

Univerzitet Union
Poslovni i pravni fakultet

Dr Mijal Stojanović
Mr Aleksandar Matić

RADNO PRAVO

Beograd, 2017. godine

Recenzent

Prof. dr Željko Mirjanić

redovni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Banja Luci

Prof. dr Aleksandar Petrović

redovni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu

Slavoljub Radojević

??????

SADRŽAJ

PREDGOVOR	9
PRVI DEO OPŠTI DEO	10
I POJAM, PREDMET, DEFINICIJE I ZNAČAJ RADNOG PRAVA	10
1. Pojam radnog prava	10
2. Predmet radnog prava	10
3. Definicije radnog prava.....	10
4. Metodi radnog prava	11
5. Značaj radnog prava.....	11
II Odnos radnog prava prema drugim granama prava	11
1. Odnos radnog prava i ustavnog prava.....	11
2. Odnos radnog prava i građanskog prava.....	12
3. Odnos radnog prava i upravnog prava	13
4. Odnos radnog prava i krivičnog prava.....	13
III Izvori radnog prava	13
1. MATERIJALNI I FORMALNI IZVORI RADNOG PRAVA.....	13
2. DOMAĆI IZVORI RADNOG PRAVA	14
3. MEĐUNARODNI IZVORI RADNOG PRAVA	17
4. REGIONALNI IZVORI RADNOG PRAVA.....	19
IV Osnovna načela radnog prava	20
1. Pravo na rad	20
2. Pravo radnika i poslodavaca na udruživanje.....	21
3. Pravo na štrajk.....	22
4. Načelo nediskriminacije.....	22
5. Načelo zaštite radnika i njihovih prava u radnom odnosu	24
6. Načelo humanizacije rada	25
7. Načelo tripartizma.....	25
V RADNI ODNOS – TEORIJSKA PITANJA.....	25
1. Definicija radnog odnosa	25
2. Karakteristike radnog odnosa.....	26
3. Režim radnih odnosa.....	26
4. Podela.....	26
5. Pravna priroda radnog odnosa.....	27
DRUGI DEO RADNI ODNOS	29
I INDIVIDUALNI RADNI ODNOS.....	29
1. ZASNIVANJE INDIVIDUALNOG RADNOG ODNOSA	29
2. RASPOREĐIVANJE RADNIKA	43
2.1. Definicija.....	43
2.2. Vrste raspoređivanja	43

2.3. Trajno raspoređivanje	44
2.4. Privremeno raspoređivanje	45
2.5. Rešenje o raspoređivanju	46
3. RADNO VREME	47
3.1. Definicija.....	47
3.2. Režim i vrste radnog vremena	47
3.3. Manifestacione forme radnog vremena.....	47
3.4. Raspored i preraspodela radnog vremena	48
4. ODMORI I ODSUSTVA.....	49
4.1. Odmor u toku dnevnog rada (čl. 64. Zakona).....	49
4.2. Dnevni odmor (čl. 66. Zakona).....	50
4.3. Nedeljni odmor (čl. 67. Zakona).....	50
4.4. Godišnji odmor (čl. 68-76. Zakona).....	51
4.5. Odsustva sa rada (plaćeno i neplaćeno odsustvo).....	53
5. Mirovanje radnog odnosa (čl. 79. Zakona).....	55
6. ZAŠTITA ZAPOSLENIH	57
6.1. Opšta zaštita (čl. 80-103)	57
6.2. Zaštita omladine.....	60
6.3. Zaštita žena	61
6.4. Zaštita materinstva	62
6.5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta	63
6.6. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta.....	64
6.7. Zaštita invalida (čl. 78-79. Zakona).....	64
6.8. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad (čl. 80. Zakona).....	66
7. ZARADA, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA.....	67
7.1. Zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih	67
7.2. Zaštita potraživanja zarade, naknade zarade i drugih primanja zaposlenih.....	71
7.3. Potraživanja zaposlenih u slučaju stečajnog postupka.....	72
8. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	74
8.1. Radne obaveze i radna disciplina - definicija	74
8.2. Povreda radne obaveze - pojam, elementi i vrste.....	74
8.3. Uslovi odgovornosti za povredu radne obaveze	75
8.4. Disciplinske mere (sankcije).....	75
8.5. Disciplinski organi	75
8.6. Disciplinski postupak.....	75
8.3. Pokretanje disciplinskog postupka.....	76
8.4. Rasprava pred disciplinskim organom.....	77
8.5. Odluka (rešenje) o disciplinskoj odgovornosti	77
8.6. Žalba na rešenje prvostepene disciplinske odluke (rešenja)	78

8.7. Udaljenje - suspenzija	78
9. PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA (PRENOS, SPAJANJE, PODELA).....	80
10. TEHNOLOŠKI VIŠAK	81
10.1. Pojam i regulativa	81
10.2. Pozitivno pravna regulativa	82
11. NAKNADA ŠTETE (MATERIJALNA ODGOVORNOST)	84
12. ZABRANA KONKURENCIJE.....	89
13. NADZOR (INSPEKCIJA RADA I UPRAVNA INSPEKCIJA)	91
13.1. Definicija.....	91
13.2. Međunarodno pravna regulativa	91
13.3. Dužnosti i ovlašćenja inspektora za rad i upravnog inspektora	91
14. PRESTANAK RADNOG ODNOSA	93
14.1. Prestanak radnog odnosa po sili zakona	94
14.2. Sporazumni prestanak radnog odnosa.....	95
14.3. Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog	96
14.4. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca	97
14.5. Postupak kod poslodavca pre otkaza	104
14.6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu	105
14.7. Nezakonit prestanak radnog odnosa	105
15. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	106
16. RAD VAN RADNOG ODNOSA.....	107
16.1. Privremeni i povremeni poslovi.....	108
16.2. Ugovor o delu.....	109
16.3. Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.....	109
16.4. Dopunski rad	109
II KOLEKTIVNI RADNI ODNOS	110
1. Poslodavac	110
2. Udruženje poslodavaca	110
3. Savet zaposlenih.....	110
4. Sindikat	111
5. Reprezentativnost sindikata	113
6. Kolektivni ugovori o radu	114
TREĆI DEO RADNI SPOROVI	121
I Uopšte o radnim sporovima.....	121
II Rešavanje radnih sporova <i>de lege lata</i>	122
III Opšti pojam radnog spora	126
IV Pojam individualnog radnog spora	128
V Pojam kolektivnog radnog spora.....	129

VI REŠAVANJE INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA	131
VII REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA.....	143
VIII REŠAVANJE RADNIH SPOROVA <i>DE LEGE FERENDA</i>	151
ČETVRTI DEO SOCIJALNO OSIGURANJE	155
I POJAM, SOCIJALNI RIZIK, MEĐUNARODNA REGULATIVA I GRANE SOCIJALNOG OSIGURANJA.....	155
1. Pojam (definicija).....	155
2. Socijalni rizik (slučaj)	155
3. Međunarodna regulativa	155
4. Grane socijalnog osiguranja.....	156
II ZDRAVSTVENO OSIGURANJE.....	156
1. Definicije pojmova i instituta.....	156
2. Pozitivno pravna regulativa	156
3. Vrste zdravstvenog osiguranja	157
III PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE	161
1. Regulativa	161
2. Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje.....	161
3. Dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje	163
4. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.....	163
IV OSIGURANJE ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI.....	169
PRILOG: SUDSKA PRAKSA	172
Uslovi za zasnivanje radnog odnosa za lica koja traže zaposlenje	172
Ugovor o radu	173
Radni odnos na određeno vreme.....	177
Radni odnos direktora.....	178
Faktički radni odnos.....	179
RASPOREĐIVANJE RADNIKA	179
RADNO VREME	181
ODMORI I ODSUSTVA.....	182
Mirovanje radnog odnosa	183
Sudska praksa.....	183
ZAŠTITA ZAPOSLENIH	184
9. Sudska praksa.....	184
ZARADA, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA.....	185
DISCIPLINSKA ODGOVORNOST.....	191
TEHNOLOŠKI VIŠAK.....	197
PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA.....	200
NAKNADA ŠTETE (MATERIJALNA ODGOVORNOST)	200
ZABRANA KONKURENCIJE.....	208

PRESTANAK RADNOG ODNOSA	208
OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	217
RAD VAN RADNOG ODNOSA.....	217
REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA	218
ZDRAVSTVENO OSIGURANJE	218
4. Primeri iz sudske prakse	218
LITERATURA	219

PREDGOVOR

Udžbenik „Radno pravo“ autora prof. dr Mijala Stojanovića i mr Aleksandra Maticća je rezultat višegodišnjih istraživanja i nastavničkih aktivnosti prvog autora. Udžbenik je namenjen prvenstveno studentima Univerziteta Union „Nikola Tesla“ u Beogradu, ali može uspešno da se koristi na svim državnim i privatnim fakultetima u Republici Srbiji i u Republici Srpskoj, jer je programski usklađen za nivo obrazovanja na univerzitetima. Udžbenik može da se koristi i od strane pravnika praktičara, kako u privredi, tako i u pravosuđu. Od posebnog značaja je što je koncipiran jasno, teorijski i što je zastupljena aktuelna međunarodna, regionalna i državna pravna regulativa u oblastima radnih odnosa. Udžbenik sadrži i kvalitetnu sudsku praksu o pojedinim pravnim institutima, kao i kontrolna pitanja za studente na kraju svakog instituta.

Autori se zahvaljuju recenzentima prof. dr Željku Mirjaniću i prof. dr Aleksandru Petroviću, na ukazanim sugestijama pri koncipiranju ovog udžbenika. Biće nam drago da prihvatimo svaku dobronamernu sugestiju u vezi sa kvalitetom ovog udžbenika.

PRVI DEO

OPŠTI DEO

I POJAM, PREDMET, DEFINICIJE I ZNAČAJ RADNOG PRAVA

1. POJAM RADNOG PRAVA

Pojam radnog prava sadrži u sebi dva pojma - rad i pravo.

Rad kao element pojma radno pravo je fizička pojava i tehnički proces koji se može različito definisati. Poznate su filozofske, sociološke, biološke, ekonomske i druge definicije rada.

Rad kao fizička pojava ne može biti prvenstveno obeležje za oznaku radnog prava.

Iako je veza između pojma rad i radno pravo neposredna, radno pravo ne uređuje sam rad, jer je rad tehnički proces, već uređuje odnose između ljudi povodom rada.

2. PREDMET RADNOG PRAVA

Predmet radnog prava su radni odnosi (individualni i kolektivni), koji predstavljaju specifičnu vrstu pravnih odnosa povodom rada. Predmet regulisanja i proučavanja ove grane prava jesu radni odnosi, i institucije i problemi iz oblasti rada i radnih odnosa. Zbog toga ovu disciplinu i nazivamo Radno pravo.

Međutim, u predmet radnog prava ulaze i pitanja vezana za posebnu zaštitu i osiguranje radnika za slučaj bolesti, invalidnosti, starosti i drugih socijalnih rizika, jer je to osiguranje skopčano sa njihovim radnopravnim položajem.

3. DEFINICIJE RADNOG PRAVA

U uporedno pravnoj i našoj pravnoj teoriji postoje različite definicije radnog prava.

U uporednoj pravnoj teoriji preovladava stav da radno pravo proučava najamne odnose radnika i poslodavaca i principe i institute u vezi sa njima. Ono, delom, ili u nekim slučajevima, izučava sindikat i sindikalno organizovnje radnika.

U našoj (domaćoj) pravnoj teoriji radno pravo se definiše kao grana pravnog sistema, ili pozitivna grana prava, koja sadrži pravne norme i autonomne propise kojima se uređuju radni odnosi (od zasnivanja pa do njihovog prestanka).

Pored iznete definicije kao pozitivne grane prava u domaćoj pravnoj teoriji se ukazuje da je radno pravo i teorijsko-naučna i nastavna disciplina. U tom smislu radno pravo se definiše kao grana pravnog sistema, teorijsko-naučna i nastavna disciplina koja obuhvata i izučava državne i autonomne norme o radnim odnosima i same radne odnose, kao i posebne oblike (institute) socijalnog osiguranja radnika i drugih osiguranika i osiguranih lica.

Pri definisanju radnog prava u jugoslovenskoj pravnoj teoriji, kako pravilno ukazuje prof. dr Vljeko Brajić, treba uzeti u obzir da i određene vrste rada, koji nisu radni odnos, postaju predmet izučavanja radnog prava, delimično (neki aspekti) ili u celini. To znači da radno pravo proučava i druge odnose rada, pored radnih odnosa u užem smislu. Prema tome, može se reći da radno pravo izučava odnose rada - regulisane propisima.

4. METODI RADNOG PRAVA

U izučavanju radnog prava sa teorijsko-naučnog i pozitivno-pravnog aspekta koriste se:

1. Metod dijalektičkog (istorijskog) materijalizma, kao osnovni i
2. Ciljni, komparativni, sociološki, sistemski, normativne i drugi metodi kao posebni.

Metod istorijskog materijalizma koristi se u cilju postizanja dijalektičkog jedinstva forme i sadržine radnog odnosa kao pravnog i društvenog odnosa. Pravne norme se ovim metodom tumače tako da odgovaraju svom istorijskom nastanku, ali i konkretnim i realnim društveno-ekonomskim odnosima i potrebama društva.

Posebni metodi, pojedinačno i zajedno, daju samo fragmentarne rezultate u izgradnji i tumačenju normi radnog prava. Tako npr. sociološkim metodom radnopravnih normi se tretira sa aspekta društvenih odnosa unutar kojih ona nastaje, verifikuje se, funkcioniše i prestaje. Posebni metodi tek u komplementarnom sadejstvu mogu da doprinesu izgradnji celine sadržaja norme radnog prava saobrazno realnim odnosima i potrebama društva, odnosno njenom punom tumačenju.

5. ZNAČAJ RADNOG PRAVA

Značaj radnog prava zasniva se na činjenici da rad i radni odnosi predstavljaju centralne društveno-ekonomske, pravne i socijalno-političke kategorije u svakom društvu. Radno pravo reguliše radne odnose miliona radnika, tako da je neodvojivo od društvenog položaja radnika i predstavlja srž osnovnih odnosa u društvu. Kao takvo ono pored pravnog ima ekonomski i društveno politički značaj u svakoj savremenoj državi.

KONTROLNA PITANJA

1. Odredite i objasnite predmet radnog prava.
2. Definišite i objasnite pojam radnog prava.
3. Navedite i objasnite metode radnog prava.
4. Objasnite pravni, privredno-ekonomski i društveno-politički značaj radnog prava.
5. Objasnite odnos radnog prava sa drugim granama prava i mesto radnog prava u pravnom sistemu.
6. Objasnite pravni, privredno-ekonomski i društveno politički značaj radnog prava.

II ODNOS RADNOG PRAVA PREMA DRUGIM GRANAMA PRAVA

Radno pravo, kao i svaka druga grana prava, je u međusobnoj vezi sa drugim granama prava, bez obzira što ono, kao i ostale grane prava, imaju svoj zaseban predmet i metodologiju izučavanja. Pravne grane su međusobno povezane u jedinstveni pravni sistem u svakoj državi. Međusobna veza radnog prava sa drugim granama prava ogleda se u korišćenju pojedinih instituta u radnom pravu iz drugih grana prava. Ova veza je istorijski uslovljena jer je radno pravo nastalo u okviru građanskog prava sa nastankom kapitalizma i bilo je neophodno da u njegovom razvoju koriste kako pojedini instituti građanskog prava, tako i instituti drugih pravnih grana.

1. ODNOS RADNOG PRAVA I USTAVNOG PRAVA

Veza između radnog prava i ustavnog prava sastoji se u tome što ustavno pravo sadrži određena načela društvenog rada, uređivanja i ostvarivanja prava, obaveza i odgovornosti iz radnog

odnosa, određujući time delove sadržaja predmeta radnog prava, instrumente njegovog uređivanja i njegov socijalni i pravni karakter.

Ustavna načela koja se odnose na radne odnose, a koji su predmet radnog prava su: pravo na rad, sloboda rada, zaštita na radu, pravo na ograničeno radno vreme, pravo na zaradu, pravo na sindikalno organizovanje, pravo na štrajk, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje, pravo na zdravstveno osiguranje i pravo na osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Ustavna načela predstavljaju osnovna polazišta pri razradi pojedinih subjektivnih prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa. Tako npr. načelo prava na rad, koje se smatra osnovnim načelom u radnom pravu, čini deo predmeta radnog prava kroz više subjektivnih prava, obaveza i odgovornosti radnika i njihovih poslodavaca u okviru pojedinih radnopravnih instituta, počev od zasnivanja radnog odnosa do njegovog prestanka. Na taj način ovo načelo se pretače u život kroz formu radnog odnosa i u zavisnosti u kojoj meri funkcionišu subjektivna prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, funkcioniše i načelo.

Radnopravni propisi u okviru instituta zasnivanja radnog odnosa utvrđuju uslove pod kojima jedno lice može zasnovati radni odnos i tako ostvariti ustavno načelo pravo na rad, a u okviru instituta prestanka radnog odnosa utvrđuje osnove prestanka radnog odnosa i gašenje bitnog dela sadržaja načela prava na rad. To važi i za ostala ustavna načela koja se odnose na radni odnos, koji je predmet radnog prava.

2. ODNOS RADNOG PRAVA I GRAĐANSKOG PRAVA

Radno pravo je kao pravna disciplina nastalo u okviru građanskog prava nastankom kapitalizma. Radni odnosi su u periodu nastanka bili regulisani isključivo ugovorom građanskog prava – ugovorom o najmu službe. Naime, radni odnos se u svom nastanku i duže vremena posle toga tretirao kao privatno-pravni odnos između kapitaliste i radnika (*lumpenproletarijat*). Međutim postepenim razvojem radničkog pokreta i formiranjem sindikata, kao radničkih organizacija, država je procenila, zbog oštro suprotstavljenih klasnih odnosa, da treba da izvrši intervenciju donošenjem zakona kojim će se u određenoj meri urediti radni odnos.

Daljim razvojem radnog prava pod pritiskom sindikalnih organizacija nastaju kolektivni ugovori, kojim se u skladu sa zakonom uređuju radni odnosi kod poslodavaca. Radno zakonodavstvo počinje da se širi kako u pojedinim državama, tako i na međunarodnom planu, naročito posle formiranja Međunarodne organizacije rada u Parizu 1919. godine. Ova organizacija koja i danas uspešno funkcioniše i doprinosi razvoju radnog prava je dala veliki doprinos u širenju radnog zakonodavstva i jačanju pozicije radnika kao slabije strane u radnom odnosu.

Iako se radno pravo posle nastanka sve više razvijalo, formiranjem sopstvenih instituta, ono je zadržalo neke ključne institute iz građanskog prava, a neke svoje institute je uredilo po ugledu na institute građanskog prava. Ključni instituti koji se primenjuju u radnom pravu i koji potvrđuju vezu sa institutima građanskog prava su: ugovor o radu, kolektivni ugovori i institut naknade materijalne štete. Takođe, u radnom pravu koriste se neki ugovori građanskog prava, tj. ugovor o delu.

Ugovor o radu, koji je temeljni institut radnog prava, iako originalan, sadrži neke karakteristike koji imaju ugovori građanskog prava (naziv ugovor, forma, vreme važenja, naknada, otkaz ugovora, kao i druge karakteristike koje su od značaja pri određivanju njegove pravne prirode). Slična situacije je i sa kolektivnim ugovorima, koji su temeljan institut kolektivnog radnog odnosa. Naime, i kolektivni ugovori sadrže karakteristike građansko-pravnih ugovora (naziv ugovor, forma, vreme važenja, naknada, otkaz ugovora, kao i druge karakteristike koje su od značaja pri određivanju njegove pravne prirode).

Institut naknade materijalne štete u radnom pravu je koncipiran po ugled na institut naknade štete u građanskom (obligacionom) pravu. Razlika je samo u tome što radnik u radnom odnosu ne

odgovara za štetu, koju učini poslodavcu običnom nepažnjom. U obligacionom pravu štetnik je dužan da oštećenom naknadi štetu bez obzira na stepen njegove krivice.

3. ODNOS RADNOG PRAVA I UPRAVNOG PRAVA

Radno pravo, kao i upravno pravo imaju tradicionalno blizak odnos i taj odnos je i danas takav. U prošlosti radni odnosi državnih službenika bili su predmet službeničkog prava koje se smatralo delom upravnog prava. Razvojem radnih odnosa omogućio je da se u zakonodavstvu i u teoriji izgradi dominantan stav da je radno pravo jedinstvena grana pravnog sistema koja obuhvata sve pojavne forme radnih odnosa, bez obzira na to gde oni postoje, što znači da je i radni odnos državnih službenika i nameštenika predmet radnog, a ne upravnog prava.

Veza između radnog prava i upravnog prava ogleda se naročito u institutu inspekcije rada. Naime, inspekcija rada je organ uprave, što znači da se organizacija i njen sastav izučavaju u upravnom pravu, ali njena nadležnosti se uređuje radnopravnim propisima. Inspekcija rada je organ uprave koja ima radnopravna ovlašćenja u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, zaštite na radu i prestanka radnog odnosa. Inspektor rada je ovlašćen da vrši kontrolu kod poslodavca i utvrđuje da li je radnik zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom, da li su ispunjeni bezbedni uslovi za njegov rad i da u situaciji otkaza radniku na inicijativu poslodavca donese rešenje o obustavljanju rešenja o otkazu ugovora o radu od izvršenja, do okončanja sudskog postupka u radnom sporu. Inspektor rada je ovlašćen da poslodavcu zabrani rad u situaciji kada nije obezbedio bezbedne uslove za radnike na radnom mestu do otklanjanja nedostataka.

Takođe, i upravna inspekcija kod državnih i javnih službenika (kao kontrolni organ uprave) je ovlašćena da ispituje sistematizaciju radnih mesta i utvrđuje uslove zasnivanja radnih odnosa državnih i javnih službenika i u slučaju nepravilnosti nalaže njihovo otklanjanje.

Najzad, veza između radnog (socijalnog) i upravnog prava ogleda se u primeni upravnog postupka u ostvarivanju prava radnika na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i prava na upravni spor kod upravnog suda u vezi sa tim pravima.

4. ODNOS RADNOG PRAVA I KRIVIČNOG PRAVA

Radno pravo ima određene uzajamne veze i sa krivičnim materijalnim i krivičnim procesnim pravom. Te veze se ogledaju u činjenici da su krivično pravnim propisima (materijalnim i procesnim) propisana određena krivična dela protiv radnih odnosa (npr. zloupotreba prava na referendum), te da se u postupku utvrđivanja disciplinske odgovornosti u radnom odnosu za povrede radne obaveze i radne discipline koriste pravna rešenja krivičnog prava (vinost, osnove isključenja odgovornosti, rokovi, načela utvrđivanja istine u postupku, pravo na branioca i dr.).

KONTROLNA PITANJA

1. Objasnite odnos i hijerarhiju odnosa između ustavnog i radnog prava.
2. Objasnite koje su bitne veze između građanskog i radnog prava.
3. Od kakvog je značaja institucija inspekcija rada za odnos upravnog i radnog prava?
4. U čemu se ogleda odnos između radnog i krivičnog prava?

III IZVORI RADNOG PRAVA

1. MATERIJALNI I FORMALNI IZVORI RADNOG PRAVA

Izvori radnog prava mogu biti materijalni i formalni.

Materijalni izvori radnog prava su društveno-ekonomski uzroci koji izazivaju nastajanje prava kao društvene pojave. To su klasna borba, materijalna proizvodnja, potrebe zaštite određenih ličnih, zajedničkih i opštedruštvenih interesa, društveni ugovor i dr.

Formalni izvori radnog prava su opšti pravni akti, koji sadrže opšte pravne norme, na osnovu kojih se stvaraju pojedinačni pravni akti, koji sadrže pojedinačne pravne norme.

Kada govorimo o izvorima radnog prava imamo u vidu izvore radnog prava u formalnom smislu. Pitanja izvora radnog prava u formalnom smislu su od velikog teorijskog i praktičnog značaja. Jer, uspešno proučavanje institucija i instituta radnog prava u njihovoj speukupnosti pretpostavlja poznavanje osnovnih pojmova o izvorima radnog prava, njihovoj strukturi, odnosu i značaju.

Formalni izvori radnog prava mogu biti domaći i međunarodni izvori radnog prava.

2. DOMAĆI IZVORI RADNOG PRAVA

Domaći izvori radnog prava su oni opšti pravni akti koji se donose u određenoj državi i važe na teritoriji te države. Postoje dve vrste domaćih izvora radnog prava: kogentni i autonomni.

2.1. Kogentni domaći izvori radnog prava

Kogentni domaći izvori radnog prava su oni opšti pravni akti koje donosi isključivo država (normativni akti države).

Pod kogentnim domaćim izvorima radnog prava podrazumevamo: opšte pravne akte koje donosi država (zakonodavni organi) i koji se moraju primenjivati bez obzira na volju stranaka u radnom odnosu i drugih zainteresovanih subjekata; koji se, dakle, ne mogu suspendovati ili menjati voljom tih subjekata i stranaka (*ius cogens*). Kogentni domaći izvori radnog prava su: ustav, zakoni i podzakonski akti.

2.1.1. Ustav

Ustav je pravno-politički akt najveće pravne snage u jednoj državi. U ustavu su sadržana osnovna načela društveno-ekonomskog i političkog ustrojstva svake države. U tom kontekstu kade je reč o radnom pravu ustav sadrži osnovna načela (principe) radnog prava: pravo na rad, pravo na slobodu rada, pravo na humanizaciju rada, pravo na ograničeno radno vreme, pravo na odmor, pravo na zaradu, pravo na posebnu zaštitu omladine, žena i invalida, pravo na sindikalno udruživanje radnika, pravo na udruživanje poslodavaca, pravo na štrajk, pravo na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, pravo na osiguranje za slučaj nezaposlenosti, pravo na socijalnu zaštitu. Ova ustavna načela detaljno se razrađuju kroz pojedina zakonska rešenja kojim se uređuju radni odnosi.

Ustavna načela nisu subjektivna prava jer ne sadrže pravo na zahtev za ostvarivanje prava iz radnog odnosa kod suda i drugih nadležnih organa. Ona se ostvaruju u postupku povrede nekog prava iz radnog odnosa propisanog zakonom (npr. kroz povredu odredbi o zasnivanju radnog odnosa učesnik konkursa koji nije izabran, a smatra da je povređeno njegovo pravo, može u sudskom postupku da ostvari to pravo i time da ostvari ustavno načelo pravo na rad).

Svi zakoni, kao i podzakonski akti, kojim se uređuje radni odnos (kao i zakoni u drugim grana prava) moraju biti u skladu sa ustavom; u suprotnom Ustavni sud može naložiti da se odredbe koje su suprotne ustavu eliminišu iz pravnog sistema.

2.1.2. Zakoni

Zakoni kojim se uređuju radni odnosi su opšti pravni akti koji donosi zakonodavni organ (parlament ili skupština) po propisanom postupku, na osnovu kojih se donose podzakonski akti

(uredbe, pravilnici, naredbe i dr.). U oblasti radnih odnosa najznačajniji zakoni kojim se uređuju radni odnosi su:

1. Zakon o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014.),
2. 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),
3. Zakon o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS" br. 21/2016),
4. Zakonom o uslovima za zasnivanje radnog odnosa sa stranim državljanima („Sl. glasnik RS“, br. 101/2005, 105/2005 i 36/2009),
5. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014),
6. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu ("Sl. glasnik RS" br. 36/2010),
7. Zakon 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, 93/2014, 96/2015 i 106/2015),
8. Zakon o zdravstvenom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 - odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126/2014 - odluka US, 106/2015 i 10/2016 - dr. zakon)
9. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS" br. 101/2005) i dr.

2.1.3. Podzakonski akti

Podzakonski akti su kogentni izvori radnog prava koji se u oblasti radnih odnosa donose u cilju sprovođenja pojedinih zakona. To su pravilnici, uredbe, naredbe, odluke, rešenja i uputstva. Podzakonski akti su državni opšti pravni akti koji su po hijerarhiji niži od zakona i kao takvi moraju biti u skladu sa zakonom i Ustavom. Ova akta donose: Vlada, pojedina ministarstva ili ovlašćene javne institucije.

2.2. Autonomni domaći izvori radnog prava

Autonomni izvori radnog prava su opšti pravni akti koje donose nedržavne organizacije (organizacije radnika i poslodavaca). Najznačajniji autonomni izvori radnog prava su kolektivni ugovori o radu i opšti akti poslodavca. Za razliku od kogentnih domaćih izvora radnog prava ovi akti se mogu menjati voljom ugovornih stranaka koji su ih zaključili ili poslodavac koji ih je doneo.

2.2.1. Kolektivni ugovori o radu

Kolektivni ugovori o radu je pisani sporazum između poslodavca, grupe poslodavaca, ili poslodavačke organizacije, s jedne strane, i strukovne organizacije radnika (sindikata), s druge strane, kojim se uređuje radnopravni režim između radnika i poslodavca, kao i prava i obaveze samih stranaka, potpisnika kolektivnih ugovora.

Preporukom MOR-a br. 91 iz 1951. godine kolektivni ugovor se definiše kao pisani sporazum koji se odnosi na uslove rada i zaposlenja između, s jedne strane poslodavca, i, s druge strane jedne ili više reprezentativnih organizacija radnika ili (u odsustvu takvih organizacija) predstavnika zainteresovanih radnika, koje su pravovaljano izabrali i opunomoćili ovi poslednji, saobrazno nacionalnim propisima.

Kolektivni ugovori o radu u našem zakonodavstvu mogu biti zaključeni kao opšti (za teritoriju Republike Srbije), granski (za zdravstvo, prosvetu...) i kod poslodavca. O kolektivnim ugovorima kao autonomnim izvorima u našem pravu biće detaljnije reči u delu ove knjige koji se odnosi na kolektivni radni odnos.

Kolektivni ugovori moraju biti u skladu sa zakonom i ustavom. Kada je reč o odnosima prema zakonu i međusobnim odnosima između kolektivnih ugovora, postoji pravilo *in favorem laboris* (u korist radnika) u skladu sa kojim u kolektivnom ugovoru mogu biti sadržana pravila povoljnija za radnike u odnosu na pravila sadržana u zakonu. Isto važi i za kolektivne ugovore slabije pravne snage, u odnosu na kolektivni ugovor jače pravne snage.

O tome šta su po svojoj pravnoj prirodi kolektivni ugovori o radu u pravnoj teoriji postoje tri shvatanja. Ta shvatanja su izneta u okviru tri teorije: ugovorna teorija, statusna teorija i mešovita teorija.

Ugovorna teorija objašnjava pravnu prirodu kolektivnih ugovora na osnovama instituta građanskog prava, odnosno opšte ugovorne teorije. U skladu sa ovom teorijom kolektivni ugovori se tretiraju kao klasične ugovorne forme koje su bazirane na principima autonomije volja ugovornih stranaka, na slobodi ugovaranja i regulisanja privatno-pravnih interesa i odnosa. Međutim, kada se objašnjava normativno pravno dejstvo kolektivnih ugovora, kako *intuite persone* tako *erga omnes*, ne postoji jedinstveno shvatanje o tome o kojoj ugovornoj formi je reč. Iz toga su proizašle tri koncepcije: koncepcija zastupništva, koncepcija ugovora u korist trećeg lica i koncepcija ugovora *sui generis*.

Prema shvatanju zastupnika koncepcije zastupništva, kolektivni ugovori su ugovori o punomoćstvu tj. izvršenju jednog mandata u kome sindikalni organ, kao jedna ugovorna strana, predstavlja u stvari punomoćnika čiji su vlastodavci njegovi članovi (radnici). Ova teorija ne uspeva da objasni pravnu prirodu kolektivnog ugovora, jer ugovor o punomoćstvu je akcesorne prirode, on je pomoćni element sa kojim se može zaključiti jedan pravni posao, ali koji se potpuno razlikuje od tog ugovora. Sem toga izvršeni pravni posao na osnovu punomoćstva dejstvuje, ukoliko je preduzet u granicama punomoćstva, neposredno prema poslodavcu, tako da se punomoćnik javlja kao izvršilac tuđih poslova. Međutim, kod kolektivnog ugovora sindikalni organ koji je zaključio taj ugovor, pojavljuje se na prvom mestu, on stupa u lične obaveze, on stiče svoja prava – naročito pravo da se pojavi pred sudom u slučaju spora i dr. Kolektivni ugovor obavezuje sve zaposlene kod poslodavca, bez obzira da li su članovi sindikata ili ne, kao i one sindikalne organizacije koje nisu učestvovala u njegovom zaključivanju (nereprezentativni sindikati).

Prema drugom shvatanju kolektivni ugovori su ugovori u korist trećeg lica. Upoređivanjem sadržine i dejstva kolektivnog ugovora i sadrži i dejstva ugovora u korist trećeg lica može se zaključiti da kod kolektivnog ugovora ne postoji sloboda izbora članova (koji su predstavljeni preko ugovornih stranaka) oko prihvatanja ili ne prihvatanja sadržine tog ugovora. Za razliku od trećeg lica (*beneficiar*) kod ugovora u korist trećeg lica koje tu korist ne mora prihvatiti, kod kolektivnog ugovora i radnici i poslodavci, pri zaključivanju individualnih ugovora o radu dužni su da poštuju odredbe kolektivnih ugovora. To znači da sindikalne organizacije i poslodavačke organizacije koje su stranke u zaključenju kolektivnih ugovora, ne mogu se smatrati nikakvim trećim licima ili vlastodavcima u smislu pomenute ugovorne koncepcije.

Prema trećem shvatanju (koncepcija ugovora *sui generis*) kolektivni ugovori po svojoj pravnoj prirodi nisu ni ugovori o punomoćstvu (zastupništvu) niti ugovori u korist trećeg lica, već ugovori *sui generis* (bezimeni ugovori) i kao takvi ne mogu se objasniti, po analogiji, ni sa jednim poznatim ugovorom. Oni su, dakle, posebne pravne prirode. Može se zaključiti da ova koncepcija ne objašnjava šta su po svojoj prirodi kolektivni ugovori ali opravdava njihovo postojanje.

Statusna teorija zastupa stanovište da se pravna priroda kolektivnih ugovora ne može objasniti građansko pravnim načelima. Prema shvatanju zastupnika ove teorije kolektivni ugovor je, u suštini, jedna vrsta kolektivne konvencije o radu koja normira opšta pravila o uslovima rada i pravima i obavezama povodom rada u radnom odnosu. U tom smislu ona predstavlja normu, odnosno zakon na osnovu kojeg se zaključuju pojedinačni ugovori o radu. Obe ugovorne strane kod kolektivnog ugovora o radu imaju dakle za cilj da stvore jedan opšti pravni akt sa normativnim dejstvom.

U okviru ove teorije postoje tri koncepcije: koncepcija unije, koncepcija normativnog ugovora i koncepcija kolektivnog ugovora kao zakona u materijalnom značenju. Nijedna od ovih koncepcija, kao ni koncepcije kod ugovorne teorije ne uspeva da objasni pravnu prirodu kolektivnih ugovora, kao akata koji postoje samo u radnom pravu.

Mešovita teorija (teorija dupliciteta) pokušava da na prihvaćenim koncepcijama ugovorne i statusne teorije gradi kompromisna ugovorno-normativna shvatanja o pravnoj prirodi kolektivnih ugovora. Prema ovoj teoriji, kolektivni ugovori sadrže istovremene ugovorne i normativne elemente. Ugovorni elementi se vezuju za činjenicu da se kolektivni ugovor zaključuje između ugovornih strana, u formi ugovora, iz kojeg za ugovorne strane nastaju određena prava i obaveze. Predmet i sadržina kolektivnih ugovora su rezultat sporazuma ugovornih stranaka. Normativni elementi kolektivnih ugovora proizlaze iz činjenice da oni sadrže takve odredbe koje poput zakona stravaraju jednu objektivnu i stvarnu situaciju, koja nije omeđena subjektivitetom ugovornih stranaka već se odnosi na neodređeni broj subjekata pri zaključivanju individualnih ugovora o radu, koji moraju biti u skladu sa kolektivnim ugovorom o radu.

Kolektivni ugovori, su dakle, atipični ugovori koji postoje samo u radnom pravu za uređivanje radnih odnosa između poslodavaca i zaposlenih. Oni su pravni instrumenti i izvori radnog prava koji sadrže, kako ugovorne tako i normativne elemente. Njihova primena se ne poklapa do kraja sa osnovnim načelima građanskog prava o relativnom dejstvu ugovora *inter partes.*, ili kao zakona za ugovorne stranke, jer on može da obavezuje i treća lica – radnike koji nisu sindikalno organizovani ili nisu članovi reprezentativnog sindikata koji je zaključio kolektivni ugovor sa poslodavcem. Slikovito rečeno, kolektivni ugovori “imaju telo jednog ugovora, a dušu jednog zakona”.

