako-

na, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 117-00-152/2015-02 od 23.3.2015. godine)

PRAVO NA UVEĆANU ZARADU PO OSNOVU MINULOG RADA KOD POVEZANIH LICA

Zakon o radu

čl. 8, 108, 147 i samostalni član 117

- **Minuli rad može se obračunavati na način utvrđen opštim aktom odnosno u većem procentu i dužem periodu od onog koji je utvrđen Zakonom o radu, a prilikom obračuna mora se utvrditi da li se radi o povezanom prethodniku u smislu člana 147. Zakona o radu ili o povezanom licu u skladu sa članom 62. Zakona o privrednim društvima**

“Članom 8. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) utvrđeno je da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članom 108. Zakona propisano 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 kod poslodavca (dalje: minuli rad) - najmanje 0,4% od osnovice.

Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Članom 147. Zakona propisano je da 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 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014) uređeno je da odredbe svih kolektivnih ugovora, odnosno pravilnika o radu koje su suprotne Zakonu prestaju da važe danom stupanja na snagu Zakona, a ostale odredbe ostaju na snazi do isteka važenja ili do zaključivanja novog kolektivnog ugovora odnosno pravilnika o radu, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Članom 62. Zakona o privrednim društvima (“Sl. glasnik RS”, br. 36/2011, 99/2011 i 83/2014 - dr. zakon) propisano je da se povezanim licem u odnosu na određeno fizičko lice smatra:

1) njegov krvni srodnik u pravoj liniji, krvni srodnik u pobočnoj liniji zaključno sa trećim stepenom srodstva, supružnik i vanbračni partner ovih lica;

2) njegov supružnik i vanbračni partner i njihovi krvni srodnici zaključno sa prvim stepenom srodstva;

3) njegov usvojilac ili usvojenik, kao i potomci usvojenika;

4) druga lica koja sa tim licem žive u zajedničkom domaćinstvu.

Povezanim licem u smislu ovog zakona u odnosu na određeno pravno lice smatra se:

1) pravno lice u kojem to pravno lice poseduje značajno učešće u kapitalu, ili pravo da takvo učešće stekne iz konvertibilnih obveznica, varanata, opcija i slično;

2) pravno lice u kojem je to pravno lice kontrolni član društva (kontrolisano društvo);

3) pravno lice koje je zajedno sa tim pravnim licem pod kontrolom trećeg lica;

4) lice koje u tom pravnom licu poseduje značajno učešće u kapitalu, ili pravo da takvo učešće stekne iz konvertibilnih obveznica, varanata, opcija i slično;

5) lice koje je kontrolni član tog pravnog lica;

6) lice koje je direktor, odnosno član organa upravljanja ili nadzora tog pravnog lica.

Značajno učešće u osnovnom kapitalu postoji ako jedno lice, samostalno ili sa drugim licima koja sa njim deluju zajedno, poseduje više od 25% prava glasa u društvu.

Većinsko učešće u osnovnom kapitalu postoji ako jedno lice, samostalno ili sa drugim licima koja sa njim deluju zajedno, poseduje više od 50% prava glasa u društvu.

Kontrola u smislu ovog člana podrazumeva pravo ili mogućnost jednog lica, samostalno ili sa drugim licima koja sa njim zajednički deluju, da vrši kontrolni uticaj na poslovanje drugog lica putem učešća u osnovnom kapitalu, ugovora ili prava na imenovanje većine direktora, odnosno članova nadzornog odbora.

Smatra se da je određeno lice kontrolni član društva uvek kada to lice samostalno ili sa povezanim licima poseduje većinsko učešće u osnovnom kapitalu društva.

Zajedničko delovanje postoji kada dva ili više lica, na osnovu međusobnog izričitog ili prećutnog sporazuma, koriste glasačka prava u određenom licu ili preduzimaju druge radnje u cilju vršenja zajedničkog uticaja na upravljanje ili poslovanje tog lica.

Prilikom obračuna minulog rada, s obzirom na konkretnu situaciju, mora se utvrditi da li se radi o poslodavcu prethodniku u smislu navedenog člana 147. Zakona ili o povezanim licima u smislu navedenog člana 62. Zakona o privrednim društvima.

Treba napomenuti da se u skladu sa članom 8. stav 2. Zakona i članom 117. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, minuli rad može obračunavati na način utvrđen opštim aktom odnosno u većem procentu i dužem periodu od onog koji je utvrđen Zakonom.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00823/2014-02 od 14.11.2014. godine)

Višak zaposlenih

OBAVEZA DONOŠENJA PROGRAMA REŠAVANJA VIŠKA ZAPOSLENIH I UTVRĐIVANJE VISINE OTPREMNINE

Zakon o radu

član 153

- **Kada kod poslodavca koji ima više od 300 zaposlenih dođe do prestanka potrebe za radom 29 zaposlenih, on nije u obavezi da donese program rešavanja viška zaposlenih, osim ako ne proceni da će u narednom periodu od 90 dana prestati potreba za radom još jednog broja zaposlenih kada je u obavezi da donese program, a visinu otpremnine utvrđuje na osnovu prosečne mesečne zarade zaposlenog isplaćene za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina**

“U skladu sa članom 153. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;
- 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, iz razloga navedenih u stavu 1. ovog člana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Prema tome, ovim članom se utvrđuju slučajevi kada je poslodavac dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih, a u zavisnosti od ukupnog broja zaposlenih na neodređeno vreme kod poslodavca, broja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i perioda u kome se utvrđuje prestanak potrebe za radom zaposlenih, osim u slučaju iz sta-

va 2. ovog člana kada ukupan broj zaposlenih kod poslodavca nije bitan za donošenje programa.

Imajući u vidu navedeno, ako u okviru perioda od 30 dana dođe do prestanka potrebe za radom 29 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu 317 zaposlenih na neodređeno vreme, poslodavac nije u obavezi da donese program rešavanja viška zaposlenih, saglasno članu 153. stav 1. tačka 3) Zakona. Međutim, ukoliko poslodavac u momentu donošenja navedene odluke procenjuje da će u narednom periodu u ukupnom trajanju od 90 dana (računajući od momenta donošenja prve odluke) ponovo doći do prestanka potrebe za radom još jednog broja zaposlenih, u obavezi je da donese program rešavanja viška zaposlenih u skladu sa članom 153. stav 2. Zakona.

U članu 158. Zakona je propisano da je poslodavac dužan da pre otказа ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu. Visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Članom 159. Zakona, pod zaradom u smislu člana 158. ovog zakona smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Prema tome, članom 158. Zakona propisano da se otpremnina utvrđuje u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, a koja ne može biti niža od iznosa koji se dobije zbirom trećine zarade za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga se ostvaruje otpremnina, a članom 159. je propisano koja se zarada uzima u obzir prilikom izračunavanja otpremnine.

Prilikom izračunavanja minimalnog iznosa otpremnine utvrđenog u skladu sa članom 158. Zakona, poslodavac treba da za utvrđivanje te otpremnine uzme u obzir prosečnu mesečnu zaradu zaposlenog isplaćenu za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.”

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, br. 011-00-296/2015-02 od 1.10.2015. godine)

OBAVEZA POSLODAVCA DA ZAPOSLENOM ISPLATI OTPREMNIKU PRE OTKAZA UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 158

- U slučaju prestanka radnog odnosa kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, poslodavac je dužan da otpremninu, u skladu sa članom 158. Zakona o radu, isplati pre otkaza ugovora o radu

“U članu 158. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisana je obaveza poslodavca da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbir trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Iz navedenog sledi da u slučaju prestanka radnog odnosa kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, poslodavac je dužan da otpremninu, u skladu sa članom 158. Zakona, isplati pre otkaza ugovora o radu.

Zakonom nije predviđeno da rešenje o otkazu ugovora o radu kojim je utvrđen iznos otpremnine predstavlja izvršnu ispravu.

U pogledu ostvarivanja prava, imajući u vidu da se radi o novčanim potraživanjima iz radnog odnosa, a da poslodavac nije izvršio navedenu obavezu, zaštita prava može se ostvariti u sudskom postupku.

S obzirom da poslodavac nije isplatio otpremninu pre otkaza ugovora o radu, radi se o očiglednoj povredi prava zaposlenog, te stoga zaposleni ima pravo da u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora podnese zahtev inspekciji rada za odlaganje izvršenja rešenja o otkazu ugovora o radu i vraćanju na rad, do donošenja pravnosnažne odluke suda.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-283/2015-02 od 24.3.2015. godine)

OSNOVICA ZA OBRAČUN OTPREMINE

Zakon o radu

čl. 158 i 159

- Osnovica za obračun otpremnine je obračunata, a neisplaćena (“bruto”) zarada koju je zaposleni ostvario za prethodna tri meseca, a koju je poslodavac bio dužan da isplati, najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec

“Članom 121. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da je poslodavac dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Takođe, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade i u tom slučaju poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena, kao i razloge zbog kojih nije izvršena isplata. Obračun zarade, odnosno naknade zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocije do kraja meseca za prethodni mesec (član 121. st. 2-5. Zakona).