2.2.2. Opšti akti poslodavca

Opšti akti poslodavca takođe spadaju u autonomne domaće izvore radnog prava.

U te akte spadaju: pravilnik o radu (koji donosi poslodavac i važi do zaključenja kolektivnog ugovora), pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, pravilnik o rasporedu ili preraspodeli radnog vremena i dr. U donošenju pojedinih opštih akata poslodavac može konsultovati sindikat.

Opšti akti poslodavca moraju biti u skladu sa ustavom, zakonom i kolektivnim ugovorom.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite, definišite i objasnite formalne izvore radnog prava.
2. Navedite koji su kogetni izvora radnog prava i njihove bitne karakteristike.
3. Navedite bitne razlike između kogentnih i autonomnih izvora radnog prava.
4. Definišite kolektivne ugovore i navedite i objasnite teorije o njihovoj pravnoj prirodi.
5. Šta znači pravilo *in favorem laboris* u kolektivnim ugovorima?
6. Navedite koji opšti akti poslodavca uređuje radni odnos.

3. MEĐUNARODNI IZVORI RADNOG PRAVA

U međunarodne izvore radnog prava spadaju oni opšti akti koje donose međunarodni subjekti. Najznačajniji međunarodni izvori radnog prava su: akti Organizacije ujedinjenih nacija (OUN), akti Međunarodne organizacije rada (MOR) i međunarodni ugovori (multilateralni i bilateralni).

3.1. Akti Organizacije ujedinjenih nacija (OUN)

Akti OUN koji sadrže opšte odredbe koje se odnose na radno pravo (radne odnose) i kao takvi predstavljaju izvore radnog prava: Univerzalna deklaracija o pravima čoveka iz 1948. godine, koja sadrži korpus osnovnih ljudskih prava, među kojima su određena socijalna prava (pravo na rad i pravo zaštite od nezaposlenosti); Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. godine, koji sadrži odredbe o nekim osnovnim načelima radnog prava (zaštita privatnosti na radu, pravo na slobodu udruživanja radnika i poslodavaca) i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine koji takođe sadrži odredbe o osnovnim načelima radnog prava (pravo na rad, zabrana prinudnog rada, zabrana diskriminacije, pravo na sindikalno udruživanje, pravo na zaradu, pravo zaštite na radu i dr.).

3.2. Akti Međunarodne organizacije rada (MOR)

Međunarodna organizacija rada, osnovana u Parizu 1919. godine, koja je zasnovana na principima univerzalnosti i tripartizma, ovlašćena je za donošenje konvencija i preporuka, koje predstavljaju najbrojnije i najznačajnije izvore radnog prava.

Konvencije MOR-a su opšti akti jače pravne snage u odnosu na preporuke MOR-a. U dosadašnjem radu MOR je donela oko 200 konvencija koje sadrže pravila (međunarodni radni standardi) u skladu sa kojima svaka pojedina država članica MOR-a, uređuje svoje radno zakonodavstvo. Konvencije se donose u postupku propisanom Ustavom MOR-a, u čijem donošenju učestvuju svi značajni organi MOR-a: Međunarodni biro rada (kao pokretač inicijative za donošenje konvencija), Administrativni savet (kao predlagач) i Generalna konferencija, koja je tripartitnog sastava – predstavnici vlada, sindikata i poslodavaca svake države članice (kao donosilac konvencije).

Konvencije se ratifikuju od strane država članica MOR-a, od strane ovlašćenog zakonodavnog organa (parlament ili skupština) i na taj način ulaze u pravni sistem svake pojedine države. Ratifikacija važi 10 godina, a mogu se otkazati po isteku 9 godina od njihove ratifikacije. Ukoliko se po isteku 9 godina ne pokrene postupak otkaza konvencije, njena važnost se produžava na još 10 godina. U Republici Srbiji konvencije ratifikuje Narodna skupština, a po svojoj pravnoj snazi nalaze se odmah iza Ustava Republike Srbije.

Preporuke MOR-a su akti slabije pravne snage u odnosu na konvencije. Preporuke su uglavnom prateća akta konvencije i kao takve se ne ratifikuju od strane država članica.

Konvencije i preporuke MOR-a, na osnovu Ustava MOR-a, podležu kontroli primene. Kontrola primene se sprovodi kroz nekoliko načina: izveštajem o primeni konvencija i preporuka, reklamacije i žalbe.

Na osnovu Ustava MOR-a svaka zemlja članica je obavezna da podnese Međunarodnom birou rada godišnji izveštaj o merama preduzetim za primenu ratifikovanih konvencija. Formu izveštaja određuje Administrativni savet. Generalni direktor podnosi Konferenciji rezime obaveštenja i izveštaja koje su mu dostavile države članice, koje imaju obavezu podnošewa izveštaja i povodom neratifikovanih konvencija. Ovi izveštaji se obično podnose svake pete godine i u njima se iznosi stanje zakonodavstva i prakse povodom pitanja koje obuhvata konvencija, kao i mogućnosti ratifikacije i primene konvencije. Izveštaje najpre proučava Komitet eksperata koji svoje zaključke objavljuje u posebnom izveštaju i dostavlja ga Administrativnom savetu, Međunarodnom birou rada i državama članicama. Izveštaj komiteta eksperata razmatra Komisija za primenu konvencija i preporuka, koja isti podnosi Konferenciji. Na konferenciji se raspravlja o ovim izveštajima i upozoravaju one države koje se ne pridržavaju ratifikovanih konvencija.

Ukoliko nacionalne i međunarodne organizacije poslodavaca i radnika smatraju da određena država članica nije obezbedila efektivno poštovanje ratifikovane konvencije, mogu kod Međunarodnog biroa rada pokrenuti postupak reklamacije. Reklamacija se podnosi Administrativnom savetu, koji može da istu uputi vladi države članice, protiv koje je reklamacija

dostavljena, uz zahtev da se izjasni o istoj. Ako se vlada ne izjasni ili ako Administrativni savet dostavljenu izjavu ne smatra zadovoljavajućom, ovaj ima pravo da objavi primljenu reklamaciju i, eventualno, izjavu datu od strane vlade po reklamaciji. Ovaj način kontrole ima moralni karakter, ali u praksi daje pozitivne rezultate.

Ukoliko neka država članica smatra da neka druga država koja je ratifikovala određenu konvenciju, ne ispunjava obaveze iz ratifikovane konvencije, ona može podneti žalbu Međunarodnom birou rada protiv te države. Administrativni savet, povodom žalbe, može da stupi u vezu sa vladom i da joj dostavi žalbu na izjašnjenje. Ako se vlada ne izjasni o žalbi ili je to izjašnjenje ne zadovoljava, Administrativni savet može da obrazuje anketnu komisiju koja o tome treba da podnese izveštaj sa preporukama. Anketna komisija ovoj izveštaj dostavlja Administrativnom savetu i svakoj od vlada država članica u sporu radi izjašnjavanja. Ukoliko neka od vlada u sporu ne prihvati preporuke u roku od tri meseca, ona treba da se izjasni da li želi da se spor podnese Međunarodnom sudu pravde. Međunarodni sud pravde može potvrditi, dopuniti ili poništiti eventualne zaključke ili preporuke Anketne komisije. Odluka ovog suda je konačna.

Ako vlade u sporu nisu saglasne sa izveštajem Anketne komisije ili sa odlukom Međunarodnog suda pravde, Administrativni savet može da predloži Generalnoj konferenciji MOR-a mere koje će biti oportune za primenu tih preporuka, odnosno odluke.

3.3. Dvostrani međunarodni ugovori

Dvostrani međunarodni ugovori, kao izvori radnog prava, mogu biti multilateralni i bilateralni. Za sada ne postoje multilateralni međunarodni ugovori koji bi predstavljali izvore radnog prava.

Bilateralni ili dvostrani međunarodni ugovori koji predstavljaju izvore radnog prava su dosta zastupljeni u međunarodnoj praksi i odnose se na obalst zapošljavanja i socijalnog osiguranja. Republika Srbija je zaključila niz bilateralnih ugovora sa državama kod kojih je znatan broj državljana Srbije na privremenom radu (uglavnom zemlje zapadne Evrope).

4. REGIONALNI IZVORI RADNOG PRAVA

Najznačajniji regionalni izvori radnog prava su: Evropska konvencija o zaštiti prava čoveka i osnovnim slobodama iz 1950. godine, koja sadrži dve odredbe o osnovnim socijalnim pravima (zabrana prinudnog i ropskog rada i sloboda udruživanja radnika i poslodavaca) i Evropska socijalna povelja iz 1961. godine, revidirana 1996. godine, koja predstavlja svojevrsan "socijalni ustav" Evrope.

Evropska socijalna povelja je najznačajniji regionalni izvor radnog prava, jer u sebi sadrži 31 načelo kojima se garantuju socijalna prava od kojih su najznačajniji: pravo na rad, pravo na aorganizovanje, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na socijalnu sigurnost, pravo na socijalnu i medicinsku pomoć, pravo porodice na socijalnu pravnu i ekonomsku zaštitu, pravo radnika migranata i njihovih porodica na zaštitu i pomoć.

Pored navedenih dokumenata značajni izvori evropskog radnog prava predstavljaju: Lisabonski ugovor iz 2007. godine, koji potvrđuje model socijalne tržišne ekonomije i koncept radnika-građanina; pravila ili uredbe; i direktive ili uputstva Evropske Unije koja sadrže odredbe koje su od značaja za radno pravo, a donose se na osnovu ovlašćenja sadržanih u Lisabonskom ugovoru.

KONTROLNA PITANJA

1. Da li radnopravna regulativa sadržana u međunarodnim i regionalnim izvorima radnog prava obezbeđuje garanciju boljeg statusa radnika u radnom odnosu? Objasnite odgovor detaljnije.

2. Kakav je odnos Republike Srbije u vezi sa ratifikacijama konvencija MOR-a? Navedite broj ratifikovanih konvencija i prihvaćenih preporuka MOR-a u radnom zakonodavstvu Republike Srbije.
3. Da li je Republika Srbija ratifikovala navedene regionalne izvore radnog prava?
4. Navedite odnos i hijerarhiju međunarodnih, regionalnih i državnih izvora radnog prava.

IV OSNOVNA NAČELA RADNOG PRAVA

1. PRAVO NA RAD

Pravo na rad je najznačajnije načelo radnog prava koje je propisano aktima OUN-a, MOR-a, Saveta Evrope, Evropske Unije, a u pozitivnom zakonodavstvu Ustavom Republike Srbije. Navedenim aktima, se ne definiše pravo na rad, već se određuju neka njegova osnovna obeležja, koja karakterišu sadržaji tog prava. Od međunarodnih akata kojim se propisuje ovo načelo, treba napomenuti: Povelju OUN-a, Opštu deklaraciju o pravima čoveka, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i Ustav i konvencije MOR-a (Konvenciju o politici zapošljavanja br. 122, Konvenciju o razvoju ljudskih resursa br. 142, Konvenciju o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja br. 111 i Konvenciju o utvrđivanju minimalnih zarada br. 131).

Ustavom Republike Srbije (čl. 60.) jamči se pravo na rad u skladu sa zakonom. Svako ima pravo na slobodan izbor rada. Svima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mesta. Svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na prvanu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći. Ustav zabranjuje prinudni rad i robstvo.

Pravo na rad karakteriše više bitnih obeležja:

- 1) Pravo na rad je jednako pravo na zaposlenje, pod jednakim uslovima za sve građane. Ovo pravo kao i druga prava uživaju svi građani, bez obzira na nacionalnost, rasu, pol, jezik, veroispovest, političko opredeljenje i obrazovanje. Pravo na rad može biti samo jednako pravo, pod jednakim uslovima, a to znači nejednako pravo pod nejednakim uslovima. Međutim, pravo na rad ne znači pravo zaposlenja na konkretnom radnom mestu, jer ono nije subjektivno pravo, već načelo po kome se uređuju pojedini radnopravni instituti (zanivanje radnog odnosa, raspoređivanje radnika, prestanak radnog odnosa i dr.). Jer, tek primenom tih radnopravnih instituta, pravo na rad postaje subjektivno (utuživo) pravo.
- 2) Pravo na rad karakteriše sloboda rada, koja se kod pojedinih autora izdvaja kao posebno načelo. Ovaj stav zasniva se na činjenici da nema radnog odnosa bez slobode rada, koja je prethodila pojavi radnog odnosa.
- 3) Pravo na rad podrazumeva zaposlenje koje odgovora fizičkim i stručnim sposobnostima radnika, tj. odgovarajuće zaposlenje.
- 4) Pravo na rad omogućava sredstva za egzistenciju radnika i njegove porodice.
- 5) Pravo na rad podrazumeva stalnost i stabilnost zaposlenja. Stalnost znači vremensku neograničenost zaposlenja, što predstavlja pravilo u radnom odnosu, jer se isti, po pravilu zasniva na neodređeno vreme. Stabilnost zaposlenja znači da radni odnos, kao i zasnivanje, po pravilu prestaje po volji radnika.
- 6) Pravo na rad podrazumeva i pravo na školovanje i stručno osposobljavanje, što je u obostranom interesu i poslodavca i radnika.
- 7) Pravo na rad podrazumeva i pravo na zaštitu i očuvanje zdravlja radnika.
- 8) Pravo na rad obezbeđuje radniku kome je prestao radni odnos po volji poslodavca, ostvarivanje određenih prava za vreme trajanja njegove nezaposlenosti.

Pravo na rad se ostvaruje u jednom procesu koji ide uporedo sa društveno-ekonomskim i materijalnim razvojem zemlje, što ukazuje na njegovu dinamičnost i permanentnost u razvoju.

2. PRAVO RADNIKA I POSLODAVACA NA UDRUŽIVANJE

Sindikalne slobode i prava su jedna od najznačajnijih tekovina borbe radničke klase za poboljšanje njenog položaja. Radničke organizacije (sindikati) su odigrale značajnu ulogu u nastanku i razvoju radnog prava. Zahvaljujući njima radnici su uspjeli da se izbore za kolektivne ugovore, koji predstavljaju značajan element radničkog zakonodavstva.

Sindikalni pokreti u svetu su uspjeli da obezbede da Međunarodna organizacija rada donese posebne konvencije kojim se uređuju sindikalno organizovanje i sindikalna prava. Ove konvencije sadže i odredbe o pravu poslodavaca na strukovno i profesionalno udruživanje.

Međunarodna organizacija rada je donela tri konvencije koje regulišu sindikalno organizovanje i sindikalna prava: Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. ("Sl. list FNRJ", br. 8/1958.); Konvencija br. 98 o pravu organizovanja i kolektivnog pregovaranja iz 1949. ("Sl. list FNRJ", br. 11/1958.) i Konvencija broj 135 o radničkim predstavnicima u preduzeću iz 1971. ("Sl. list SFRJ" br. 14/1982.).

Konvencijom br. 87 je propisano da radnici i poslodavci (bez ikakvih izuzetaka) imaju pravo da obrazuju organizacije po svom izboru, bez ikakvog prethodnog odobrenja. Oni imaju pravo da pristupaju ovim organizacijama bez ikakvih drugih uslova izuzev da se pridržavaju statuta svojih organizacija - odnosno sindikat.

Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo: 1) da donose statut ili pravila; 2) na slobodan izbor svojih prestavnika; 3) organizovanje svog upravljanja i delatnost i 4) formulisanje svog akcionog programa.

Upravne vlasti se moraju uzdržavati od svake intervencije koja bi imala za cilj ograničavanje prava na organizovanje ili ometanje zakonskog izvršenja.

Radničke i poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove delatnosti obustavljene administrativnim putem. One imaju pravo da ustanovljavaju federacije i konfederacije kao i da im pristupaju. Sve organizacije federacije i konfederacije imaju pravo da se učlanjuju u međunarodne organizacije radnika.

Uslovi za sticanje svojstva pravnog lica od strane radničkih i poslodavačkih organizacija ne može biti podvrgnuto uslovima takve prirode koji bi doveli u pitanje primenu odredbi ove Konvencije.

Nacionalnim zakonodavstvom ne mogu se povređivati prava predviđena ovom Konvencijom i to ni propisima niti njihovom primenom.

U ispunjavanju prava priznata Konvencijom radnici i poslodavci su dužni da poštuju zakonitost.

Nacionalnim zakonodavstvom određuje se u kojoj meri se garancije predviđene ovom Konvencijom primenjuju na pripadnike armije i policiju.

Konvencijom br. 98 štiti se autonomija u uzajamnim odnosima sindikata i poslodavca. Radnici treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih dela diskriminacije u materiji zaposlenja koja bi mogla škoditi sindikalnim slobodama radnika. Takva zaštita se odnosi naročito na akte kojima se zaposlenje uslovljava obavezom da se zaposleni ne učlani u sindikat ili obavezom da napusti sindikat, kao i na akte koji su usmereni na otpuštanje radnika (prestanak radnog odnosa) ili da se radniku na drugi način nanese šteta zato što je član sindikata ili učestvuje u sindikalnim delatnostima.

Organizacije radnika (sindikati) i poslodavaca imaju prava da koriste odgovarajuću zaštitu od svih akata mešanja u poslove organizacije kao i od akta finansiranja i drugih akata koje bi organizacije radnika stavljali pod kontrolu poslodavaca.

U cilju regulisanja radnih uslova prema nacionalnim uslovima biće preduzete odgovarajuće mere koje će podsticati i unapređivati razvoj i šire korišćenje procedure dobrovoljnih pregovora između poslodavaca i organizacije radnika (sindikati) radi zaključenja kolektivnih ugovora.

U pogledu prava na organizovanje i kolektivne ugovore u vojsci i policiji odredbe ove Konvencije će se primenjivati u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Konvencijom br. 135 uređuje se pravila o zaštiti od akata antisindikalne diskriminacije. Radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, a koji se zasniva na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešću u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.

Preporukom br. 143 o radničkim predstavnicima iz 1971. god., koja je prateći akt Konvencije br. 135 propisano je da radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući otpuštanje, zasnovano na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešću u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u saglasnosti sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.

Radničkim predstavnicima u preduzeću treba pružiti potrebne olakšice da bi im se omogućilo da izvršavaju svoje zadatke brzo i efikasno.

U skladu sa navedenim konvencijama, Ustavom Republike Srbije (čl. 55.) jamči se sloboda sindikalnog i svakog drugog udruživanja i prava da se ostane izvan svakog udruženja. Udruženja se osnivaju bez prethodnog odobrenja uz upis u registar koji vodi državni organ, u skladu sa zakonom.

Zakon o radu Republike Srbije sadrži posebne odredbe o sindikalnim organizacijama i udruženjima poslodavaca (čl. 206-239.).

O ovim odredbama biće reči u posebnom poglavlju ove knjige.

3. PRAVO NA ŠTRAJK

Pravo na štrajk nije sadržano kao posebno načelo u međunarodnim izvorima radnog prava, već se uređuje u okviru konvencija kojima se reguliše sindikalno udruživanje. Ustav Republike Srbije u čl. 61. propisuje da zaposleni imaju pravo na štrajk, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Pravo na štrajk može biti ograničeno samo zakonom, shodno prirodi ili vrsti delatnosti.

O štrajku, kao pravu iz kolektivnog radnog odnosa i rešenjima koje sadrži Zakon o štrajku biće reči u posebnom poglavlju ove knjige.

4. NAČELO NEDISKRIMINACIJE

Načelo nediskriminacije je u međunarodnim izvorima radnog prava poznato kao načelo zabrane diskriminacije. Ovo načelo podrazumeva da se prema zaposlenima u radnom odnosu postupa jednako, bez obzira an različitosti koji se tiču porekla, rase, vere, pola, političkog, seksualnog i drugih opredeljenja, što znači da se svakome u ranom odnosu pružaju jednake šanse.

Načelo nediskriminacije sadržano je u svim međunarodnim izvorima radnog prava: Povelja OUN (čl. 1.); Opšta deklaracija o pravima čoveka (čl. 2.); Međunarodni pakt o ekonomskim,

socijalnim i kulturnim pravima (čl. 2.); Konvencija MOR o zabrani diskriminacije (br. 111) i posebnim konvencijama o zabrani određenih formi diskriminacije.

Izraz diskriminacija prema Konvenciji MOR-a broj 111 podrazumeva:

1) svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu, koji idu za tim da unište ili naruše j ednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja;

2) svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva, koje ide za tim da uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu upošljavanja ili zanimanja, koje će moći po imenice naznačiti zainteresovana država članica nakon konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i radnika, ako one postoje, i drugih odgovarajućih organa (čl. 1. st. 1.).

Razlikovanje, isključivanje ili davanje prvenstva po osnovu traženih kvalifikacija za neko zaposlenje ne smatra se diskriminacijom (čl. 1. st. 2.).

Ustavom Republike Srbije (čl. 21.) uređena je zabrana diskriminacije. U skladu sa tim članom svi su jednaki pred Ustavom i zakonom. Svako ima pravo na jednaku zaštitu bez diskriminacije. Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Zakonom o radu (čl. 18-23.) propisane su odredbe o zabrani diskriminacije.

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna diskriminacija jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz prethodnog stava kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija su ništave.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

Uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i

zaposlenog u sferi punog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova za diskriminaciju, predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti osoba sa invaliditetom, žena za vreme porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja – ne smatraju se diskriminacijom.

U slučajevima diskriminacije lica koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete od poslodavca.

Ako je u toku postupka tužilac učinio verovatnim da je izvršena diskriminacija u smislu ovog zakona, teret dokazivanja da nije bilo ponašanja koje predstavlja diskriminaciju je na tuženom.

Odredbe Zakona o radu usaglašene su sa odredbama. Konvencije MOR-a broj 111.

5. NAČELO ZAŠTITE RADNIKA I NJIHOVIH PRAVA U RADNOM ODNOSU

Načelo zaštite radnika u radnom odnosu (i njihovih prava) takođe je sadržano u međunarodnim izvorima radnog prava. Ovo načelo podrazumeva:

1. zaštitu radnika od štetnog dejstva uslova rada,
2. posebnu zaštitu pojedinih kategorija radnika,
3. zaštita prava i interesa radnika iz radnog odnosa i
4. zaštita radnika od zlostavljanja na radu.

Zaštita radnika i njihovih prava u radnom odnosu propisana je Ustavom Republike Srbije u okviru odredbi o načelu pravo na rad (čl. 60.). U skladu sa ovim članom svako ima pravo na bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor i plaćeni godišnji odmor, i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći.

Zakonom o radu, u skladu sa navedenim ustavnim načelom, garantuje se pravo na zaštitu na radu, koje je detaljno uređeno Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu ("Sl. glasnik RS" br. 101/2005).

Posebna zaštita pojedinih kategorija radnika uređena je Zakonom o radu i ona se odnosi na radnike mlađe od 18 godina i žene, posebno trudnice, koje ne mogu da rade na radnim mestima na kojima se pretežno obavljaju naročito teški poslovi, radovi pod zemljom, vodom i dr. Posebnu zaštitu uživaju i invalidi rada u skladu sa zakonom.

Pravo na zaštitu prava i interesa radnika iz radnog odnosa uređeno je Zakonom o radu.

Pravo na zaštitu radnika od zlostavljanja na radu uređeno je Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.

O svim navedenim pravima koje sadrži ovo načelo biće reči u odgovarajućim poglavljima ove knjige.

6. NAČELO HUMANIZACIJE RADA

Načelo humanizacije rada u radnom odnosu znači da se subjekti tog odnosa, sa svim međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima, ne mogu odvajati od njihovih ljudskih osobina i potreba. Prava, obaveze i odgovornosti treba u što većem stepenu približavati potrebama poslodavaca i radnika kao ljudskih bića, koji su ravnopravni partneri i kao takvi se moraju međusobno odnositi sa poštovanjem ličnosti i dostojanstva i dužnom pažnjom.

Ovo načelo sadržano je u više međunarodnih izvora radnog prava. Ustavom Republike Srbije ovo načelo je sadržano u odredbama člana 23 kojim je propisano da je ljudsko dostojanstvo neprikosnoveno i svi su dužni da ga poštuju i štite i u članu 25. kojim je propisano da je fizički i psihički integritet nepovrediv. U skladu sa navedenim ustavnim odredbama, Zakonom o radu i drugim propisima kojim se uređuju radni odnosi i radna sredina, ovo načelo je detaljnije uređeno.

7. NAČELO TRIPARTIZMA

Ovo načelo podrazumeva da je radni odnos, koji je u osnovi dvostrani odnos između radnika i poslodavca, u toku njegovog trajanja postaje tripartitni odnos u kome, kao subjekt tog odnosa u uređivanju određenih prava i njihovom ostvarivanju, učestvuje i sindikat.

Sindikat je u individualnom radnom odnosu zaštitnik prava radnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom o radu, a u kolektivnom radnom odnosu subjekat pregovaranja i zaključivanja kolektivnog ugovora o radu. Posebna je uloga sindikata, kao ravnopravnog člana u Socijalno-ekonomskom savetu Republike Srbije zajedno sa udruženjem poslodavaca i Vlade Republike Srbije. Socijalno-ekonomski savet ima značajnu ulogu u kreiranju radnog zakonodavstva i određivanju minimalne cene rada.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite načela radnog prava, objasnite njihovu suštinu i domašaj njihove primene.

V RADNI ODNOS – TEORIJSKA PITANJA

1. DEFINICIJA RADNOG ODNOSA

Radni odnos je centralno pitanje radnog prava. U najširem smislu, to je odnos između ljudi u procesu rada sa odgovarajućom pravnom nadgradnjom. U pravnom smislu radni odnos je društveni odnos regulisan radnopravnom normom.

U pravnoj teoriji radni odnos se definiše kao dobrovoljna, lična funkcionalna veza radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik pod određenim uslovima i na određeni način uključuje u organizovan rad u organizaciji (kod poslodavca) zauzimajući jedno određeno radno mesto, na kome obavlja određeni posao (rad) odnosno funkciju i razmenjujući svoj rad za lični dohodak (platu ili zaradu) prema uloženom radu.

2. KARAKTERISTIKE RADNOG ODNOSA

Karakteristike radnog odnosa mogu biti bitne i nebitne.

Bitne karakteristike radnog odnosa na osnovu definicije iz tač. 1. su:

1. dobrovoljno stupanje na rad;
2. lična radno - pravna funkcionalna veza;
3. uključivanje u organizaciju rada i
4. zarada

Sve ove bitne karakteristike čine pretpostavku postojanja radnog odnosa i moraju biti uspostavljeni tako da predstavljaju ličnu radno pravnu funkcionalnu vezu.

Nebitne karakteristike radnog odnosa su:

1. trajanje radnog odnosa;
2. radno vreme i
3. subordinacija.

Nebitne karakteristike nisu od uticaja za postojanje radnog odnosa.

3. REŽIM RADNIH ODNOSA

Režim radnih odnosa može biti opšti i poseban.

U našem pravnom sistemu opšti režim radnih odnosa uređen je Zakonom o radu. Prava sadržana u ovom Zakonu se odnose na sve zaposlene i poslodavce. To je, dakle, opšti režim radnih odnosa, jer pravila sadržana u ovom Zakonu važe za sve zaposlene u vezi sa radom, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Zakon o radu u čl. 2. sadrži pravilo da se odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Republike Srbije, kod domaćeg ili stranog pravnog, odnosno fizičkog lica (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. Odredbe ovog zakona primenjuju se i na zaposlene kod poslodavaca u oblasti saobraćaja, ako posebnim propisom nije drukčije određeno. Odredbe ovog zakona primenjuju se na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Republike Srbije, ako zakonom nije drukčije određeno.

Iz citiranog člana proizlazi da su radni odnosi državnih i javnih službenika u posebnom režimu i isti su regulisani posebnim zakonima. Ovi posebni zakoni ne mogu regulisati radne odnose suprotno opštem režimu radnih odnosa.

U vezi odnosa opštih i posebnih propisa važi pravilo da se opšti propisi primenjuju i na posebne (specifične) odnose ako ti odnosi nisu regulisani posebnim zakonima. Međutim, upućivanje na opšte propise ne garantuje da postoje odredbe za svaki odnos koji nije posebnim zakonom regulisan, kao što ni postojanje posebnih zakona, ne garantuje da će sve posebnosti (specifičnosti) radnih odnosa, koje reguliše poseban zakon, biti regulisane.

4. PODELA

Radni odnos se može posmatrati kao individualni radni odnos i kolektivni radni odnos i takva podela se vrši i u pravnoj teoriji i u udžbenicima radnog prava.

Individualni radni odnos se, kao i kolektivni radni odnos, određuje s obzirom na subjekte i predmet.

Subjekti individualnog radnog odnosa su zaposleni (dakle, pojedini radnici) i poslodavac.

Predmet individualnog radnog odnosa jesu individualna prava i obaveze propisani ustavom, zakonom, podzakonskim aktima, kolektivnim ugovorima i individualnim ugovorom o radu.

Kolektivni radni odnos se određuje s obzirom na subjekte i predmet.

Subjekti kolektivnog radnog odnosa su sindikat ili savet zaposlenih (na strani radnika) i poslodavac ili udruženje poslodavaca, odnosno izuzetno država u javnom sektoru (na poslodavačkoj strani).

Predmet kolektivnog radnog odnosa jesu kolektivna prava i obaveze poslodavaca i radnika. U kolektivna prava poslodavaca spadaju: pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i pravo na industrijsku akciju (lock-out). U kolektivna prava radnika spadaju: pravo na sindikalno organizovanje, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na štrajk i pravo na participaciju radnika u upravljanju.

Kolektivna prava radnika čine predmet kolektivnog radnog odnosa i predstavljaju jezgro industrijskih odnosa.

5. PRAVNA PRIRODA RADNOG ODNOSA

U pravnoj teoriji ne postoji jedinstveno shvatanje o tome šta je po svojoj prirodi radni odnos. U vezi za ovim institutom, koji je predmet radnog prava, izražena su četiri dominantna shvatanja.

Po prvom shvatanju, koje zastupaju teoretičari građanskog prava, radni odnos je ugovorni odnos. Ovo shvatanje se temelji na činjenici da se radni odnos, dominantno, uređuje ugovorom o radu, za koji oni smatraju da isti ima karakteristike koje su bitne za ugovore građanskog prava (forma, predmet, sadržina i dr.). Međutim, između njih ne postoji saglasnost o kojoj vrsti ugovora je reč. U vezi sa tim izražena su tri mišljenja: da je to ugovor o kupoprodaji radne snage; da je to ugovor o najmu radne snage; i da je to ugovor *sui generis* koji je poznat samo u radnom pravu. Ni jedno od ova tri mišljenja ne objašnjava tačno pravnu prirodu ovog ugovora koji predstavlja temelj radnog odnosa, a time i samog radnog odnosa. Ovo zbog toga što je Filadelfijskom deklaracijom iz 1944. godine propisano da rad, odnosno radna snaga nije roba, te se kao takva nemože odvojiti od radnika i biti na tržištu. Radnik, zbog toga ne može niti iznajmiti svoju radnu snagu poslodavcu.

Po drugom shvatanju, koje zastupaju predstavnici institucionalne teorije, koja je nastala kao reakcija na ugovornu teoriju, osnov poslodavčeve vlasti ova teorija vidi u odgovornosti poslodavca (koji snosi rizik posla) za uspešno, dobro funkcionisanje preduzeća zarad dobrobiti svih njegovih članova (vlasnika, uprave i zaposlenih). Vrhovni cilj preduzeća je njegovo dobro funkcionisanje, što je i cilj poslodavčevih ovlašćenja, koji je po osnovu funkcionalne nadređenosti radnicima, tumač interesa preduzeća i kao takav, on je prirodni nosilac vlasti u interesu svih članova preduzeća.

Po trećem shvatanju, koje je zastupljeno u nauci javnog prava, radni odnos je statusni odnos, jer kod ovog odnosa je dominantna činjenica status radnika u instituciji (kod poslodavca), a ne činjenica zaključenja ugovora o radu. I kod ovih teoretičara, međutim, nema saglasnosti o tome o kakvom statusnom odnosu je reč. Po jednom mišljenju radni odnos je lični i faktički odnos. Kod radnog odnosa nije bitno zaključenje ugovora o radu, već njegov faktički rad koji određuje njegov status. Po drugom mišljenju radni odnos je institucionalni radni odnos, jer radnik isti zasniva u instituciji (preduzeću, ustanovi i dr.) i time taj odnos dobija karakteristike institucionalnog radnog odnosa.

Po četvrtom shvatanju (teorija o dvodimenzionalnom radnom odnosu) pravna priroda radnog odnosa može se odrediti sintezom vrednih postavki, ugovorne, institucionalne i statusne teorije – koncepcija o polivalentnosti ugovora o radu. Ovo shvatanje uvažava privatnopravne (imovinskopravne) i javnopravne elemente u jednoj originalnoj sintezi, koja predstavlja ravnotežu između slobode (ugovorni elementi), jednakosti (radno zakonodavstvo – status) i solidarnosti (socijalni dijalog - kolektivni ugovori o radu). Ovo shvatanje traga za ravnotežom različitih interesa poslodavaca i zaposlenog i usklađivanja ovih interesa u oblicima saradnje zaposlenih i poslodavaca,

pri čemu se do zajedničkog interesa u instituciji dolazi dijalogom – priznavanjem zaposlenom statusa građanina u preduzeću (evropski kocept socijalnog građanstva).

KONTROLNA PITANJA

1. Objasnite sadržinu bitnih i nebitnih karakteristika radnog odnosa.
2. Objasnite koja se od karakteristika radnog odnosa ne pojavljuje jednako u svim radnim odnosima, odnosno u kojim radnim odnosima je nema.
3. Definišite kolektivni i individualni radni odnos i navedite razlike između njih.
4. Objasnite primenu načela *lex specialis derogat legi generali* u odnosu posebnog i opšteg režima radnog odnosa.
5. Objasnite pravnu prirodu radnog odnosa.

DRUGI DEO

RADNI ODNOS

I INDIVIDUALNI RADNI ODNOS

1. ZASNIVANJE INDIVIDUALNOG RADNOG ODNOSA

1.1. Pravni režim

Pravni režim zasnivanja radnog odnosa čini skup pravnih normi kojima se reguliše celina instituta zasnivanja radnog odnosa. Pravni režim, dakle, podrazumeva skup objektivnih i normativnih uslova, opštih i posebnih uslova, postupak i zaštitu prava radnika u vezi sa zasnivnjem radnog odnosa.

Pravni režim zasnivanja radnog odnosa podrazumeva postojanje objektivnih i normativnih uslova kod poslodavca.

1.2. Uslovi

Objektivni uslovi čine ekonomske, tehnološke i organizacione potrebe i mogućnosti poslodavca za zasnivanje radnog odnosa odnosno zapošljavanje radnika i isti zavise od tržišnih uslova u datom momentu.

Normativni uslovi za zasnivanje radnog odnosa su:

- a) postojanje opšteg akta poslodavca (pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova) kojim se utvrđuju radna mesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja, odnosno iskustvo i drugi posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa na tim radnim mestima;
- b) postojanje plana kadrova (zapošljavanja) kao dela godišnjeg, srednjoročnog i dugoročnog poslovnog plana poslodavca, koji donosi nadležni organ poslodavca;
- c) donošenje odluke od strane poslodavca za popunu radnog mesta (za zasnivanje radnog odnosa ili drugu formu zaposlenja) u skladu sa ekonomskim interesima i potrebama poslodavca i aktom o sistematizaciji radnih mesta.

1.3. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa za lica koja traže zaposlenje

1.3.1. Radnopravna sposobnost

Radnopravna sposobnost je uslov za zasnivanje radnog odnosa. Pod tim pojmom, najkraće, podrazumeva se važećom radnopravnom regulativom priznata sposobnost da se može biti nosilac ili titular obaveza i prava iz radnog odnosa, uključujući i njegovo zasnivanje. Ona znači postojanje uslova za zasnivanje radnog odnosa, pod kojima se podrazumevaju važećim pravom utvrđene pretpostavke koje moraju postojati na strani nekog lica da bi ono moglo zasnovati radni odnos i postojati sve vreme da bi radni odnos mogao opstati.

1.3.2. Opšti uslovi

Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa koji su propisani zakonom su:

- a) navršene 15 godina života, što se dokazuje javnom ispravom (izvod iz knjige rođenih ili druga javna isprava);
- b) opšta zdravstvena sposobnost, koja se dokazuje lekarskim uverenjem nadležne zdravstvene ustanove.

1.3.3. Posebni uslovi

Posebni uslovi se određuju zakonom odnosno opštim aktom poslodavca, u zavisnosti od poslova i zadataka radnog mesta. Posebni uslovi se mogu odnositi na posebne zdravstvene uslove, godine starosti, vrstu i stepen stručne spreme, potrebna znanja, odnosno iskustvo i drugi uslovi koji su pretpostavka uspešnog izvršavanja određenih poslova i zadataka.

Radni odnos može zasnovati svako lice koje traži zaposlenje ako ispunjava opšte i posebne uslove, u skladu sa zakonom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom. Lice mlađe od 18 godina života može da zasnjuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

1.3.4. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa u državnim organima

Na radne odnose u državnim organima pored opštih propisa o radnim odnosima (opšti režim) preimenjuju se i posebni propisi (poseban režim). U Republici Srbiji radni odnos državnih službenika je uređen Zakonom o državnim službenicima.

Za zasnivanje radnog odnosa u državnom organu, u skladu sa navedenim zakonom i opštim aktom o sistematizaciji, lice koje želi da zasnjuje radni odnos u državnoj službi mora da ispunjava sledeće uslove: 1) da je državljanin Republike Srbije; 2) da je punoletno; 3) da ima opštu zdravstvenu sposobnost; 4) da ima propisanu stručnu spremu; 5) da nije osuđivano za krivično delo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje 6 meseci ili za kažnjivo delo koje ga čini nepodobnim za obavljanje poslova u državnom organu; 6) da ispunjava druge uslove utvrđene zakonom, drugim propisima ili aktom o sistematizaciji radnih mesta u organu.

Propisani uslovi su posebni u odnosu na opšte uslove za zasnivanje radnog odnosa. Pravila sadržana u navedenom zakonu predstavljaju opšti režim pravnih odnosa u državnim organima. Postoje posebni zakoni (o vojsci, unutrašnjim poslovima, sudovima i dr.) kojima se regulišu specifična prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u tim državnim organima. Za odnos između posebnih zakona i opštih zakona o radnim odnosima u državnim organima važi pravilo *lex specialis derogat legi generali*.

1.3.5. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave

Na radne odnose u pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave (gradovima i opštinama) pored opštih propisa o radu, primenjuju se i poseban propis - Zakon o zaposlenima u autonomnim pokrajinama i jedinicama lokalne samouprave i odgovarajući opšti akto o sistematizaciji u skladu sa ovim zakonom.

1.3.6. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa stranih državljanja i lica bez državljanstva

Strani državljanji i lica bez državljanstva zasnivaju radni odnos pod istim opštim i posebnim uslovima, kao i državljanji Srbije, kao i ako ispunjavaju posebne uslove propisane Zakonom o uslovima za zasnivanje radnog odnosa sa stranim državljanima. U skladu sa ovim zakonom stranac može da zasnjuje radni odnos ako ispunjava i sledeće uslove: 1. da ima odobrenje za stalno nastanjenje ili privremeni boravak (ovo odobrenje izdaje MUP Srbije) i 2. da ima odobrenje za zasnivanje radnog odnosa (odobrenje izdaje Nacionalna služba za zapošljavanje).

1.3.7. Smetnje za zasnivanje radnog odnosa

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa su okolnosti (činjenice) koje onemogućavaju zasnivanje radnog odnosa iako lice koje traži zaposlenje ispunjava opšte i posebne uslove za rad na određenom radnom mestu. Smetnje za zasnivanje radnog odnosa mogu biti propisane zakonom, kolektivnim ugovorom odnosno opštim aktom.

Propisima kojima se uređuju radni odnosi u državnim organima određuje se da radni odnos u državnom organu ne može zasnovati lice koje je osuđivano za krivično delo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje 6 meseci ili za kažnjivo delo koje ga čini nepodobnim za obavljanje poslova u državnom organu. Smetnje za zasnivanje radnog odnosa postoje ako je radniku pravnosnažnom odlukom suda, ili drugog organa, zabranjeno da vrši određene poslove, odnosno ako je prema radniku izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera.

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa postoje za lica mlađa od 18 godina za vršenje poslova i zadataka na koje je zabranjeno rapoređivanje radnika mlađih od 18 godina.

1.4. Postupak zasnivanja radnog odnosa

Zasnivanje radnog odnosa podleže proceduri odnosno postupku propisanom aktom poslodavca u opštem režimu ili aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova u skladu sa posebnim zakonom.

Zakonodavac u opštem režimu radnih odnosa dopušta poslodavcu da odredi postupak zasnivanja radnog odnosa, a u posebnom režimu radnih odnosa ovaj postupak je propisan posebnim zakonima.

Postupak zasnivanja radnog odnosa započinje donošenjem odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa, a završava se zaključenjem ugovora o radu i stupanjem na rad lica koje zasniva radni odnos. U tom periodu poslodavac, organizacija za zapošljavanje i lica koja žele da zasnuju radni odnos (kandidati) preduzimaju određene radnje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Prethodna provera radnih sposobnosti nije obavezna radnja u postupku zasnivanja radnog odnosa. Uslov za njeno obavljanje je da je aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova (radnih mesta) ili posebnom odlukom poslodavca za određeno radno mesto propisano njeno obavljanje i da je u oglasu to naznačeno. Prethodna provera radnih sposobnosti vrši se nakon zaključenja oglasa, a pre pristupanja donošenju odluke o izboru i zasnivanju radnog odnosa.

Prethodnu proveru radnih sposobnosti kandidata vrši posebna komisija sastavljena od lica koje je poslodavac ovlastio, a koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao lice čije se sposobnosti proveravaju.

Kandidat koji se ne podvrgne prethodnoj proveru radne sposobnosti, kada je takva provera predviđena i kada se sprovodi, ne može biti izabran za radno mesto za koje se prijavio. Ona je, dakle uslov za zasnivanje radnog odnosa. Prethodna provera se vrši kao audicija, kroz pismeni rad, test i druge oblike.

1.5. Ugovor o radu

Zaključenje ugovora o radu je radnja koja sledi po donošenju odluke o izboru kandidata po oglasu odnosno po sprovedenom postupku izbora bez javnog oglašavanja.

Ugovor o radu je osnovni institut i temelj individualnog radnog odnosa, jer se njime taj odnos zasniva, uređuje i održava. Ugovor o radu se jednim delom podudara sa radnim odnosom, jer se prava i obaveze sadržane u ugovoru o radu realizuju u radnom odnosu. Zajedno sa kolektivnim ugovorima i zakonom, ugovor o radu čini celinu regulativne strukture radnog odnosa.

U našoj pravnoj teoriji ugovoru o radu posvećeno je dosta pažnje, te je ovaj institut temeljno i potpuno obrađen.

Sa stanovišta pravne teorije ugovor o radu je dvostrani pisani sporazum između poslodavca i radnika (zaposlenog) kojim se radnik obavezuje da će lično vršiti određene poslove u zavisnom radu (u svojstvu radnika, zaposlenog ili službenika) kod poslodavca i u njegovu korist a poslodavac se obavezuje da mu za ugovoreni i izvršeni rad isplaćuje određenu zaradu.

U smislu pozitivnih propisa o radu, zaposleni jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca, a poslodavac jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

U našoj pravnoj teoriji opšte je prihvaćen stav da su tri bitna (konstitutivna) elementa ugovora o radu i to: 1) elemenat rada, 2) elemenat zarade i 3) elemenat subordinacije. Ovi bitni elementi smatraju se i opštim elementima, jer ako nedostaje jedan od njih ne može se govoriti o ugovoru o radu i što postoje kod svih ugovora o radu.

Karakteristike ugovora o radu koje su opšteprihvaćene u našoj pravnoj teoriji su:

1. ugovor o radu je formalan ugovor jer za njegov nastanak nije dovoljna samo saglasnost o bitnim elementima već je potrebno da se ta saglasnost izrazi u određenoj formi. Naše zakonodavstvo propisuje pisanu formu i ona predstavlja bitan uslov punovažnosti ugovora o radu;

2. ugovor o radu je imenovani ugovor, jer je kao takav određen Zakonom;

3. ugovor o radu je dvostrani ugovor (sinalagmatični, bilateralni, uzajamni) koji zaključuju poslodavac i zaposleni;

4. ugovor o radu je teretan (onerozni, ugovor sa naknadom, jer svaka ugovorna strana za ono što dobije od druge strane dužna je da da određenu naknadu odnosno protivvrednost - radnik ulaže rad a poslodavac je dužan da plati ugovorenu zaradu);

5. ugovor o radu je komutativan, jer se u momentu njegovog zaključenja zna šta jedna strana dobija na osnovu ugovora, a šta pripada drugoj strani;

6. ugovor o radu je ugovor sa trajnim izvršenjem obaveze koja se odvija u vremenu, a sastoji iz više činjenja ili propuštanja činjenja (obaveza radnika je da radu obavezu izvršava svakog radnog dana u ograničenom radnom vremenu a poslodavca da mu u određenim vremenskim razmacima isplaćuje zaradu);

7. ugovor o radu je kauzalan ugovor jer se od samog početka zna zašto se strane obavezuju, što znači da je osnov ugovora odnosno kauza vidljiva (poslodavac se obavezuje zbog ostvarenja dobiti a radnik zbog zarade);

8. ugovor o radu je ugovor koji se zaključuje sobzirom na lična svojstva obe ugovorne strane (ugovor intuitu personae), što podrazumeva da radnik može samo lično vršiti rad i da ne može isti preneti na drugo lice a momentom smrti ugovorna obaveza se gasi i radni odnos prestaje;

9. ugovor o radu je ugovor koji se tiče prava ličnosti što znači da u izvršavanju obaveze rada radnik angažuje celokupnu ličnost. Radna sposobnost odnosno radna snaga se, dakle, ne može odvojiti od ličnosti i primenjivati nezavisno od nje u procesu rada.

Za vreme trajanja radnog odnosa kod poslodavca, na inicijativu poslodavca i/ili inicijativu zaposlenog, ugovor o radu može se izmeniti. Izmene ugovora o radu vrše se ankesima, koji čine sastavni deo ugovora o radu. U našem zakonodavstvu propisane su tri situacije u kojima se aneksom vrše izmene ugovora o radu: 1. izmene ugovorenih uslova rada; 2. premeštaja u drugo mesto rada; i 3. upućivanja na rad kod drugog poslodavca.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada:

1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;

2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca;

3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca;

4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava u postupku utvrđivanja viška zaposlenih;

5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa elementima za utvrđivanje zarade zaposlenog;

6) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Uz aneks ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obaveštenje u pisanoj formi koje sadrži: razloge za ponudeni 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. Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku od 8 dana.

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 osporava zakonitost aneksa ugovora.

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, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci. U slučaju premeštaja zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

1) ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;

2) ako je udaljenost 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 navedenih slučajeva samo uz svoj pristanak.

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u predthodnim slučajevima i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Zaposleni sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme. Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

1.6. Probni rad

Probni rad je poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa na određenim radnim mestima. Probni rad se utvrđuje aktom o sistematizaciji radnih mesta. Trajanje probnog rada ne može biti duže od tri meseca (čl. 17. st. 1. ZROS).

Probni rad ne može da se utvrdi za pripravnika (st. 2. čl. 17. ZROS).

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada koji je neophodan da zaposleni pokaže svoje radne i stručne sposobnosti i način provere tih sposobnosti (st. 3. čl. 17. ZROS).

Obavljanje poslova na probnom radu prati posebna komisija, sastavljena od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni koji je na probnom radu i koja je dužna da mišljenje o rezultatima probnog rada dostavi nadležnom organu (st. 4, 5, i 6. ZROS).

Za razliku od predhodne provere radnih sposobnosti, koja se vrši pre donošenja odluke o izboru radnika, probni rad se određuje odlukom o izboru, odnosno ugovorom o radu, ali samo na osnovu opšteg akata i uslova objavljenih prilikom oglašavanja radnog mesta. Lice na probnom radu je, dakle, u radnom odnosu.

Radni odnos za vreme probnog rada je pod raskidnim uslovom, što znači da radniku koji ne zadovolji na probnom radu prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca (čl. 108. st.1. t.3. ZROS).

1.7. Pripravnici

1. Definicija

Pripravnik je lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad.

Iz ove definicije proizlazi da su pripravnici posebna kategorija lica u pogledu stepena stručne spreme, zasnivanje radnog odnosa i svrhe zasnivanja istog. U pogledu stepena stručne spreme važi pravilo je da pripravnik može biti samo lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom. U pogledu zasnivanja radnog odnosa bitno je da je pripravnik lice koje prvi put zasniva radni odnos. Svrha zasnivanja radnog odnosa je osposobljavanje pripravnika za samostalan rad.

2. Regulativa

Zakon o osnovama radnih odnosa u čl. 13. sadrži odredbe o pripravnicima.

Prema stavu 1. čl. 13. poslodavac može zasnovati radni odnos sa pripravnikom.

Stavom 2. data je definicija pripravnika pod kojim se smatra lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad.

ZROS u čl. 18, 19. i 20. sadrži odredbe o pripravnicima.

Članom 18. određuje se definicija pripravnika, utvrđivanje radnih mesta, vremensko trajanje (režim) radnog odnosa i preobražaj radnog odnosa pripravnika na određeno vreme.

Utvrđivanje radnih mesta na kojima se zasniva radni odnos sa pripravnikom vrši se aktom o sistematizaciji radnih mesta (stav 2. čl. 18.).

Radni odnos sa pripravnikom može da se zasnuje na neodređeno ili određeno vreme, pod uslovima i na način utvrđen u čl. 9. do 11. ovog zakona (stav 3. čl. 18.). Iz odredbe ovog stava proizlazi da se radni odnos sa pripravnikom može zasnovati po sprovedenom postupku javnog oglašavanja. U javnom oglasu izričito se naglašava da se traži pripravnik. Po donošenju odluke o

izboru sa pripravnikom se zaključuje ugovor o radu nakon čega je pripravnik dužan da stupi na radno mesto.

Nadležni organ kod poslodavca može da odluči da pripravnik, koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, po isteku pripravničkog staža ostane u radnom odnosu na neodređeno vreme (stav 4. čl. 18.).

Članom 19. ZROS propisuje se trajanje pripravničkog staža, sadržina ugovora o radu, polaganje stručnog ispita i oslobađanje od polaganja istog.

Trajanje pripravničkog staža utvrđuje se zavisno od stručne spreme pripravnika, s tim što taj staž ne može da traje duže od godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno (stav 1. čl. 19.).

Ugovorom o radu sa pripravnikom utvrđuje se dužina trajanja pripravničkog staža, mogućnost produžavanja pripravničkog staža i obaveza polaganja stručnog ispita (stav 2. čl. 19.). Trajanje pripravničkog staža, kako je napred istaknuto ne može biti duže od jedne godine ako zakonom nije drukčije određeno. U praksi trajanje pripravničkog staža zavisi od stepena stručne spreme (pripravnici sa srednjom stručnom spremom do šest meseci, sa višom stručnom spremom do devet meseci i sa visokom stručnom spremom do 12 meseci).

Produžavanje pripravničkog staža može da se odredi u slučaju dužeg bolovanja pripravnika, odsluženja ili dosluženja vojnog roka, vojne vežbe, izdržavanja kazne zatvora do 6. meseci, suspenzije sa rada, ponovnog polaganja stručnog ispita ako je to predviđeno opštim aktom poslodavca i sl.

Ugovorom o radu može da se utvrdi da pripravnik nije dužan da polaže stručni ispit, ako je u toku osposobljavanja za samostalni rad po oceni nadležnih organa, koji prati osposobljavanje pripravnika, osposobljen za samostalan rad, osim ako zakonom nije drukčije određeno (stav 3. 19.).

Osposobljavanje pripravnika po pravilu prati komisija ili mentor koji mogu predložiti u skladu sa ovim stavom da pripravnik bude oslobođen polaganja stručnog ispita ako oceni da je isti osposobljen za samostalan rad pre isteka pripravničkog staža i da je polaganje stručnog ispita nepotrebno.

Članom 20. Zakona propisano je da se opštim aktom poslodavca utvrđuje nažin osposobljavanja pripravnika, način i vreme polaganja stručnog ispita i sastav komisije za polaganje stručnog ispita. Članovi komisije za polaganje stručnog ispita pripravnika moraju imati najmanji isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao pripravnik koji polaže stručni ispit. Evidentno je da ovim članom nije precizirano kojim aktom se utvrđuje način osposobljavanje pripravnika, način i vreme polaganja stručnog ispita i sastav komisije. Moguće je to urediti opštim aktom o sistematizaciji ili drugim opštim aktom odnosno odlukom sa karakterom opšteg akta.

U praksi poslodavaca način osposobljavanja pripravnika se utvrđuje posebnim programom koji priprema mentor ili komisija za praćenje pripravnika i za polaganje stručnog ispita.

Pripravnik koji položi stručni ispit ili je oslobođen od polaganja stručnog ispita se raspoređuje na radno mesto za koje se osposobljavao.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje otazom ugovora o radu od strane poslodavca (čl. 108. st. 1. tač. 4. ZROS).

U skladu sa propisima o zapošljavanju Zavod za tržište rada može finasirati pripravnika za vreme trajanja pripravničkog staža i još toliko vremena po uspešno obavljenom pripravničkom stažu i zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vreme.

1.8. Radni odnos na određeno vreme

1. Definicija

Radni odnos na određeno vreme je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu a čije je vreme trajanja unapred određeno odnosno određivo.

U pravno-teorijskom smislu radni odnos na određeno vreme ima sve elemente radnog odnosa na neodređeno vreme a razlikuje se od njega samo po vremenu trajanja.

2. Regulatorna, situacija i status

Zakon o osnovama radnih odnosa u čl. 10. propisuje da se radni odnos zasniva na neodređeno vreme (st. 1.).

Radni odnos se može zasnovati na određeno vreme u slučajevima utvrđenim zakonom (st. 2. čl. 10.).

Iz izloženih stavova Zakona zaključuje se da se radni odnos, po pravilu, zasniva na neodređeno vreme, to znači da njegovo trajanje nije unapred određeno i da radnik ostaje u radnom odnosu sve dok ne nastane neko od zakonom propisanih osnova za njegov prestanak.

Zakon, međutim, propisuje situacije kada se radni odnos zasniva na određeno vreme. Te situacije su propisane čl. 13. ZROS i to:

1) kad obavljanje određenog posla po svojoj prirodi traje određeno vreme - sezonski poslovi (setva, žetva, berbe); rad na izradi određenog projekta (projekti u nauci, tehnici, arhitekturi, inženjeringu, društvenim naukama, umetnički projekti i dr.); rad u muzičkim, muzičko-scenskim i pozorišnim ustanovama (izvođenje koncerata, opera, baleta, muzička takmičenja, festivali i dr.); specijalizacija zaposlenih - dok traje specijalizacija u cilju stručnog usavršavanja i produbljivanja znanja u struci;

2) kad se privremeno poveća obim rada, ali ne duže od šest meseci;

3) kad treba zameniti zaposlenog koji je privremeno odsutan (bolovanje; rad u inostranstvu; obavljanje državne i druge javne funkcije; odsluženje vojnog roka);

4) u svojstvu pripravnika, radi osposobljavanja za samostalan rad (u pitanju je radni odnos sa pripravnikom na određeno vreme - čl. 18. st. 3. Zakona).

Radni odnos zaposlenom na određeno vreme prestaje danom izvršenja posla, istekom određenog roka ili danom povratka odsutnog zaposlenog (st. 2. čl. 13. Zakona).

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme zasniva radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposlenom koga je zamenjivao prestane radni odnos ili kad privremeno povećani obim rada postaje trajan (st. 3. čl. 13. Zakona).

Privremeno povećani obim rada smatra se trajnim ako zaposleni poslove za čije je obavljanje primljen u radni odnos na određeno vreme, obavlja neprekidno duže od šest meseci (st. 4. čl. 13. Zakona).

Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme ima sva prava, obaveze i odgovornosti, kao i zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

1.9. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Članom 24. Zakona određuju se uslovi za zasnivanje radnog odnosa za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada i posebna prava zaposlenih na tim poslovima.

Zakonom se određuje da poslodavac može zaključiti ugovor o radu za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada, samo ako zaposleni (pravilnija je upotreba pojma kandidat ili lice koje traži zaposlenje, ako to lice radni odnos zasniva prvi put kod poslodavca) ispunjava uslove za

rad na tim poslovima. Podrazumeva se da se poslovi sa posebnim uslovima rada u skladu sa čl. 13. Zakona utvrđuju odgovarajućim aktom poslodavca (sistematizacija radnih mesta).

Zakonom se određuje da li zaposleni može da radi na poslovima za koje su propisani posebni uslovi rada samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležne zdravstvene ustanove. Zdravstvenu sposobnost zaposlenih za rad na poslovima sa posebnim uslovima rada utvrđuje služba medicine rada nadležne ustanove u sedištu poslodavca ili u najbližem mestu u kome postoji služba medicine rada u odnosu na mesto u kome je sedište poslodavca.

Zaposleni na poslovima za koje su propisani posebni uslovi rada imaju posebna prava koja se propisuju Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju. Prava zaposlenih na poslovima sa posebnim uslovima rada propisana u skladu sa Zakonom o osnovama penzijskog i invalidskog osiguranja i Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju su prava na raspoređivanje za slučaj opasnosti od nastanka invalidnosti, pravo na uvećani staž osiguranja i druga prava.

U skladu sa međunarodnim radnim standardima sadržanim u Konvenciji MOR br. 161. o službama medicine rada iz 1985.godine i Preporuci MOR br. 171 o službama medicine rada iz 1985.godine, radnik može obavljati poslove na radnom mestu na kome je izložen posebnim rizicima po zdravlje ako nadležna služba medicine rada utvrdi njegove sposobnosti za rad na tim poslovima. Utvrđivanje sposobnosti zaposlenog za obavljanje poslova na radnom mestu na kome je izložen posebnim rizicima po zdravlje može se vršiti u skladu sa navedenim dokumentima MOR-a kako pri zasnivanju radnog odnosa tako i pri raspoređivanju zaposlenog na takvim radnim mestima.

1.10. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom (čl. 39-41. Zakona)

Radni odnos sa kraćim radnim vremenom od punog odnosno sa nepunim radnim vremenom, kako je označen Zakonom je, kao jedan od fleksibilnih oblika zapošljavanja, dosta zastupljen u praksi u najvećem broju država sveta. Tako u Evropskoj uniji oko 30% zaposlenih je angažovano u ovoj formi rada a u Japanu, Velikoj Britaniji, Švedskoj i Norveškoj preko 20%. Najviše ga obavljaju žene nakon porođaja, studenti (radi sticanja dodatnih prihoda i radnog iskustva), radnici koji se postepeno povlače iz rada, kao i radnici koji žele da ostatak radnog dana iskoriste za stručna usavršavanja. Ova forma rada je od značaja i za poslodavce, jer je utvrđeno da radnici u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom postižu veći stepen produktivnosti u odnosu na zaposlene koji rade puno radno vreme, rade intenzivnije, manje izostaju sa posla i u manjoj su meri sklorni zabušavanju. Najzad ova forma rada je od značaja i za državu jer se smanjuje nezaposlenost tako što se na jednom radnom mestu može uposliti više nezaposlenih lica.

Zbog toga je radni odnos sa nepunim radnim vremenom pored nacionalnim zakonodavstvom uređen i na međunarodnom planu. Ovaj oblik radnog odnosa regulisan je Konvencijom MOR br. 175 o radu sa kraćim radnim vremenom od punog iz 1994. godine, koju SRJ nije ratifikovala, i Preporukom MOR br. 182 o radu sa kraćim radnim vremenom iz 1994. godine. U skladu sa ovim aktima radnik sa skraćenim radnim vremenom je zaposleno lice, koje u poređenju sa radnikom koji radi puno radno vreme (uporedivi radnik) ima manji broj redovnih radnih sati. Broj radnih sati može se izračunati sedmično ili za određeni vremenski period rada. Termin **uporedivi radnik** koji radi puno radno vreme odnosi se na zaposlenog koji:

5. radi pod istovetnim radnim uslovima,
6. radi na istim ili sličnim poslovima i
7. koji je zaposlen u istom preduzeće.

Zaposleni sa skraćenim radnim vremenom uživa istu zaštitu kao i uporedivi radnici u pogledu:

1. prava na osiguranje,

2. prava na kolektivno ugovaranje,
3. prava da se zastupaju radnici,
4. prava zaštite na radu,
5. prava zaštite zdravlja,
6. prava na zaštitu od diskriminacije u pogledu zapošljavanja i profesije.

Primenom odgovarajućih mera treba obezbediti iste uslove za korišćenje zaštite tih zaposlenih u oblasti:

7. materinske zaštite,
8. zaključenja radnog odnosa,
9. plaćenog godišnjeg odmora i državnog praznika,
10. bolovanja.

Međutim, pravo na zaradu zaposlenog sa skraćenim radnim vremenom može se odrediti proporcionalno broju radnih časova (čl. 6. Konvencije MOR broj 175).

Upoređivanjem odredbi o radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom koji reguliše **Zakon** sa odredbama Konvencije MOR broj 175 i preporuke MOR broj 182 o radu sa skraćenim radnim vremenom uočava se da postoje značajne razlike. Da je naša država ratifikovala Konvenciju MOR broj 175, rešenje o ovom obliku radnog odnosa u našem zakonodavstvu bi sigurno bilo drugačije. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom određen Zakonom u smislu navedene konvencije znači radni odnos sa skraćenim radnim vremenom, ali se ne podudara sa njim.

Bitna karakteristika radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom koji je određen Zakonom je da radno vreme zaposlenog u toku trajanja radnog odnosa traje kraće od punog radnog vremena, jer na radnom mestu za koje se takav radni odnos zasniva nema u meri (veličini i obimu) posla za puno radno vreme, ali se na istom poslovi moraju obavljati. O tome koji su poslovi za koje će se zasnovati radni odnos sa nepunim radnim vremenom odlučuje poslodavac polazeći od obima i veličine posla mereni vremenom trajanja. Takvi poslovi su npr. poslovi biletara, servisera računara, čistačice u agencijama, poslovi u višesmenskom radu i dr.

1.11. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca (čl. 42-44. Zakona)

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca je kao racionalan i ekonomski opravdan oblik rada za poslodavca često zastupljen u praksi država sa razvijenom tržišnom privredom. On je, dakle, nastao zbog potrebe tržišne privrede. Njime poslodavci rešavaju probleme nastale zbog nedostatka pojedinih sredstava za rad i opreme, ako takva sredstva i opremu poseduje zaposleni koji želi da radi kod kuće ili na nekom drugom prostoru van prostorije poslodavca. Takođe, ovaj oblik radnog odnosa se koristi kada su u pitanju invalidi rada sa preostalim radnom sposobnošću. Kao fleksibilan oblik rada (u formi radnog odnosa ili bez postojanja radnog odnosa) koristi se kod izrade predmeta domaće radinosti, kod prodaje knjiga, brošura i novina, sakupljanja sekundarnih sirovina, pružanja usluga na računaru i sl.

U međunarodnoj radnopravnoj regulativi ovaj oblik rada poznat je kao rad kod kuće i može se obavljati u formi radnog odnosa ili bez postojanja radnog odnosa. Ovaj fleksibilni oblik rada regulisan je Konvencijom MOR br. 177 o radu kod kuće iz 1996. god. i Preporukom MOR br. 183 o radu kod kuće iz 1996. god. SRJ nije ratifikovala odnosno akceptirala navedene dokumente.

U skladu sa ovim dokumentima MOR izraz rad kod kuće podrazumeva oblik rada koji neka osoba obavlja i za koju se kaže da je radnik koji radi kod kuće ili u kući. Za pojam radnik kod kuće bitno je:

1. da on rad obavlja u njegovoj kući ili prostorijama koje on izabere, a koje nisu prostorije poslodavca;
2. da rad obavlja za novčanu naknadu;
3. da on svojim radom stvara određene proizvode ili pruža usluge koje određuje poslodavac bez obzira na to ko nabavlja opremu, sirovine i ostale komponente izrade;
4. da on nema stepen autonomije i ekonomske nezavisnosti potrebne da bi se smatrao nezavisnim radnikom po nacionalnom zakonu, pravilima ili sudskim odredbama.

Stavom 1. člana 28. Zakona određuje se mogućnost zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca. Bitan element ovog radnog odnosa je mesto rada koje je van prostorije poslodavca. Ovaj oblik rada se po Zakonu, obavlja u formi radnog odnosa.

Stavom 2. člana 28. Zakona određuje se da ugovorom o radu između zaposlenog i poslodavca pored odredbi iz čl. 19. Zakona sadrži i:

1. vreme trajanja radnog vremena prema normativima rada za zaposlenog u određenom vremenu;
2. vrstu posla i način organizovanja rada;
3. uslove rada i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog;
4. visinu zarade za obavljeni rad i rokove isplate;
5. korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu za njihovu upotrebu;
6. naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
7. druga prava i obaveze.

Navedene odredbe ugovora o radu su od značaja, jer se na osnovu njih određuju specifičnosti radnog odnosa za obavljanje poslova van prostorija poslodavca. U skladu sa t. 7. ovog stava broj prava i obaveza koja se uređuju ugovorom o radu nije ograničen, što znači da poslodavac i zaposleni mogu, polazeći od specifičnosti i okolnosti uslova pod kojima se rad van poslovnih prostorija obavlja i cilja koji njime žele postići, ugovoriti veći broj prava i obaveza od onih koji su nabrojani u stavu 2. ovog člana.

Članom 29. Zakona određuje se krug lica sa kojima zaposleni može obavljati poslove van poslovnih prostorija poslodavca kao i u čije ime i za čiji račun zaposleni obavlja takve poslove.

Stavom 1. čl. 29. Zakona određuje se da poslove van poslovnih prostorija poslodavca zaposleni može da obavlja:

8. sam (dakle lično) ili
9. sa članovima svoje uže porodice.

Iz ove odredbe proizlazi da je pravilo da zaposleni sam tj. lično obavlja poslove van poslovnih prostorija poslodavca, ali da ih može obavljati i sa članovima svoje porodice. Ovakav način rada potvrđuje postojanje lične radno-pravne i funkcionalne veze zaposlenog i poslodavca kao bitnog elementa nastanka i postojanja radnog odnosa. Članovi porodice zaposlenog, ako obavljaju poslove sa zaposlenim van prostorije poslodavca, nisu u radnom odnosu sa poslodavcem. To znači da za obavljanje poslova poslodavcu odgovara zaposleni a ne i članovi njegove uže porodice. Zaposleni, dakle, odgovara za kvalitet i rokove izvršenja posla i racionalno korišćenje sredstava, bez obzira što na iste utiču i članovi njegove uže porodice. To znači da će u situaciji kada članovi uže porodice u toku obavljanja poslova učine štetu poslodavcu za istu odgovarati zaposleni u skladu sa čl. 95. Zakona.

Stavom 2. čl. 29. Zakona kao članovi uže porodice zaposlenog određuju se bračni drug, deca (bračna, vanbračna, usvojenik i pastorak), roditelji, braća i sestre zaposlenog ili njegovog bračnog

druga. Iz ovog određenja zapaža se da pojam uže porodice zaposlenog obuhvata i srodnike bračnog druga zaposlenog i da se za iste kao uslov ne zahteva da žive u zajedničkom domaćinstvu zaposlenog. Uvidom u čl. 61. st. 2. Zakon zapaža se drugačije određenje pojma uže porodice zaposlenog. Smatramo da je Zakonom trebalo pojam uže porodice jedinstveno i potpuno definisati primenjujući pravila sadržana u Zakonu o braku i porodičnim odnosima ("Sl. glasnik SRS", br. 22/80).

Zaposleni na osnovu st. 1. čl. 29. Zakona obavlja rad van poslovnih prostorija poslodavca u ime i za račun poslodavca. Ovo određenje je od značaja za razlikovanje ovog oblika radnog odnosa od samostalnog ličnog rada. Ono znači da poslodavcu pripadaju efekti ukupnog rada a zaposlenom pripada zarada prema postignutim rezultatima rada u skladu sa čl. 28. stav 2. tač. 4. Zakona.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca ima sve elemente radnog odnosa (dobrovoljno stupanje na rad; lična radno-pravna funkcionalna veza; uključivanje u organizaciju rada; zarada; trajanje radnog odnosa; radno vreme i subordinacija). Jedina razlika je u mestu izvršenja rada, jer se isti obavlja van prostorija poslodavca.

Članom 30. Zakona određuje se ograničenje u obavljanju poslova koje poslodavac može da ugovori van svojih prostorija. Poslodavac može da ugovori samo one poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu. Ako poslovi van prostorija poslodavca predstavljaju opasnost ili su štetni po zdravlje zaposlenog ili drugih lica i ako ugrožavaju životnu sredinu, poslodavcu je zabranjeno njihovo ugovaranje.

Smatramo da je čl. 30. Zakona trebalo sadržinski konceptirati tako da se zabrana odnosi na obavljanje poslova iz delatnosti poslodavca koji su opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog ili drugog lica ili ugrožavaju životnu sredinu. Takođe, trebalo je propisati i dužnost poslodavca da pre započinjanja obavljanja delatnosti i ugovaranja poslova u okviru iste da pribavi odobrenja nadležnih inspeksijskih organa. Po dobijanju odobrenja poslodavac bi mogao započeti sa vršenjem delatnosti van poslovnih prostorija i u tom cilju zaključiti ugovor o radu sa zaposlenim, nakon utvrđivanja da isti ispunjava opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa u skladu sa čl. 13. Zakona.

Članom 32. Zakona određuje se da se ugovor kojim se uređuje radni odnos za obavljanje poslova van prostorije poslodavca registruje kod nadležnog organa lokalne samouprave.

1.12. Radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem (čl. 45-46. Zakona)

Ovaj fleksibilni oblik radnog angažovanja poznat je u uporednom zakonodavstvu i praksi mnogih država, koji je nastao kao rezultat realnih potreba dostignutog civilizacijskog nivoa za angažovanjem lica za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja. Zakon, u skladu sa tim, određuje da se ovaj oblik rada vrši u formi radnog odnosa, što se može oceniti kao značajno u radno pravnom smislu.

Zakonom se određuje mogućnost zasnivanja radnog odnosa za obavljanje poslova kućnog pomoćnog osoblja. Iako je bilo korisno, Zakon ne određuje subjekte ni specifičnosti koje se odnose na sadržinu ovog posebnog oblika radnog odnosa, jer su isti od bitnog značaja za razlikovanje ovog oblika od drugih oblika radnog odnosa. Međutim, iako to nije učinjeno, iz sadržine i prirode tog odnosa može se zaključiti ko su subjekti i koje su specifičnosti ovog oblika radnog odnosa. Poslodavac u ovom radnom odnosu je svako fizičko lice koje ima potrebe (lične ili porodične) da obezbedi vršenje poslova koji čine kućne pomoćne poslove. Zaposleni u ovom radnom odnosu je svako fizičko lice, koje nije član porodičnog domaćinstva zaposlenog i ispunjava uslove za zasnivanje radnog odnosa za rad na kućnim pomoćnim poslovima (kućno pomoćno osoblje). Specifičnosti ovog oblika radnog odnosa ogledaju se u obavljanju kućnih pomoćnih poslova i načinu isplate zarade zaposlenom. Kao kućni pomoćni poslovi zbog kojih se ovaj oblik radnog odnosa zasniva smatraju se npr. poslovi u kuhinji (spremanje i serviranje hrane), poslovi čišćenja i uređenja prostorija, kupovina hrane i drugih stvari za kućne potrebe, poslovi haus majstora i drugi kućni pomoćni poslovi.

Određuje se način isplate zarade zaposlenog koji obavlja poslove kućnog pomoćnog osoblja. Naime, za takvog zaposlenog dopušta se mogućnost da se ugovorom o radu kojim se uređuje radni odnos sa kućnim pomoćnim osobljem može ugovoriti isplata dela zarade i u naturi. Pravilo da se zarada kao bitan element radnog odnosa određuje delimično i u naturi predstavlja izuzetak, jer se zarada po pravilu isplaćuje u novcu. Ovaj izuzetak je nastao kao rezultat potreba poslodavaca i zaposlenih koji obavljaju poslove kao kućno pomoćno osoblje. Na formulaciju ovog stava može se staviti primedba. Smatramo da je pravilnije da se posle pojma ugovorom o radu dodaju reči kojim se zasniva radni odnos, jer se time pravi jasna razlika između pojmova radni odnos i ugovor o radu. Formulacijom u Zakonu pogrešno se identifikuje pojam ugovora o radu sa pojmom radni odnos.

Zakonom se određuje obaveza registracije ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i ugovora o radu sa kućnim pomoćnim osobljem. Ugovor o radu se prema ovom članu registruje kod nadležnog organa lokalne samouprave.

Registracija ugovora o radu vrši se u skladu sa Pravilnikom o načinu i postupku registrovanja ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i poslova kućnog pomoćnog osoblja ("Sl. glasnik RS", br. 1/2002).