U članu 158. Zakona propisana je obaveza poslodavca da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbir trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Shodno članu 159. Zakona, pod zaradom u smislu člana 158. ovog zakona smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca, koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina. Imajući u vidu član 105. stav 2. Zakona, pod zaradom u smislu navedenog člana, smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Osnovica za obračun otpremnine je obračunata, a neisplaćena (“bruto”) zarada koju je zaposleni ostvario za prethodna tri meseca, a koju je poslodavac bio dužan da isplati, najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-7/30 /2015-02 od 4.3.2015. godine)

Udaljenje zaposlenog sa rada

Izmena ugovora o radu

PRIMENA INSTITUTA UDALJENJA SA RADA

*Zakon o radu**član 167 stav 2*

- Od značaja za primenu instituta udaljenja sa rada je činjenica da u momentu odlučivanja o pravima i obavezama zaposlenih postoji zakonski osnov, odnosno da se protiv zaposlenog, u momentu donošenja rešenja, vodi postupak krivičnog gonjenja, bez obzira da li je taj postupak započet pre 29.7.2014. godine ili nakon toga

“Zakonom i izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, broj 75/14) koji je stupio na snagu 29. 7.2014. godine, izmenjen je član 165. Zakona o radu tako da zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom.

Dalje, članom 167. stav 2. Zakona propisano je da, ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Osnov za udaljenje sa rada u smislu člana 165. Zakona mora postojati u trenutku donošenja rešenja o udaljenju sa rada, a trajanje tog udaljenja utvrđuje se u skladu sa članom 167. Zakona.

Dakle, od značaja za primenu instituta udaljenja sa rada je činjenica da u momentu odlučivanja o pravima i obavezama zaposlenih postoji zakonski osnov, odnosno da se protiv zaposlenog, u momentu donošenja rešenja, vodi postupak krivičnog gonjenja, bez obzira da li je taj postupak započet pre 29.7.2014. godine ili nakon toga.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-39/2015-02 od 28.1.2015. godine)

PREMEŠTAJ ZAPOSLENOG NA DRUGE POSLOVE KAO RADNJA ZLOSTAVLJANJA NA RADU

*Zakon o radu**član 171*

- Zlostavljanjem se ne smatra donošenje pojedinačnog akta poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr), kojim se rešava o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom

“Prema članu 14. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu (“Sl. glasnik RS”, br. 36/2010) propisano je da ako se za zlostavljanje tereti odgovorno lice u pravnom licu, odnosno poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može do isteka roka zastarelosti za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca utvrđenog zakonom i bez podnošenja zahteva za pokretanje postupka posredovanja kod poslodavca, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Ako se za zlostavljanje ne tereti odgovorno lice u pravnom licu zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju podnosi obrazloženi zahtev za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja neposredno tom licu ili licu kod poslodavca kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja. U tom slučaju zaštita lica koje smatra da je zlostavljano sprovodi se u postupku posredovanja kod poslodavca.

Poslodavac ili lice koje je ovlašćeno za prijem zahteva za zaštitu od zlostavljanja je dužno da po prijemu zahteva za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja stranama u sporu predloži posredovanje u roku od tri dana, a u narednom roku od tri dana strane u sporu sporazumno određuju lice za vođenje postupka posredovanja (posrednika).

Napominjemo da je u članu 13. stav 1. tačka 1) Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu propisano da se zlostavljanjem ne smatra donošenje pojedinačnog akta poslodavca (rešenje, po-

nuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr), kojim se rešava o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom.

Prema članu 171. stav 1. tačka 1. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (dalje: aneks ugovora) između ostalog i radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada. Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spremlje koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Prema tome, poslodavac može da ponudi zaposlenom premeštaj na drugi posao ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada. Diskreciono je pravo poslodavca da utvrdi koje su to potrebe procesa i organizacije rada nastupile da bi se zaposlenom ponudilo da radi na drugim poslovima. Pri tome, poslodavac je dužan da ponudi zaposlenom da radi na poslovima iste vrste i stepena stručne spremlje na kojima je radio, odnosno koji su utvrđeni ugovorom o radu na dan ponude za izmenu tog ugovora.

Član 172. Zakona propisuje da je uz aneks ugovora poslodavac dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora. Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa. Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) ovog zakona, osporava zakonitost aneksa ugovora. Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

U slučaju kada zaposleni smatra da su mu rešenjem poslodavca povređena prava iz radnog odnosa, može pokrenuti spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava (član 195. Zakona).

Kada zaposleni smatra da je premešten na druge poslove suprotno navedenim odredbama Zakona, može se obratiti i Inspektoratu za rad."

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 117-00-401/2015-02 od 27.4.2015. godine)**

PRODUŽENJE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VREME ANEKSEM UGOVORA

Zakon o radu

član 171

- **U okviru maksimalnog roka od 24 meseca, radni odnos na određeno može se produžiti aneksom ugovora o radu, koji će biti sastavni deo ugovora o radu kojim je zasnovan radni odnos sa zaposlenim**

"U članu 37. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je uređen ugovor o radu na određeno vreme. Prema st. 1. do 3. ovog zakona ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba (stav 1). Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca (stav 2). Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana (stav 3).

Ugovorom o radu kojim se zasniva radni odnos utvrđuje se i trajanje radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme). Ako se radi o ugovoru o radu na određeno vreme, trajanje ugovora o radu je unapred ograničeno, a saglasno članu 175. tačka 1) Zakona, zaposlenom prestaje radni odnos istekom roka na koji je radni odnos na određeno vreme zasnovan. Novi ugovor o radu na određeno vreme sa istim ili drugim zaposlenim, na istim ili drugim poslovima predstavlja novi radni odnos, nezavisno da li je radni odnos zasnovan odmah narednog dana od dana prestanka prethodno zasnovanog radnog odnosa.

Rok od 30 dana iz člana 37. stav 3. Zakona utvrđen je samo sa aspekta ograničenja zaključivanja više ugovora o radu na određeno vreme, te se razmak između dva ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim, koji je kraći od 30 dana, iako se ne smatra radnim odnosom, računa u rok od 24 meseca koji je maksimalni period za koji može da se zasnjuje jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim.

Iako Zakonom nije izričito propisano u članu 171, radni odnos zasnovan na određeno vreme može se produžiti aneksom ugovora

o radu, u okviru maksimalnog roka utvrđenog u članu 37. stav 2. Zakona. U ovom slučaju obezbeđuje se kontinuitet radnog odnosa zasnovanog ugovorom o radu koji je produžen aneksom a koji je sastavni deo tog ugovora.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-1029/2015-
02 od 16.11.2015. godine)

PREMEŠTAJ ZAPOSLENOG NAKON IZMENE PRAVILNIKA O ORGANIZACIJI I SISTEMATIZACIJI POSLOVA

Zakon o radu

član 171

- Zaposleni, koji ima određeni stepen stručne spreme, i sa poslodavcem zaključen ugovor o radu za obavljanje poslova sa tim stepenom stručne spreme, nakon izmene Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova može biti premešten samo na odgovarajuće poslove, za koje je propisan isti stepen stručne spreme

“U članu 24. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je propisano da se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Stav 3. istog člana Zakona propisuje da se za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Iz navedenog sledi da je pravilo da se za poslove pobrojane u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji kao uslov za njihovo obavljanje ne mogu utvrđivati alternativni stepeni stručne spreme, odnosno obrazovanja, a da se to može uraditi samo izuzetno, ukoliko konkretni posao to zahteva i omogućava i to samo dva uzastopna stepena stručne spreme.