1.13. Radni odnos direktora

1. Zasnivanje radnog odnosa, status i regulativa

U skladu sa jugoslovenskim propisima direktori su u radnom odnosu. Izuzetak predstavlja direktor u ortačkom društvu (čl. 107. Zakona o preduzećima, "Službeni list SRJ", br. 29/96) i direktor u komanditnom društvu (čl. 169. st. 1. Zakona o preduzećima). U uporednom radnom zakonodavstvu direktori nisu u radnom odnosu.

ZROS u čl. 12. propisuje da direktor zasniva radni odnos na osnovu odluke o izboru, ugovorom o radu koji zaključuje organ koji ga bira, odnosno postavlja i direktor. To znači da su za zasnivanje radnog odnosa direktora potrebna dva akta: odluka o izboru i ugovor o radu.

Uslovi za izbor, imenovanje i postavljenje direktora propisuju se statutom poslodavca.

Odluku o izboru direktora prema čl. 62. tač. 7. Zakona o preduzećima donosi upravni odbor. Drugim pozitivnim propisima propisano je da direktora bira odnosno imenuje skupština ili drugi ovlašćeni organ.

Izbor direktora vrši se na osnovu javnog oglasa (opšti režim) ili javnog konkursa (posebni režimi), na određeni mandatni period (do 5 godina). Ako je zaposleni u radnom odnosu donosi se odluka o postavljenju odnosno imenovanju direktora.

Ugovor o radu sa direktorom na osnovu odluke organa koji ga bira, odnosno imenuje ili postavlja zaključuje predsednik tog organa.

Organ koji donosi odluku o izboru, imenovanju ili postavljenju direktora odlučuje i o razrešenju direktora.

KONTROLNA PITANJA

10. Da li zaposleni u jednom preduzeću može vršiti funkciju direktora u drugom preduzeću?
11. Da li se funkcija direktora može vršiti van radnog odnosa bez zaključivanja ugovora o radu?
12. Na osnovu datih primera pripremite tekst oglasa za direktora preduzeća i odluku o izboru (uslove oglasa upišite po svom nahođenju)?

1.14. Faktički radni odnos

Faktički radni odnos je odnos rada ili zaposlenja u kome radnik radi na redovan i propisan način, bez uzurpacije, ali čiji je pravni osnov nepravilan ili nezakonit ili uopšte ne postoji.

Faktički radni odnos je specifičan pojavni oblik radnog odnosa koji postoji: 1) ako nema akta koji je određen kao osnov za zasnivanje radnog odnosa, odnosno ako ne postoji ili se nisu stekli uslovi za njegovo zasnivanje, 2) ako pravni osnov radnog odnosa prestane da postoji, odnosno ako se steknu uslovi za prestanak radnog odnosa, a radnik nastavi da radi.)

Faktički radni odnos priznaju i teorija i praksa, ali ga ne poznaje pozitivno radno zakonodavstvo. U teoriji ovaj radni odnos se smatra nezakonitim radnim odnosom.

Faktički radni odnos može nastati od momenta stupanja na rad i trajati do momenta prestanka rada, uz uslov da radnik uredno i na normalan način obavlja poslove i da ne postoji uzurpacija.)

Radniku za vreme faktičkog radnog odnosa pripadaju prava iz radnog odnosa u skladu sa pozitivnim propisima.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite uslove za zasnivanje radnog odnosa.
2. Definišite radnopravnu sposobnost i odredite njen značaj.
3. Navedite smetnje za zasnivanje radnog odnosa i od kakvog su značaja.
4. Navedite postupak za zasnivanje radnog odnosa.
5. Odredite bitne pravne karakteristike ugovora o radu.
6. Šta je probni rad, koliko može trajati i posledice uspešnosti, odnosno, neuspešnosti probnog rada?
7. Objasnite sličnosti i razlike između prethodne provere radnih sposobnosti i probnog rada.
8. Definišite šta je pripravnik, koliko traje pripravnički staž, polaganje stručnog ispita i posledice neuspešnog polaganja stručnog ispita po radnopravni status pripravnika.
9. Da li je u skladu sa zakonom određivanje probnog rada za pripravnika?
10. Pripremite nacrt rešenja kojim će se: a) pripravnik osloboditi obaveze polaganja stručnog ispita i b) pripravnik zasnovati radni odnos na neodređeno vreme i rasporediti na radno mesto diplomiranog sportskog trenera.
11. Koji organ poslodavca donosi opšti akt kojim se utvrđuju posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa i da li isti ima ograničenja u utvrđivanju tih uslova?
12. Koje su minimalne godine za zapošljavanje u pojedinim delatnostima propisane Konvencijom br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje iz 1973. godine?
13. Da li strani državljanin i lice bez državljanstva mogu zasnovati radni odnos u državnom organu u Republici Srbiji?
14. Na osnovu kojih akata se primaju lica u radni odnos u državnom organu?
15. Da li invalid I kategorije može da zasnuje radni odnos?
16. U kojim situacijama se može zasnovati radni odnos na određeno vreme i koliko taj radni odnos traje?
17. Uradite tekst oglasa zbog privremenog povećanja obima rada na period od šest meseci za jednog izvršioca za radno mesto referenta za pravne poslove u zanimanju dipl. pravnik sa jednom godinom radnog iskustva u struci, tekst rešenja o zasnivanju radnog odnosa po tom oglasu i tekst rešenja o preobražaju tog radnog odnosa na neodređeno vreme za izabranog kandidata po oglasu na osnovu odluke direktora da je došlo do trajnog povećanja obima rada na tom radnom mestu.
18. Koja su osnovna obeležja (karakteristike) faktičkog radnog odnosa?

2. RASPOREĐIVANJE RADNIKA

2.1. DEFINICIJA

Raspoređivanje je pravo poslodavca da radnika koji je u radnom odnosu kod njega može, kada je to potrebno zbog potrebe procesa i organizacije rada, da rasporedi na svako radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti stručne spreme, znanju i sposobnostima radnika.

Raspoređivanje se vrši odlukom u pisanoj formi (rešenjem) koje donosi nadležni organ poslodavca (direktor, starešina u državnom organu).

2.2. VRSTE RASPOREĐIVANJA

Postoje različite vrste raspoređivanja u zavisnosti od:

1) vremena odnosno momenta kada se vrši:

- prilikom zasnivanja radnog odnosa,
- u toku trajanja radnog odnosa;

2) vremenskog trajanja:

- trajno (na neodređeno vreme),
- privremeno (na određeno vreme);

3) adekvatnosti:

- raspoređivanje koje odgovara stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima (adekvatno raspoređivanje),

- raspoređivanje koje ne odgovara stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima (neadekvatno raspoređivanje);

4) mesta vršenja rada poslodavca:

- u mestu sedišta poslodavca,
- u drugo geografsko mesto (u dislocirani deo sedišta poslodavca);

5) (ne) obaveznosti postupka:

- bez posebnog postupka,
- na osnovu internog oglasa;

6) znanja i sposobnosti (kada se dovedu u pitanje);

7) kod drugog poslodavca, privremeno, na osnovu sporazuma, uz saglasnost radnika;

8) prestanka statusa:

- raspoređivanje direktora i drugih radnika sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima po isteku mandata na koji su izabrani odnosno postavljeni,
- raspoređivanje po proteku mirovanja radnog odnosa,
- usled proglašenja za tehnološki višak;

9) zdravstvenih sposobnosti:

- raspoređivanje invalida rada u skladu sa preostalim radnim sposobnostima radnika.

Ova podela ima više teorijski nego praktični značaj. Naše radno zakonodavstvo pravi razliku između trajnog i privremenog raspoređivanja radnika, pa ćemo u daljem izlaganju zakonskih odredbi izričito naglasiti o kojoj vrsti raspoređivanja se u konkretnoj situaciji radi.

2.3. TRAJNO RASPOREĐIVANJE

Trajno raspoređivanje je ono raspoređivanje kod koga se radnik raspoređuje na drugo radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti stručne spreme radnika, njegovom znanju i sposobnostima, u skladu sa potrebama procesa i organizacije rada, na osnovu pismene odluke (rešenja) nadležnog organa poslodavca, a čije vreme nije određeno.

Raspoređivanje po navedenim pravilima vrši se nezavisno od volje radnika, po osnovu subordinacije u radnom odnosu.

U skladu sa ZROS trajno raspoređivanje radnika vrši se u situacijama opisanim u narednim tačkama.

2.3.1. Raspoređivanje prilikom zasnivanja radnog odnosa

Zaključenjem ugovora o radu i stupanjem na rad radnik se raspoređuje na radno mesto za koje je zasnovao radni odnos.

2.3.2. Raspoređivanje radnika u toku trajanja radnog odnosa

1) U toku trajanja radnog odnosa radnik se može rasporediti na svako radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti stručne spreme radnika, njegovom znanju i sposobnostima, u skladu sa potrebama procesa i organizacije rada.

2) Radnik se u toku trajanja radnog odnosa može rasporediti i na rad iz jednog u drugo mesto kod istog poslodavca, bez njegovog pristanka, u skladu sa kolektivnim ugovorom (do 50 km udaljenosti u jednom pravcu, uz uslov da je organizovan redovan javni prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak radnika na rad i odlazak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini prevoza u javnom saobraćaju).

3) Razlog za trajno raspoređivanje može biti nedostatak sposobnosti radnika za obavljanje poslova radnog mesta na kome je raspoređen (član 23. ZROS).

Članom 23. ZROS propisano je da ako zaposleni u vremenu od najmanje tri, a najduže šest meseci, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na kome je raspoređen, ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, zaposleni sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, pokreće postupak za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog (stav 1.).

Zahtev za pokretanje postupka u smislu stava 1. dostavlja se direktoru koji je dužan da po dobijanju zahteva obrazuje komisiju koja utvrđuje znanja i sposobnosti, odnosno rezultate rada zaposlenog (stav 2.).

Komisija iz stava 2. mora da bude sastavljena od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju (stav 3).

Ako komisija, na način utvrđen kolektivnim ugovorom, utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen ili da ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, zaposleni se raspoređuje na drugo radno mesto koje odgovara njegovom znanju i sposobnostima, a ako takvog radnog mesta nema, zaposlenom prestaje radni odnos (stav 4.).

4) Trajno raspoređivanje vrši se kada direktoru ili drugom radniku sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima istekne mandat na koji su izabrani. U toj situaciji takav radnik se

raspoređuje na radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa potrebama procesa i organizacije rada poslodavca.

5) Trajno raspoređivanje vrši se kada konačnim rešenjem Republičkog fonda penzijskog i invalidskog osiguranja zaposlenih, Beograd bude utvrđeno da kod radnika postoji preostala radna sposobnost da sa normalnim radnim naporom, koji ne ugrožava njegovo zdravstveno stanje radi na drugom odgovarajućem poslu puno radno vreme, odnosno koji se prekvalifikacijom ili dokvalifikacijom za to može osposobiti, kao i kod radnika kod kojeg postoji opasnost od nastupanja invalidnosti.

6) Trajno raspoređivanje radnika vrši se i po prestanku mirovanja radnog odnosa u skladu sa čl. 62. Zakona o radnim odnosima.

7) Trajno raspoređivanje se u praksi može vršiti i na osnovu internog oglasa. To je praksa u povezanim i holding preduzećima, mada je moguća i u drugim oblicima preduzeća. Postupak raspoređivanja na osnovu internog oglasa uređuje se kolektivnim ugovorom koji se zaključuje u preduzeću (kod poslodavca, tzv. pojedinačni kolektivni ugovor).

2.4. PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE

Privremeno raspoređivanje je ono raspoređivanje koje traje određeno vreme i čije trajanje se zna u momentu donošenja rešenja o raspoređivanju.

Privremeno raspoređivanje je regulisano odredbama čl. 22. i 24. ZROS.

2.4.1. Privremeno raspoređivanje na rad kod drugog poslodavca

Članom 22. ZROS propisane su četiri situacije kada zaposleni, uz njegovu saglasnost, može da bude privremeno raspoređen na rad kod drugog poslodavca, na osnovu sporazuma oba poslodavca. Te situacije su sledeće:

1) ako je utvrđen prestanak potrebe za radom zaposlenog, dok mu se ne obezbedi jedno od prava utvrđenih zakonom;

2) ako je došlo do privremenog prekida rada ili smanjenja obima rada;

3) ako je privremeno dat u zakup drugom poslodavcu poslovni prostor, odnosno sredstva rada;

4) ako je neophodna pomoć poslodavcu kod koga se zaposleni privremeno raspoređuje na rad zbog ispunjenja rokova utvrđenih propisima, ugovorom ili aktom nadležnog organa.

Nadležni organ poslodavca kod koga je zaposleni privremeno raspoređen i zaposleni zaključuju ugovor o radu u kome se određuje i rok do koga zaposleni privremeno zasniva radni odnos kod tog poslodavca.

Zaposlenom koji je raspoređen u smislu stava 1. miruju prava, obaveze i odgovornosti koje se tiču na radu i po osnovu rada kod poslodavca kod koga je radio pre raspoređivanja.

Zaposleni iz stava 1. tač. 2) do 4) kome miruju prava, obaveze i odgovornosti, ima pravo, po proteku vremena za koje je privremeno raspoređen, da se vrati na rad na isto ili drugo radno mesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja.

Zaposleni iz stava 1. tačka 1) ovog člana ima pravo da se vrati na rad i da mu se obezbedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom (član 26.).

2.4.2. Privremeno raspoređivanje na druge poslove za čije se obavljanje traži niži stepen stručne spreme

Članom 24. ZROS propisano je da zaposleni može, u izuzetnim okolnostima, da bude privremeno raspoređen na druge poslove za čije se obavljanje traži niži stepen stručne spreme određene vrste zanimanja od one koju on ima, u slučaju više sile koja je nastala ili neposredno prestonji; iznenadnog kvarenja sirovina; kvara na sredstvima rada i materijalu; prekida rada na radnom mestu na kome zaposleni obavlja rad; zamene iznenadno odsutnog zaposlenog, ako to zahteva proces rada.

Privremeno raspoređivanje u skladu sa čl. 24. ZROS može trajati dok traju izuzetne okolnosti, a u slučaju zamene iznenada odsutnog zaposlenog - najduže 30 radnih dana.

2.5. REŠENJE O RASPOREĐIVANJU

U situacijama propisanim članovima 21. do 24. ZROS, na osnovu čl. 25. ovog zakona, nadležni organ poslodavca je dužan da donese rešenje o raspoređivanju. Rešenje o raspoređivanju obavezno sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mesto, u drugo mesto rada ili na druge poslove.

KONTROLNA PITANJA

1. Kada se smatra da je raspoređivanje zakonito?
2. Šta se podrazumeva pod stručnom spremom i kako se ona procenjuje?
3. U kojim situacijama postoji zabrana raspoređivanja?
4. Da li zaposleni može biti, bez svoje saglasnosti, raspoređen na radno mesto sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima?
5. Koje su posledice za zaposlenog ako odbije da postupi po rešenju o raspoređivanju?
6. Kada poslodavac može rasporediti zaposlenog u drugo geografsko mesto?

3. RADNO VREME

3.1. DEFINICIJA

Radno vreme se definiše kao ono vreme koje je pravnim propisima ili ugovorom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom, određeno kao vreme dnevnog rada u toku kojeg je radnik i službenik obavezan da vrši radne funkcije.

Ustav Republike Srbije (čl. 38.) propisuje da zaposleni ima pravo na ograničeno radno vreme.

ZROS u čl. 50. propisuje da radno vreme iznosi 40 časova u radnoj nedelji (puno radno vreme).

3.2. REŽIM I VRSTE RADNOG VREMENA

Zakonom o radu propisane su sledeće vrste radnog vremena: 1) puno radno vreme (koje iznosi 40 časova u radnoj nedelji); 2) nepuno radno vreme (koji traje kraće od punog radnog vremena a čija se dužina trajanja utvrđuje aktom o sistematizaciji poslodavca); 3) skraćeno radno vreme (koje se uvodi kao oblik posebne zaštite radnika u radnom odnosu i koje se u pogledu ostvarivanja prava zaposlenih smatra punim radnim vremenom, a čija se dužina trajanja određuje u zavisnosti od štetnog uticaja na zdravlje odnosno radnu sposobnost zaposlenog); 4) radno vreme kraće od punog radnog vremena (koje u Srbiji iznosi 35 časova nedeljno a može da se uvede odlukom upravnog odbora ili direktora poslodavca ako se rad obavlja u tri ili četiri smene odnosno noću; ako to zahteva organizacija i tehnologija rada; za zaposlene mlađe od 18 godina i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, radi uspešnog ostvarivanja proizvodno-planskih zadataka).

Pored opisanih vrsta propisima je dopušten i rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) može se uvesti: 1) kao dežurstvo u zdravstvenim ustanovama koje može da traje najduže 10 časova nedeljno po zaposlenom (čl. 44. ZROS); 2) zbog izvršenja posla koji u određenom roku nije mogao da se izvrši, koji može da traje najduže 10 časova nedeljno po zaposlenom (čl. 45. ZROS); 3) kad nastane šteta ili postoji opasnost nastanka štete za poslodavca u slučaju elementarne nepogode, požara, epidemije ili zaraze, zagađivanja vode i namernica, saobraćajnog udesa, potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć, neodložne veterinarske intervencije i potrebe da se bez odlaganja izvrši neki posao koji se po propisima ili po naređenju državnog organa mora izvršiti u određenom roku, kao i da se pruži pomoć drugom poslodavcu koga je zadesila ili mu neposredno prestoni nesreća odnosno nastanak štete, koji može da traje dok traju okolnosti zbog kojih je uveden (čl. 46. ZROS).

3.3. MANIFESTACIONE FORME RADNOG VREMENA

Navedene vrste radnog vremena u tački 2. mogu se u skladu sa propisima, u praksi različito manifestovati kao:

- a) dnevno radno vreme (radno vreme u toku radnog dana do 22 časa);
- b) noćno radno vreme ili rad noću (radno vreme između 22 časa i 6 časova narednog dana, pri čemu se taj rad tretira kao poseban uslov rada u pogledu utvrđivanja prava zaposlenih);
- c) jednokratno radno vreme (npr. od 8 do 16 časova i sl.);
- d) dvokratno radno vreme (kada se dnevni fond radnih sati realizuje uz odgovarajući prekid, npr. rad od 8-12 časova i od 16-20 časova);

e) rad u smenama (dvosmenski ili trosmenski rad od po 8 časova, u zavisnosti od potrebe procesa rada odnosno njegovih tehničko-tehnoloških karakteristika).

3.4. RASPORED I PRERASPODELA RADNOG VREMENA

Raspored radnog vremena znači ravnomerno svođenje ukupnog godišnjeg radnog vremena na radne sedmice i radne dane, pri čemu radna sedmica može da iznosi najviše 40 časova. Raspored radnog vremena u okviru ukupnog godišnjeg radnog vremena utvrđuje nadležni organ poslodavca, odnosno nadležni državni organ u slučajevima određenim zakonom za određene delatnosti i određene poslove (čl. 47. ZROS).

Preraspodela radnog vremena postoji kada poslodavac utvrdi da radno vreme, u određenom periodu godine traje duže, a u određenom periodu te iste godine kraće od 40 časova u radnoj nedelji, s tim da ukupno radno vreme zaposlenog u proseku ne bude duže od 40 časova u radnoj nedelji u toku godine. Razlozi za uvođenje, način vršenja preraspodele, odlučivanje kao i prava zaposlenih propisani su čl. 48. i 49. ZROS.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite razlike između nepunog i skraćenog radnog vremena i nepunog i radnog vremena kraćeg od punog radnog vremena.

2. U skladu sa Konvencijama MOR br. 89 i 90 i pozitivnim propisima navedite za koje kategorije radnika postoji zabrana uvođenja prekovremenog rada.

3. Navedite koja prava imaju zaposleni koji rade sa skraćenim radnim vremenom.

4. Pripremite nacрте rešenja: a) o preraspodeli radnog vremena kod poslodavca čija je delatnost građevinarstvo vodeći računa o građevinskoj sezoni; b) o prekovremenom radu.

4. ODMORI I ODSUSTVA

U radno-pravnom smislu odmor je deo vremena dnevnog, sedmičnog ili godišnjeg rada koje je određeno pravnim propisima ili ugovorom o radu za koje zaposleni nije obavezan da vrši radne funkcije, već se odmara zbog vršenja istih.

Pravo zaposlenog na odmor zasnovano je na prirodnoj potrebi njegove zaštite od umora, jer svaki čovekov rad prouzrokuje umor. Stoga se odmor kao jedno od zaštitnih prava zaposlenog definiše kao prekid rada zbog umora a radi obnavljanja psiho-fizikih sposobnosti zaposlenog kako bi isti posle toga ponovo uspešno nastavio sa radom.

Pravo na odmor je vezano za pravo na ograničeno radno vreme. Značaj ovog prava i samog odmora za zaposlenog je višestruki: fiziološko-zdravstveni (uklanjanje umora); radno-zaštitni (prevencija od ispljivanja i nesreća na radu); socijalni (slobodno vreme) i ekonomski (intenzivniji i produktivniji rad).

S obzirom na izneti značaj odmora ovo pravo zaposlenog je garantovano u međunarodnim izvorima radnog prava i uporednim radnim zakonodavstvom, te ga poslodavac ne može uskratiti zaposlenom.

Opšta deklaracija o pravima čoveka iz 1948. godine u čl. 24. određuje da svako ima pravo na odmor i rasonodu, uključujući razumno ograničenje radnog vremena i povremeni plaćeni odmor.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine u čl. 7. određuje da države članice ovog pakta priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravilnim i povoljnim uslovima za rad koji obezbeđuju, između ostalog, odmor, rasonodu, razumno ograničenje radnog vremena i povremena plaćena odsustva, kao i naknadu za praznične dane.

Međunarodna organizacija rada je donela više Konvencija i Preporuka kojima se uređuju odmori i odsustva i to: Konvencija br. 14 o primeni nedeljnog odmora u industrijskim preduzećima iz 1921.godine; Preporuka br. 18 o primeni nedeljnog odmora u trgovačkim preduzećima iz 1921. godine; Konvencija br. 52 o plaćenom godišnjem odmoru iz 1936. godine; Konvencija br. 54 o godišnjem odmoru pomoraca iz 1936. godine; Preporuka br. 47 o plaćenom godišnjem odmoru iz 1936. godine; Konvencija br. 72 o godišnjem odmoru pomoraca iz 1946. godine; Konvencija br. 91 o plaćenom godišnjem odmoru pomoraca iz 1949. godine (revidirana); Konvencija br. 101 o plaćenom godišnjem odmoru u poljoprivredi iz 1952. godine; Preporuka br. 93 o plaćenom godišnjem odmoru u poljoprivredi iz 1952. godine; Preporuka br. 98. o plaćenom odmoru iz 1954. godine; Konvencija br. 106 o nedeljnom odmoru u trgovini i biroima iz 1957. godine; Konvencija br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru iz 1970. godine (revidirana) i Preporuka br. 103 o plaćenom godišnjem odmoru iz 1970. godine.

Ustavom Republike Srbije (čl.60.) garantuje se zaposlenima pravo na dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor i odsustvo u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zakonom o radu i Zakonom o državnim službenicima uređuju se pravo na odmomore i odsustva zaposlenih u opštem i posebnom režimu radnih odnosa.

4.1. ODMOR U TOKU DNEVNOG RADA (ČL. 64. ZAKONA)

Odmor u toku rada je jedno od prava zaposlenog radnika koje je sadržano u međunarodnim izvorima radnog prava i uporednom radnom zakonodavstvu i koje je garantovano Ustavom Republike Srbije (čl.60.).

Zakon određuje uslove za ostvarivanje prava na odmor u toku dnevnog rada, trajanje tog odmora, vreme korišćenja istog i uračunavanje istog u radno vreme.

Zakon određuje da pravo na odmor u toku dnevnog rada ima zaposleni koji radi puno radno vreme, te da taj odmor može da traje najmanje 30 minuta. Evidentno je da se pravo na odmor u toku

dnevnog rada može ostvariti u režimu jednokratnog dnevnog rada (koji obuhvata i noćni rad) sa punim radnim vremenom.

Iako u ovom stavu ne piše, podrazumeva se, da, u skladu sa st. 3. čl. 36. Zakona, pravo na odmor od najmanje 30 minuta ima i zaposleni koji radi sa skraćenim radnim vremenom u jednokratnom dnevnom radu.

Zaposleni koji radi dvokratno, u skladu sa stavom 1. čl. 48. Zakona, dakle, nema pravo na odmor u toku dnevnog rada, jer isti odmara po proteku prvog dela dvokratnog radnog vremena.

Zakonom se određuje pravo zaposlenog koji radi duže od 4, a kraće od 6 asova dnevno na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta. Uslov za sticanje prava na dnevni odmor je, dakle, da zaposleni radi najmanje 4, a najviše 5,59 časova. Zaposleni koji, dakle, radi u jednokratnom radnom vremenu najmanje 6 a manje od 8 časova dnevnog rada ima u skladu sa stavom 1. pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom u manifestacionom obliku dvokratnog radnog vremena nema u skladu sa ovim stavom pravo na odmor u toku dnevnog rada.

Pravo na odmor u toku dnevnog rada ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena. Ovo pravilo je opravdano, jer bi u suprotnom odmor u toku dnevnog rada izgubio svrhu u cilj (opravdanost) postojanja.

Odmor u toku dnevnog rada može da se organizuje na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

4.2. DNEVNI ODMOR (ČL. 66. ZAKONA)

Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna.

Dnevni odmor, kao i odmor u toku dnevnog rada sadržan je u napred navedenim međunarodnim izvorima radnog prava i uporednom zakonodavstvu. Pravo na dnevni odmor sadržano je i u Ustavu Republike Srbije (čl.60.).

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, dakle, na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako zakonom nije drukčije određeno. Poslodavac mora obezbediti zaposlenom odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 časova neprekidno, sem kod prekovremenog rada u slučaju više sile i preraspodele radnog vremena. Vreme trajanja dnevnog odmora zaposlenog kod prekovremenog rada u slučaju više sile nije određeno, jer isto će zavistiti od otklanjanja posledica usled više sile, dok je vreme trajanja istog u slučaju preraspodele radnog vremena zaposlenom određeno na 10 časova neprekidnog.

4.3. NEDELJNI ODMOR (ČL. 67. ZAKONA)

Nedeljni odmor je deo kalendarskog vremena po isteku radne sedmice (nedelje) u kome se zaposleni odmara.

U međunarodnim izvorima radnog prava nedeljnom odmoru je posvećena posebna pažnja. Nedeljni odmor regulisan je sledećim aktima MOR: Konvencijom br. 14 o primeni nedeljnog odmora u industrijskim preduzećima iz 1921. godine, Preporukom br. 18 o nedeljnom odmoru u trgovinskim preduzećima iz 1921. godine i Konvencijom br. 106 o nedeljnom odmoru u trgovini i biroima iz 1957. godine.

Konvencijom MOR br. 14 o primeni nedeljnog odmora u industrijskim preduzećima iz 1921. godine propisano je da celokupno osoblje, zaposlenom u industrijskom preduzeću, javnom ili privatnom preduzeću, ili delovima preduzeća koji njima pripadaju, ima pravo na nedeljni odmor koji traje najmanje 24 časa neprekidno u toku perioda od 7 dana (čl. 2.).

Konvencijom MOR br. 106 o nedeljnom odmoru u trgovini i biroima iz 1957. godine propisano je da sva lica na koja se primenjuje ova Konvencija imaju pravo na nedeljni odmor koji obuhvata najmanje 24 neprekidna časa u toku svakog perioda od 7 dana (čl. 6.).

Pravo na nedeljni odmor zajemčeno je ustavom Republike Srbije (čl. 60.).

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora da mu se obezbedi jedan dan odmora u toku naredne nedelje.

Poslodavac ne može uskratiti zaposlenom pravo na nedeljni odmor, niti se zaposleni može odreći tog prava.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi jedan dan odmora u toku naredne nedelje. Poslodavac koji postupi suprotno ovoj dužnosti, biće obavezan da zaposlenom naknadi štetu.

4.4. GODIŠNJI ODMOR (ČL. 68-76. ZAKONA)

Godišnji odmor je jedno od osnovnih i najznačajnijih prava zaposlenog iz radnog odnosa, koje se zaposleni ne može odreći, niti mu poslodavac to pravo može uskratiti.

Kao osnovno pravo zaposlenog godišnji odmor je regulisan većem brojem međunarodnih izvora radnog prava. Konvencijom MOR br. 132. o plaćenom godišnjem odmoru iz 1970. godine koja se primenjuje na sva zaposlena lica, osim na pomorce propisano je da pravo na godišnji odmor podrazumeva: 1) pravo na plaćeni godišnji odmor i 2) pravo na godišnji odmor u minimalnom trajanju (čl. 3.).

Pravo na godišnji odmor je neotuđivo i nepovredivo pravo zaposlenog lica. To znači da ovo pravo zaposleno lice ne može otuđiti, niti ga se može odreći, kao i to da ga poslodavac ne može oduzeti niti osporiti zaposlenom licu. Svaki sporazumom o odricanju od prava na minimalni plaćeni odmor ili odustajanje od odmora radi novčane naknade ili nečeg drugog biće ništavan, nevažeći ili zabranjen u zavisnosti od uslova koji važi u toj državi (čl. 2.).

Minimalni godišnji odmor ni u kom slučaju ne sme biti kraći od 3 radne nedelje za godinu dana službe (st. 3. čl. 3.).

Svako lice koje koristi odmor prima, za vreme njegovog trajanja, najmanje svoju normalnu ili prosečnu platu, koja se isplaćuje pre godišnjeg odmora (čl. 7.).

Zaposleno lice koje ne ispuni uslov u pogledu radnog staža u određenoj godini za puni godišnji odmor ima pravo na plaćeni godišnji odmor u srazmeri sa dužinom staža u toj godini (čl. 4.).

Zaposleno lice može koristiti godišnji odmor neprekidno ili u delovima. Ako se godišnji odmor koristi u delovima jedan deo se koristi bez prekida najmanje 2 radne nedelje, sem ako se poslodavac i zaposleno lice drugačije ne sporazumeju. Ako se godišnji odmor koristi u delovima neprekidni deo se može koristiti najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog odmora najkasnije u roku od 18 meseci, računajući do kraja godine u kojoj je stečeno pravo na odmor (čl. 8.).

Vreme korišćenja godišnjeg odmora, ako isto nije utvrđeno propisima, kolektivnim ugovorom, arbitražnom odlukom ili na drugi način, određuje poslodavac posle konsultacija sa zaposlenim licem ili njegovim predstavnicima (čl. 10.).

Zaposleno lice, kome je prestao radni odnos a ispunilo je uslove za sticanje godišnjeg odmora, dobija po prestanku zaposlenja u srazmeri sa dužinom radnog staža za koji nije dobio takav odmor ili naknadu umesto njega ili protivvrednost u formi kredita za odmor (čl. 11.).

Zakonom je propisano da zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od pet radnih dana, stiče pravo da koristi godišnji odmor posle šest meseci neprekidnog rada. 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.

Za svaku kalendarsku godinu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje 18 radnih dana. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se zavisno od dužine staža osiguranja, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje 18 radnih dana za svaku kalendarsku godinu. To znači da se opštim aktom odnosno ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenog ne može utvrditi trajanje godišnjeg odmora za zaposlenog ispod 18 radnih dana. U suprotnom takva odredba bila bi ništava.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se zavisno od:

- 1) dužine staža osiguranja;
- 2) uslova rada;
- 3) drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Maksimalno trajanje godišnjeg odmora zaposlenog za svaku kalendarsku godinu nije određeno, što znači da isto zavisi od toga kako će biti uređeno opštim aktom odnosno ugovorom o radu.

Godišnji odmor zaposlenih u državnim organima traje najmanje 20 a najviše 30 radnih dana prema merilima određenim posebnim kolektivnim ugovorom (čl. 14 Zakona o državnim službenicima).

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno nepsosoban za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku bolovanja nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

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.

Zaposleni u navedenim situacijama ima pravo na srazmeran deo godišnjeg odmora koji iznosi jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za mesec dana rada u kalendarskoj godini.

Godišnji odmor može da se koristi u dva dela. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Dužina godišnjeg odmora nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno-obrazovnim ustanovama utvrđuje se u skladu sa posebnim zakonom.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac 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.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla.

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario za mesec u kojem koristi godišnji odmor.

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini naknade zarade koju bi ostvario da je koristio godišnji odmor.

Zakonom se određuje da zaposleni ima pravo na naknadu štete za neiskorišćeni godišnji odmor pod uslovom:

1) da zaposleni nije iskoristio godišnji odmor koji mu pripada u skladu sa Zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu;

2) da zaposleni nije iskoristio godišnji odmor zbog krivice poslodavca (namerno ili nepažnjom);

3) da zaposleni podnese zahtev za naknadu štete zbog ne iskorišćenog godišnjeg odmora.

Visina naknade štete za ne iskorišćeni godišnji odmor jednaka je naknadi zarade koju bi zaposleni ostvario da je koristio godišnji odmor.

4.5. ODSUSTVA SA RADA (PLAĆENO I NEPLAĆENO ODSUSTVO)

Odsustvo je deo vremena radne nedelje odnosno godišnjeg rada koji je pravnim propisima (zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu) određeno kao pravo zaposlenog da u tačno određenim situacijama (slučajevima) zbog ličnih potreba i interesa ne vrši radne funkcije.

Za razliku od odmora kod odsustva prekid rada ne nastaje zbog umora zaposlenog, već zbog njegovih ličnih potreba i interesa (zaključenje braka, porođaj supruge, teža bolest ili smrt člana uže porodice i drugi lični razlozi zaposlenog). Zbog toga kod odsustva ne važi pravilo koje važi kod odmora, da se isto zaposlenom ne može uskratiti ili da ga se zaposleni ne može odreći.

Zakonom se određuju dve vrste odsustva:

1) odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) i

2) neplaćeno odsustvo.

4.5.1. Plaćeno odsustvo

Plaćeno odsustvo je takvo odsustvo kod kojeg zaposleni u skladu sa Zakonom (čl. 77.), opštim aktom ili ugovorom o radu, prekida rad zbog ličnih potreba i interesa a poslodavac je dužan da mu za to vreme naknadi zaradu i uplati doprinos na ime staža osiguranja.

U međunarodnoj radno-pravnoj regulativi plaćeno odsustvo regulisano je Konvencijom MOR br. 140 o plaćenom odsustvu za obrazovne svrhe iz 1974.godine koju je naša država ratifikovala 1983. godine i Preporukom br. 148 o plaćenom odsustvu za obrazovne svrhe iz 1974.godine.

U skladu sa Konvencijom MOR br. 140 o plaćenom odmoru za obrazovne svrhe iz 1974. godine termin plaćeno odsustvo za obrazovne svrhe označava odsustvo koje radnik dobije za obrazovne svrhe za određeni vremenski period u radno vreme i uz odgovarajuća finansijska davanja (čl. 1.).

Plaćeno odsustvo za obrazovne svrhe može se dati zbog:

1) obuke na svim nivoima;

2) opšteg, socijalnog i granskog obrazovanja;

3) sindikalnog obrazovanja (čl. 2. Konvencije).

Period plaćenog odsustva treba da bude izjednačen sa periodom efektivne službe radnika radi utvrđivanja prava na socijalna davanja i drugih prava iz radnog odnosa (čl. 11. Konvencije).

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) najviše do pet radnih dana u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti ili smrti člana uže porodice, dobrovoljnog davanja krvi i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojioci, staraoci i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu.

4.5.2. Državni, verski i drugi javni praznici

Državni i drugi praznici u Republici Srbiji određeni su Zakonom o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji ("Sl. glasnik", br. 43/2001.).

Državni praznik Republike Srbije jeste Sretenje - Dan državnosti Srbije, spomen na dan kada je na zboru u Orašcu 1804. godine dignut Prvi srpski ustanak i dan kada je u Kragujevcu 1835. godine izdan i zakletvom potvrđen prvi Ustav Knjaževstva Srbije. Sretenje - Dan državnosti Srbije praznuje se 15. februara.

U dane državnih i verskih praznika ne rade državni i drugi organi, preduzeća i drugi oblici organizovanja za obavljanje delatnosti ili usluga. Ovi organi su dužni da, u skladu sa zakonom i propisima donesenim na odnosu zakona, obezbede neprekidno obavljanje delatnosti, odnosno usluga i u dane praznika ako bi zbog prekida obavljanja delatnosti, odnosno usluga nastale štetne posledice za građane i državu. Preduzeća i drugi oblici organizovanja za obavljanje delatnosti ili usluga čija priroda delatnosti, odnosno tehnologija procesa rada zahteva neprekidan rad, mogu da rade i u dane praznika.

Ako praznik padne u nedelju, ne radi se prvog narednog dana.