Kada poslodavac, u cilju usaglašavanja sa navedenim odredbama Zakona o radu, izmeni Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji

poslova tako da ste za poslove za koje je bio predviđen uslov IV-VI stepen stručne spreme, propisali IV i V stepen stručne spreme, zaposlenog, koji poseduje VI stepen stručne spreme i koji je pre izmene Pravilnika radio na poslovima za koje se zahtevao VI stepen stručne spreme i imao zaključen ugovor o radu za obavljanje poslova sa tim stepenom stručne spreme, možete premestiti samo na odgovarajuće poslove u smislu člana 171. stav 2. Zakona, što su u konkretnom slučaju za ovog zaposlenog poslovi za koje je propisan VI stepen stručne spreme.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-787/2015-
02 od 21.9.2015. godine)

NOVI UGOVOR O RADU ILI ANEKS UGOVORA IZMEĐU POSLODAVCA I ZAPOSLENOG U CILJU USKLAĐIVANJA SA IZMENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU

Zakon o radu

član 172

- U roku od 60 dana od dana stupanja na snagu Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu poslodavac je mogao da se opredeli da li će sa zaposlenima zaključiti novi ugovor ili aneks ugovora o radu, u cilju usklađivanja sa tim zakonom, a nakon navedenog roka poslodavac može sa zaposlenim da zaključi aneks samo u skladu sa odredbama čl. 171. do 174. Zakona o radu

“Prema članu 111. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 75/2014) poslodavac može sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, u skladu sa odredbama člana 8. ovog zakona, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Ugovorom iz stava 1. ovog člana ne zasniva se radni odnos. Ako poslodavac sa zaposlenima iz stava 1. ovog člana ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog

zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, poslodavac je imao mogućnost da se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona opredeli da li će, u cilju usklađivanja sa tim zakonom, sa zaposlenima koji su na dan njegovog stupanja na snagu bili u radnom odnosu, zaključiti novi ugovor (kojim se nije zasnivao radni odnos) ili aneks ugovora o radu u postupku utvrđenom u članu 172. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon). Nakon navedenog roka, poslodavac ne može da se poziva na član 111. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu, već može da aneksira ugovor o radu samo u skladu sa čl. 171. do 174. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-864/2015-
02 od 21.9.2015. godine)

PREMEŠTAJ ZAPOSLENOG NA DRUGE ODGOVARAJUĆE POSLOVE U DRUGO MESTO RADA KOJE JE UDALJENO VIŠE OD 50 KM

Zakon o radu

član 173 stav 2

- **Zaposleni ne može da bude privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, u drugo mesto rada koje je udaljeno više od 50 km, bez njegove saglasnosti**

"Članom 172a Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je propisano da ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

Članom 173. stav 1. tačka 2) Zakona o radu je propisano da zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada ako je udalje-

nost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van navedenog slučaja samo uz svoj pristanak (član 173. stav 2. Zakona o radu).

Prema tome, u konkretnom slučaju zaposleni ne može da bude privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, u drugo mesto rada koje je udaljeno više od 50 km, bez njegove saglasnosti."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-291/2014-02 od 17.11.2014. godine)

Prestanak radnog odnosa

.....

MOGUĆNOST DA ZAPOSLENI OSTANE U RADNOM ODNOSU I NAKON ŠTO ISPUNI USLOVE ZA PRESTANAK RADNOG ODNOSA U POGLEDU GODINA ŽIVOTA I STAŽA OSIGURANJA

Zakon o radu

član 175

- **Zaposleni koji ispuni uslove u pogledu godina života i staža osiguranja za prestanak radnog odnosa može da se sporazume sa poslodavcem da ostane u radnom odnosu**

"U članu 175. tačka 2) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom prestaje radni odnos kad navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumeju.

Prema tome, navedenom odredbom Zakona propisani su uslovi u pogledu godina života i staža osiguranja čijim ispunjenjem za-

poslenom prestaje radni odnos, s tim što zaposleni može da se s poslodavcem sporazume da ostane u radnom odnosu i po ispunjenju tih uslova.

U članu 2. stav 2. Zakona, propisano je da se odredbe ovog zakona primenjuju na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno...”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-562/2015-
02 od 16.6.2015. godine)

OBAVEZE POSLODAVCA PREMA NASLEDNICIMA ZAPOSLENOG KOME JE PRESTAO RADNI ODNOS ZBOG SMRTI

Zakon o radu

član 175 stav 1 tačka 6)

- **Ukoliko je radni odnos prestao smrću zaposlenog poslodavac neće imati obavezu da naslednicima isplati naknadu za neiskorišćen godišnji odmor ako zaposleni za života nije stekao pravo na naknadu pošto su prava iz radnog odnosa lična prava**

“Prema članu 175. stav 1. tačka 6) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), radni odnos prestaje smrću zaposlenog.

S obzirom na to da su prava iz radnog odnosa lična prava, a imajući u vidu osnov prestanka radnog odnosa, odnosno da je radni odnos prestao smrću zaposlenog, kao i da zaposleni za života nije stekao pravo na isplatu naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor, poslodavac nije u obavezi da isplati naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor njegovim naslednicima.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-620/2014-02(1) od 30.9.2014. godine)

PRESTANAK RADNOG ODNOSA ZAPOSLENOG KOJI NE ISPUNJAVA USLOVE U POGLEDU GODINA ŽIVOTA I STAŽA OSIGURANJA ZA PRESTANAK, A ISPUNJAVA USLOVE ZA STAROSNU PENZIJU PO PROPISIMA O PENZIJSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANJU

Zakon o radu

član 175

- **Zaposlenom koji je ispunio uslove za penziju po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, ali ne ispunjava uslove iz člana 175. stav 2) Zakona o radu, poslodavac ne može da otkáže radni odnos po osnovu ispunjenja uslova za penziju, ali može biti utvrđen viškom u skladu sa zakonom**

“U članu 175. tačka 2) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom prestaje radni odnos kad navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumeju.

Prema tome, navedenom odredbom Zakona propisani su uslovi u pogledu godina života i staža osiguranja čijim ispunjenjem zaposlenom prestaje radni odnos, s tim što zaposleni može da se s poslodavcem sporazume da ostane u radnom odnosu i po ispunjenju tih uslova.

Imajući u vidu navedeno, zaposlenom koji ne ispunjava uslove iz člana 175. tačka 2) Zakona, poslodavac ne može da otkáže radni odnos zbog ispunjenja uslova za penziju po propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Naime, zaposleni može sam da odluči da li će ostvariti pravo na penziju ili će nastaviti da radi do navršanih 65 godina života.

U skladu sa članom 179. stav 5. tačka 2) Zakona, zaposlenom može da prestane radni odnos ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

Prema tome, zaposleni koji je ispunio uslove za ostvarivanje prava na starosnu penziju u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju a ne ispunjava uslove za prestanak radnog odnosa iz člana 175. tačka 2) Zakona, može da bude utvrđen viškom u skladu sa Zakonom.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-658/2015-02 od 4.8.2015. godine)

IMPERATIVNE ODREDBE ZAKONA O RADU U POGLEDU DUŽINE OTKAZNOG ROKA

Zakon o radu

član 178

- **Otkazni rok od 30 dana iz člana 178. Zakona o radu je imperativnog karaktera, odnosno isti član ne dozvoljava da se opštim aktom ili ugovorom o radu zaposleni obaveže na duži otkazni rok od 30 dana**

“Član 8. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisuje da opšti akt (kolektivni ugovor i pravilnik o radu) i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom. Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

U članu 9. Zakona propisuje se da ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona. Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.

U članu 178. Zakona 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 (otkazni rok). Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

Prema tome, otkazni rok od 30 dana iz člana 178. Zakona je imperativnog karaktera, odnosno isti član ne dozvoljava da se opštim aktom ili ugovorom o radu zaposleni obaveže na duži otkazni rok od 30 dana.

Opšti akt ili ugovor o radu koji predviđa duži otkazni rok je u suprotnosti sa navedenom odredbom Zakona, pa takva odredba ne oba-

vezuje zaposlenog, već se neposredno primenjuje Zakon, saglasno čl. 8. i 9. ovog zakona.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-454/2015-02 od 24.4.2015. godine)

ODBIJANJE ZAPOSLENOG DA IZVRŠI ANALIZU U OVLAŠĆENOJ ZDRAVSTVENOJ USTANOVI KAO NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE

Zakon o radu

član 179

- **Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu u ovlašćenoj zdravstvenoj ustanovi smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. člana 179. Zakona o radu**

“Članom 179. stav 3. tač. 3) - 4) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad, odnosno zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla.

Dalje, istim članom predviđeno je da poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) člana 179. Zakona ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. člana 179. Zakona.

Pod pojmom ovlašćene zdravstvene ustanove smatra se zdravstvena ustanova i drugi oblik zdravstvene službe (privatna praksa) koji u skladu sa propisima o zdravstvenoj zaštiti obavljaju poslove zdravstvene delatnosti.

Kada poslodavac sumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada zbog bolesti, može zaposlenog da uputi na analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu, a rezultati te analize mogu da posluže kao

razlog za podnošenje zahteva nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa članom 103. Zakona i odgovarajućim odredbama Zakona o zdravstvenom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 - odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014 i 126/2014 - odluka US).

Takođe, poslodavac može da utvrdi da zaposleni zloupotrebljava bolovanje ako tu okolnost utvrdi na način propisan opštim aktom (npr. utvrđivanjem postupka komisijske kontrole ako sumnja u zloupotrebu bolovanja, radi utvrđivanja činjenice da za vreme bolovanja zaposleni obavlja npr. zemljoradničke radove, radi za drugo lice na crno i ponaša se na drugi način koji nije u skladu sa prirodom i vrstom bolesti zbog koje je odsutan sa rada)."