Zaposleni imaju pravo da ne rade (plaćeno odsustvo) u dane sledećih verskih praznika, i to:

- 1) pravoslavci - na prvi dan krsne slave;
- 2) katolici i pripadnici drugih hrišćanskih i drugih 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 Kurbanskog bajrama;
- 4) pripadnici jevrejske zajednice - na prvi dan Jom Kipura.

Drugi javni praznici u Republici Srbiji u skladu sa navedenim zakonom su:

- 1. i 2. januar - Nova godina,
- 27. januar - Sveti Sava,
- 22. april – Dan sećanja na žrtve holokausta, genocida i drugih žrtava fašizma u Drugom svetskom ratu,
- 1. i 2. maj - Praznik rada,
- 9. maj - Dan pobede,
- 28. jun - Vidovdan
- 21. oktobar – Dan sećanja na srpske žrtve u Drugom svetskom ratu

- 11. novembar - Dan primirja u Prvom svetskom ratu.

Od navedenih javnih praznika samo Nova godina i Praznik rada se ne obeležavaju radno.

4.5.3. Neplaćeno odsustvo

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo). Za vreme odsustvovanja sa rada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Razlika između neplaćenog i plaćenog odsustva je u tome što: 1) poslodavac može, (dakle, ne mora) zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade odnosno neplaćeno odsustvo; 2) za vreme neplaćenog odsustva poslodavac nije dužan zaposlenom isplatiti naknadu zarade; 3) za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je ovlašćen da slobodno odluči da li će zaposlenom odobriti neplaćeno odsustvo ili to neće učiniti. Podrazumeva se da je pretpostavka za odlučivanje postojanje zahteva zaposlenog kojim od poslodavca traži da mu ovaj odobri neplaćeno odsustvo. Poslodavac je obavezan da odobri zaposlenom neplaćeno odsustvo samo ako je isto propisano opštim aktom ili dogovoreno ugovorom o radu. Opštim aktom ili ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za odobrenje neplaćenog odsustva i dužina njegovog trajanja.

U skladu sa čl. 147. t. 1. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju («Sl.glasnik», br. 52/96) neplaćeno odsustvo se ne računa u staž osiguranja ukoliko traje manje od 30 dana u jednoj kalendarskoj godini. Smatramo da je bilo pravilnije da se rešenje iz stava 2. našlo u čl. 63. Zakona kojim se uređuje mirovanje radnog odnosa.

Neplaćeno odsustvo ne utiče na odgovornost zaposlenog, tako da isti odgovara i za vreme mirovanja prava i obaveza iz radnog odnosa.

KONTROLNA PITANJA

1. Koliko, prema Konvenciji MOR-a 132. o plaćenom godišnjem odmoru, je minimalni godišnji odmor?
2. Do kog datuma naredne godine se može koristiti godišnji odmor za prethodnu godinu ako je njegovo korišćenje određeno u dva dela?
3. Da li direktor ima pravo na naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor?
4. Da li zaposleni koji je u toku cele kalendarske godine bio na bolovanju ima pravo na godišnji odmor za tu godinu?
5. Pripremite nacрте: a) rešenja o godišnjem odmoru iz dva dela; b) rešenja o plaćenom odsustvu u slučaju smrti bračnog druga; c) rešenje o plaćenom odsustvu zbog krsne slave i d) rešenja o neplaćenom odsustvu u trajanju od sedam radnih dana radi nege bolesnog daljeg srodnika.

5. MIROVANJE RADNOG ODNOSA (ČL. 79. ZAKONA)

Mirovanje radnog odnosa je stanje u kome se iz zakonom propisanih razloga prava i obaveze iz radnog odnosa ne vrše za određeno vreme, iako sam radni odnos postoji kao latentni odnos.

Za mirovanje radnog odnosa bitno je:

- 1) da je došlo do sprečenosti radnika da radi u zakonom propisanim slučajevima i
- 2) da ta sprečenost traje određeno vreme odnosno da je privremenog karaktera.

Sušтина mirovanja radnog odnosa je u tome da se prava i obaveze iz radnog odnosa na vrše, iako radni odnos postoji. Njegovo postojanje je latentno, a aktiviranje istog nastaje kad razlog za mirovanje radnog odnosa prestane. Za vreme mirovanja radnog odnosa vrše se samo ona prava iz radnog odnosa za koje je to propisano zakonom, opštim aktom odnosno dogovoreno ugovorom o radu. Tako, npr. zaposleni kome radni odnos miruje zbog upućivanja na rad u inostranstvo u skladu sa čl. 8. Zakona o zdravstvenom osiguranju, ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje ako nije obavezno osiguran po propisima države u koju je upućen, ili ako međunarodnim ugovorom nije drukčije određeno.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom ili 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) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- 4) 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 od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, vrati na rad kod poslodavca.

Pravo na mirovanje radnog odnosa 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.

U skladu sa ovim stavom zaposleni ima pravo da zahteva da se vrati na rad na radno mesto na kome je bio raspoređen pre nastanka mirovanja radnog odnosa ili na drugo odgovarajuće radno mesto utvrđeno odgovarajućim aktom poslodavca. Poslodavac je dužan da zaposlenog po isteku mirovanja radnog odnosa vrati na rad na odgovarajuće radnog mesto, u protivnom će odgovarati za prekršaj.

KONTROLNA PITANJA

1. U kom slučaju bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo ima pravo na mirovanje radnog odnosa?
2. Da li zaposlenom koji je osuđen na kaznu zatvora u trajanju od šest meseci miruju prava i obaveze iz radnog odnosa? Koja je razlika između opšteg režima i posebnog režima?
3. Pripremite rešenje o mirovanju radnog odnosa za zaposlenog zbog: a) izbora zaposlenog na javnu funkciju b) izdržavanja kazne zatvora u trajanju od tri meseca.

6. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

6.1. OPŠTA ZAŠTITA (ČL. 80-103)

Zaštita na radu kao sastavni deo organizacije rada i radnog procesa čini skup prava i obaveza u pogledu tehničkih, zdravstvenih, socijalnih, ekonomskih, vaspitnih, pravnih i drugih odgovarajućih mera i sredstava radi zaštite života, zdravlja, moralnog integriteta, životne i radne sredine radnika i radnih ljudi.

Opštoj zaštiti zaposlenih (zaštita na radu) posvećena je posebna pažnja kako u međunarodnoj radno-pravnoj tako i u uporedno-pravnoj regulativi.

U međunarodnoj radno-pravnoj regulativi u ovoj oblasti posebna pažnja je posvećena u aktima OUN (Opšta deklaracija OUN o pravima čoveka iz 1948. godine-čl. 24; Međunrodni pakt o ekonomskim, socijalnim i drugim pravima čoveka iz 1966. godine-čl.7.) kao i u aktima Međunarodne organizacije rada. Zbog toga se može tvrditi da je razvoj međunarodnog radnog prava usko povezan sa zaštitom čoveka na radu i u vezi sa radom.

MOR je na Opštoj konferenciji održane 1919. godine usvojila četiri preporuke koje se odnose na higijenu rada:

- 1) Preporuku br. 3 o preventivnoj zaštiti od uglja;
- 2) Preporuku br. 4 o zaštiti žena i dece protiv trovanja olovom;
- 3) Preporuku br. 5 o osnivanju javne službe za higijenu i
- 4) Preporuku br. 6 o primeni međunarodne konvencije u Bernu 1906. godine o zabrani upotrebe belog fosfora u industriji šibica.

Pre II svetskog rata MOR je u ovoj oblasti donela ukupno 10 konvencija i 11 preporuka.

Posle II svetskog rata MOR je u ovoj oblasti donela sledeće konvencije i preporuke: Konvencija br. 68 o ishrani i služenju hrane na brodovima iz 1946. godine, Konvencija br. 73 o lekarskom pregledu pomoraca iz 1946. godine, Konvencija br. 75 o smeštaju posade na pomorskim brodovima iz 1946. godine, Konvencija br. 92 o smeštaju posade na brodovima iz 1949. godine kojom je revidirana Konvencija br. 75, Konvencija br. 133 o smeštaju članova posade iz 1970. godine kojom je dopunjena Konvencija br. 92, Konvencija br. 115 o zaštiti radnika od jonizujućeg zračenja iz 1960. godine, Konvencija br. 119 o zaštiti mašina iz 1963. godine, Konvencija br. 120 o higijeni u trgovini i biroima iz 1964. godine, Konvencija br. 126 o smeštaju na ribarskim brodovima iz 1966. godine, Konvencija br. 127 o maksimalnoj težini tereta koji mogu biti prenošeni od strane jednog radnika iz 1967. godine, Konvencija br. 136 o zaštiti od opasnosti trovanja benzinom iz 1971. godine, Konvencija br. 139 o sprečavanju i kontroli profesionalnih rizika prouzrokovanih kancerogenim supstancijama i agensima iz 1974. godine, Konvencija br. 148 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj sredini prouzrokovanih zagađenjem vazduha, bukom i vibracijom iz 1977. godine, Konvencija br. 155 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine, Konvencija br. 161 o službama medicine rada iz 1985. godine, Konvencija br. 162 o bezbednosti prilikom korišćenja azbesta iz 1986. godine, Konvencija br. 170 o bezbednom korišćenju hemijskih sredstava u procesu rada iz 1990. godine, Preporuka br. 97 o zaštiti zdravlja radnika na radnom mestu iz 1953. godine, Preporuka br. 105 o sadržini brodskih apoteka i Preporuka br. 106 o lekarskim konsultovanjima putem radija na brodovima koji plove morem (obe iz 1958. godine), Preporuka br. 112 o službama medicine rada u preduzećima iz 1959. godine, Preporuka br. 114 o zaštiti radnika od jonizujućeg zračenja iz 1960. godine, Preporuka br. 118 o zaštiti mašina iz 1963. godine, Preporuka br. 120 o higijeni u trgovini i biroima iz 1964. godine, Preporuka br. 128 o obrazovanju radnika i radnica koji se bave transportom tereta iz 1967. godine, Preporuka br. 141 o smeštaju posade (kontrola buke) i Preporuka br. 142 o zaštiti od nesreće (obe iz 1970. godine), Preporuka br. 147 o raku prouzrokovanom profesionalnim rizicima na radu iz 1974. godine, Preporuka br. 156 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj sredini prouzrokovanih zagađivanjem vazduha, buke i vibracije iz 1977. godine, Preporuka br. 164 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine, Preporuka br. 171 o službama medicine rada iz 1985. godine, Preporuka br. 172 o bezbednosti prilikom korišćenja azbesta iz 1986. godine, Preporuka br. 177 o bezbednom korišćenju hemijskih

sredstava iz 1990. godine i Preporuka br. 181 o sprečavanju većih industrijskih havarija iz 1993. godine.

Republika Srbija nije ratifikovala samo Konvenciju br. 170 niti je akceptirala Preporuku br. 177 (obe iz 1990.godine) kao i Preporuku br. 181 o sprečavanju većih industrijskih havarija iz 1993. godine.

Na osnovu sadržina navedenih konvencija i preporuka MOR-a utvrđuje se da se normativna delatnost MOR-a u ovoj oblasti iscrpljuje na tri područja:

- 1) područje tehničke zaštite;
- 2) područje higijensko-zdravstvene zaštite i
- 3) područje socijalne zaštite.

Norme koje regulišu ova tri područja zaštite mogu se podeliti na:

- 1) opšte zaštitne norme i
- 2) posebne zaštitne norme.

Opšte zaštitne norme štite radnike u radnom odnosu na svim radnim mestima.

Posebne zaštitne norme, odnose se:

- 1) na zaštitu radnika u pojedinim delatnostima (rad u lukama, pomorstvu, ribarstvu);
- 2) na zaštitu pri radu sa posebnim proizvodnim sredstvima (mašine, materije opasne za život i zdravlje radnika) i
- 3) na zaštitu pojedinih kategorija lica o kojima će biti reči naknadno u ovom komentaru (deca, maloletnici, žene, invalidi).

Od navedenih akata MOR-a od posebnog značaja za opštu zaštitu na radu su Konvencija br. 119 o zaštiti mašina iz 1963. godine, Konvencija br. 148 o zaštiti radnika od profesionalnih rizika u radnoj sredini prouzrokovanih zagađenjem vazduha, bukom i vibracijom iz 1977. godine, Konvencija br. 155 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine, Konvencija br. 161 o službama medicine rada iz 1985. godine, Konvencija br. 170 o bezbednom korišćenju hemijskih sredstava u procesu rada iz 1993. godine, Preporuka br. 164 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine, Preporuka br. 171 o službama medicine rada iz 1985. godine, Preporuka br. 177 o bezbednom korišćenju hemijskih sredstava iz 1990. godine i Preporuka br. 181 o sprečavanju većih industrijskih havarija iz 1993. godine.

Opšte obavezne norme o zaštiti na radu od navedenih međunarodnih radno-pravnih dokumenata sadrže Konvencija br. 155 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine i Preporuka br. 164 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine.

U skladu sa Konvencijom MOR br. 155 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine funkcionisanje zaštite na radu pretpostavlja ispunjavanje određenih zahteva od strane poslodavca i saradnju između poslodavaca i radnika, odnosno njihovih predstavnika u preduzeću. Od poslodavaca treba zahtevati da obezbede: 1. da radna mesta, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom budu bezbedni i bez opasnosti po zdravlje; 2. da hemijske, fizičke i biološke supstance i agensi koji su pod njihovom kontrolom budu bez opasnosti po zdravlje kada se određene mere zaštite preduzmu; 3. gde je to potrebno odgovarajuću zaštitnu odeću i opremu da bi se predupredile opasnosti od nesreće ili štetne posledice po zdravlje (član 16.).

Da bi se stvorili uslovi da radna mesta budu bezbedna i bez opasnosti po zdravlje, pored obaveze iz čl. 16 navedene Konvencije, poslodavac treba da ispuni još neke obaveze koje su precizno određene u paragrafu 10 Preporuke br. 164 i to: 1. da se obezbede i održavaju radna mesta, mašine i oprema i koriste metodi rada koji su bezbedni i bez opasnosti za zdravlje; 2. da se daju potrebna uputstva i obezbedi obuka, vodeći računa o zadacima i sposobnosti različitih kategorija radnika; 3. da se obezbedi adekvatna kontrola rada i da se u praksi primene i upotrebe mere zaštite na radu; 4. da se uspostave organizacioni oblici za zaštitu na radu i zaštitu radne sredine,

prilagođeni veličini preduzeća i karakteru njegove delatnosti; 5. da se obezbede bez ikakvih troškova radnika, lična zaštitna oprema i zaštitna odeća kada su one s razlogom potrebne, ako se opasnosti ne mogu na drugi način sprečiti odnosno kontrolisati; 6. da se obezbedi da organizacija rada, naročito u pogledu radnog vremena i odmora ne utiče štetno na zaštitu na radu; 7. da se preduzmu sve razumne i sprovodljive mere radi otklanjanja preteranog fizičkog i mentalnog zamora i 8. da se preuzme proučavanje i istraživanje ili da se na neki drugi način ide u korak sa naučnim i tehničkim zanimanjima potrebnim za ispunjavanje onoga što je predviđeno iznetim obavezama.

Saradnja između poslodavaca i radnika, odnosno njihovih predstavnika u preduzeću treba da predstavlja osnovni element organizacionih i ostalih mera preduzeti shodno odredbama konvencije (čl. 20 Konvencije).

Preporuka MOR br. 164 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine je prateći akt Konvencije MOR br. 155 o zaštiti na radu i radnoj sredini iz 1981. godine. Poslodavcima se preporučuje da ako je to potrebno, u zavisnosti od delatnosti preduzeća, i izvodljivo, zavisno od njegove veličine, da predvide: a) postojanje službe medicine rada i službe za bezbednost na radu u okviru preduzeća, zajedno sa drugim preduzećima, ili u aranžmanu sa nekim spoljnim telom; b) korišćenje stručnjaka za davanje saveta o određenim problemima zaštite na radu, odnosno nadzora nad primenom mera za njihovo rešavanje (paragraf 13. Preporuke).

Poslodavci treba da budu obavezni, kada to karakter radova u njihovim preduzećima zahteva, da pismeno izlože svoju politiku i aranžmane u oblasti zaštite na radu kao i da o tome upoznaju svakog radnika, jezikom i medijumom lako razumljivim radniku (paragraf 14. Preporuke).

Poslodavci treba da budu obavezni da verifikuju norme zaštite na radu koje se primenjuju i da s vremena na vreme preduzimaju sistematske kontrole bezbednosti. Poslodavci takođe treba da budu obavezni da vode evidenciju o zaštiti na radu i radnoj sredini za koje je nadležni organ smatra da je potrebna (paragraf 15. Preporuke).

Moderan koncept zakonskog uređivanja zaštite na radu počiva na iznalaženju ravnoteže između troškova poslodavca, s jedne, i profesionalnih rizika, s druge strane, kako bi se sprečili ili sveli na minimum negativni efekti konkurencije između poslodavaca po nivo zaštite na radu. Na to upućuju i međunarodni radni standardi - univerzalni (Konvencija MOR-a br. 155) i regionalni-evropski (Direktiva EU 89/391).

Ma koliko da se posebnim zakonskim regulisanjem uredi na jedan savremen način zaštita na radu, što je u najtešnjoj vezi i sa zaštitom životne sredine, da bi se izbegli negativni efekti konkurencije i suzbila tendencija izbegavanja implementacije zakonskih odredbi o zaštiti na radu zarad smanjena troškova poslovanja, neophodna je puna, sistemska i jednaka inspeksijska kontrola primene zakonskih odredbi, što svakako upućuje na odgovarajući broj inspektora rada. Ali, svoje posebno mesto u postupku implementacije imaju i socijalni partneri - sindikati zaposlenih (zaštita članstva) i udruženja poslodavaca (suzbijanje nelojalne konkurencije po osnovu nepoštovanja standarda zaštite na radu). Najzad, u uporednom pravu javlja se i posebno pravo zaposlenog da «duva u pištaljku» (npr. USA) odnosno da obavesti nadležne organe i javnost o tome da njegov poslodavac nepoštovanjem odredbi o zaštiti na radu ugrožava zdravlje stanovništva (potrošača), a da se to ne smatra povredom obaveze lojalnosti poslodavu, tj. da to ne povlači disciplinsku odgovornost zaposlenog.

Opštoj zaštiti zaposlenih (zaštita na radu) značajno mesto dato je i u pozitivno pravnoj regulativi Republike Srbije.

Ustav Republike Srbije u čl. 60, u okviru odredbi o pravu na rad, propisuje da svako ima pravo na bezbedne i zdrave uslove rada i potrebnu zaštitu na radu, kao i pravo da se ženama, omladini i invalidima omogućuje posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada u skladu sa Zakonom.

U skladu sa navedenim ustavnim rešenjima zaštita zaposlenih uređena je Zakonom o radu i Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu („Službeni glasnik“ br. 101/2005).

Zakonom o radu (čl. 80-82), u skladu sa navedenim međunarodnim radno-pravnim dokumentima i Ustavom Republike Srbije, zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu, kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednosti i zdravlje drugih lica, kao i da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje. Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Zaposleni je posebno zaštićen time što na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja, može da radi samo zaposleni koji pored posebnih uslova utvrđenim pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života.

Bezbedni uslovi na radu u najširem smislu reči predstavljaju cilj i svrhu zaštite na radu. Bezbedni uslovi rada postoje kada radnik, prosečne pažljivosti, može da obavlja rad bez opasnosti po svoje zdravlje, radnu sposobnost i život, kao i svojih saradnika i sredstava rada. Bezbednost i zdravlje na radu, pored navedenog propisa, uređuje se i posebnim zakonom o zaštiti životne sredine („Službeni glasnik“).

Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu (čl. 8-26.) precizno su određene mere koje je poslodavac dužan da preduzima radi zaštite zdravlja i bezbednosti zaposlenog i sprečavanja profesionalnih oboljenja. Takođe, određena je i obaveza poslodavca da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad kod zasnivanja radnog odnosa, premeštaja na druge poslove, prilikom uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad, kao i kod promene procesa rada koji može prouzrokovati promenu mera za bezbedan i zdrav rad (čl. 27-31.).

6.2. ZAŠTITA OMLADINE

Zaštita dece i omladine, takođe je predmet većeg broja akata koji predstavljaju međunarodne izvore radnog prava od kojih su od posebnog značaja: Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine (čl. 10.), Konvencija broj 5 o minimumu godina za prijem dece u industrijska preduzeća iz 1919. godine (revidirana Konvencijom broj 59 iz 1937. godine), Konvencija broj 16 - Projekat o obaveznom lekarskom pregledu dece i mladića zaposlenim na brodovima iz 1921. godine, Konvencija broj 90 o noćnom radu dece u industriji (revidirana) iz 1948. godine, Konvencija broj 123 o minimalnim godinama života za zapošljavanje na podzemnim radovima u rudnicima iz 1965. godine, Preporuka broj 124 (sa istim nazivom kao i Konvencija broj 123 iz 1965. godine), Preporuka broj 125 o uslovima zapošljavanja omladine na podzemnim radovima u rudnicima iz 1965. godine, Konvencija broj 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje iz 1973. godine, Preporuka broj 146 o minimalnim godinama za zapošljavanje iz 1973. godine, Konvencija broj 171 o noćnom radu iz 1996. godine i Konvencija broj 182 o najgorim oblicima dečjeg rada iz 1999. godine.

U skladu sa navedenim međunarodnim izvorima radnog prava Ustavom Republike Srbije (čl. 60. stav 5.) garantuje se posebna zaštita omladine na radu i u vezi sa radom.

Zakonom o radu (čl. 84-88.) propisuje se da zaposleni mlađi od 18 godina ne može da radi na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini. Takođe, isti ne može da radi na poslovima koji uključuje izlaganje štetnom zračenju

ilil sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju kancerogena oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije. Najzad, isti ne može da radi na poslovima koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život, s obzirom na njegove psiho-fizičke sposobnosti.

Zaposleni između navršene 18 i 21 godine života bi mogao da radi na navedenim poslovima samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan po zdravlje.

Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od 8 časova dnevno. Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena zaposlenom mlađem od 18 godina.

Noćni rad zaposlenog mlađeg od 18 godina može se odrediti izuzetno u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti. Takođe, dopušten je noćni rad zaposlenog mlađeg od 18 godina kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju druge punoletne zaposlene. U toj situaciji poslodavac je dužan da obezbedi nadzor od strane punoletnog zaposlenog.

6.3. ZAŠTITA ŽENA

Zaštiti žena posvećena je posebna pažnja kako u međunarodnoj radno-pravnoj tako i uporedno-pravnoj regulativi. Ova zaštita sa stanovišta njenog radno-pravnog položaja u međunarodnoj regulativi se određuje kao:

1) opšta zaštita, na osnovu koje se žena načelno izjednačava u pravima i obavezama iz radnog odnosa sa muškarcem (emancipacija žene);

2) posebna zaštita, koja je uslovljena psihofizičkim osobinama (slabije mogućnosti za obavljanje teških i napornih poslova, izvođenje podzemnih radova, noćni i prekovremeni rad) i specifičnom ulogu žene u biološkoj reprodukciji stanovništva (trudnoća, porođaj i materinstvo)

Zaštita žena je predmet većeg broja međunarodnih izvora radnog prava i to: Opšta deklaracija o pravima čoveka iz 1948. godine (čl. 23.), Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966. godine (čl. 2.), Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine (čl. 3.), Konvencija UN o političkim pravima žena iz 1952. godine, Konvencija UN o državljanstvu udatih žena iz 1957. godine, Konvencija UN o pristanku na brak iz 1962. godine, Deklaracija UN o otklanjanju diskriminacije žena iz 1967. godine, Evropska konvencija o pravima čoveka iz 1950. godine, Konvencija MOR br. 3 o zapošljavanju žena pre i posle porođaja iz 1919. godine, Konvencija broj 45 o zapošljavanju žena na podzemnim radovima u rudnicima svih kategorija iz 1935. godine, Konvencija broj 89 o noćnom radu žena zaposlenih u industriji (revidirana) iz 1948. godine, Konvencije broj 100 o jednakom nagrađivanju žena i muškaraca za jednak rad iz 1951. godine, Konvencija broj 103 o zaštiti materinstva (revidirana) iz 1953. godine, Preporuka broj 95 o zaštiti materinstva iz 1952. godine, Preporuka broj 123 o zapošljavanju žena koje imaju porodične obaveze iz 1965. godine, Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima radnika i radnica i njihovom jednakom tretiranju (radnici sa porodičnim obavezama) iz 1981. godine, Konvencija broj 181 o noćnom radu iz 1996. godine i Konvencija broj 183 o zaštiti materinstva iz 2000. godine.

U skladu sa navedenim međunarodnim izvorima radnog prava Ustavom Republike Srbije (čl. 60. stav 5.) garantuje se posebna zaštita žena na radu i u vezi sa radom.

6.4. ZAŠTITA MATERINSTVA

Žene uživaju posebnu zaštitu i zbog njihove specifične uloge i značaja u biološkoj reprodukciji stanovništva (trudnoća, porođaj i materinstvo). Žene zbog svoje specifične uloge i značaja u biološkoj reprodukciji stanovništva, uživaju posebnu zaštitu kako u međunarodnoj tako i u uporednoj radno-pravnoj regulativi.

U međunarodnoj radno-pravnoj regulativi od posebnog značaja su tri dokumenta kojima je propisana posebna zaštita žena pre rođenja deteta (trudnoća) za vreme i posle rođenja deteta (porođaja) i to: Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine, Konvencija MOR br. 183 o zaštiti materinstva iz 2000. godine. Ovu konvenciju Republika Srbija je ratifikovala Zakonom o potvrđivanju konvencije MOR 183 o zaštiti materinstva („Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori“, br. 1/2010).

Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966. godine u propisano je da majke imaju pravo na posebnu zaštitu za vreme pre i posle rođenja deteta.

Konvencija MOR br. 183 o zaštiti materinstva primenjuje se na sve zaposlene žene zaposlene uključujući i one u netipičnim oblicima zavisnog rada.

Svaka članica MOR-a, koja ratifikuje ovu konvenciju, se obavezuje da usvoji odgovarajuće mere kako bi obezbedila da trudne žene ili dojilje ne moraju da obavljaju poslove koje je nadležni organ proglasio štetnim za zdravlje majke ili deteta, ili kada se procenjuje da postoji znatna opasnost za zdravlje majke ili deteta.

Svaka žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju ne kraćem od 14 nedelja, na osnovu lekarske ili druge odgovarajuće potvrde, na osnovu domaćeg zakona ili prakse u kojoj se navodi predviđeni datum njenog porođaja.

Porodiljsko odsustvo obuhvata period od 6 nedelja obaveznog odsustva nakon porođaja, ukoliko nije drugačije dogovoreno na nacionalnom nivou između vlade i reprezentativnih organizacija poslodavaca i zaposlenih. Deo porodiljskog odsustva koji se koristi pre porođaja produžiće se za vreme između pretpostavljenog i stvarnog datuma porođaja, bez skraćivanja obaveznog dela odsustva koje se koristi posle porođaja.

Na osnovu lekarske potvrde, porodilja ima pravo na odsustvo pre ili posle porodiljskog odsustva u slučaju bolesti, komplikacija, ili opasnosti od komplikacija u vezi trudnoće ili porođaja. Vrsta i trajanje odsustva propisace svaka država članica.

Porodilja ima pravo na novčane naknade za vreme trajanja odsustva u skladu sa domaćim zakonom i praksom. Iznos naknade treba da obezbedi održavanje dobrog zdravlja žene i deteta uz odgovarajući životni standard. Ako žena ne ispunjava uslove za sticanje prava na novčanu naknadu na osnovu domaćeg zakona i prakse, ona će ostvariti pravo na odgovarajuću naknadu iz sredstava socijalne pomoći pod uslovom materijalnog cenzusa za takvu vrstu pomoći.

Žena i dete imaju pravo na zdravstvenu zaštitu u skladu sa domaćim zakonom i praksom, koja se obezbeđuje za vreme prenatalnog perioda, porođaja i postnatalnog perioda, kao i za neophodno stacionarno lečenje.

Pravo na novčanu naknadu i zdravstvenu zaštitu obezbeđuje se i ženama koje se nalaze na evidenciji tržišta rada (nezaposlene žene) iz sredstava obaveznog socijalnog osiguranja ili državnih fondova.

Iznos novčane naknade u državama članicama sa nedovoljno razvijenom privredom i sistemom socijalnog osiguranja ne može biti manje od iznosa koji se isplaćuje u slučaju bolesti i privremene sprečenosti u skladu sa domaćim zakonom i propisima.

Žene za vreme trudnoće i porodiljskog odsustva uživaju zaštitu od otpuštanja sa posla, osim iz razloga koje nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njegovom posledicom. Teret

dokazivanja da razlozi za otpuštanje nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem snosi poslodavac.

Žena ima pravo da se po isteku porodiljskog odsustva vrati na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa istom platom.

Materinstvo ne može biti izvor diskriminacije u oblasti radnih odnosa, uključujući i mogućnost zapošljavanja. Ova zabrana diskriminacije štiti ženu koje konkuriše za posao od zahteva poslodavca da ona se podvrgne testu na trudnoću ili da donese potvrdu o takvom testu, osim u slučajevima kada se domaćim zakonom to zahteva za poslove: a) koji su domaćim zakonom zabranjeni ili ograničeni za trudnice ili dojilje ili b) kada postoji očigledna ili znatna opasnost po zdravlje žene i deteta.

Žena dojilja ima pravo na jednu ili više dnevnih pauza ili na skraćenje radnog vremena kako bi mogla da doji svoje dete u skladu sa domaćim zakonom i praksom. Ove pauze ili skraćeno radno vreme računaju se kao redovno radno vreme i plaćaju se u skladu sa tim.

Zakonom o radu je propisano da u cilju zaštite materinstva, zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost štetnim temperaturama i vibracijama.

Zaposlena žena do 32. nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa. Za vreme poslednjih 8 nedelja trudnoće žena ne može da radi prekovremeno i noću.

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost. Samohrani roditelj koji ima dete do 7 godina života ili dete koje je tešk invalid, može da radi prekovremeno, odnosno noću samo uz svoju pisanu saglasnost.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti – samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

6.5. PORODILJSKO ODSUSTVO I ODSUSTVO SA RADA RADI NEGE DETETA

Zaposlene žene imaju pravo na: 1) porodiljsko odsustvo i 2) odsustvo sa rada radi nege deteta u trajanju od 365 dana. Ovo rešenje je u skladu sa Konvencijom MOR br. 103 o zaštiti materinstva i Preporukom MOR br. 95 o zaštiti materinstva (obe iz 1952. godine).

Porodiljsko odsustvo zaposlena žena može da otpočne na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Zaposlena žena u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju, a na osnovu ocene nadležnog organa za ocenu zdravstvene sposobnosti da mora da održava trudnoću, ima pravo na odsustvo sa rada zbog održavanja te trudnoće, odnosno pravo na bolovanje i naknadu zarade za vreme bolovanja. Ovo bolovanje može trajati od dana kada je utvrđena potreba da se trudnoća održava do dana otvaranja porodiljskog odsustva (najranije 45 dana a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj).

Porodiljsko odsustvo traje do navršenih tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo da odsustvuje sa rada radi nege deteta. Odsustvo sa rada radi nege deteta traje do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva.

Zakonom je dopušteno da i otac deteta može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u sledećim situacijama: 1) da majka napusti dete; 2) da majka

umre; 3) da majka iz drugih opravdanih razloga bude sprečena da koristi pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest).

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada, radi nege deteta za treće dete i svako naredno novorođeno dete u trajanju od dve godine. Pravo na ovo odsustvo ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece, a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece. Otac deteta može koristiti ovo pravo samo u situacijama kada je majka sprečena iz napred navedenih razloga.

Zaposlena žena odnosno, otac deteta ima pravo na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta. Podrazumeva se da osnovno pravo na naknadu zarade pripada zaposlenoj majci, dok otac deteta ovo pravo ostvaruje supsidiarno kada nastupi jedna od navedenih situacija.

Zaposlena žena koja rodi mrtvo dete ili ako joj dete umre pre isteka porodiljskog odsustva ima pravo da koristi porodiljsko odsustvo do navršenih tri meseca od dana porođaja. Ovo odsustvo je opravdano i daje se ženi radi smirivanja emocija zbog rođenja mrtvog deteta ili zbog smrti deteta pre isteka porodiljskog odsustva.

6.6. ODSUSTVO SA RADA RADI POSEBNE NEGE DETETA

Odsustvo sa rada ili rad sa polovinom punog radnog vremena radi posebne nege deteta može da koristi jedan od roditelja deteta, kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, a po isteku porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta. Ovo odsustvo ne može biti duže od pet godina života deteta, a ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta. Ovo pravo ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu potrebna posebna nega.

Za vreme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade. U slučaju rada sa polovinom punog radnog vremena, zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa ugovorom o radu ili drugim aktom, a za drugu polovinu naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci počev od dana smeštaja deteta u hraniteljsku odnosno starateljsku porodicu, a najduže do pet godina života deteta. Ako je hraniteljstvo, odnosno starateljstvo nastupilo pre navršena tri meseca života deteta, ovo pravo traje do navršenih 11 meseci života deteta. Za vreme odsustva sa rada hranitelj ili staratelj ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečijom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa skraćenim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena. Zaposleni koji radi sa skraćenim radnim vremenom ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu.

Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrši tri godine života. Za vreme odsustvovanja sa rada prav i obaveze na osnovu rada miruju, ako ova prava nisu uređena nekim drugim aktom.

6.7. ZAŠTITA INVALIDA (ČL. 78-79. ZAKONA)

Invalidi imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa većim brojem međunarodnih izvora radnog prava od kojih su od posebna značaja: Preporuka MOR broj 99. o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalida iz 1955. godine, Konvencija MOR broj 121 o davanjima za slučaj nesreće na poslu i profesionalne bolesti iz 1964. godine, Konvencija MOR broj 150 o

profesionalnoj orijentaciji, stručnom osposobljavanju i razvoju ljudskih resursa iz 1975. godine, Konvencija MOR broj 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida iz 1983. godine i Preporuka broj 168 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida iz 1983. godine.

Invalid u skladu sa čl. 1. Konvencije MOR broj 159 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida iz 1983. godine je lice čiji su izgledi da obezbedi i zadrži odgovarajuće zaposlenje, kao i da napreduje u njemu, znatno smanjeni zbog propisno priznate fizičke ili mentalne mane.

Svaka država članica treba da usvoji nacionalnu politiku o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida. Svrha profesionalne rehabilitacije jeste da se omogući invalidu da obezbedi i zadrži odgovarajuće zaposlenje, da napreduje u njemu i da se na taj način potpomogne integracija, odnosno reintegracija takvog lica u društvu (čl. 2. Konvencije).

Cilj nacionalne politike o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida predpostavlja i unapređenje mogućnosti za zapošljavanje invalida na otvorenom tržištu rada (čl. 3. Konvencije).

Politika zapošljavanja treba da se zasniva na principu jednakih mogućnosti i tretmana kako između invalidiziranih radnika tako i radnika uopšte. Isto tako treba poštovati jednakost mogućnosti i tretmana invalidiziranih (čl. 4. Konvencije).

U vezi sa profesionalnom rehabilitacijom i zapošljavanjem invalida treba konsultovati i predstavničke organizacije za invalide i predstavničke organizacije invalida (čl. 5. Konvencije).

Invalidi u skladu sa **Preporukom broj 99 o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalida iz 1955. godine** imaju pravo na stručno osposobljavanje i preosposobljavanje koje bi im omogućilo da dođu do maksimuma svoje fizičke i psihičke sposobnosti kako bi ponovo preuzeli socijalnu profesionalnu i ekonomsku ulogu koju mogu da odigraju (paragraf 1.).

Sredstva stručnog osposobljavanja invalida u skladu sa ovom preporukom obuhvataju: 1) profesionalnu orijentaciju; 2) stručno osposobljavanje uključujući i prekvalifikaciju i 3) odabrano zaposlenje. Ova sredstva trebalo bi staviti na raspolaganje svakom invalidu i to bez obzira na poreklo i prirodu njegovog invaliditeta i bez obzira na godine starosti. Ovo pod uslovom da se invalid osposobi s razlogom da će dobiti i zadržati takvo zaposlenje.

Nadležne vlasti država članica u cilju zaštite invalida treba da organizuju i razvijaju službe profesionalne adaptacije i readaptacije u formi jednog stalnog i koordiniranog programa (paragraf 16.).

Nadležne vlasti država članica treba da preduzmu mere koje će do maksimuma povećati mogućnost zaposlenja invalida.

Preporukom MOR broj 168 o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju invalida iz 1983. godine dopunjene su Konvencija MOR broj 159 i Preporuka broj 99 o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalida. Navešćemo najznačajnije odredbe ove Preporuke.