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, br. 011-00-270/2015-02 od 23.3.2015. godine)

UTVRĐIVANJE ZLOUPOTREBE PRAVA NA ODSUSTVO ZBOG PRIVREMENE SPREČENOSTI ZA RAD

Zakon o radu

član 179

- Neodazivanje na poziv lekarske komisije u postupku ponovne ocene privremene sprečenosti za rad može biti jedan od elemenata za utvrđivanje zloupotrebe prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad ili da samostalno predstavlja povredu radne discipline, ukoliko je to propisano aktom poslodavca

"Članom 179. stav 3. tačka 3) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad.

Dalje, stavom 4. istog člana Zakona propisano je da poslodavac utvrđuje postojanje zloupotrebe prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad podnošenjem zahteva nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa članom 103. Zakona i odgovarajućim odredbama Zakona o zdrav-

stvenom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 - odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014 i 126/2014 - odluka US) ili na drugi način u skladu sa opštim aktom (npr. utvrđivanjem postupka komisijske kontrole ako sumnja u zloupotrebu bolovanja, radi utvrđivanja činjenice da za vreme bolovanja zaposleni obavlja npr. zemljoradničke radove, radi za drugo lice na crno i ponaša se na drugi način koji nije u skladu s prirodom i vrstom bolesti zbog koje je odsutan s rada).

U postupku ponovne ocene privremene sprečenosti za rad zaposlenog pred prvostepenom lekarskom komisijom, odnosno drugostepenom lekarskom komisijom, neodazivanje na poziv lekarske komisije može biti jedan od elemenata za utvrđivanje zloupotrebe prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad, u smislu člana 179. stav 3. tačka 3) Zakona ili da samostalno predstavlja povredu radne discipline, ukoliko je to propisano aktom poslodavca, u skladu sa članom 179. stav 3. tačka 8) Zakona."

(Mišljenje Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Sektor za rad, broj 011-00-540/2015-02 od 3.6.2015 godine)

OTKAZ U SLUČAJU ODBIJANJA ZAKLJUČENJA ANEKSA UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 179

- Poslodavac koji u okviru Programa rešavanja viška zaposlenih umesto otkaza ugovora o radu omogući zaposlenom rad s nepunim radnim vremenom, dužan je da zaposlenom u tom slučaju ponudi aneks ugovora o radu, a odbijanje zaposlenog da isti potpiše predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu

"Članom 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da poslodavac u okviru Programa rešavanja viška zaposlenih treba da predvidi neke mere za zapošljavanje zaposlenog koji je višak, koja može biti, rad s nepunim radnim vremenom ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

Ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje navedenih prava, poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih

uslova (aneks ugovora o radu), u skladu sa članom 171. stav 1. tačka 4) Zakona.

Ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu, zaposlenom može da prestane radni odnos u skladu sa članom 179. stav 5. tačka 2) Zakona.

Iz navedenog sledi da je poslodavac, kada u okviru Programa rešavanja viška zaposlenih umesto otkaza ugovora o radu omogući zaposlenom rad s nepunim radnim vremenom, dužan da zaposlenom u tom slučaju ponudi aneks ugovora o radu, a odbijanje zaposlenog da ga potpiše predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu.

Međutim, kada nema obaveze donošenja Programa za rešavanje viška zaposlenih, može se zaposlenom ponuditi rad s nepunim radnim vremenom, ali odbijanje takve ponude od zaposlenog ne može da predstavlja osnov za prestanak radnog odnosa, u skladu sa članom 171. stav 1. tačka 4) Zakona. Zaposleni u tom slučaju ostaje višak i radni odnos mu može prestati po osnovu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona, uz obavezu isplate otpremnine.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-569/2015-02 od 5.6.2015. godine)**

PONOVNI PRIJEM U RADNI ODNOS ZAPOSLENOG KOJI JE PROGLAŠEN TEHNOLOŠKIM VIŠKOM

Zakon o radu

član 182

- **Poslodavac koji otkáže ugovor o radu zaposlenom zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenja obima posla, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, ne može u roku od tri meseca na tim poslovima da zaposli drugo lice, a ako u tom periodu nastane potreba za obavljanjem tih poslova, prednost ima zaposleni kome je otkazan ugovor o radu**

“U članu 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) je propisano da zaposlenom može da prestane radni odnos ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

U skladu sa članom 158. Zakona poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, ako zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu uz isplatu otpremnine u skladu sa ovim zakonom. Prema tome, radi se o trajnom prestanku potrebe za radom zaposlenog i prestanku radnog odnosa uz isplatu otpremnine kao posledice tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena kod poslodavca.

Prema članu 182. navedenog zakona ako poslodavac otkáže ugovor o radu zaposlenom zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenja obima posla, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona. Ako pre isteka ovog roka nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Imajući u vidu navedeno, u naredna tri meseca, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli nova lica, a ako se ukaže potreba za radom na tim poslovima u roku od tri meseca, prednost ima zaposleni koji je proglašen tehnološkim viškom. Međutim ponovni prijem u radni odnos zaposlenog kome je prestao radni odnos zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili smanjenja obima posla nije suština ovog instituta, već izuzetak u slučaju pogrešne procene poslodavca prilikom utvrđivanja poslova za čijim radom je prestala potreba, a na kojima je zaposleni radio.

Prema tome, suština instituta viška zaposlenih, je s jedne strane, smanjenje troškova poslodavca, kako bi poslodavac opstao na tržištu, a s druge strane zaštita zaposlenih koji su proglašeni viškom kroz isplatu otpremnine.

Takođe, poslodavac odgovara za vođenje poslovne politike, neosnovano otpuštanje zaposlenih uz isplatu otpremnine i eventualnu zloupotrebu položaja i samog instituta otpremnine.

U skladu sa Odlukom o utvrđivanju Programa za rešavanje viška zaposlenih u postupku privatizacije za 2015. godinu (“Sl. glasnik RS”, br. 9/2015) program rešavanja viška zaposlenih priprema poslodavac i isti usvaja nadležan organ upravljanja kod poslodavca. Odobravanje sredstava za rešavanje viška zaposlenih iz budžeta Republike Srbije, vrši se, isključivo, na osnovu zahteva podnetog od strane poslodavca nadležnom ministarstvu, a na predlog Radne grupe za ocenu i razmatranje Programa.

Navedenom odlukom propisana je obaveza poslodavca da u postupku utvrđivanja viška zaposlenih, između ostalog, utvrdi broj

potrebnih radnika i ukupan višak zaposlenih, kao osnov za utvrđivanje nove organizacije i sistematizacije poslova, uz obavezu da organi upravljanja i drugi nadležni organi u čijem delokrugu rada je poslovanje privrednih društava, prilikom izrade Programa vode računa da isto može da obavlja svoju delatnost i nakon realizacije Programa.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-848/2015-
02 od 1.10.2015. godine)

ODBIJANJE ZAPOSLENOG KOJI JE PRISUTAN NA POSLU DA PRIMI ILI DA POTPISJE PRIJEM REŠENJA O OTKAZU UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 185

- Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje o otkazu lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog, dužan je da o tome sačini pismenu belešku i tada se isto objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim

“Prema članu 185. st. 2. i 3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - 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 navedenog stava ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku. U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-364/2015-02 od 7.5.2015. godine)

DAN PRESTANKA RADNOG ODNOSA U SLUČAJU NEOPRAVDANOG IZOSTANKA ZAPOSLENOG U TRAJANJU DUŽEM OD ONOG KOJI JE UTVRĐEN OPŠTIM AKTOM POSLODAVCA

Zakon o radu

član 185

- Poslodavac može u rešenju o otkazu, a nakon sprovedene zakonske procedure, da kao dan prestanka radnog odnosa navede poslednji dan kada je zaposleni trebalo da se javi na posao, a to nije učinio, niti je svoje odsustvo opravdao

“U skladu sa članom 185. st. 1. do 5. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku. Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog. Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje na navedeni način dužan je da o tome sačini pismenu belešku i rešenje objavi na oglasnoj tabli i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se da je isto rešenje dostavljeno.

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

Prema tome, u slučaju neopravdanog izostanka zaposlenog sa posla u dužem trajanju od onog koji je utvrđen opštim aktom kod poslodavca i koji kao takav predstavlja osnov za prestanak radnog odnosa, mišljenja smo da poslodavac nakon sprovedene procedure u skladu sa zakonom, može u rešenju o otkazu kao dan prestanka radnog odnosa da navede poslednji dan kada je zaposleni u skladu sa opštim aktom poslodavca trebalo da se javi na posao, a to nije učinio niti je svoje odsustvo pravdao u zakonskoj proceduri.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 113-03-83/2015-
02 od 15.7.2015. godine)

**OBAVEZA POSLODAVCA DA
ZAPOSLENOM U ROKU OD 30 DANA
OD PRESTANKA RADNOG ODNOSA
ISPLATI SVA NEISPLAĆENA PRIMANJA**

Zakon o radu

član 186

- **Poslodavac je dužan da najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa isplati zaposlenom sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja u koja spada i jubilarna nagrada, ukoliko je utvrđena opštim aktom ili ugovorom o radu**

“Članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da je poslodavac dužan da zaposlenom u skladu sa opštim aktom, isplati otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade. Ovo pravo ima zaposleni kome prestaje radni odnos radi ostvarivanja prava na starosnu, invalidsku ili porodičnu penziju.

Članom 120. stav 1. tačka 1) Zakona propisano je da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može utvrditi pravo na jubilarnu nagradu.

Ako je opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđeno pravo na jubilarnu nagradu, poslodavac je u obavezi da zaposlenima izvrši isplatu jubilarne nagrade kada se ispune uslovi propisani opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Članom 186. Zakona utvrđeno je da je poslodavac dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Isplatu obaveza poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Članom 196. Zakona utvrđeno je da sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Ukoliko zaposleni smatra da su njegova prava iz radnog odnosa povređena može se obratiti sudu.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 117-00-418/2015-
02 od 2.6.2015. godine)**

**POSEBNA ZAŠTITA ZA VREME
TRUDNOĆE I PRIMENA UREDBE
O POSTUPKU ZA PRIBAVLJANJE
SAGLASNOSTI ZA NOVO
ZAPOŠLJAVANJE I DODATNO RADNO
ANGAŽOVANJE KOD KORISNIKA
JAVNIH SREDSTAVA**

Zakon o radu

član 187

- **Ukoliko je zaposlena u skladu sa članom 187. Zakona o radu već bila u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca onda se ne radi o novom zapošljavanju, već joj se radni odnos produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo**

“U članu 187. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu (stav 1), a da se zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo (stav 2).

Dalje, stavom 3. istog člana Zakona propisano je da je rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz člana 187. stav 1. Zakona ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz člana 187. stav 1. Zakona i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Iz navedenog sledi da je Zakonom utvrđena posebna zaštita za poslene žene za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, te u konkretnom slučaju zaposlena uživa tu zaštitu sve dok traju navedene okolnosti.

Ukoliko je zaposlena već bila u radnom odnosu na određeno vreme kod poslodavca onda se ne radi o novom zapošljavanju, u skladu sa Uredbom o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika jav-

nih sredstava ("Sl. glasnik RS", br. 113/2013, 21/2014, 66/2014, 118/2014, 22/2015 i 59/2015 - dalje: Uredba), već joj se radni odnos produžava u skladu sa članom 187. Zakona."

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-416/2015-02 od 20.4.2015. godine)

**POSEBNA ZAŠTITA ZA VREME
TRUDNOĆE, PORODILJSKOG
ODSUSTVA, ODSUSTVA S RADA RADI
NEGE DETETA I ODSUSTVA S RADA
RADI POSEBNE NEGE DETETA**

Zakon o radu

član 187

- **Zaposlena uživa posebnu zaštitu od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta**

Članom 187. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta.

Zaposlenom iz člana 187. stav 1. Zakona rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz člana 187. stav 1. Zakona ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz člana 187. stav 1. Zakona i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

U skladu s navedenim, zaposlena za vreme trudnoće, nezavisno od toga da li je po tom osnovu na bolovanju ili ne, uživa posebnu zaštitu od otkaza ugovora o radu za sve vreme trudnoće, a koja se nastavlja za vreme porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta.

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-520/2015-
02 od 25.5.2015. godine)

**PRAVO NA NAKNADU ŠTETE ZA
NEISKORIŠĆEN GODIŠNJI ODMOR
TRUDNICE ODNOSNO PORODILJE
ANGAŽOVANE PO OSNOVU UGOVORA
O RADU NA ODREĐENO VREME**

Zakon o radu

čl. 68, 76 i 187

- **Kada je zaposlenoj koja je ostala u drugom stanju ugovor o radu na određeno vreme produžen sa odložnim uslovom za prestanak radnog odnosa dok se ne vrati sa porodiljskog odsustva, u tom slučaju nema osnova za novo produženje radnog odnosa zbog čega joj pripada naknada štete za neiskorišćen godišnji odmor**

"U članu 187. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), propisano je da za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu (stav 1), a da se zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo (stav 2).

Polazeći od navedenih odredaba Zakona, poslodavac je dužan da zaposlenoj na određeno vreme, koja je pre isteka roka na koji je zasnovala radni odnos dostavila izveštaj nadležnog lekara da je trudna, produži radni odnos do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo s rada radi nege deteta. Produženje ugovora o radu na određeno vreme vrši se aneksom ugovora o radu. S obzirom na to da navedena zaštita od otkaza traje za sve vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva s rada radi nege deteta i odsustva s rada radi posebne nege deteta, to u slučaju da u toku produženja radnog odnosa u skladu sa članom 187. Zakona, zaposlena ponovo zatrudni i o tome poslodavcu dostavi izveštaj nadležnog lekara, radni odnos joj se produžava sve do isteka korišćenja prava na odsustvo.

U članu 187. stav 2. Zakona, radi se o odložnom uslovu za prestanak radnog odnosa zaposlenih na određeno vreme za vreme zaštite od prestanka radnog odnosa koje po Zakonu ostvaruju trudnice, odnosno zaposlene na porodiljskom odsustvu, odsustvu s rada radi nege deteta i posebne nege deteta. Navedenom odredbom Zakona izričito je propisano po kom osnovu i do kada se produžava radni odnos zasnovan na određeno vreme kada je u pitanju zaposlena trudnica, odnosno porodilja, a po isteku tog roka zaposlenoj prestaje radni odnos.

Dalje, članom 68. Zakona propisano je da zaposleni ima pravo na godišnji odmor i da to pravo stiče nakon mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva s rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Konkretno, s obzirom na to da je zaposlenoj ugovor o radu na određeno vreme produžavan sa odložnim uslovom za prestanak radnog odnosa, te da zaposlena nema osnova za novo produženje radnog odnosa, njoj pripada samo pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor u skladu sa članom 76. Zakona. Novčana naknada za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00541/2014-02 od 26.9.2014. godine)**

ZASTARELOST POTRAŽIVANJA NAKNADU ŠTETE ZBOG NEZAKONITOG PRESTANKA UGOVORA O RADU

Zakon o radu

član 191

- **Zaposleni koji je pokrenuo postupak pred sudom zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa pre izmena Zakona o radu iz 2014. godine nije mogao da traži naknadu štete sve do pravnosnažnog okončanja tog postupka, te u tom smislu nije ni mogla da nastupi zastarelost potraživanja naknade štete**

“Prema odredbama člana 191. st. 1. do 3. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013) pre izmena i dopuna tog zakona iz 2014. godine, ako sud donese pravnosnažnu odluku kojom je utvrđeno da je zaposlenom nezakonito prestao radni odnos, sud će odlučiti da se zaposleni vrati na rad, ako zaposleni to zahteva. Pored vraćanja na rad, poslodavac je bio dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje.

U postupku za nezakonit otkaz sproveden prema navedenim odredbama Zakona o radu bila je data mogućnost da se u jednom postupku utvrđuje da li je otkaz ugovora o radu bio nezakonit, a tek po pravnosnažnosti odluke suda u tom postupku mogao je da se pokrene postupak za utvrđivanje visine naknade štete, odnosno da zaposleni istu zahteva od poslodavca.

U izmenjenom članu 191. st. 1. do 4. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio. Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca. Naknada štete isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom. Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana. Prema stavu 9. istog člana naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Prema tome, zaposleni u konkretnom slučaju nije mogao da potražuje naknadu štete zbog nezakonitog otkaza sve do pravnosnažne odluke suda, kojom je poništeno rešenje o otkazu ugovora o radu. Naime, rešenje o otkazu ugovora o radu je egzistiralo kao pravno valjan akt sve do pravnosnažnosti odluke suda koja to rešenje proglašava nezakonitim i ništavim, te u tom smislu nije ni mogla da nastupi zastarelost potraživanja naknade štete. U pitanju je potpuna reintegracija zaposlenog, odnosno zaposleni se po pravnosnažnoj odluci suda vratio na rad, te ima pravo na naknadu štete u visini izgubljene zarade za celokupan period od kada mu je prestao radni odnos, koji se, ukoliko je zaposleni po prestanku

radnog odnosa radio, umanjuje za iznos prihoda koje je po tom osnovu ostvario.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-888/2015-
02 od 13.11.2015. godine)

Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih

.....

NADLEŽNOST ZA DONOŠENJE REŠENJA O PRESTANKU RADNOG ODNOSA U PRAVNOM LICU

Zakon o radu

član 192

- U pravnom licu rešenje o prestanku radnog odnosa donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste

“Odredbom člana 192. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da u pravnom licu o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.