- 1) Mere profesionalne rehabilitacije treba da budu dostupne svim kategorijama invalida (paragraf 5.).
- 2) Sa profesionalnom rehabilitacijom invalida treba početi što je moguće pre, u saradnji između sistema zdravstvene zaštite i ostalih organa za medicinsku i socijalnu rehabilitaciju sa organima za profesionalnu rehabilitaciju (paragraf 6.).
- 3) Invalidna lica treba da uživaju, u pogledu mogućnosti dobijanja zaposlenja, zadržavanja istog i napredovanja u njemu, jednake mogućnosti i tretman. Kad je to moguće zaposlenje treba da odgovara njihovom sopstvenom izboru i da se vodi računa o njihovoj ličnoj podobnosti za takvo zaposlenje (paragraf 7.).
- 4) Princip poštovanja jednakih mogućnosti i tretmana u pružanju profesionalne rehabilitacije i pomoći u zapošljavanju treba poštovati za radnike i radnice invalide (paragraf 8.).

- 5) Preduzimanje posebnih pozitivnih mera čiji je cilj obezbeđenje stvarnog poštovanja principa jednakih mogućnosti i tretmana između invalidnih radnika i ostalih radnika ne treba posmatrati kao diskriminaciju prema drugim radnicima (paragraf 9.).
- 6) Predlaže se 12 dodatnih mera koje se preduzimaju da se razviju mogućnosti za zapošljavanje invalida, pored mera sadržanih u Preporuci broj 99. o stručnom osposobljavanju i preosposobljavanju invalida iz 1955. godine (paragraf 11.).
- 7) Pri izradi programa za integraciju odnosno reintegraciju invalida u radni život i društvo treba uzeti u obzir sve oblike osposobljavanja (paragraf 12.).
- 8) Službe profesionalne rehabilitacije invalida treba da budu organizovane i da funkcionišu, kako u gradskim tako i u seoskim udaljenim zajednicama, uz najveće moguće učešće zajednice, a naročito predstavnika organizacija poslodavac, radnika i invalida (paragraf 15.).
- 9) Učešće zajednice u organizovanju i funkcionisanju službe profesionalne rehabilitacije invalida treba da bude olakšano pažljivo isplaniranim merama javnog informisanja (paragraf 16.).
- 10) Službe za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida treba da budu integrisane u glavne tokove razvoja zajednice. One treba da primaju materijalnu, finansijsku i tehničku pomoć (paragraf 18.).
- 11) Posebni naponi treba da budu uloženi da se invalidima u seoskim oblastima i udaljenim zajednicama obezbede službe profesionalne rehabilitacije. Razvoj ovih službi treba da bude sastavni deo opšte politike seoskog razvoja. Da bi se ostvario ovaj cilj treba preduzeti mere koje su precizno nabrojane u paragrafu 29. (paragraf 20.).
- 12) Kadrovi koji se bave stručnom rehabilitacijom invalida i razvojem mogućnosti za njihovo zapošljavanje treba da poseduju određena znanja i iskustva u ovim oblastima. Obuka treba da bude obezbeđena svim licima koja se bave stručnom rehabilitacijom invalida i njihovim zapošljavanjem. Obuci ne podležu profesionalno obučeni savetnici i stručnjaci za rehabilitaciju (paragraf 22.).
- 13) Lica koja se bave profesionalnom orijentacijom, stručnim osposobljavanjem i posredovanjem za radnike uopšte treba da imaju odgovarajuće poznavanje invalidnosti i njihovih ograničavajućih efekata. Ova lica treba da budu upoznata i sa raspoloživim službama pomoći koje treba da olakšaju integraciju invalida u aktivni ekonomski i društveni život (paragraf 23.).
- 14) Poslodavačke i radničke organizacije treba da daju doprinos razvoju službi za profesionalnu orijentaciju invalida i da preduzmu odgovarajuće mere u tom cilju (paragraf 36 i 37.).

U skladu sa međunarodnom radno-pravnom regulativom o zaštiti invalida Ustav Republike Srbije (čl. 60. stav 5.) garantuje invalidima posebnu zaštitu na radu i posebni uslovi rada.

Zakonom se određuje dužnost poslodavca da zaposlenom invalidu rada obezbedi obavljanje poslova prema njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti.

Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Poslodavac može da zaposlenom invalidu rada otkaže ugovor o radu koji odbije da prihvati posao koji odgovara njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti.

6.8. OBAVEŠTENJE O PRIVREMENOJ SPREČENOSTI ZA RAD (ČL. 80. ZAKONA)

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Dostavljanjem potvrde poslodavac je u mogućnosti da organizuje rad bez zaposlenog koji je sprečen (zamenom radnika ili na drugi način).

Način izdavanja i sadržina potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad zaposlenog uređeni su posebnim podzakonskim aktom (Pravilnik o načinu izdavanja i sadržaju potvrde o nastupanju privremene sprečenosti za rad zaposlenog).

Potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad izdaje lekar koji je, po propisima o zdravstvenom osiguranju ovlašćen da ceni privremenu sprečenost za rad. U slučaju teže bolesti zaposlenog, potvrda se izdaje članu uže porodice ili drugom licu sa kojim živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu. I ovo rešenje je opravdano, jer uvažava interes zaposlenog koji je sprečen za rad.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog u skladu sa zakonom. Rešenje sadržano u ovoj odredbi ima za cilj da se spreči zloupotreba od strane nesavesnog zaposlenog, a na štetu poslodavca.

KONTROLNA PITANJA

1. Kada i pod kojim uslovima se radniku mlađem od 18 godina može odrediti da radi noću i koliko dugo takav rad može da traje?

2. Koja je razlika između prava na odsustvo sa rada majke radi nege novorođenog deteta do njegove treće godine života i prava majke da radi sa polovinom punog radnog vremena radi nege deteta?

3. Šta se smatra preostalom radnom sposobnošću radnika i koja su prava radnika po tom osnovu?

4. Pripremite nacrt rešenja o:

a) određivanju rada noću radniku mlađem od 18 godina usled elementarne nepogode;

b) određivanju rada ženi u skladu sa čl. 89. Zakon o radu Republike Srbije;

c) raspoređivanju invalida rada sa preostalom radnom sposobnošću u skladu sa čl. 101. Zakona o radu Republike Srbije.

7. ZARADA, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

7.1. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

Zarada je novčani iznos određen ugovorom o radu ili aktom poslodavca u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, koji je poslodavac dužan da plati zaposlenom kao protivvrednost za obavljene rad od strane zaposlenog.

Zarada je bitan element radnog odnosa, jer bez njega nema radnog odnosa. Zarada je osnovno i neotuđivo pravo iz radnog odnosa.

U Opštoj deklaraciji o pravima čoveka (čl. 23. stav 3.) propisano je da svako ko radi ima pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja njemu i njegovoj porodici obezbeđuje egzistenciju, koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će, ako bude potrebno, biti upotunjena drugim sredstvima socijalne zaštite.

Članom 25. stav 1. Opšte deklaracije o pravima čoveka propisano je da svako ima pravo na životni standard koji obezbeđuje zdravlje i blagostanje, njegovo i njegove porodice, uključujući hranu, odeću, stan i lekarsku negu.

Pravo na zaradu uređeno je u više konfencija i preporuka MOR od kojih je najznačajnija Konfencija br. 131 o utvrđivanju minimalnih zarada iz 1970.godine.

Zarada je novčani iznos određen ugovorom o radu ili aktom poslodavca u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, koji je poslodavac dužan da plati zaposlenom kao protivvrednost za obavljeni rad od strane zaposlenog.

Zarada je bitan element radnog odnosa jer bez njega nema radnog odnosa.

Zarada je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenog iz radnog odnosa.

U zemljama tržišne privrede postoje dva platna sistema: 1) rigidan platni sistem, koji je karakterističan za zemlje Evropske unije i 2) fleksibilan platni sistem, koji je karakterističan za USD, Japan i Kanadu. Zajednička karakteristika oba sistema da se zarada ili plata određuje u bruto iznosu, pri čemu bruto zarada ima karakter troška poslovanja (poslovnog rashoda).

Rigidan platni sistem ostavlja manje slobode poslodavcu kod određivanja zarade radniku putem individualnog ugovora o radu u odnosu na fleksibilni platni sistem. Garantovana zarada u rigidnom platnom sistemu utvrđuje se u najmanjem iznosu od 50% prosečne zarade. U zemljama sa rigidnim platnim sistemom glavni nivo zaključivanja kolektivnog ugovora jeste nivo grane.

Fleksibilni platni sistem karakteriše zaključivanje kolektivnih ugovora isključivo na nivou preduzeća, tako da poslodavci u preduzećima u istoj grani mogu za radnike predvideti i zarade koje se znatno razlikuju od zarada radnika koji rade na istim poslovima kod drugih poslodavaca u grani. Ovaj sistem vodi većim razlikama u primanjima radnika za isti rad, mada tržišni mehanizmi utiču na izvesno ujednačavanje plaćanja za isti rad jednake vrednosti. Garantovana zarada u fleksibilnom platnom sistemu može da iznosi svega oko 35% prosečne zarade.

Rigidni platni sistem je povoljniji za radnike, ali ima određenih koristi i za poslodavce, jer se onemogućava svojevrsna nelojalna konkurencija na bazi vrlo visokih zarada od strane konkurentskih poslodavaca. Ovaj sistem plaćanja radnika, naročito zbog značaja granskih kolektivnih ugovora o radu, prikriva posledice nedovoljno jakog i osposobljenog sindikata u preduzeću za kolektivno pregovaranje.

Zarada zbog značaja je sadržana u većem broju međunarodnih izvora radnog prava, od kojih su od posebnog značaja Opšta deklaracija o pravima čoveka iz 1948. godine i određeni broj Konvencija i Preporuka MOR.

U Opštoj deklaraciji o pravima čoveka (čl. 23. stav 3.) propisano je da svako ko radi ima pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja njemu i njegovoj porodici obezbeđuje egzistenciju, koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će, ako bude potrebno biti upotpunjena drugim sredstvima socijalne zaštite. Članom 25. Opšte deklaracije o pravima čoveka propisano je da svako ima pravo na životni standard koji obezbeđuje zdravlje i blagostanje, njegovo i njegove porodice, uključujući hranu, odeću, stan i lekarsku negu.

Međunarodna organizacija rada je pitanju plata posvetila naročitu pažnju. U preambuli Ustava MOR sadržana su dva značajna načela koja se odnose na plate. Prvo načelo se odnosi na plaćanje nadnice radnicima koja će im osigurati pristojan nivo života koji se kao takav smatra u njihovom vremenu i u njihovoj zemlji. Drugo načelo je načelo jednake nadnice za oba pola za rad jednake vrednosti. Pored ovih načela sadržanih u Ustavu, Međunarodna organizacija rada je donela veći broj konvencija i preporuka kojima se uređuju plate i to: Konvencija br. 26 o ustanovljenju metoda za određivanje minimalnih nadnica iz 1928. godine, Preporuka br. 30 o primeni metoda za određivanje minimalnih nadnica iz 1928. godine, Konvencija br. 95 o zaštiti nadnica iz 1949. godine, Preporuka br. 85 o zaštiti nadnica iz 1949. godine, Konvencija br. 99 o metodama za određivanje minimalnih nadnica u poljoprivredi iz 1951. godine, Preporuka br. 89 o metodama za određivanje minimalnih nadnica u poljoprivredi iz 1951. godine, Konvencija br. 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti iz 1951. godine, Konvencija br.

131 o utvrđivanju minimalnih plata iz 1970. godine, i Preporuka br. 136 o utvrđivanju minimalnih plata iz 1970. godine.

Od navedenih dokumenata MOR od posebnog značaja su Konvencija br. 95 o zaštiti nadnica, Preporuka br. 85 o zaštiti nadnica, Konvencija br. 131 o utvrđivanju minimalnih plata i Preporuka br. 136 o utvrđivanju minimalnih plata.

Konvencija MOR br. 95 o zaštiti nadnica iz 1949. godine pod pojmom plata podrazumeva naziv ili ma koji način obračuna naknade ili zarade pogodne da bude procenjena u gotovom novcu i određena ugovorom ili nacionalnim zakonom koju je dužan, na osnovu ugovora o radu pismenog ili usmenog, poslodavac da daje radniku bilo za izvršeni rad ili pre izvršenja, bilo za učinjenu uslugu ili pre izvršenja usluge (čl. 1.). U skladu sa ovim članom proizlazi da je plata zarada ili naknada koju poslodavac isplaćuje zaposlenom a koja se na osnovu procene izražava u gotovom novcu. Plata se utvrđuje na osnovu ugovora ili na osnovu nacionalnog zakonodavstva. Dužnost poslodavca da isplati platu zasniva se na ugovoru o radu.

Plata koja ima da se isplati u gotovom novcu biće isplaćena u moneti po legalnom, zakonskom kursu. Isplata plate u obliku vlastite menice, bonova, kupona ili u svim dodatnim oblicima koji se smatraju zamenom za monetu i imaju zakonski kurs biće zabranjena. Nadležna vlast može omogućiti ili propisati isplatu plate izdatim čekom od banke ili čekom ili poštanskom uplatnicom: 1) kada je ovaj način isplate u praksi redovan ili je neophodan zbog specijalne okolnosti; 2) kada je kolektivnim ugovorom ili arbitražnom odlukom to predviđeno; 3) kada u nedostatku takvih odredaba zainteresovani radnik to prihvati (čl. 3.).

Poslodavcu je dopušteno da deo plate isplati u naturi (čl. 4.).

Plata se isplaćuje neposredno zainteresovanom radniku, tj. zaposlenom (čl. 5.).

Zabranjeno je poslodavcu da na bilo koji način ograničava (sužava) slobodu radnika da raspolaže platom po njegovoj volji (čl. 6.).

Zadržavanje ili obustava plate biće odobrena samo pod uslovima i u granicama propisanim nacionalnim zakonodavstvom ili utvrđenim kolektivnim ugovorom ili arbitražnom odlukom (čl. 8.).

Zabranjena je svaka obustava plata čiji je cilj da se osigura isplata, direktno ili indirektno, od strane radnika poslodavcu, njegovom predstavniku ili nekom posredniku (kao što je agent u službi za regrutovanje radne snage) u cilju dobijanja ili očuvanja zaposlenja (čl. 9.).

Plata može biti objekt zabrane (stavljanje zabrane na isplatu) ili ustupanja samo na načine i u granicama propisanim nacionalnim zakonom (čl. 10.).

Plate se isplaćuju u određenim vremenskim razmacima (intervalima) u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorom ili arbitražnom odlukom (čl. 12.).

Isplata plate, kada se vrši u gotovom novcu biće izvršena samo u radne dane i na radnom mestu ili u blizini njega, ako nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorom ili arbitražnom odlukom nije određeno drukčije ili ako postoji drugi aranžman o kome su zainteresovani radnici bili upoznati na najprikladniji način. Isplata plate je zabranjena na mestima gde se prodaje piće ili u drugim sličnim prostorijama, kao i u prostorijama u kojima se vrši prodaja na malo i u mestima za zabavu i razonodu, osim kada su u pitanju zaposleni u pomenutim ustanovama (čl. 13.).

U slučaju stečaja ili likvidacija preduzeća radnici zaposleni u njima imaju status povlašćenog poverioca, tj. poverioca sa pravom prvenstva potraživanja duga koga čine neisplaćene plate.

O uslovima plaćanja i o osnovnim elementima plate za označeni period plaćanja radnici imaju pravo da budu blagovremeno i na prikladan način informisani.

Konvencija br. MOR 131 o utvrđivanju minimalnih plata iz 1970. godine, obavezuje države članice da preuzmu obavezu da ustanove sistem minimalnih nadnica kojim će biti

obuhvaćene sve grupe radnika čiji su uslovi zaposlenja takvi da bi bilo opravdano da se obezbedi njihova zaštita. Nadležni organ vlasti će u saglasnosti sa zainteresovanim predstavničkim organizacijama poslodavaca i radnika ili posle iscrpne konsultacije sa njima odrediti grupe radnika koje treba da budu zaštićene (čl. 1.).

Minimalne nadnice imaju snagu zakona i neće se moći smanjivati (čl. 2.).

Merila (elementi) za utvrđivanje nivoa minimalnih nadnica su: 1) potrebe radnika i njihovih porodica; 2) troškovi života i promene u njima; 3) opšti nivo plata u državi; 4) davanje iz socijalnog osiguranja; 5) relativan životni standard drugih socijalnih grupa; 6) ekonomski faktori uključujući i zahteve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i poželjnosti da se postigne i održi visok nivo zaposlenosti (čl. 3.).

Svaka država održavaće mehanizam koji će omogućiti usklađivanje, s vremena na vreme, minimalne nadnice za zaštićene grupe radnika, uz iscrpne konsultacije sa zainteresovanim predstavničkim organizacijama poslodavaca i radnika ili ako nema takvih organizacija, sa predstavnicima zainteresovanih poslodavaca (čl. 4.).

U Republici Srbiji pravo na zaradu je zagantovano Ustavom Republike Srbije (čl. 60. st. 4.) u okviru prava na rad u kome je propisano da svako ima pravo na pravičnu naknadu za rad.

U skladu sa ustavnim načelima pravila o zaradi se uređuju zakonom i kolektivnim ugovorom, a iznos zarade određuje ugovorom o radu, odnosno aktom poslodavca u državnim organima i javnim službama.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca. Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. U slučaju povrede ovog prava zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Elementi za određivanje zarade utvrđuju se kolektivnim ugovorom o radu. Postoje dva osnovna modaliteta za određivanje visine zarade: a) plaćanje po vremenu (radnom času) i b) plaćanje po komadu (jedinici proizvoda ili usluga). U praksi se ova dva modaliteta kombinuju kako bi se zaposlenom radniku omogućilo da njegova zarada bude u funkciji ostvarenih rezultata (učinka).

Zarada u našem zakonodavstvu sastoji se od:

- 1) zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl) i
- 3) druga primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade. Visina zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu određuje se opštim aktom (kolektivnim ugovorom) i ugovorom o radu u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice;
- 2) za rad noću i rad u smenama ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;

- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u ranom odnosu – 0,4% od osnovice kod istog poslodavca.

Ako su se istvremeno stekli uslovi po više osnova procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojim zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i naknadu troškova i drugih primanja u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Zarada se isplaćuje u novcu za prethodni mesec u skladu sa opštim aktom (kolektivnim ugovorom).

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu, za standarni učinak i puno radno vreme, koju određuje Socialno-ekonomski savet Republike Srbije.

Zaposleni pored zarade ima pravo i na naknadu zarade, naknadu troškova i na druga primanja u skladu sa zakonom i opštim aktom (kolektivnim ugovorom). Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na: jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć, naknadu za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora i druga primanja.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni ima pravo i na druga primanja, u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom, koja obuhvataju:

- 1) troškove prevoza za dolazak i odlazak sa rada;
- 2) troškove dnevnica za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu;
- 3) otpremninu pri odlasku u penziju i prestanku radnog odnosa.
- 4) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 5) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

7.2. ZAŠTITA POTRAŽIVANJA ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGIH PRIMANJA ZAPOSLENIH

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

7.3. POTRAŽIVANJA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Zaposleni imaju pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je otvoren stečajni postupak. Ovo pravo imaju i zaposleni kojima su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, a koji ispunjavaju uslove za ostvarivanje prava u skladu sa Zakonom o radu.

Pravo na isplatu potraživanja nema preduzetnik, kao i osnivač, odnosno član privrednog društva i drugog privrednog subjekta, osim ako je zasnovao radni odnos u skladu sa zakonom.

Pravo na isplatu potraživanja nema zaposleni ako je doneto rešenje o potvrđivanju usvajanja plana reorganizacije poslodavca nad kojim je otvoren stečaj.

Zaposleni imaju pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vreme odsutnosti sa rada zbog privremene sprečenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac za poslednjih devet meseci pre otvaranja stečajnog postupka;

2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor krivicom poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je to pravo imao pre otvaranja stečajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, ako je pravo na penziju ostvario pre otvaranja stečajnog postupka;

4) naknade štete na osnovu odluke suda donete u kalendarskoj godini u kojoj je otvoren stečajni postupak, zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, ako je ta odluka postala pravnosnažna pre otvaranja stečajnog postupka.

Zaposleni ima pravo i na uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje za isplate, u skladu sa propisima o obaveznom socijalnom osiguranju.

Zarada i naknada zarade isplaćuje se u visini minimalne zarade.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor isplaćuje se u visini utvrđenoj odlukom stečajnog suda, a najviše u visini minimalne zarade.

Otpremnina zbog odlaska u penziju isplaćuje se u visini dve prosečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Naknada štete isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom suda.

Ova prava zaposleni mogu ostvariti kod republičkog fonda solidarnosti čije je sedište u Beogradu.

Postupak za ostvarivanje prava zaposlenih pokreće se na zahtev zaposlenog.

Zahtev se podnosi Fondu u roku od 45 dana od dana dostavljanja odluke kojom je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

Uz zahtev zaposleni dostavlja:

1) ugovor o radu, odnosno drugi akt o zasnivanju radnog odnosa, a lice kome je prestao radni odnos – akt kojim je prestao radni odnos;

2) akt kojim je utvrđeno pravo na potraživanje, u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak;

3) dokaze o postojanju potraživanja.

Stečajni upravnik, poslodavac i zaposleni dužni su da na zahtev Fonda, u roku od 15 dana od dana prijema zahteva, dostave sve podatke koji su od značaja za donošenje rešenja.

O zahtevu odlučuje Upravni odbor Fonda rešenjem.

Protiv rešenja može se podneti žalba u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja.

O žalbi protiv rešenja odlučuje ministar, u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe.

Rešenje ministra je konačno i protiv njega se može pokrenuti upravni spor.

KONTROLNA PITANJA

1. Koji su elementi za utvrđivanje zarade?
2. Da li se zaposleni može odreći zarade i drugih primanja?
3. U kom roku zastareva potraživanje zarade, naknade i drugih primanja?
4. Od čega zavisi visina regresa za godišnji odmor?
5. Uraditi nacрте: a) rešenja o otpremnini zbog odlaska zaposlenog u starosnu penziju; b) rešenja o jubilarnoj nagradi - za 30 godina rada kod poslodavca, sa pripadajućom zlatnim znakom.

8. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

8.1. RADNE OBAVEZE I RADNA DISCIPLINA - DEFINICIJA

Radne obaveze su pravnim propisima utvrđene dužnosti u ponašanju radnika na radu ili u vezi sa radom.

Radna disciplina je skup dužnosti i obaveza u ponašanju radnika. U teoriji se pravi razlika između radne discipline u objektivnom i subjektivnom smislu. U objektivnom smislu radnu disciplinu čini skup utvrđenih pravila o dužnostima i obavezama u ponašanju radnika na radu, u vezi sa radom ili van rada. U subjektivnom smislu radna disciplina znači poštovanje utvrđenih pravila o dužnostima i obavezama radnika u njegovom ponašanju.

Da bi određene dužnosti u ponašanju radnika predstavljale radnu disciplinu, one moraju, kao takve, biti propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktom. U opštem režimu radnog odnosa, radne obaveze i radna disciplina su bile propisane zakonom i opštim aktom u skladu sa zakonom. Sadašnje zakonodavstvo ovo pitanje prepušta poslodavcu. Međutim, u državnim organima i javnom sektoru (službenici) one su propisane posebnim zakonom.

Radna disciplina u sebi sadrži pojam disciplina ponašanja. Disciplina ponašanja je skup utvrđenih obaveza u ponašanju radnika van posla (van rada), čijom bi povredom radnik naneo štetu poslodavcu kod koga je zaposlen ili samom poslu, profesiji, odnosno funkciji kojom se bavi.

Disciplinska vlast poslodavca izvire iz njegove normativne vlasti, što je u skladu sa načelom subordinacije kao bitnog elementa radnog odnosa.

8.2. POVREDA RADNE OBAVEZE - POJAM, ELEMENTI I VRSTE

Povreda radne obaveze postoji kada radnik svojim ponašanjem na radu prekrši pravila o radnoj disciplini.

Elementi povrede radne obaveze su: 1) da postoji određena propisana radna obaveza, odnosno radna disciplina; 2) da postoji napad na propisanu radnu obavezu, odnosno radnu disciplinu; 3) da je taj napad izvršio radnik u radnom odnosu kod poslodavca; 4) da postoji uzročna veza između ponašanja radnika i nastale povrede radne obaveze odnosno radne discipline.

Povreda radne obaveze, odnosno radne discipline može se izvršiti radnjom činjenja (postupanje suprotno od obaveze ponašanja) ili nečinjenja (nepostupanje u skladu sa propisanom obavezom ponašanja).

Pri vršenju povrede radne obaveze odnosno povrede radne discipline ponašanje radnika mora biti voljno. Ponašanje radnika pri vršenju povrede radne obaveze odnosno radne discipline protiv njegove volje (pod pretnjom, prinudom ili u bitnoj zabludi) ne predstavlja povredu radne obaveze odnosno radne discipline. Radnik može da odgovara samo za onu povredu radne obaveze koja je, kao takva, u vreme izvršenja bila propisana zakonom, kolektivnim ugovorom ili opštim aktom.

Povrede radne obaveze mogu biti lakše ili teže. Utvrđivanje lakših i težih povreda radnih obaveza vrši se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u opštem režimu, a zakonom u posebnom režimu (državni službenici i javni sektor). Određivanje koje su lakše, a koje teže povrede radne obaveze zavisi od njihovih posledica i njihovog uticaja na ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti drugih radnika, kao i na poslovanje preduzeća ili poslodavca u datim uslovima.

8.3. USLOVI ODGOVORNOSTI ZA POVREDU RADNE OBAVEZE

Da bi se moglo govoriti o odgovornosti radnika za povredu radne obaveze potrebno je da se kumulativno ispune sledeći uslovi:

1) da postoje svi bitni elementi povrede radne obaveze ili druge povrede radne discipline izneti u tački 2.;

2) da je radnik izvršio povredu svojom krivicom (vinost);

3) da je radnik u trenutku izvršenja povrede bio uračunljiv (da je duševno zdrav i da nema trajne ili privremene psihičke poremećenosti ili zaostalosti u duševnom razvoju);

4) da ne postoje razlozi za isključenje disciplinske odgovornosti (povreda radne obaveze izvršenjem nezakonitog naređenja i povreda radne obaveze učinjena u stvarnoj zabludi).

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava svoje radne dužnosti i obaveze ili se ne pridržava odluka koje je doneo poslodavac čini povredu radne obaveze, za koju odgovara u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koje je u vreme izvršenja bila utvrđena zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.

Krivična odgovornost, odnosno odgovornost za privredni prestup ili prekršaj, ne isključuju disciplinsku odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih dužnosti i obaveza ako ta radnja predstavlja i povredu radne obaveze.

8.4. DISCIPLINSKE MERE (SANKCIJE)

Disciplinska mera (sankcija) je mera koju izriče disciplinski organ poslodavca prema zaposlenom zbog učinjene povrede radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom, koja neposredno pogađa primanja zaposlenog, njegov položaj kod poslodavca ili karijeru.

U radnom zakonodavstvu (opšti akti kod poslodavca u opštem režimu) i zakonom (u posebnom režimu) postoje tri disciplinske mere: a) novčana kazna (do 20% plate za puno radno vreme za lakše povrede i od 20-30% teže povrede radne dužnosti); b) zabrana napredovanja od 2-4 godine; i c) prestanak radnog odnosa.

8.5. DISCIPLINSKI ORGANI

Disciplinski organi u opštem režimu radnog odnosa su nadležni rukovodilac sa posebnim ovlašćenjima, disciplinska komisija ili direktor. O disciplinskoj odgovornosti direktora odlučuje organ koji ga postavlja

U javnom sektoru disciplinski organi su komisije, a u državnim organima nadležni rukovodilac ili disciplinska komisija od tri člana, od kojih jedan član mora biti diplomirani pravnik.

U opštem režimu radnog odnosa postoje samo prvostepeni disciplinski organi čija je odluka konačna. Drugostepeni disciplinski organ u državnom organu je žalbena komisija, disciplinski sud ili Visoki službenički savet za državne službenike koje je na položaj postavila Vlada Republike Srbije.

8.6. DISCIPLINSKI POSTUPAK

Disciplinski postupak čini skup pravila kojima se regulišu radnje koje preduzimaju disciplinski organi (direktor, upravni odbor, funkcioner koji rukovodi državnim organom, disciplinska komisija, disciplinski sudovi) u vezi sa disciplinskom krivicom zaposlenih.

Disciplinski postupak se vodi po sledećim načelima:

- 1) načelo zakonitosti;
- 2) načelo odbrane i saslušanja zaposlenog (državnog ili javnog službenika);
 - 3) načelo hitnosti;
 - 4) načelo pretpostavljene nevinosti;
 - 5) načelo javnosti;
 - 6) načelo slobodne ocene dokaza;
 - 7) načelo materijalne istine;
 - 8) načelo neposrednosti;
 - 9) načelo usmenosti;
 - 10) načelo akuzatornosti;
 - 11) načelo vođenja zapisnika;
 - 12) načelo samostalnosti i nezavisnosti disciplinskog organa;
 - 13) načelo učešća predstavnika sindikata;
 - 14) načelo dvostepenosti (u javnom sektoru i državnim organima);
 - 15) načelo sudske zaštite.

U posebnom režimu radnog odnosa (državni službenici) zakonom je propisana obaveza održavanja usmene rasprave o disciplinskoj odgovornosti.

8.3. POKRETANJE DISCIPLINSKOG POSTUPKA

Disciplinska prijava je inicijalna radnja u disciplinskom postupku. Disciplinsku prijavu može podneti svako koji sazna da je učinjena povreda radne obaveze odnosno povreda radne discipline od strane zaposlenog ili većeg broja zaposlenih. Disciplinska prijava ne mora biti formalni akt. Bitno je da sadrži podatke o zaposlenom koji je učinio povredu radne obaveze, opis radnje, dokaze i druge činjenice od značaja na osnovu kojih se može pokrenuti i voditi disciplinski postupak. Disciplinska prijava se podnosi ovlašćenom organu za pokretanje disciplinskog postupka.

Zahtev za pokretanje disciplinskog postupka je akt kojim se pokreće disciplinski postupak, a koji predstavlja radnju kojom ovlašćeni organ od nadležnog disciplinskog organa traži da prema određenom zaposlenom preduzme zakonom, kolektivnim ugovorom odnosno opštim aktom propisane delatnosti, utvrdi postojanje ili nepostojanje povrede radne obaveze odnosno radne discipline i izrekne disciplinsku meru (sankciju) propisanu zakonom odnosno kolektivnim ugovorom.

Disciplinski postupak se pokreće na zahtev direktora ili zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima u opštem režimu i javnom sektoru, a rukovodilac državnog organa na sopstvenu inicijativu ili na predlog lica koje je pretpostavljeno državnom službeniku u državnim organima.

Zahtev za pokretanje disciplinskog postupka podnosi se u pisanoj formi i sadrži naročito: ime i prezime zaposlenog, radno mesto na kome je raspoređen, opis i vreme izvršenja povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na izvršenje povrede radne obaveze. Zahtev se dostavlja organu nadležnom za vođenje disciplinskog postupka, zaposlenom i sindikatu. Zahtev za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka se donosi u formi rešenja kada disciplinski postupak pokreće direktor koji je i nadležan za vođenje disciplinskog postupka.

U državnim organima disciplinski postupak se pokreće zaključkom u pisanoj formi, koji se dostavlja državnom službeniku i na koji žalba nije dopuštena. Svaki državni službenik koji sazna za

učinjenu povredu dužnosti iz radnog odnosa može rukovodiocu da podnese inicijativu za pokretanje disciplinskog postupka.

8.4. RASPRAVA PRED DISCIPLINSKIM ORGANOM

Disciplinski postupak je, po pravilu, hitan postupak bez obzira o kom režimu radnog odnosa je reč.

Disciplinski organ je dužan da poziv za raspravu dostavi podnosiocu zahteva za pokretanje disciplinskog postupka, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak odnosno njegovom braniocu, svedocima (ako ih ima) i sindikatu kod poslodavca u opštem režimu.

Zaposleni ima pravo da u disciplinskom postupku uzme branioca.

Rasprava pred disciplinskim organom je usmena i javna. Izuzetno, rasprava može da se održi i bez prisustva zaposlenog, odnosno javnog i državnog službenika protiv koga se vodi postupak, ako za to postoje važni razlozi, a zaposleni, odnosno javni ili državni službenik je na raspravu uredno pozvan.

Zaposleni mora biti saslušan pred disciplinskim organom, osim ako se bez opravdanih razloga ne odazove na uredno dostavljeni poziv. Zaposlenom se ne može uskratiti odbrana u disciplinskom postupku. Na zahtev, odnosno uz pristanak zaposlenog u disciplinskom postupku kod poslodavca u opštem režimu i u javnoj službi može ga zastupati sindikat.

Disciplinski organ može neposredno, ili uz učešće stručnog lica, da sprovede uviđaj, radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

O saslušanju zaposlenog, javnog ili državnog službenika i o sprovođenju drugih dokaza u disciplinskom postupku, kao i o raspravi pred nadležnim organom, vodi se zapisnik.

8.5. ODLUKA (REŠENJE) O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI

Po zaključenju disciplinske rasprave disciplinski organ donosi odluku (rešenje u državnom organu) o odgovornosti zaposlenog, odnosno javnog ili državnog službenika. Na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja u disciplinskom postupku disciplinski organ donosi rešenje kojim:

1. odbija zahtev za pokretanje disciplinskog postupka (ako zahtev nije podneo disciplinski organ) i obustavlja disciplinski postupak ako utvrdi da nema disciplinske odgovornosti zaposlenog, odnosno da postoje razlozi za oslobađanje disciplinske odgovornosti zaposlenog;

2. obustavlja disciplinski postupak (ako je zahtev podneo disciplinski organ) iz razloga navedenih u t. 1;

3. izriče disciplinsku meru (sankciju) ako utvrdi da je zahtev (zaključak u državnom organu) za pokretanje disciplinskog postupka osnovan, da je zaposleni učinio povredu radne obaveze, te da mu se može ista pripisati u krivicu, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Pri izboru i odmeravanju disciplinske mere (sankcije), uzimaju se u obzir naročito: težina povrede i njene posledice, stepen odgovornosti zaposlenog (javnog ili državnog službenika), njegov raniji rad i ponašanje na radu i druge subjektivne i objektivne okolnosti pod kojima je povreda dužnosti izvršena.

Rešenje kojim se zaposleni, javni ili državni službenik oglašava krivim i izriče mera i rešenje kojim se isti oslobađa odgovornosti ili obustavlja postupak, se u pisanoj formi od strane disciplinskog organa mora dostaviti zaposlenom, javnom ili državnom službeniku i podnosiocu zahteva u roku od osam dana od dana donošenja u skladu sa zakonom kojim se uređuje upravni postupak odnosno opštim aktom poslodavca.

8.6. ŽALBA NA REŠENJE PRVOSTEPENE DISCIPLINSKE ODLUKE (REŠENJA)

U javnom sektoru i državnim organima dopuštena je žalba protiv prvostepenog rešenja o izrečenoj disciplinskoj meri (kazni) u roku od 8 dana od dana dostavljanja odluke.

Protiv rešenja, izuzetno, kojim je državnom službeniku na položaju izrečena disciplinska kazna, žalba nije dopuštena, ali može da se pokrene upravni spor.

Žalba se podnosi u pisanoj formi.

O žalbi odlučuje nadležna drugostepena disciplinska komisija.

Rešenje drugostepene nadležne komisije, doneta u drugom stepenu o izrečenoj disciplinskoj kazni je konačno. Protiv konačnog rešenja drugostepene disciplinske komisije može se pokrenuti upravni spor u skladu sa zakonom kojim se uređuje upravni spor.

8.7. UDALJENJE - SUSPENZIJA

Udaljenje - suspenzija zaposlenog je privremena mera u disciplinskom postupku na osnovu koje se zaposleni privremeno udaljuje sa radnog mesta ili sa rada.

U opštem režimu radnih odnosa koji je uređen Zakonom o radu zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

1) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom ili ako je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu;

2) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline, ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

U ovim situacijama u pitanju je fakultativno udaljenje zaposlenog.

Okolnosti koje mogu da budu osnov za udaljenje zaposlenog se utvrđuju kolektivnim ugovorom.

Udaljenje zaposlenog je obavezno ako mu je određen pritvor i isto traje od prvog dana do poslednjeg dana pritvora.

Udaljenje zaposlenog sa radnog mesta ili sa rada (iz organizacije) može trajati najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi propisani zakonom.

Zaposleni za vreme privremenog udaljenja sa rada ima pravo na naknadu zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Za vreme privremenog udaljenja sa rada zbog pritvora naknada zarade se isplaćuje zaposlenom na teret organa koji je naredio pritvor.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade zarade i punog iznosa osnovne zarade:

1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;

2) ako zaposlenom ne prestane radni odnos zbog izrečene disciplinske mere ili kazne za učinjeno krivično delo.