U skladu sa navedenom odredbom Zakona rešenje o prestanku radnog odnosa donosi nadležni organ kod poslodavca odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koji oni ovlaste.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-786/2015-
02 od 8.10.2015. godine)

ROK ZA POKRETANJE SPORA ZA ZAŠTITU PRAVA ZAPOSLENIH KOJA SU POVREĐENA REŠENJEM POSLODAVCA

Zakon o radu

član 195

- Zaposleni kome je rešenjem poslodavca povređeno neko pravo može u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava pokrenuti spor pred nadležnim sudom

“U skladu sa Zakonom o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom protiv rešenja kojim je povređeno njegovo pravo ili po saznanju za povredu prava.

Rok za pokretanje spora je 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava. Zakonom su, u članu 191. propisane pravne posledice nezakonitog otkaza.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 117-00-539/2015-
02 od 5.6.2015. godine)

Rad van radnog odnosa

.....

ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA BEZ PRETHODNO RASPISANOG JAVNOG OGLASA

Zakon o radu

član 197

- **Zakon o radu ne propisuje obavezu raspisivanja oglasa, kako kad je u pitanju zasnivanje radnog odnosa tako i za angažovanje lica zaključivanjem ugovora o privremenim i povremenim poslovima, kao vidom rada van radnog odnosa**

“U skladu sa članom 197. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i
- 3) korisnikom starosne penzije.

Ovaj ugovor se zaključuje u pisanom obliku. Angažovanje lica po osnovu navedenog ugovora se smatra radom van radnog odnosa.

U pogledu mogućnosti zaključivanja ugovora o privremenim i povremenim poslovima sa licem bez prethodno raspisanog javnog oglasa Zakon ne propisuje obavezu raspisivanja oglasa, kako kad je u pitanju zasnivanje radnog odnosa tako i za angažovanje lica zaključivanjem ugovora o privremenim i povremenim poslovima, kao vidom rada van radnog odnosa.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-274/2015-02 od 23.3.2015. godine)**

ANGAŽOVANJE PO OSNOVU UGOVORA O OBAVLJANJU PRIVREMENIH I POVREMENIH POSLOVA U TOKU ISTE KALENDARSKJE GODINE NA ISTIM POSLOVIMA

Zakon o radu

član 197

- **Ako je u toku kalendarske godine na određenim poslovima već bilo angažovano lice po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u toj godini na istim poslovima ne bi moglo da se angažuje isto ili drugo lice po osnovu tog ugovora**

“Prema članu 197. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) poslodavac može da za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i
- 3) korisnikom starosne penzije, kao i sa članom omladinske ili studentske zadruge u skladu s propisima o zadrugama (član 198).

Prema tome sa stanovišta primene Zakona, privremeni i povremeni poslovi su vremenski ograničeni. Zakonsko ograničenje obavljanja ovih poslova od 120 radnih dana u kalendarskoj godini odnosi se na vreme obavljanja svakog konkretnog posla.

To znači da 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, koji je po svojoj prirodi takav da traje najduže 120 radnih dana u kalendarskoj godini.

Naime, ako je na određenim poslovima u toku kalendarske godine već bilo angažovano lice po osnovu navedenog ugovora u trajanju od 120 radnih dana, to na istim poslovima u toj kalendarskoj godini ne bi moglo da se angažuje isto ili drugo lice po osnovu tog ugovora.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-698/2015-
02 od 15.7.2015. godine)**

NOVI UGOVOR O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA SA ISTIM LICEM

Zakon o radu

član 197

- Nakon isteka zakonskog roka od 120 radnih dana na jednom poslu, poslodavac može sa istim licem, za obavljanje drugih poslova, da zaključi novi ugovor o privremenim i povremenim poslovima

“U skladu sa članom 197. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i
- 3) korisnikom starosne penzije.

Ovaj ugovor se zaključuje u pisanom obliku.

Privremeni i povremeni poslovi su vremenski ograničeni. Zakonsko ograničenje obavljanja ovih poslova od 120 radnih dana u kalendarskoj godini odnosi se na vreme obavljanja svakog konkretnog posla. 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 za obavljanje drugih poslova.

Prema tome, nakon isteka ugovora o privremenim i povremenim poslovima, poslodavac može sa istim licem da zaključi novi ugovor o privremenim i povremenim poslovima za obavljanje drugih poslova koji ne traju duže od 120 radnih dana.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-483/2015-
02 od 8.5.2015. godine)

ANGAŽOVANJE PO UGOVORU O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA ZA OBAVLJANJE POSLOVA KOJI SU SISTEMATIZOVANI

Zakon o radu

član 197

- Za angažovanje lica da u određenom ograničenom vremenskom periodu obavljaju poslove koji su sistematizovani zaključuje se ugovor o radu na određeno vreme, a za angažovanje na poslovima koji nisu sistematizovani može se zaključiti i ugovor na određeno vreme i ugovor o privremenim i povremenim poslovima

“Članom 197. Zakona 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 da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa: nezaposlenim licem; zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i korisnikom starosne penzije. U članu 198. navedenog zakona propisano je da poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

Privremeni i povremeni poslovi su poslovi koji su po svojoj prirodi takvi da traju najduže 120 radnih dana u kalendarskoj godini. Osnovna obeležja privremenog i povremenog rada su da se ovi poslovi ne smatraju radnim odnosom; da se potreba za njihovim obavljanjem pojavljuje u kraćem vremenskom periodu; ograničeni su vremenski a ne količinom rada; da poslodavac i lice koje obavlja privremene i povremene poslove ugovaraju vrstu posla, način izvršenja, rok za koji se poslovi obavljaju i naknadu za rad.

Za razliku od ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o radu na određeno vreme je ugovor kojim se zasniva radni odnos i koji se može za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba (npr. privremeno povećan obim posla).

Imajući u vidu navedeno, kada poslodavac ima potrebu da u određenom ograničenom vremenskom periodu angažuje lica radi obavljanja poslova koji su sistematizovani, radi se o osnovama za

zaključenje ugovora na određeno vreme. Ukoliko se javi potreba za obavljanje poslova koji nisu sistematizovani, tada se može primeniti i institut ugovora na određeno vreme i ugovora o privremenim i povremenim poslovima, u zavisnosti od konkretnog slučaja.

Kada je reč o pitanju da li ugovor o privremenim i povremenim poslovima može da se zaključi za obavljanje poslova iz delatnosti poslodavca, mišljenja smo da nema zakonskih smetnji da se ovi ugovori zaključuju za obavljanje poslova koji su u ili van delatnosti poslodavca.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-947/2015-
02 od 8.10.2015. godine)

PRERASTANJE RADA PO OSNOVU UGOVORA O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA U RADNI ODNOS

Zakon o radu

član 197

- **Rad po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima ne može prerasti u radni odnos**

“U članu 197. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - 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 da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa: 1) nezaposlenim licem; 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i 3) korisnikom starosne penzije.

Prema tome, privremeni i povremeni poslovi su vremenski ograničeni. Zakonsko ograničenje obavljanja ovih poslova od 120 radnih dana u kalendarskoj godini odnosi se na vreme obavljanja svakog konkretnog posla. Znači da 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. Ugovor o privremenim i povremenim poslovima je ugovor van radnog odnosa.

U članu 37. stav 6. Zakona propisano je da ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Takođe, Zakon ne propisuje mogućnost prerastanja ugovora o privremenim i povremenim poslovima u radni odnos.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-987/2015-
02 od 21.10.2015. godine)

POSTUPANJE SUPROTNO ZAKONU O RADU PRI ZAKLJUČIVANJU UGOVORA O DELU I UGOVORA O PRIVREMENIM I POVREMENIM POSLOVIMA

Zakon o radu

čl. 47, 197 i 199

- **Ako je poslodavac angažovao lica zaključivanjem ugovora o delu za poslove koji su u njegovoj delatnosti i po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima duže od 120 radnih dana na istim poslovima, postupio je suprotno odredbama Zakona o radu**

“Prema članu 47. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spremlje, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom. Navedena odredba odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravniki staž u stepenu stručne spremlje koja je uslov za rad na tim poslovima. Pripravniki staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno. Za vreme pripravniki staža, pripravniki ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

U članu 197. Zakona je propisano da poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od

120 radnih dana u kalendarskoj godini da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa: 1) nezaposlenim licem; 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena i 3) korisnikom starosne penzije, kao i sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

Prema tome, privremeni i povremeni poslovi su vremenski ograničeni. Zakonsko ograničenje obavljanja ovih poslova od 120 radnih dana u kalendarskoj godini odnosi se na vreme obavljanja svakog konkretnog posla. Znači da 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.

U članu 199. st. 1. i 4. Zakona 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. Ugovor o delu zaključuje se u pisanom obliku.

Iz navedenih odredaba Zakona proizilazi da ugovor o delu može da se zaključi samo radi obavljanja poslova van delatnosti poslodavca, što znači da se radi o poslovima koji nisu sistematizovani pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca. Ugovor o delu je ugovor koji se zaključuje van radnog odnosa i lice koje obavlja poslove po osnovu ugovora o delu nema status zaposlenog u smislu Zakona.