Poslodavac može umesto otkaza ugovora o radu, zaposlenom da izrekne meru privremenog udaljenja sa rada bez naknade zarade, za povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline

ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos. Ova mera može da traje od jednog do tri radna dana.

U posebnom režimu radnih odnosa (državni službenici), državni službenik protiv koga je pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede dužnosti može biti udaljen s rada do okončanja disciplinskog postupka ako bi njegovo prisustvo na radu štetilo interesu državnog organa ili ometalo vođenje disciplinskog postupka.

Rešenje o udaljenju s rada opoziva se, po službenoj dužnosti ili na predlog državnog službenika, ako prestanu razlozi zbog kojih je doneseno.

Na rešenje o udaljenju s rada državni službenik može da izjavi žalbu u roku od pet dana od dana prijema rešenja. Žalba ne odlaže izvršenje rešenja. Žalbena komisija dužna je da o žalbi odluči u roku od pet dana od dana prijema žalbe, inače se smatra da je žalba odbijena.

KONTROLNA PITANJA

1. Koji su uslovi i odgovornosti zaposlenog za povredu radne obaveze?
2. Koja je razlika između prekida i obustave disciplinskog postupka?
3. Pod kojim uslovima se može obnoviti disciplinski postupak?
4. Koja je razlika između obavezne i fakultativne suspenzije?
5. U kom roku se mogu izvršiti disciplinske mere?
6. Na osnovu zakonskih odredbi i odredbi opšteg akta poslodavca pripremite nacrt:
 - a) rešenje o pokretanju disciplinskog postupka kod državnog organa i poslodavca
 - b) rešenje o obustavljanju disciplinskog postupka;
 - b) rešenja o prekidu disciplinskog postupka;
 - c) odluke drugostepenog državnog organa o potvrđivanju prvostepene disciplinske kazne po žalbi državnog službenika.

9. PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA (PRENOS, SPAJANJE, PODELA)

Zaposleni za vreme trajanja radnog odnosa imaju određena prava propisana zakonom u slučaju reorganizacije koja podrazumeva različite oblike promene poslodavca (statusne promene). Statusne promene (reorganizacija) poslodavca imaju pored ranopravnih, i ekonomske, kompanijsko-pravne i finansijsko-pravne vidove. U smislu kompanijskog prava reorganizacija podrazumeva prenos, spajanje i podelu privrednih subjekata koji u radnopravnom smislu imaju položaj poslodavca.

U smislu radnog prava pod pojmom prenosa podrazumeva se promena poslodavca, pri čemu raniji poslodavac, poslodavac prethodnik - fizičko ili pravno lice prestaje da bude poslodavac, a kao novi, poslodavac sledbenik se javlja drugo fizičko ili pravno lice. U slučaju promene prihvaćeno je načelo očuvanja stečenih prava – *ius quaesitum*, odnosno prava zaposlenih u slučaju promene poslodavca, kako u pogledu o(p)stanka radnog odnosa, tako i u pogledu uslova rada ugovorenih prilikom transfera. Poslodavac sledbenik, odnosno fizičko ili pravno lice koje je “odgovorno za vođenje poslovanja”, po okončanju transfera ili spajanja, treba da garantuje ostvarenje stečajnih prava i zaštite zaposlenih od otpuštanja na osnovu samog transfera.

Pod stečenim pravima podrazumevaju se sva prava zaposlenih (iz individualnog i kolektivnog radnog odnosa) koja su u skladu sa kolektivnim ugovorom i/ili pravilnikom stečena kod prethodnog poslodavca do dana transfera. Od dana transfera poslodavac prethodnik se oslobađa obaveza prema zaposlenima po osnovu ugovora o radu i kolektivnog ugovora o radu. Poslodavac sledbenik automatski od tog dana preuzima obaveze poslodavca prethodnika

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca. Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obaveštenja iz stava 1. ovog člana, poslodavac prethodnik može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sledbenika potpuno i istinito obavesti o pravima i obavezama iz opšteg akta i ugovora o radu koji se prenose. Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sledbenika pismenim putem obavesti zaposlene čiji se ugovor o radu prenosi.

Poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka:

- 1) istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
- 2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da najmanje 15 dana pre promene poslodavca, obaveste reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

- 1) datumu ili predloženom datumu promene poslodavca;
- 2) razlozima za promenu poslodavca;
- 3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene poslodavca na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su da, najmanje 15 dana pre promene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom, preduzmu mere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih. Ako kod poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat, zaposleni imaju pravo da budu neposredno obavesteni o ovim okolnostima.

Navedena pravila koja se odnose na prenos (transfer) primenjivaće se i u slučaju spajanja ili podele poslodavca, iako u zakonu nisu pomenuti kao oblik statusne promene.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite koja su prava zaposlenog kod promene poslodavca.

10. TEHNOLOŠKI VIŠAK

10.1. POJAM I REGULATIVA

Tehnološki višak zaposlenih nastaje zbog uvođenju novih tehnologija u procesu rada (tehnološke promene), ekonomskih, organizacionih i drugih promena kod poslodavca, zbog kojih je nužno smanjiti broj zaposlenih.

Ovaj institut radnog prava je poznat odavno u zakonodavstvu i praksi razvijenih industrijskih zemalja, a podrazumeva zaposlena lica proglašena prekobrojnim. Na međunarodnopravnom planu institut tehnološki višak uređen je Konvencijom MOR-a br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, koju je Jugoslavija ratifikovala 1984. godine.

U skladu sa čl. 13. Konvencije kada poslodavac namerava da raskine radni odnos sa zaposlenim iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, o tome će: a) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za nameravani prekid radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni ovim, kao i o roku u kome namerava da izvrši raskid radnog odnosa; b) pružiti, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće pre, mogućnosti za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekidi radnog odnosa, i merama da bi se ublažile štetne posledice prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja. Iz izloženih rešenja sledi zaključak da je ovom institutu u zakonodavstvu o radu mesto u glavi o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, a u socijalnom osiguranju kod osiguranja u slučaju nezaposlenosti.

Poslodavac u konsultacijama sa predstavnicima radnika, u skladu sa paragrafima 21 i 22. Preporuke MOR-a br. 166. o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine, što je moguće pre treba da preduzme određene mere. Prva grupa mera treba da se odnosi na one mere koje treba preduzeti da bi se prekidi radnog odnosa sprečili ili sveli na najmanju meru. Ove mere bi mogle, pored ostalog, da uključe: 1) ograničenje upošljavanja; 2) utvrđivanje smanjivanja radne snage na određeni vremenski period kako bi se omogućilo prirodno smanjenje radne snage na određeni vremenski period; 3) interne transfere; 4) osposobljavanje i prekvalifikaciju; 5) dobrovoljni radni odlazak u penziju uz odgovarajuću zaštitu dohotka; 6) ograničavanje prekovremenog rada i 7) skraćivanje redovnog radnog vremena. Druga grupa mera treba da se odnosi na mere koje bi ublažile štetne posledice prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike (npr. pronalaženje alternativnog zaposlenja). Treća grupa mera treba da se odnosi na mogućnost privremenog skraćivanja radnog vremena ako se smatra da se time može sprečiti ili svesti na najmanju meru prestanak radnog odnosa zbog privremenih ekonomskih teškoća. U ovakvom slučaju predlaže se da se razmatra delimično nadoknađivanje gubitka plata za redovno radno vreme koje nije određeno. Nadoknađivanje bi se finansiralo metodima koji odgovaraju nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

Primena navedenih pravila može biti ograničena, metodama za primenu konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra, dostiže najmanje jedan određen broj odnosno procenat radne snage (čl. 13. st. 2. Konvencije).

Kad poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavestiti nadležni organ što je moguće pre, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i

kategorijama radnika koji će verovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekid radnog odnosa (čl. 14. st. 1. Konvencije).

Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određen broj, odnosno procenat radne snage (čl. 14. st. 2. Konvencije).

Poslodavac će obavestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku pre prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima (čl. 14. st. 3. Konvencije).

Poslodavac koji namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne i slične prirode treba unapred da utvrdi merila za otpuštanje radnika i prioritet kod ponovnog zapošljavanja. Unapred utvrđena merila treba da poklanjaju dužnu pažnju i interesima preduzeća, ustanove ili službe i interesima radnika (paragraf 23. Preporuke).

Radnicima čiji je radni odnos prestao iz navedenih razloga treba dati prioritet pri ponovnom zapošljavanju u slučaju da poslodavac ponovo zapošljava radnike sličnih kvalifikacija, ili treba da imaju prioritet pod uslovom da su u određenom roku od trenutka prestanka rada izrazili želju da budu ponovo zaposleni. Prioritet u ponovnom zapošljavanju može se ograničiti na određeni vremenski period. Aktima kojima se obezbeđuje primena preporuke treba odrediti: 1) kriterijume za davanje prioriteta u ponovnom zapošljavanju; 2) pitanje zadržavanja prava (posebno prava na osnovu staža u slučaju ponovnog zaposlenja); 3) kao i uslova koji se odnose na nadnice ponovno zaposlenih radnika (paragraf 24. Preporuke).

U paragrafima 25 i 26. Preporuke sadržani su predlozi radi ublažavanja posledica prestanka radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode. Predlaže se da se preduzmu mere kojima bi se podsticalo zapošljavanje otpuštenih radnika na alternativna radna mesta putem obuke ili prekvalifikacije. Ove mere pretpostavljaju i obezbeđenje finansijskih sredstava u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom. I poslodavac može da pomaže radnicima u traženju zaposlenja (direktnim kontaktiranjem sa drugim poslodavcima i na drugi način). Radi zaštite otpuštenih radnika preporučuje se nadoknađivanja troškova obuke ili prekvalifikacije i druge mere u korist radnika kojima je radni odnos prestao na inicijativu poslodavca.

10.2. POZITIVNO PRAVNA REGULATIVA

U Republici Srbiji tehnološki višak (višak zaposlenih) u opštem režimu je uređen Zakonom o radu, a u posebnom režimu Zakonom o maksimalnom broju zaposlenih u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi u skladu sa Zakonom o državnim službenicima.

U opštem režimu propisano je da je poslodavac dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), 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, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Program naročito sadrži:

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

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi reprezentativnom sindikatu i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja. Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Sindikat je dužan da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa. Republička organizacija nadležna za zapošljavanje je takođe dužna da u roku od 15 dana dostavi poslodavcu predlog mera u cilju da se spreče ili na najmanju meru smanji broj otkaza ugovora o radu, odnosno obezbedi prekvalifikacija, dokvalifikacija, samozapošljavanje i druge mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom isplati otpremninu. 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.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom. Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

Zaradom se smatra prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

KONTROLNA PITANJA

1. Na osnovu kojih dokumenata se vrši utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenih i u kom postupku?
2. Pripremite skraćeni nacrt plana rešavanja viška zaposlenih kod poslodavca sa 150 zaposlenih radnika od kojih 50 zaposlenih treba da bude višak.
3. Koja su prava zaposlenog za čijim je radom prestala potreba?
4. Pripremite nacrt rešenja o prestanku radnog odnosa zaposlenog u situaciji kada je utvrđen kao tehnološki višak u skladu sa Zakonom o radu.
5. Pripremite nacrt rešenja o prestanku radnog odnosa zaposlenog u situaciji kada je utvrđen kao tehnološki višak u skladu sa Zakonom o načinu određivanja maksimalnog broja zaposlenih u javnom sektoru ("Sl. glasnik RS", br. 68/2015) i planom opštinske uprave.

11. NAKNADA ŠTETE (MATERIJALNA ODGOVORNOST)

Institut naknade štete je tradicionalan u našem radnom zakonodavstvu, pod nazivom materijalna odgovornost. Pod materijalnom odgovornošću podrazumevala se odgovornost zaposlenog za štetu koju na radu, ili u vezi sa vršenjem rada, učini namerno ili iz krajnje nepažnje poslodavcu ili trećim licima, kao i odgovornost poslodavca za štetu koju na radu ili u vezi sa radom učini zaposleni.

U teoriji radnog prava i radnom zakonodavstvu poznate su tri vrste materijalne odgovornosti:

1) materijalna odgovornost zaposlenog prema poslodavcu; 2) materijalna odgovornost zaposlenog prema trećem licu i 3) materijalna odgovornost poslodavca prema zaposlenom.

Materijalna odgovornost je pravna odgovornost.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ovo rešenje izražava prihvaćeno stanovište u teoriji radnog prava da zaposleni odgovara za štetu koju je prouzrokovao poslodavcu pod sledećim uslovima, koji moraju biti ispunjeni kumulativno: 1) da je zaposleni (štetnik) u radnom odnosu kod poslodavca; 2) da je šteta prouzrokovana na radu, ili u vezi sa radom; 3) da između ponašanja zaposlenog (činjenje ili nečinjenje) i prouzrokovane štete postoji uzročna veza; 4) da je šteta nastala i 5) štetu prouzrokovao namerno ili iz krajnje nepažnje.

Odgovornost za štetu zaposlenog u skladu sa ovim stavom zasnovana je na njegovoj krivici. Krivica se u teoriji prava definiše kao psihički odnos štetnika prema uzrocima štete i njenim posledicama. Taj odnos se izražava pravnim standardom da je štetnik kriv ako se nije ponašao onako kako je trebalo da se ponaša, odnosno kako bi se u određenoj životnoj situaciji od njega moglo osnovano očekivati.

Postoje tri stepena krivice: 1) namera (*dolus*); 2) krajnja nepažnja (*culpa lata*) i 3) obična nepažnja (*culpa levis*). Međutim, u našem radnom zakonodavstvu kao osnov odgovornosti zaposlenog za štetu koju je zaposleni prouzrokovao poslodavcu određuju se namera i krajnja nepažnja.

Namera postoji kada je zaposleni bio svestan svoga postupka i kada je hteo da nastupi štetna posledica (*dolus directus*) ili kada je bio svestan da usled njegovog ponašanja može nastupiti štetna posledica pa je pristao na njeno nastupanje (*dolus eventualis*). Šteta je, dakle, prouzrokovana namerno ako je zaposleni bio svestan da njegova radnja može poslodavcu prouzrokovati štetu iako je hteo (pristao) njeno nastupanje.

Krajnja nepažnja postoji kada se zaposleni, van slučajeva namere, u određenoj situaciji, nije ponašao ni kao iole pažljiv čovek. Krajnja nepažnja, dakle postoji, kada zaposleni u određenoj situaciji nije ispoljio ni minimum potrebne pažnje, pod kojom se podrazumeva uobičajena, normalna pažnja, osim kod poslova koji se obavljaju pod posebnim uslovima rada kada se od radnika očekuje posebna (povećana) pažnja.

Krivica zaposlenog, bilo da je u pitanju namera ili krajnja nepažnja, se ne pretpostavlja nego se mora dokazati u svakom konkretnom slučaju. Teret dokazivanja postojanja odgovornosti zaposlenog je na poslodavcu. To proizlazi iz okolnosti da postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je ona nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje, utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu.

Zaposleni se, ako postoji osnov odgovornosti (namera ili krajnja nepažnja), može obavezati da naknadi štetu ako su ispunjeni sledeći uslovi: 1) da je šteta nastala; 2) da je šteta prouzrokovana na radu ili u vezi sa radom i 3) da između ponašanja zaposlenog (činjenje ili nečinjenje) i prouzrokovane štete postoji uzročna veza.

Nastanak (postojanje) štete je prvi uslov odgovornosti za štetu zaposlenog.

U građanskom zakonodavstvu (čl. 155. Zakona o obligacionim odnosima) propisano je da šteta može biti materijalna i nematerijalna. Materijalna šteta je umanjeње imovine (obična šteta, *damnum emergens*) ili sprečavanje njenog povećanja (izmakla korist, *lucrum cessans*). Nematerijalna šteta je nanošenje drugome fizičkog ili psihičkog bola ili straha. Štetu pojmovno određuju propisi obligacionog prava. Ona se u pravnoj teoriji definiše kao pravno oštećenje nastalo zbog diranja u prava ili pravno zaštićene interese.

Pod imovinom se podrazumevaju stvari, novčana sredstva i materijalna prava.

Šteta koju zaposleni prouzrokuje poslodavcu može biti direktna ili indirektna. Direktna šteta nastaje kao neposredna posledica postupka zaposlenog (npr. kad zaposleni nesavesnim radom ošteti mašinu za kojom radi). Indirektna šteta je posredna posledica postupka zaposlenog. Ona se predstavlja izmak u dobit za oštećenog (poslodavca).

Drugi uslov odgovornosti zaposlenog je da je do štetne radnje došlo na radu ili u vezi sa radom.

Našim radnim zakonodavstvom nisu propisani razlozi za isključenje odgovornosti zaposlenog. Međutim, to ne znači da će zaposleni u slučaju postojanja istih odgovarati za štetu. Pošto u ovom članu isti nisu navedeni, subsidiarno će se primeniti odredbe čl. 161-163. Zakona o obligacionim odnosima u skladu sa kojima zaposleni neće odgovarati za štetu po osnovu krivice u slučaju: 1) nužne odbrane; 2) stanja nužde; 3) dozvoljene samopomoći; 4) pristanka oštećenika.

Nužna odbrana je ona odbrana koja je neophodno potrebna da učinilac od sebe ili drugog odbije istovremen protivpravni napad. Ako štetnik prekorači nužnu odbranu, odgovaraće za štetu (čl. 161. st. 1. Zakona o obligacionim odnosima).

Stanje nužde postoji kada učinilac prouzrokovanjem štete otklanja istovremenu neskrivljenu opasnost koja se na drugi način nije mogla otkloniti i koja je pretila većim zlom od onog koje je učinjeno. Zaposleni će, npr. biti u stanju nužde ako spasavajući sredstva poslodavca u slučaju elementarne nepogode (poplava, požar i sl.), učini štetu poslodavcu. Za takvu štetu on neće odgovarati poslodavcu u skladu sa čl. 161. st. 3. Zakona o obligacionim odnosima.

Dozvoljena samopomoć je pravo svakog lica, dakle i zaposlenog, da otkloni povredu prava kada mu neposredno pretila opasnost, ako je takva zaštita nužna iako način otklanjanja povrede prava odgovara prilikama u kojima nastaje opasnost. Štetu koju zaposleni prouzrokuje poslodavcu u slučaju dozvoljene samopomoći, nije dužan naknaditi (čl. 162. Zakona o obligacionim odnosima).

Pristanak oštećenog da se na njegovu štetu preduzme neka radnja takođe predstavlja opravdan razlog za isključenje odgovornosti lica koje je tu radnju preduzelo. Međutim, ako je šteta

preduzeta radnjom koja je zakonom zabranjena štetnik će odgovarati za istu (čl. 163. Zakona o obligacionim odnosima).

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao. U toj situaciji svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao (korealna odgovornost prema udelima). Ako su udeli zaposlenih koji su prouzrokovali štetu različiti biće različiti deo naknade koji pada na određenog zaposlenog. Svaki zaposleni, dakle, odgovara za svoj deo štete. Ova pravila su u teoriji obligacionog prava poznata kao pravila o zajedničkoj, pasivnoj, deljivoj obligaciji, kod koje je dugovinski odnos podeljen na onoliko delova koliko ima i zaposlenih koji su štetu prouzrokovali. U tom odnosu svaki zaposleni štetnik odgovara samo za svoj deo štete, tako da poslodavac od jednog zaposlenog ne može zahtevati naknadu čitave štete, jer su njihove obaveze samostalne.

Ako se za zaposlenog ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima. U toj situaciji smatra se da su svi zaposleni poednako odgovorni za štetu i istu su dužni da naknade u jednakim delovima (korealna odgovornost na jednake delove).

Uslovi da zaposleni podjednako odgovaraju za štetu i da je naknade u jednakim delovima su: 1) da je štetu prouzrokovalo više zaposlenih; 2) da se ne može utvrditi koji zaposleni koji deo štete je prouzrokovao. Kod ovog pravila treba voditi računa i o vremenskom učešću zaposlenih u nastajanju štete. Tako, ako je šteta nastala u određenom vremenskom periodu, sukcesivno, a zaposleni koji su prouzrokovali štetu nisu bili na radu za sve vreme nastajanja štete, udeo svakog pojedinog zaposlenog u naknadi štete treba da se utvrđuje srazmerno vremenu njegovog rada u tom periodu. U protivnom, bio bi narušen princip o jednakoj odgovornosti štetnika.

Primer za štetu koja nastaje sukcesivno za poslodavca je manjak u prodavnici nastao u određenom vremenskom periodu (npr. od 1-6 meseci), u kome su dvojica od četiri zaposlena bila odsutna po 30 dana. U ovoj situaciji deoba štete na četiri jednaka dela ne bi bila pravična. Zbog toga će zaposleni koji su bili odsutni učestvovati u naknadi štete procentualno, u skladu sa vremenom provedenim na radu, dok će zaposleni koji su za sve vreme radili učestvovati u naknadi štete u punom iznosu.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. U toj situaciji svi zaposleni će za štetu odgovarati solidarno (solidarna odgovornost). Postojanje krivičnog dela kao uslova za primenu pravila o solidarnoj odgovornosti dokazuje se isključivo na osnovu pravnosnažne odluke suda.

Solidarna odgovornost zaposlenih izvire iz solidarne obligacije kod koje svaki dužnik odgovara za celu štetu. Poslodavac u skladu sa ovim stavom može zahtevati punu naknadu štete od svih zaposlenih zajedno ali i od svakog posebno. On, dakle, može ostvariti celokupnu naknadu štete i od jednog zaposlenog. Poslodavac slobodno, po svom izboru, određuje od kog zaposlenog će tražiti naknadu štete. Kad poslodavac naknadi štetu od bilo kog zaposlenog, gasi se obaveza naknade štete svih zaposlenih prema poslodavcu. Međutim, time se ne gasi obaveza ostalih zaposlenih prema zaposlenom koji je naknadio štetu poslodavcu.

Zaposleni koji je platio štetu poslodavcu, stiče pravo na regresno potraživanje prema ostalim zaposlenima koji su prouzrokovali štetu, srazmerno visini njihovih udela u šteti, koje može ostvariti u roku propisanom Zakonom o obligacionim odnosima. Ukoliko se udeli zaposlenih u šteti ne mogu odrediti, primeniće se pravilo o naknadi štete u jednakim delovima. Deo dužnika od koga ne može da se dobije naknada, srazmerno će se podeliti na sve dužnike.

Navedeno pravilo znači da su svi zaposleni koji su prouzrokovali štetu poslodavcu subjekti jedinstvene obaveze prema poslodavcu (pasivna solidarnost). Stoga neki načini prestanka obaveze jednog zaposlenog deluju i prema drugom. U skladu sa ovim pravilom zaposleni može potraživanje drugog zaposlenog prema poslodavcu prebiti sa potraživanjem poslodavca za iznos jednak delu duga tog zaposlenog u solidarnoj obavezi.

Otpust duga izvršen sporazumno sa jednim od zaposlenih koji je prouzrokovao štetu oslobađa obaveze ostale zaposlene. Međutim, ako je otpust duga izvršen samo prema određenom zaposlenom, solidarna obaveza svih smanjuje se za deo koji je on dužan naknaditi, a ostali zaposleni odgovaraju solidarno za ostatak obaveze.

U slučaju novacije koju je poverilac izvršio sa jednim od zaposlenih koji su pričinili štetu, oslobađaju se obaveze i ostali zaposleni. Međutim, ako je novacija ograničena na deo obaveze jednog zaposlenog, obaveza ostalih zaposlenih ne prestaje nego se umanjuje za taj deo. Ako poslodavac u svojstvu poverioca padne u docnju prema jednom zaposlenom, u docnji je i prema ostalim zaposlenima.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje, utvrđuje poslodavac u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu.

Zakonom je propisano pravilo da postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje, utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu. Uslov za utvrđivanje štete od strane poslodavca je da su pravila o tome utvrđena opštim aktom ili ugovorom o radu.

Poslodavac slobodno određuje da li će pravila o postojanju štete, njenoj visini, okolnostima pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje, utvrditi opštim aktom (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) ili ugovorom o radu sa zaposlenim. Odredbe ovog stava odnose se kako na utvrđivanje štete koju zaposleni prouzrokuje poslodavcu tako i na utvrđivanje štete koju poslodavac prouzrokuje zaposlenom. Opštim aktom ili ugovorom o radu treba detaljno urediti postupak i način utvrđivanja štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje.

Postupak za utvrđivanje štete u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu može se pokrenuti na zahtev poslodavca (po pravilu u situaciji kada je zaposleni njemu prouzrokovao štetu) odnosno na zahtev zaposlenog (po pravilu kada je poslodavac prouzrokovao štetu zaposlenom).

Ako se naknada štete ne ostvari, o naknadi šteti odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Poslodavac u skladu sa čl. 170. st. 1. Zakona o obligacionim odnosima odgovara za štetu koju radnik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu, osim ako dokaže da je radnik u datim okolnostima postupao onako kako je trebalo. U pitanju je, dakle, odgovornost za drugoga. Odgovornost poslodavca zasniva se na krivici zaposlenog koji u radu ili u vezi sa radom prouzrokuje štetu trećem licu, namerno ili krajnjom nepažnjom. Krivica poslodavca se, međutim, pretpostavlja. Ona se može obarati dokazima da se radnik ponašao onako kako je u datim okolnostima trebalo da se ponaša. Pod trećim licem se podrazumeva svako lice koje je oštećeno radnjom zaposlenog (pravno ili fizičko lice).

Da bi poslodavac mogao da potražuje od zaposlenog naknadu štete potrebno je da budu ispunjeni sledeći uslovi: 1) da je zaposleni u radnom odnosu kod poslodavca; 2) da je zaposleni prouzrokovao štetu trećem licu namerno ili krajnjom nepažnjom; 3) da je šteta učinjena u radu ili u vezi sa radom; 4) da je poslodavac trećem licu naknadio štetu koju je prouzrokovao zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac štetu koju je trećem licu prouzrokovao zaposleni, može naknaditi: 1) po zahtevu trećeg lica; 2) na osnovu presude nadležnog suda opšte nadležnosti. Kad poslodavac naknadi štetu trećem licu, nastaje personalna subrogacija i pravo trećeg lica prelazi na poslodavca. Isplatom iznosa naknade poslodavac je pretrpeo štetu jer je time došlo do umanjenja njegove imovine. S obzirom da je za ovu štetu odgovoran zaposleni kod poslodavca, to poslodavac ima pravo da naknadu iste zahteva od zaposlenog.

Ukoliko zaposleni odbije da naknadi štetu, koju je poslodavac isplatio trećem licu, poslodavac može istu od zaposlenog ostvariti tužbenim zahtevom kod nadležnog suda. Međutim, ako je zaposleni štetu trećem licu učinio običnom nepažnjom, poslodavac je takođe dužan da trećem licu naknadi štetu, ali u toj situaciji on nema pravo na potraživanje naknade štete prema zaposlenom. Zaposleni, dakle, nije dužan da naknadi iznos isplaćene štete koji je poslodavac naknadio trećem licu.

Stavom 2. čl. 170. Zakona o obligacionim odnosima određuje se da oštećenik (treće lice) ima pravo zahtevati naknadu štete i neposredno od radnika ako je ovaj štetu prouzrokovao namerno.

Što se tiče roka zastarelosti potraživanja od strane poslodavca, s obzirom da nije propisan radnim zakonodavstvom, primeniće se odredbe čl. 376. Zakona o obligacionim odnosima (tri godine od saznanja za štetu odnosno za štetnika, odnosno pet godina od nastanka štete).

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Osnov odgovornosti poslodavca za štetu koju pretrpi zaposleni (materijalna odgovornost poslodavca) nalazi se u čl. 154. Zakona o obligacionim odnosima prema kojoj onaj ko prouzrokuje štetu drugome dužan je nadoknaditi je ukoliko ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivice. Osnov odgovornosti za štetu zbog povrede prava zaposlenog je krivica u svim oblicima, bez izuzetka (namera, krajnja nepažnja i obična nepažnja).

Uslovi odgovornosti poslodavca za štetu su: 1) da je zaposleni pretrpeo štetu; 2) da je šteta prouzrokovana na radu ili u vezi s radom.

Poslodavac u skladu sa ovim članom, odgovara za štetu zaposlenom: 1) zbog povrede prava zaposlenog propisanih zakonom i opštim aktom i 2) zbog povrede na radu i profesionalne bolesti zaposlenog.

Šteta koju zaposleni trpi može biti: 1) materijalna šteta; 2) nematerijalna šteta.

Materijalna šteta se odnosi na zaradu i druga lična primanja koja zaposleni nije ostvario zbog nezakonite odluke poslodavca o prestanku radnog odnosa, suspenziji, uskraćivanja godišnjeg odmora, premeštaju (raspoređivanju) i drugih nezakonitih radnji poslodavca. Zaposleni u skladu sa čl. 189. Zakona o obligacionim odnosima ima pravo da od poslodavca zahteva kako naknadu obične štete tako i naknadu izmakle koristi, a u skladu sa čl. 190. Zakona o obligacionim odnosima pravo na potpunu naknadu štete.

Nematerijalna šteta kod zaposlenog nastaje ako je povreda prava od strane poslodavca izazvala ozbiljniji poremećaj njegove psihičke odnosno emocionalne ravnoteže, u vidu duševnih bolova ili straha, čiji intenzitet i trajanje opravdavaju određivanje pravične novčane naknade (čl. 200. st. 1. Zakona o obligacionim odnosima).

Naknada štete zaposlenog utvrđivaće se u skladu sa odredbama Zakona o obligacionim odnosima (čl. 170-205.) i odredbom st. 5. čl. 95. Zakona.

U posebnom režim radnih odnosa (državni službenici), kada je reč o odgovornosti za štetu, državni službenik, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima, je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje državnom organu.

Postojanje štete, visinu štete i okolnosti pod kojima je šteta nastala utvrđuje rukovodilac ili lice koje za to ovlasti u pismenoj formi. Ukoliko bi utvrđivanje visine štete prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visina štet može da se odredi u paušalnom iznosu.

Ako državni službenik odbije da naknadi štetu, ovo pravo može da se ostvari u parničnom postupku.

Rukovodilac i državni službenik mogu da zaključe pisani sporazum kojim određuju visinu i način naknade štete, koji ima snagu izvršne isprave.

Ako je državni službenik prouzrokovao štetu izvršenjem naloga pretpostavljenog, on se oslobađa odgovornosti za štetu ako je pretpostavljenom saopštio da izvršenjem naloga može da prouzrokuje štetu.

Za štetu koju državni službenik, na radu ili u vezi sa radom, prouzrokuje trećem licu nezakonitim ili nepravilnim radom odgovara Republika Srbija. Oštećenik ima pravo da naknadu štete zahteva i neposredno od državnog službenika, ako je on štetu prouzrokovao namerno.

Ako Republika Srbija oštećeniku naknadi štetu koju je državni službenik prouzrokovao namerno ili iz krajnje nepažnje, ima pravo da od državnog službenika zahteva naknadu (regresni zahtev) plaćenog iznosa u roku od 6 meseci od dana isplaćene štete.

Državni službenik ima pravo da od Republike Srbije zahteva naknadu štete koja mu je pričinjena na radu ili u vezi sa radom prema opštim pravilima obligacionog prava. Rukovodilac i državni službenik mogu da zaključe pisani sporazum kojim određuju visinu i način naknade štete, koji ima snagu izvršne isprave.

KONTROLNA PITANJA

1. Koji su uslovi materijalne odgovornosti zaposlenog prema poslodavcu u opštem režimu, a koje kod državnog službenika?

2. U kojim slučajevima zaposleni neće odgovarati za štetu koju je prouzrokovao poslodavcu ili trećem licu?

3. Da li se zaposleni može obavezati da naknadi štetu poslodavcu bez prethodno sprovedenog postupka?

4. Pripremite nacрте:

a) rešenja kojim se poslodavac obavezuje da naknadi štetu zaposlenom zbog teže povrede na radu u iznosu od 500.000,00 dinara;

b) rešenja kojim se nalaže zaposlenom da naknadi štetu poslodavcu zbog toga što je prilikom sečenja drva zbog nepravilnog rukovanja došlo do loma lanca na motornoj testeri kojom prilikom je nastala šteta u iznosu od 10.000,00 dinara.

12. ZABRANA KONKURENCIJE

Institut zabrane konkurencije (antikonkurentska klauzula) je već duže vremena poznat u uporednom radnom zakonodavstvu. Ovaj institut je uveden u radno zakonodavstvo u cilju zaštite legitimnih poslovnih interesa poslodavca. Njome se štite tehnološka znanja, poslovna obaveštenja i poslovne tajne poslodavca od konkurentskih firmi. Zaposleni koji rade na određenim poslovima kod poslodavca su u mogućnosti da steknu posebno važna tehnološka znanja, da dođu do saznanja posebno važnih poslovnih obaveštenja i tajni i da upoznaju određeni krug poslovnih partnera. Te podatke i saznanja zaposleni bi mogli iskoristiti na štetu poslodavca. Prelazak takvih radnika kod konkurentskog poslodavca mogao bi izazvati veliku štetu za ranijeg poslodavca.

Da bi poslodavci zaštitili svoj poslovni interes, naročito nastupanje štete, sa zaposlenima su ugovarali antikonkurentsku klauzulu koja je obavezivala zaposlene da po prestanku radnog odnosa kod poslodavca ne mogu da rade kod konkurentskog poslodavca (ograničavanje slobode rada) ili samostalno, za svoj račun (ograničavanje slobode preduzetništva, odnosno slobode ugovaranja). Ograničavanje slobode rada je bilo ograničeno vremenski, zbog tempa tehnoloških promena (najduže dve godine) i prostorno (na području gde zaposleni može po prestanku radnog odnosa realno konkurisati poslodavcu).

S obzirom da antikonkurentska klauzula ograničava slobodu rada i zasnivanje radnog odnosa (kao i osnivanje sopstvene firme) u delatnosti u kojoj se konkuriše ranijem poslodavcu,

između poslodavca i zaposlenog se ugovara izvesna kompenzacija zaposlenom, koja može da iznosi polovinu ili čak puni iznos ranije zarade zaposlenog kome je prestao radni odnos tokom važenja antikonzekurentske klauzule ili do nalaženja novog zaposlenja.

Ukoliko bi zaposleni zasnovao radni odnos kod konkurentskeg poslodavca suprotno ugovorenoj antikonzekurentskeg klauzuli, takav ugovor se smatra ništavim, a raniji poslodavac može zahtevati naknadu štete kako od bivšeg zaposlenog tako i od poslodavca kod koga se ovaj zaposlio. Ovo zbog toga što šteta može biti ogromna, tako da je bivši zaposleni ne bi mogao nadoknaditi.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Opštim aktom ili ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo od zaposlenog zahteva naknadu štete.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore zabranu konkurencije i naknadu štete po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije može se ugovoriti samo ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

Zabrana konkurencije je sadržana u zakonodavstvu kojim se uređuju trgovačka društva.

KONTROLNA PITANJA

1. Koliko najduže može da traje zabrana konkurencije?
2. U kom postupku poslodavac može da ostvari naknadu štete ako zaposleni ne otpoštuje zabranu na koju se obavezao?

13. NADZOR (INSPEKCIJA RADA I UPRAVNA INSPEKCIJA)

13.1. DEFINICIJA

Nadzor nad primenom zakona kojim se uređuju radni odnosi vrše inspekcija rada u okviru ministarstva za rad i zapošljavanje u opštem režimu i upravna inspekcija u okviru ministarstva za poslove uprave u posebnom režimu (državni službenici). Ove inspekcije vrše nadzor u primeni zakona, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (radnika, nameštenika i službenika).

13.2. MEĐUNARODNO PRAVNA REGULATIVA

Na međunarodnom planu regulativa o inspekciji rada (međunarodni pravni standardi) sadržani su u Konvenciji MOR-a br. 81 o inspekciji rada u industriji i trgovini donetoj 1947. godine. U skladu sa tom Konvencijom inspekcija rada je nadležna: a) da vrši nadzor nad primenom radnog zakonodavstva, kolektivnih ugovora i drugih opštih akata; b) da dostavlja tehničke informacije i savete poslodavcima i radnicima; c) da dostavlja nadležnim državnim organima mišljenja o nedostacima u postojećem zakonodavstvu.

U ostvarivanju svojih nadležnosti inspekcija rada može da uđe u svako doba na radna mesta, da izvrši neophodna ispitivanja, testove ili obavi razgovore neposredno ili u prisustvu svedoka, da zatraži uvid u svaki registar i dokumentaciju čije je držanje propisano zakonom i sl..

Inspekcija rada je ovlašćena da zatraži preduzimanje mera radi otklanjanja nedostataka koji predstavljaju opasnost za zdravlje i sigurnost radnika i može da izda naredbe koje imaju neposrednu izvršnu snagu, u skladu sa nacionalnim pravom.