Dakle, ako je poslodavac angažovao lica zaključivanjem ugovora o delu za poslove koji su u njegovoj delatnosti i po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima duže od 120 radnih dana na istim poslovima, postupio je suprotno navedenim odredbama Zakona.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-151/2015-02 od 17.3.2015. godine)**

ANGAŽOVANJE KORISNIKA INVALIDSKE PENZIJE PO UGOVORU O DELU

Zakon o radu

čl. 176 i 199

- **Korisnik invalidske penzije ne može ponovo da zasnjuje radni odnos, ali ne postoje smetnje da poslodavac sa njim zaključi ugovor o delu**

“U članu 176. tačka 1) Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposlenom kod koga je došlo do gubitka radne sposobnosti na način propisan zakonom, prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca (po sili zakona) danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti. Napominjemo da navedeno lice ne može ponovo da zasnjuje radni odnos.

Prema članu 197. Zakona poslodavac može da za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa: nezaposlenim licem, zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena, korisnikom starosne penzije.

U članu 199. Zakona 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.

Prema tome, Zakon nije predvideo ograničenja u pogledu lica koja mogu da zaključe ugovor o delu.

Ugovor o delu je ugovor koji se zaključuje van radnog odnosa, što znači da lice koje obavlja poslove po osnovu ovog ugovora nema status zaposlenog u smislu Zakona. S obzirom na to da se radi o ugovoru van radnog odnosa, sa stanovišta Zakona nema smetnji da se s korisnikom invalidske penzije zaključi ugovor o delu.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-6/157/2015-
02 od 4.6.2015. godine)**

PREDMET UGOVORA O DELU

Zakon o radu

član 199

- **Predmet ugovora o delu ne mogu biti poslovi iz delatnosti poslodavca, pri čemu se pod poslovima iz delatnosti poslodavca podrazumevaju svi poslovi koje poslodavac obavlja ili može obavljati, nezavisno od toga da li su to poslovi iz njegove pretežne delatnosti**

“U članu 199. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) 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. Ugovor o delu zaključuje se u pisanom obliku.

Prema tome, navedena odredba Zakona propisuje da predmet ugovora o delu ne mogu biti poslovi iz delatnosti poslodavca, pri čemu se pod poslovima iz delatnosti poslodavca podrazumevaju svi poslovi koje poslodavac obavlja ili može obavljati, nezavisno od toga da li su to poslovi iz njegove pretežne delatnosti.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-4/2015-
02 od 19.1.2015. godine)

RAD VAN RADNOG ODNOSA PUTEM UGOVORA O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU ILI USAVRŠAVANJU

Zakon o radu

član 201

- **Ugovor o stručnom osposobljavanju i ugovor o stručnom usavršavanju su ugovori kojima se ne zasniva radni odnos već predstavljaju rad van radnog odnosa**

“U skladu sa članom 201. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci, dok ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Ova novčana naknada nema karakter zarade u smislu Zakona.

Ugovor o stručnom osposobljavanju i ugovor o stručnom usavršavanju su ugovori kojima se ne zasniva radni odnos već predstavljaju rad van radnog odnosa.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00557/2014-02 od 26.9.2014. godine)

USLOVI ZA ANGAŽOVANJE LICA PO OSNOVU UGOVORA O STRUČNOM USAVRŠAVANJU U ZDRAVSTVENOJ USTANOVI

Zakon o radu

član 201 stav 2

- **Lica koja imaju položen stručni ispit mogu se angažovati po osnovu ugovora o stručnom usavršavanju samo ukoliko u ustanovi postoji program usavršavanja u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva**

“Članom 201. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) je propisano da ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Članom 201. stav 2. Zakona o radu je propisano da ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisima.

Prema tome, lica koja imaju položen stručni ispit mogu se angažovati po osnovu ugovora o stručnom usavršavanju samo ukoliko u ustanovi postoji program usavršavanja u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-324/2014-02(2) od 17.11.2014. godine)

UGOVOR O DOPUNSKOM RADU KOD DRUGOG POSLODAVCA

Zakon o radu

član 202

- **Zaposleni s punim radnim vremenom može da zaključi ugovor o dopunskom radu kod drugog poslodavca, ako taj ugovor ne prelazi trećinu punog radnog vremena**

“Prema članu 2. stav 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno.

Kada je u pitanju primena Zakona, u članu 202. tog zakona propisano je da zaposleni koji radi s punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu s 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.

Zakon o radu je sistemski zakon (opšti propis), koji sadrži odredbe kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, koje se odnose na sve zaposlene i poslodavce na teritoriji Republike Srbije, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Prema tome, sa stanovišta Zakona nema smetnji da zaposleni s punim radnim vremenom zaključi ugovor o dopunskom radu kod

drugog poslodavca, ako taj ugovor ne prelazi trećinu od punog radnog vremena, nezavisno od toga da li su ti poslovi sistematizovani ili ne.

Kako se iz navedene odredbe Zakona vidi, pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada, utvrđuju se u ugovoru o dopunskom radu.”

(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 112-01-323/2015-
02 od 15.7.2015. godine)

ANGAŽOVANJE ZAPOSLENOG PO UGOVORU O DOPUNSKOM RADU ZA OBAVLJANJE POSLOVA POMOĆNIKA PREDSEDNIKA U LOKALNOJ SAMOUPRAVI

Zakon o radu

član 202

- **Zaposleni koji radi s punim radnim vremenom u javnom preduzeću može da obavlja poslove pomoćnika predsednika u lokalnoj samoupravi, po ugovoru o dopunskom radu, najviše do jedne trećine punog radnog vremena i to pod uslovom da je aktom jedinice lokalne samouprave predviđeno da se ti poslovi mogu obavljati s trećinom punog radnog vremena**

“U članu 202. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da zaposleni koji radi s punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu s drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena. Stavom 2. ovog člana propisano je da se ugovorom o dopunskom radu utvrđuje pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Prema tome, zaposleni koji obavlja rukovodeće poslove u javnom preduzeću čiji je osnivač Republika Srbija i koji radi s punim radnim vremenom kod poslodavca može obavljati poslove pomoćnika predsednika u lokalnoj samoupravi, najviše do jedne trećine

punog radnog vremena, zaključivanjem ugovora o dopunskom radu, pod uslovom da je aktom jedinice lokalne samouprave predviđeno da se poslovi pomoćnika predsednika jedinice lokalne samouprave mogu obavljati s trećinom punog radnog vremena...”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-565/2015-
02/3 od 16.6.2015. godine)**

Organizacije zaposlenih i poslodavaca

.....

GUBITAK PRAVA I OVLAŠĆENJA PREDSTAVNIKA SINDIKATA NAKON PRESTANKA RADNOG ODNOSA

Zakon o radu

član 208

- **Zaposleni kome prestane radni odnos kod poslodavca, ne bi mogao da ostvaruje prava i ovlašćenja koja su u skladu sa Zakonom o radu predviđena za predstavnika sindikata kod tog poslodavca**

“U članu 6. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da se sindikat, u smislu ovog zakona smatra samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Prema članu 215. Zakona, sindikat može da se osnuje u skladu sa opštim aktom sindikata.

Prema članu 208. Zakona, sindikat osnovan kod poslodavca je dužan da dostavi poslodavcu akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu sindikata u registar, odnosno od dana izbora organa sindikata.

Polazeći od navedenih odredaba Zakona i Pravilnika, sindikat kod poslodavca je organizacija zaposlenih kod poslodavca, a predstavlja ga zaposleni kod tog poslodavca, koji je izabran u skladu sa aktima sindikata.

Po našem mišljenju, zaposleni kome prestane radni odnos kod poslodavca, ne bi mogao da ostvaruje prava i ovlašćenja koja su u skladu sa Zakonom predviđena za predstavnika sindikata kod tog poslodavca.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-211/2014-02 od 14.11.2014. godine)**

PRAVO PREDSTAVNIKA REPREZENTATIVNOG SINDIKATA NA PLAĆENO ODSUSTVO I IZUZETNO NA OSLOBAĐANJE OD OBAVLJANJA POSLOVA ZA KOJI JE ZAKLJUČIO UGOVOR O RADU ZA VREME OBAVLJANJA FUNKCIJE

Zakon o radu

čl. 79 i 211

- **Predstavnik reprezentativnog sindikata kod poslodavca ima pravo na plaćeno odsustvo srazmerno broju članova sindikata, a samo izuzetno moguće je da bude u potpunosti oslobođen obavljanja poslova za koji je zaključio ugovor o radu ukoliko se, kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između poslodavca i sindikata, broj plaćenih časova za obavljanje sindikalne aktivnosti poklapa sa ukupnim brojem časova za određeni mesec koji je dovoljan za potpuno oslobađanje od obavljanja poslova za koji je zaključen ugovor o radu**

“Članom 211. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da se kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može utvrditi pravo na pla-

čeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata.

Stavom 2. ovog člana utvrđeno je da ako kolektivni ugovor ili sporazum iz stava 1. ovog člana nije zaključen, lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca 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.

Smatramo da predstavnik reprezentativnog sindikata kod poslodavca ima pravo na plaćeno odsustvo srazmerno broju članova sindikata, a samo izuzetno moguće je da ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata bude u potpunosti oslobođen obavljanja poslova za koji je zaključio ugovor o radu ukoliko se, prema kriterijumima predviđenim Zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između poslodavca i sindikata, broj plaćenih časova za obavljanje sindikalne aktivnosti poklapa se sa ukupnim brojem časova za određeni mesec koji je dovoljan za potpuno oslobađanje od obavljanja poslova za koji je zaključen ugovor o radu.

Za svako odsustvo sindikalnog predstavnika kod poslodavca potrebno je pravdati časove odsutnosti zbog obavljanja sindikalne aktivnosti.

Takođe, imajući u vidu odredbe Zakona, ne postoji mogućnost plaćenog odsustva kod poslodavca za sindikalne predstavnike reprezentativnih sindikata na nivou grada ili Republike izabrane u organe sindikalne centrale, a koji profesionalno obavljaju te funkcije.

U ovom slučaju saglasno članu 79. stav 1. tačka 4) Zakona sindikalni predstavnik koji obavlja ovu funkciju ima pravo na mirovanje radnog odnosa.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-321/2014-02 (2) od 3.9.2014. godine)**

OSNOVICA ZA OBRAČUN NAKNADE ZARADE SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA U SLUČAJU ODSUSTVA RADI OBAVLJANJA SINDIKALNE FUNKCIJE

Zakon o radu

član 214

- **Osnovicu za obračun naknade zarade sindikalnog predstavnika koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211. do 213. Zakona o radu, čini prosečna zarada zaposlenog u prethodnih 12 meseci, pre meseca u kome je zaposleni (sindikalni predstavnik) započeo da koristi odsustvo sa rada**

“Članom 211. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon), utvrđeno je da 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.

Shodno članu 214. Zakona, sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211. do 213. ovog zakona ima pravo na naknadu zarade koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Osnovica za obračun naknade zarade je “prosečna zarada u prethodnih 12 meseci”. U zaradu na osnovu koje se obračunava prosek za prethodnih 12 meseci ulaze sva primanja koja u smislu člana 105. stav 3. Zakona čine zaradu, a to su:

- Isplaćena zarada po satu za efektivne sate rada;
- Deo zarade po osnovu radnog učinka;
- Uvećanje zarada po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, prekovremenog rada, “minulog rada” i drugih uvećanja propisanih opštim aktom i ugovorom o radu;
- Druga primanja koja imaju karakter zarade (topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život i druga davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade).

S obzirom da je osnovica za obračun naknade zarade - zarada, to isplaćene naknade zarada (za vreme bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i dr) ne ulaze u zbir ovih zarada. S tim u

vezi, napominjemo da je kod obračuna prosečne zarade po satu u prethodnih 12 meseci pored zbira primanja koja imaju karakter zarade, a koja su isplaćena u prethodnih 12 meseci, neophodno je utvrditi ukupno ostvarene efektivne sate rada (redovne, prekovremene, noćne, sate rada na dan praznika).

Imajući u vidu navedeno, osnovicu za obračun naknade zarade sindikalnog predstavnika koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211. do 213. ovog zakona, čini prosečna zarada zaposlenog u prethodnih 12 meseci, pre meseca u kome je zaposleni (sindikalni predstavnik) započeo da koristi odsustvo sa rada.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 011-00-00199/2015-02 od 12.3.2015. godine)**

**OVLAŠĆENJE ZA PONIŠTAJ
REŠENJA KOJIM JE UTVRĐENA
REPREZENTATIVNOST SINDIKATA
KOD POSLODAVCA**

Zakon o radu

član 233

- **Ministarstvo za rad, zapošljavanje boračka i socijalna pitanja nema ovlašćenje da poništi rešenje o reprezentativnosti sindikata koje je doneo poslodavac u skladu sa odredbama zakona, dok se rešenje kojim je utvrđena reprezentativnost može preispitivati nakon isteka roka od tri godine od dana njegovog donošenja**

“U članu 233. st. 1. i 2. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) propisano je da sindikat, poslodavci i udruženje poslodavaca mogu podneti zahtev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti po isteku roka od tri godine od dana donošenja rešenja iz člana 228. stav 2, člana 231. stav 1. i člana 232. stav 3. ovog zakona. Preispitivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, utvrđene rešenjem poslodavca, može se pokrenuti na inicijativu poslodavca, odnosno na zahtev drugog sindikata kod tog poslodavca.

Zahtev iz člana 233. stav 2. ovog zakona podnosi se poslodavcu kod koga je osnovan sindikat čija se reprezentativnost preispituje (član 234. stav 1. Zakona).

Prema tome, Ministarstvo za rad, zapošljavanje boračka i socijalna pitanja nema ovlašćenje da poništi rešenje o reprezentativnosti sindikata koje je doneo poslodavac u skladu sa odredbama zakona. Rešenje kojim je utvrđena reprezentativnost može se preispitivati nakon isteka roka od tri godine od dana njegovog donošenja.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
br. 110-00-324/2015-02 od 30.4.2015. godine)**

**REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH
SPOROVA**

Zakon o radu

član 265

- **Sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, a ti učesnici mogu i pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom, dok su način i postupak mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova uređeni i Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova**

“U skladu sa članom 265. stav 1. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 - dalje: Zakon) sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Takođe, u skladu sa članom 265. stav 4. Zakona učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

Pored navedenog, način i postupak mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova uređen je i Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova (“Sl. glasnik RS”, br. 125/2004 i 104/2009).

Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog zakona, smatra se između ostalog i spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, br. 011-00-01042/2014-
02 od 8.1.2015. godine)**

Radne knjižice

**NEPOSTOJANJE PRAVNOG OSNOVA
ZA IZDAVANJE DUPLIKATA RADNIH
KNJIŽICA ILI UNOŠENJA PODATAKA U
ISTE*****Zakon o radu****samostalni član 116*

- Ne postoji pravni osnov da se od 1.1.2016. godine izdaju duplikati radnih knjižica niti da se unose bilo kakvi podaci u radne knjižice izdate zaključno sa 31.12.2015. godine

“Članom 116. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 74/2015 - dalje: izmene i dopune Zakona) propisano je da član 204. Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009 i 32/2013) i Pravilnik o radnoj knjižici (“Sl. glasnik RS”, br. 17/97) prestaju da važe 1.1.2016. godine.

Dalje, stavom 2. istog člana izmena i dopuna Zakona propisano je da radne knjižice izdate zaključno sa 31.12.2015. godine nastavljaju da se koriste kao javne isprave, a podaci upisani u te knjižice mogu da služe kao dokaz za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i drugih prava u skladu sa zakonom.

S obzirom na navedeno, ne postoji pravni osnov da se od 1.1.2016. godine izdaju duplikati radnih knjižica niti da se unose bilo kakvi podaci u radne knjižice izdate zaključno sa 31.12.2015. godine.”

**(Mišljenje Ministarstva za rad,
zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja,
Sektor za rad, broj 011-00-1078/2015-
02, od 6.1.2016. godine)**



PORUČITE NAŠA IZDANJA

PRIRUČNICI • KOMENTARI • ZBIRKE
NA AKTUELNE TEME

DETALJNIJE INFORMACIJE I PORUČIVANJE NA

WWW.PARAGRAF.RS



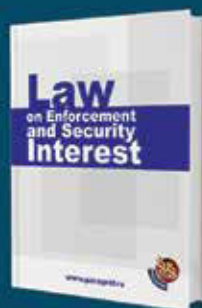
ZAKON O IZVRŠENJU I OBEZBEĐENJU
KOMPLET OD 3 KNJIGE

3500 DIN



KOMPLET LITERATURE
ZA BUDŽETSKO RAČUNOVODSTVO

3500 DIN



LAW ON ENFORCEMENT
AND SECURITY INTEREST
Prevod Zakona o izvršenju
i obezbeđenju na engleski jezik

3500 DIN



PRIRUČNIK ZA
JAVNE NABAVKE
KOMPLET OD TRI KNJIGE

3200 DIN



VODIČ ZA
PRIMENU ZAKONA
O RADU

1980 DIN



ANALITIČKI KONTNI
OKVIR ZA PRIVREDNA DRUŠTVA,
ZADRUGE I PREDUZETNIKE

690 DIN

KONTAKT: 011/2750-024 • 011/2750-025 • 021/457-421