Diskrecionoj vlasti inspektora rada je prepušteno da daju upozorenja i savete, umesto da iniciraju pokretanje odgovarajućeg postupka radi izricanja sankcija.

U slučaju industrijske nesreće i profesionalnih bolesti kod poslodavca, neophodno je da o tome bude obavještena inspekcija rada.

U slučaju ometanja inspektora rada u obavljanju njihovih poslova nacionalni zakoni propisuju odgovarajuće novčane kazne za one koje to ometanje vrše.

13.3. DUŽNOSTI I OVLAŠĆENJA INSPEKTORA ZA RAD I UPRAVNOG INSPEKTORA

U opštem režimu radnih odnosa, u postupku inspeksijskog nadzora inspektor je ovlašćen da:

1) vrši uvid u opšte i pojedinačne akte, evidencije i drugu dokumentaciju radi utvrđivanja relevantnih činjenica;

2) utvrđuje identitet lica i uzima izjave od poslodavca, odgovornih lica, zaposlenih i drugih lica koja se zateknu na radu kod poslodavca;

3) vrši kontrolu da li je izvršena prijava na obavezno socijalno osiguranje, na osnovu podataka iz Centralnog registra obaveznog socijalnog osiguranja;

4) pregleda poslovne prostorije, objekte, postrojenja, uređaje i drugo;

5) nalaže preduzimanje preventivnih i drugih mera za koje je ovlašćen u skladu sa zakonom radi sprečavanja povreda zakona.

Poslodavac, odgovorno lice kod poslodavca i zaposleni dužni su da inspektoru omoguće vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbede podatke potrebne za vršenje inspeksijskog nadzora, u skladu sa zakonom.

U vršenju inspekcijskog nadzora, inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da u određenom roku otkloni utvrđene povrede zakona, podzakonskog akta, opšteg akta i ugovora o radu.

Inspektor rada je ovlašćen da rešenjem naloži poslodavcu da sa zaposlenim koji je zasnovao radni odnos zaključi ugovor o radu u pisanoj formi. Poslodavac je dužan da, najkasnije u roku od 15 dana od dana isteka roka za otklanjanje utvrđene povrede, obavesti inspekciju rada o izvršenju rešenja.

Inspektor rada je ovlašćen da podnese zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako utvrdi da je poslodavac, odnosno direktor ili preduzetnik, povredom zakona ili drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi izvršio prekršaj. Ako inspektor rada utvrdi da je rešenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povređeno pravo zaposlenog, a zaposleni je pokrenuo radni spor, na zahtev zaposlenog odložiće svojim rešenjem izvršenje tog rešenja – do donošenja pravosnažne odluke suda. Inspektor rada će odbiti zahtev ako utvrdi da pravo zaposlenog nije očigledno povređeno.

Zaposleni može podneti zahtev u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora. Inspektor rada je dužan da donese rešenje iz u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva zaposlenog.

Protiv rešenja inspektora rada može se izjaviti žalba ministru u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja. Žalba na rešenje ne odlaže izvršenje rešenja. Ministar je dužan da u roku od 30 dana od dana prijema žalbe odluči po žalbi.

Protiv konačnog rešenja ne može da se pokrene upravni spor.

U posebnom režimu radnih odnosa upravni inspektor je ovlašćen da nadzire:

- 1) usklađenost Pravilnika sa zakonom i drugim propisima;
- 2) usklađenost popunjavanja radnih mesta sa Pravilnikom i kadrovskim planom;
- 3) zakonitost sprovođenja internog i javnog konkursa;
- 4) zakonitost raspoređivanja, premeštaja i napredovanja državnih službenika;
- 5) blagovremenost i pravilnost dostavljanja podataka koji se upisuju u Centralnu kadrovski evidenciju.

Upravni inspektor dužan je da postupi po svakoj predstavi iz svoje nadležnosti i da podnosioca predstave obavesti o ishodu svog postupanja.

Ako upravni inspektor utvrdi nezakonitost ili nepravilnost u sprovođenju zakona, drugih propisa i opštih akata, preduzima mere na koje je ovlašćen zakonom kojim se uređuje upravna inspekcija.

Upravni inspektor može žalbenim komisijama predložiti da po osnovu službenog nadzora ponište ili ukine nezakonita konačna rešenja kojima je odlučeno o nekom pravu ili dužnosti državnog službenika.

Poništaj rešenja o postavljenju na položaj, prijemu u radni odnos ili premeštaju ne utiče na punovažnost akata ili radnji koje je državni službenik doneo ili preduzeo do poništaja rešenja.

KONTROLNA PITANJA

1. Koja su ovlašćenja inspekcije rada prema Konvenciji MOR br. 81. o inspekciji rada u industriji i trgovini donetoj 1947. godine?
2. Da li žalba na rešenje inspektora rada odlaže njegovo izvršenje?
3. Da li se protiv konačnog rešenja inspekcije rada može pokrenuti upravni spor?
4. Pripremite nacрте rešenja o utvrđivanju nezakonitosti kod poslodavca i državnog organa inspektora rada i upravnog inspektora na osnovu propisanih ovlašćenja.

5. Pripremite nacрте žalbi na rešenja inspektora rada i upravnog inspektora kojim su odbijeni zahtevi za odlaganje izvršenja rešenja zaposlenog, odnosno državnog službenika do okončanja sudskog postupka.

14. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

U teoriji radnog prava prestanak radnog odnosa se definiše kao pravno stanje, tj. skup pravno relevantnih činjenica iz kojih mogu, ako nastupi još jedna pravna činjenica, da proizađu subjektivna prava i obaveze. Radni odnos može prestati samo na zakonit način, koji podrazumeva postojanje osnova prestanka i pravnog postupka prestanka radnog odnosa.

Osnovi prestanka radnog odnosa su pravne pretpostavke propisane važećim pravom čijim se postojanjem uslovljava mogućnost prestanka radnog odnosa. Osnov mora biti utvrđen, tj. mora nastupiti u svakom konkretnom slučaju prestanka radnog odnosa. U skladu sa prihvaćenim stavovima u pravnoj teoriji po kriterijumu volje u uporednom radnom zakonodavstvu, osnovi za prestanak radnog odnosa sistematizuju se u sledeće grupe slučajeva: 1) po volji radnika; 2) po sporazumu radnika i poslodavca; 3) protiv volje radnika, a po inicijativi odnosno volji poslodavca; 4) po sili Zakona (nezavisno od volje poslodavca i radnika); 5) po drugim osnovima preciziranim u zakonu.

U međunarodnim izvorima radnog prava postoje pravila o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, kao najmasovnijeg, najznačajnijeg i najsloženijeg osnova prestanka radnog odnosa. Ovaj osnov prestanka radnog odnosa uređuju Konvencija MOR br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine i Preporuka MOR br. 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, takođe iz 1982. godine. Ovim dokumentima zamenjena je Preporuka MOR br. 119. o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1963. godine. Naša država je ratifikovala Konvenciju br. 158 i akceptirala Preporuku br. 166. O najznačajnijim rešenjima sadržani u ovim dokumentima biće reči u komentaru članova Zakona kojima se uređuje prestanak radnog odnosa zaposlenom od strane poslodavca.

Pravni postupak prestanka radnog odnosa je skup pravila po kojima radni odnos prestaje, a koji se sastoji od tri elementa: 1) nastupanje osnova, odnosno uzroka prestanka radnog odnosa; 2) utvrđivanje postojanja osnova i donošenje odluke o prestanku radnog odnosa; 3) razrešenje zaposlenog dužnosti.

U našem radnom zakonodavstvu, u opštem režimu kao razlozi za prestanak radnog odnosa propisani su:

- 1) istek roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazum između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkaz ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrt zaposlenog;
- 7) drugi slučajevi utvrđenim zakonom (čl. 175. Zakona).

U posebnom režimu (državni službenici) radni odnos prestaje:

- 1) protekom vremena na koje je zasnovan;
- 2) sporazumom;
- 3) otkazom;

- 4) po sili zakona;
- 5) na drugi način određen ovim ili posebnim zakonom

Državnom službeniku na položaju kome po sprovedenoj inicijativi za razrešenje na osnovu mere javnog objavljivanja preporuke za razrešenje koju izrekne Agencija za borbu protiv korupcije, radni odnos prestaje danom konačnosti rešenja nadležnog organa kojim se utvrđuje prestanak rada na položaju. (čl. 126. Zakona o državnim službenicima).

Prestanka radnog odnosa nezavisno od volje poslodavca i volje zaposlenog se u pravnoj teoriji i zakonodavstvu označava kao prestanak radnog odnosa po sili zakona. Ovo zbog toga što je prestanak radnog odnosa automatska posledica činjenice za koju se zakonom vezuje nastanak osnova. Ako ta činjenica nastane, dolazi do prestanka radnog odnosa po samom zakonu, bez obzira da li će poslodavac doneti odluku o prestanku radnog odnosa.

Radni odnos prestaje istekom roka za koji je zasnovan. Evidentno je da je ovde reč o radnom odnosu na određeno vreme koji je zasnovan u skladu sa zakonom. U režimu državnih službenika žalba na prestanak radnog odnosa po ovom osnovu ne odlaže izvršenje rešenja o prestanku.

14.1. PRESTANAK RADNOG ODNOSA PO SILI ZAKONA

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;
- 5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

Državnom službeniku prestaje radni odnos po sili zakona:

- 1) kad navršši radni vek - danom navršenja 65. godine života ako ima najmanje 15 godina staža osiguranja;
- 2) ako bude osuđen na kaznu zatvora od najmanje šest meseci - danom pravosnažnosti presude;
- 3) ako je neraspoređen a ne bude premešten na drugo radno mesto - narednog dana od proteka dva meseca otkad je postao neraspoređen;
- 4) ako neopravdano izostane s rada najmanje tri uzastopna radna dana - trećeg dana izostanka s rada;
- 5) ako, suprotno odredbama člana 99. stav 5. ovog zakona, ne položi državni stručni ispit prema planu i programu za stepen stručne spremlje koji je stekao dodatnim obrazovanjem.

Državnom službeniku radni odnos prestaje po sili zakona i iz drugih razloga predviđenih opštim propisima o radu kojima se uređuje prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca.

14.2. SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Radni odnos je dobrovoljan odnos između poslodavca i zaposlenog, koji se u skladu zakonom zasniva i uređuje ugovorom o radu. Dobrovoljnost je bitna karakteristika radnog odnosa, jer je prinudni rad zabranjen. Dobrovoljnost je bitna karakteristika radnog odnosa i podrazumeva se kako kod zasnivanja tako i kod prestanka radnog odnosa i odnosi se na obe ugovorne strane u radnom odnosu. Dobrovoljnost kod prestanka radnog odnosa izražava se u sporazumu o prestanku radnog odnosa koju u pisanoj formi zaključuju poslodavac i zaposleni i koji predstavlja osnov za prestanak radnog odnosa.

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog. Pisana forma je *forma ad solemnitatem*.

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

Inicijativu za sporazumni prestanak radnog odnosa može dati zaposleni (po pravilu) ali i poslodavac (ređe). U praksi sporazumni prestanak radnog odnosa obično predlaže zaposleni. Predlog za sporazumni prestanak radnog odnosa najčešće se daje u pisanoj formi. Predlog se dostavlja nadležnom organu poslodavca. Zaposleni može predlogom disponirati do momenta dok nadležni organ poslodavca ne prihvati isti. Predlog zaposlenog za sporazumni prestanak radnog odnosa ne mora da znači da će do prestanka radnog odnosa doći. Tek kad nadležni organ poslodavca prihvati predlog zaposlenog za sporazumni prestanak radnog odnosa smatra se da je do sporazuma došlo.

Osnov za prestanak radnog odnosa je sporazum. Sporazum o prestanku radnog odnosa zaključuje se u pisanoj formi i isti potpisuju zaposleni i nadležni organ poslodavca. Bez sporazuma u pisanoj formi nema prestanka radnog odnosa, bez obzira da li je saglasnost između poslodavca i zaposlenog postignuta. Sporazum o prestanku radnog odnosa je obično jedan akt. Međutim njega mogu činiti i dva akta: 1) predlog zaposlenog i 2) prihvatanje predloga od strane nadležnog organa poslodavca. Sporazum o prestanku radnog odnosa može biti i sastavni deo drugog sporazuma, odnosno ugovora. To može biti ugovor o radu ili neki drugi ugovor (npr. ugovor o upućivanju zaposlenog na stručno usavršavanje). Bez obzira na to da li je sporazum o prestanku radnog odnosa sadržan u jednom aktu ili dva akta, on mora da sadrži dve volje o prestanku radnog odnosa, koje se podudaraju: jednu koju izražava zaposleni u predlogu a drugu poslodavac u prihvatanju predloga. Obe volje moraju biti slobodne, jasne i nedvosmislene.

Sporazum potpisuju zaposleni i nadležni organ poslodavca. U ime poslodavca sporazum najčešće potpisuje direktor ili zaposleni sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima određen statutom poslodavca.

Sporazumom o prestanku radnog odnosa određuje se dan kada zaposlenom prestaje radni odnos kod poslodavca.

Sporazumom se pored dana kada zaposlenom prestaje radni odnos uređuju i druga pitanja (npr. korišćenje godišnjeg odmora, primopredaja dužnosti, razduživanje sredstvima rada, isplata zaostale zarade i dr.).

Sporazum sadrži i datum zaključenja, prema kome se ocenjuje sposobnost ugovaranja, mane u volji stranaka i druga pitanja od značaja za njegovu punovažnost.

Sporazum je akt koji je dovoljan kao osnov za prestanak radnog odnosa. U praksi se često nepotrebno posle potpisivanja sporazuma donosi i rešenje o prestanku radnog odnosa. Ovo rešenje ima deklarativni a ne konstitutivni karakter. Osnov za prestanak radnog odnosa je, dakle, sporazum a ne rešenje o prestanku radnog odnosa, koje može a ne mora biti doneto.

Sporazum o prestanku radnog odnosa proizvodi pravno dejstvo čim bude zaključeno. Sporazum o prestanku radnog odnosa ima statusno a ne obligaciono-pravno dejstvo. Ovo zbog toga

što deluje na radno-pravni položaj radnika, te kao takav ima snagu konačnog pojedinačnog akta o prestanku radnog odnosa. On je kao takav neopoziv te se ne može tražiti njegovo raskidanje. Ako bilo koja strana potpisnika sporazuma ne ispuni obavezu iz sporazuma, drugoj strani jedino preostaje da traži njegovo ispunjenje.

Sporazumni prestanak radnog odnosa zaposleni može pobijati: a) ako je zaposleni u momentu davanja predloga bio nesposoban za rasuđivanje; b) ako je predlog dat pod prinudom, pretnjom, prevarom, u zabludi ili afektu (mane volje). Pobijanje sporazuma zbog neuračunljivosti nije vezano za rok, sve dok se zaposlenom ne odredi staralac. Kada je u pitanju mana volje zaposleni može pobijati sporazum u roku u kome se može tražiti sudska zaštita u radnom sporu.

Sporazumni prestanak radnog odnosa može pobijati i poslodavac ukoliko je ovlašćeno lice koje je u njegovo ime prihvatilo predlog i potpisalo sporazum bilo pod uticajem zablude, prevare, prinude ili afekta.

Poništenjem sporazuma prestaju da važe pravna dejstva i posledice čije je nastajanje isti uslovio. Osnovna posledica poništenja je ponovno uspostavljanje radnog odnosa zaposlenog, tako što će se smatrati da do prestanka radnog odnosa nije ni došlo. Pored ove posledice poništenjem sporazuma prestaju i druge posledice koje je poništeni sporazum (dok je važio) proizveo.

U režimu državnih službenika kod prestanka radnog odnosa po sporazumu rukovodilac i državni službenik mogu da zaključe pismeni sporazum o prestanku radnog odnosa državnog službenika. Pismenim sporazumom određuje se i dan kada prestaje radni odnos. Državnom službeniku na položaju radni odnos ne može da prestane pismenim sporazumom.

14.3. OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE ZAPOSLENOG

Radnik ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu, što dovodi do prestanka radnog odnosa po volji zaposlenog.

Radni odnos je dobrovoljan odnos između poslodavca i zaposlenog. U skladu sa pravilom o dobrovoljnosti, on može prestati voljom jedne od ugovornih strana. Zaposleni i poslodavac, dakle, mogu slobodnom voljom otkazati radni odnos. Zaposleni može slobodno u svako doba dati otkaz radnog odnosa, dok poslodavac to može učiniti samo ako su ispunjeni uslovi propisani zakonom i opštim aktom. Otkaz je u skladu sa shvatanjima u pravnoj teoriji jednostrana izjava volje jedne ugovorne strane učinjena drugoj ugovornoj strani u cilju prestanka trajnog ugovornog odnosa sa neodređenim vremenom trajanja koji između njih postoji.

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.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanoj formi (a ne u pisanom obliku kako nepravilno piše). Otkaz ugovora o radu dostavlja poslodavcu najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Na osnovu iznetog bitni elementi otkaza ugovora o radu od strane poslodavca su: 1) pisana forma (*forma ad solemnitatem*); 2) rok za dostavljanje otkaza poslodavcu od 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa. Ako zaposleni poslodavcu otkáže ugovor o radu u usmenoj formi, takav otkaz neće proizvesti pravno dejstvo, odnosno do prestanka radnog odnosa neće doći. Takođe, ako zaposleni ne otpoštuje odredbu o roku u kome treba da dostavi otkaz poslodavcu (15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa), zaposlenom neće prestati radni odnos. Međutim, ako poslodavac prihvati otkaz ugovora o radu, bez obzira što zaposleni nije otpoštovao odredbu o roku, zaposlenom će prestati radni odnos.

U slučaju da zaposleni posle davanja otkaza ugovora o radu, ne postupi po odredbi o otkaznom roku, a za poslodavca zbog tog nastane šteta, poslodavac ima pravo da tužbom kod suda zahteva naknadu štete.

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane zaposlenog, zbog povrede obaveza od strane poslodavca utvrđenih zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava po osnovu rada, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

Otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog proizvodi pravno dejstvo kada o tome bude obavešten nadležni organ poslodavca. To će po pravilu biti kada otkaz bude uručen nadležnom organu poslodavca. Otkaz ugovora o radu se ne može povući. Nadležni organ poslodavca po dobijanju otkaza od strane zaposlenog donosi rešenje o prestanku radnog odnosa zaposlenog koje ima deklarativni karakter. Rešenjem o prestanku radnog odnosa se konstatuje da je zaposleni podneo poslodavcu otkaz ugovora o radu u pisanoj formi, dan kada zaposlenom prestaje radni odnos i utvrđuju prava i obaveze poslodavca i zaposlenog (korišćenje godišnjeg odmora, primopredaja dužnosti, razduživanje sredstvima rada, isplata zaostale zarade i dr.).

Zaposleni može pobijati prestanak radnog odnosa po ovom osnovu: a) ako je u momentu davanja otkaza ugovora o radu bio nesposoban za rasuđivanje; b) ako je otkaz dat pod prinudom, pretnjom, prevarom, u zabludi ili afektu (mane volje). Pobijanje zbog neuračunljivosti nije vezano za rok, sve dok se zaposlenom ne odredi staralac. Kada je u pitanju mana volje zaposleni može pobijati prestanak radnog odnosa u roku u kome se može tražiti sudska zaštita u radnom sporu.

Poništenjem rešenja o prestanku radnog odnosa na osnovu otkaza zaposlenog prestaju da važe pravna dejstva i posledice čije je nastajanje isto uslovalo. Osnovna posledica poništenja je ponovno uspostavljanje radnog odnosa zaposlenog, tako što će se smatrati da do prestanka radnog odnosa nije ni došlo. Pored ove posledice poništenjem prestaju i druge posledice koje je poništeni akt (dok je važio) proizveo.

Državni službenik može da podnese pismeni otkaz najmanje 15 dana pre dana koji je u pismenom otkazu označio kao dan prestanka radnog odnosa. Državni službenik na položaju pismeni otkaz podnosi državnom organu ili telu nadležnom za njegovo postavljenje.

14.4. OTKAZ UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

Radni odnos kao dobrovoljan odnos između poslodavca i zaposlenog može prestati i voljom poslodavca – **otkazom ugovora o radu od strane poslodavca**. Razlika između ovog osnova prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa otkazom od strane zaposlenog je u tome što zaposleni može slobodno u svako doba dati otkaz radnog odnosa, dok poslodavac to može učiniti samo ako su ispunjeni uslovi propisani zakonom i opštim aktom. Razlika je i u posledicama, jer davanje otkaza radniku od strane poslodavca proizvodi mnogo teže posledice za radnika i članove njegove porodice, nego što otkaz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu od strane radnika proizvodi za poslodavca. Radni odnos kao oblik vršenja rada je izvor egzistencije za radnika i njegovu porodicu, u nekim situacijama čak i jedini izvor prihoda kojim obezbeđuje zadovoljavanje ličnih i porodičnih interesa. Zbog toga se otkazom od strane poslodavca ugrožava pravo radnika na opstanak, odnosno pravo na život.

Radnik je slabija strana u radnom odnosu i zbog toga treba da uživa zaštitu. Poslodavac kao jača strana u radnom odnosu mnogo lakše podnosi otkaz radnog odnosa koji daje radniku, jer može na tržištu radne snage, bez velikih napora, naći novog radnika, izuzev ako nije u pitanju izuzetno stručan radnik koji se retko može naći na tržištu. Otkaz radnog odnosa radniku od strane poslodavca je zbog navedenih razloga, od izuzetnog ekonomskog i socijalnog značaja za radnika i njegovu porodicu, posebno u uslovima postojanja visoke stope nezaposlenosti na tržištu rada, što je slučaj već duže vremena u Republici Srbiji.

Interes radnika i njegove porodice kao i interes društvene zajednice zahtevaju da se radnik kao slabija strana u radnom odnosu pravno zaštiti, naročito u vezi sa prestankom radnog odnosa. U savremenom međunarodnom i uporednom radnom zakonodavstvu ova zaštita znači donošenje određenih propisa koji zabranjuju ili ograničavaju davanje otkaza u određenim slučajevima ili propisuju proceduru otkaza kojom se garantuje da neće biti samovolje.

Sistem zaštite radnika u radnom odnosu u savremenim uslovima rada treba da pomiri interes radnika za očuvanja zaposlenja sa potrebama poslodavca. On treba da obezbedi da se otkaz daje iz opravdanih razloga. S toga se opravdanim razlozima za otkaz radnog odnosa odnosno ugovora o radu od strane poslodavca mogu smatrati razlozi koji su vezani:

- 1) za potrebe radnog mesta;
- 2) za izvršavanje radnih obaveza i
- 3) za ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom.

Ovaj osnov prestanka radnog odnosa u međunarodnim izvorima radnog prava i uporednom radnom zakonodavstvu poznat je kao prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca. Njemu je zbog posebnog značaja o kome je napred bilo reči, dato značajno mesto kako u međunarodnim izvorima radnog prava tako i u uporednom radnom zakonodavstvu. Najznačajniji međunarodni izvori radnog prava koji sadrže pravila o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca su: Konvencija MOR br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine koju je naša država ratifikovala 1984. godine i Preporuka br. 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, takođe iz 1982. godine, koju je naša država akceptirala.

Osnovna ideja ovih pravnih akata ogleda se u težnji razdvajanja nezakonitog otkaza, pod kojim se pojmom razume svaki otkaz dat nesaglasno sa zakonom, od neopravdanog raskidanja radnog odnosa čija je definicija znatno složenija, a autonomija volje poslodavca još uvek velika. Ključ za razlikovanje navedenih pojmova i razlikovanje opravdanog od neopravdanog raskidanja radnog odnosa nađen u institutu «valjan razlog». Taj institut se prema pravnoj kvalifikaciji opravdan, odnosno neopravdan prestanak radnog odnosa nalazi u odnosu uzroka i posledice. Ako za prestanak radnog odnosa postoji «valjan razlog» onda je on opravdan, u suprotnome neopravdan, a time su uslovljene i mogućnosti raskidanja radnog odnosa, i odatle proizlazeće pravne i stvarne posledice.

Zbog izuzetnog značaja Konvencija MOR br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca i Preporuke MOR br. 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca (obe iz 1982. godine) u daljem tekstu izložićemo najznačajnija rešenja sadržana u njima.

Konvencija MOR br. 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine primenjuje se i obezbeđuje putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi. Ako njena primena ne bude obezbeđena putem navedenih akata, ista će se obezbediti putem Zakona i propisa (čl. 1.).

Ova Konvencija primenjuje se na sve grane privrednih delatnosti i na sva zaposlena lica (čl. 2. st. 1.).

Primenu ove Konvencije država članica može da ograniči na sledeće kategorije zaposlenih lica:

- 1) radnike koji su angažovani na osnovu ugovora o zaposlenju na određeno vreme ili za određeni zadatak;
- 2) radnik na probnom radu ili pripravničkom stažu koji je unapred određen i čije je trajanje razumne dužine;
- 3) radnike angažovane povremeno za kraći vremenski period (čl. 2. st. 2.).

Aktima iz čl. 1. predviđene se odgovarajuća zaštita od pribegavanja ugovoru o zapošljavanju na određeno vreme čiji je cilj izbegavanje zaštite koja proizlazi iz ove Konvencije (čl. 2. st. 3.).

Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili njenih određenih odredaba, isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja predmet specijalnih aranžmana koji u celini pružaju zaštitu koja je bar jednaka zaštiti koja se obezbeđuje na osnovu ove konvencije (čl. 2. st. 4.).

Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavca i radnika, ako one postoje, da se iz primene ove konvencije ili nekih njenih odredaba izuzmu i druge ograničene kategorije zaposlenih lica u odnosu na koje se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera s obzirom na posebne uslove zaposlenja odnosnih radnika ili na veličinu, odnosno karakter preduzeća koji ih zapošljava (čl. 2. st. 5.).

Radni odnos radnika neće prestati ako za takav prestanak ne postoji valjan razlog vezan za sposobnost ili ponašanje radnika ili za operativne potrebe preduzeća, ustanove ili službe (čl. 4.)

Član 4. Konvencije br. 158 je po svojoj važnosti najznačajniji. U skladu sa ovim članom radniku može prestati radni odnos ako za to postoji valjan razlog. U suprotnom, dakle, ako ne postoji valjan razlog, poslodavac ne može radniku otkazati radni odnos. Razlog prestanka radnog odnosa je valjan ako je vezan: 1) za sposobnost radnika ili 2) za ponašanje radnika ili 3) ako je vezan za operativne potrebe preduzeća, ustanove ili službe. Navedeni razlozi za prestanak radnog odnosa po ovom osnovu su, dakle, činjenice i okolnosti koje su vezane za subjekte radnog odnosa. Kod radnika su u pitanju psihofizičke i stručne sposobnosti za rad i ponašanje na radu i u vezi sa radom, odnosno njegovo poštovanje pravila radnog reda i radne discipline koje utvrđuje poslodavac. U pitanju je dakle, razlog subjektivne prirode. Subjektivna priroda ovog razloga proizlazi iz toga što se odnosi na osobine ličnosti i ponašanje radnika kao subjekte radnog odnosa. Kod poslodavca razlog se faktički izražava u postojanju ekonomske potrebe za radom radnika. U pitanju je dakle, razlog objektivne prirode koji izražava operativne potrebe preduzeća, ustanove ili službe za radom radnika.

Konvencijom br. 158 ne definišu se bliže razlozi za prestanak radnog odnosa, ali se navode razlozi koji se neće smatrati valjanima za prestanak radnog odnosa (čl. 5.). U skladu sa ovim članom sledeći razlozi se naročito neće smatrati valjanima razlozima za prestanak radnog odnosa:

1) članstvo u sindikatu ili učešće u aktivnostima sindikata van radnog vremena ili, uz saglasnost poslodavca, za vreme radnog vremena;

2) traženje funkcije radničkog predstavnika, odnosno sadašnje ili ranije istupanje u tom svojstvu;

3) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog navodnog kršenja Zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;

4) rasa, boja, pol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, veroispovest, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno poreklo;

5) odsustvovanje sa posla za vreme porodijskog odsustva.

Pored navedenih razloga u čl. 5., u čl. 6. Konvencije određuje se još jedan razlog koji ne predstavlja valjan razlog za prestanak radnog odnosa. To je privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili zbog povrede radnika.

Preporukom MOR br. 166 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine određuju se još dva razloga koji se neće smatrati valjanima razlozima za prestanak radnog odnosa i to: 1) godine starosti, zavisno od nacionalnih zakona, u vezi odlaska u penziju i 2)

odsustva sa posla zbog obaveznog vojnog roka ili drugih građanskih obaveza u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom (paragraf 5.).

Radni odnos ne može prestati zaposlenom bez sprovođenja odgovarajuće procedure propisane čl. 7-10. Konvencije i odgovarajućim odredbama Preporuke.

Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad pre nego što mu se omogući da se brani od iznetih navoda, osim ako se s razlogom ne može očekivati od poslodavca da mu pruži tu mogućnost (čl. 7. Konvencije). U postupku odbrane od navoda poslodavca u vezi razloga njegovog otpuštanja radniku bi trebalo dati pravo na pomoć drugog lica.

Radniku neće prestati radni odnos zbog nezadovoljavajućeg vršenja posla, izuzev ako mu je poslodavac prethodno dao instrukcije i pismeno upozorenje. Međutim, radniku, koji i posle isteka odgovarajućeg roka predviđeno za poboljšanje, nastavi i dalje da obavlja dužnosti na nezadovoljavajući način radni odnos može prestati.

Poslodavac može da prekine radni odnos radniku zbog povrede radne discipline ako to učini u jednom razumnom roku. Rok se računa od momenta kada je saznao za povredu radne discipline. Ako u roku ne prekine radni odnos po paragrafu 10. preporuke, smatraće se da je odustao od samog prava. Pre donošenja konačne odluke o prestanku radnog odnosa, u pojedinačnim slučajevima, poslodavac treba da konsultuje radničke predstavnike. On, takođe, treba da odluku o prestanku radnog odnosa donese u pismenom obliku i da o njoj obavesti radnika. Radniku treba da bude obezbeđeno pravo da od poslodavca zahteva i dobije pismenu izjavu u kojoj će biti naveden razlog odnosno razlozi za prestanak radnog odnosa.

Radnik koji smatra da mu je radni odnos neopravdano prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nekom nepristrasnom telu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar (čl. 8. st. 1. Konvencije).

Pravo na žalbu radnik može da koristi u određenom roku nakon prestanka rada, a ako to ne učini smatraće se da se odrekao prava na žalbu (čl. 8. st. 3. Konvencije).

Postupak po žalbi radnika propisan je čl. 9 i 10. Konvencije.

Telo kome je žalba radnika upućena ispituje razloge date za prestanak radnog odnosa kao i druge okolnosti vezane za konkretan slučaj i na osnovu toga donosi odluku o tome da li je prestanak radnog odnosa opravdan (čl. 9. st. 1.).

Da bi se obezbedilo da radnik ne snosi sam teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan predlažu se dve mogućnosti: a) teret dokazivanja da postoji valjan razlog za prestanak radnog odnosa, prema definiciji iz čl. 4. ove konvencije, snosi poslodavac; b) telo koje razmatra žalbu ovlašćeno je da donese zaključak o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnele stranke i po proceduri predviđenoj nacionalnim zakonodavstvom i praksom (čl. 9. st. 2.).

U slučaju prestanka radnog odnosa zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, telo kome je žalba radnika upućena je ovlašćeno da utvrdi da li je do prestanka radnog odnosa stvarno došlo iz tih razloga, ali u kojoj će meri ono biti ovlašćeno i da odlučuje da li su ti razlozi dovoljni da opravdaju taj prestanak radnog odnosa utvriće se metodama primene iz čl. 1. ove konvencije (čl. 9. st. 3.).

Poslodavac i radnik kome je prestao radni odnos mogu se pre ili u toku žalbenog postupka pomiriti (paragraf 14. Preporuke).

Ako telo kome je žalba radnika upućena oceni da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nije ovlašćeno ili smatra da je nesprovodljivo da, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, oglasi prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno naredi ili predloži vraćanje radnika

na posao, ono će biti ovlašćeno da naredi isplatu odgovarajuće naknade ili nekog drugog davanja koje se može smatrati odgovarajućim (čl. 10.).

U postupku prestanka radnog odnosa na inicijativu poslodavca radnik ima pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, odnosno takvu povredu radne discipline da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da ga zadrži za vreme otkaznog roka (čl. 11. Konvencije).

Radnik kome je radni odnos prestao ima pravo, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, na: a) otpremninu ili na neku drugu sličnu naknadu čiji će iznos zavisiti, pored ostalog, od dužine radnog staža i visine plate, i isplaćivaće je neposredno poslodavac ili će se isplaćivati iz fonda koji je osnovan doprinosima poslodavaca; ili b) davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neka druga davanja iz socijalnog osiguranja, kao što su starosna ili invalidska davanja, pod normalnim uslovima pod kojima se stiče pravo na ta davanja; ili c) kombinaciju ovakve otpreme i davanja (čl. 12. st. 1. Konvencije).

U slučaju prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne discipline, metodima primene iz čl. 1. ove konvencije može se predvideti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz st. 1. tač. a) ovog člana.

Prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca zbog operativnih potreba preduzeća, ustanova ili službe uređen je čl. 13 i 14. Konvencije br. 158 i paragrafima 21, 22, 23, 24, 25 i 26. Preporuke br. 166. Ovaj razlog za prestanak radnog odnosa u naslovu iznad čl. 13 i 14. Konvencije br. 158 označen je kao presanak radnog odnosa zbog ekonomskih, tehnoloških, strukturalnih ili sličnih razloga.

Kad poslodavac namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će:

- 1) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za nameravanje prekida radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će verovatno biti zahvaćeni, kao i o radu u kome namerava da izvrši prekid radnog odnosa;

- 2) prekid u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima što je moguće pre mogućnost za konsultacije o merama koje treba preduzeti da bi se sprečili ili sveli na najmanju meru prekid radnog odnosa i o merama za oblažavanje štetnih posledica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja (čl. 13. st. 1. Konvencije).

Poslodavac u konsultacijama sa predstavnicima radnika, u skladu sa paragrafima 21 i 22. Preporuke br. 166., što je moguće pre treba da preduzme određene mere. Prva grupa mera treba da se odnosi na one mere koje treba preduzeti da bi se prekidi radnog odnosa sprečili ili sveli na najmanju meru. Ove mere bi mogle, pored ostalog, da uključe: 1) ograničenje upošljavanja; 2) utvrđivanje smanjivanja radne snage na određeni vremenski period kako bi se omogućilo prirodno smanjenje radne snage na određeni vremenski period; 3) interne transfere; 4) osposobljavanje i prekvalifikaciju; 5) dobrovoljni radni odlazak u penziju uz odgovarajuću zaštitu dohotka; 6) ograničavanje prekovremenog rada i 7) skraćivanje redovnog radnog vremena. Druga grupa mera treba da se odnosi na mere koje bi ublažile štetne posledice prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike (npr. pronalaženje alternativnog zaposlenja). Treća grupa mera treba da se odnosi na mogućnost privremenog skraćivanja radnog vremena ako se smatra da se time može sprečiti ili svesti na najmanju meru prestanak radnog odnosa zbog privremenih ekonomskih teškoća. U ovakvom slučaju predlaže se da se razmatra delimično nadoknađivanje gubitka plata za redovno radno vreme koje nije određeno. Nadoknađivanje bi se finansiralo metodima koji odgovaraju nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

Primena navedenih pravila može biti ograničena, metodama za primenu konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra, dostiže najmanje jedan određen broj odnosno procenat radne snage (čl. 13. st. 2. Konvencije).

Kad poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavestiti nadležni organ što je moguće pre, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i kategorijama radnika koji će verovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namerava da izvrši prekide radnog odnosa (čl. 14. st. 1. Konvencije).

Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određen broj, odnosno procenat radne snage (čl. 14. st. 2. Konvencije).

Poslodavac će obavestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku pre prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima (čl. 14. st. 3. Konvencije).

Poslodavac koji namerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne i slične prirode treba unapred da utvrdi merila za otpuštanje radnika i prioritet kod ponovnog zapošljavanja. Unapred utvrđena merila treba da poklanjaju dužnu pažnju i interesima preduzeća, ustanove ili službe i interesima radnika (paragraf 23. Preporuke).

Radnicima čiji je radni odnos prestao iz navedenih razloga treba dati prioritet pri ponovnom zapošljavanju u slučaju da poslodavac ponovo zapošljava radnike sličnih kvalifikacija, ili treba da imaju prioritet pod uslovom da su u određenom roku od trenutka prestanka rada izrazili želju da budu ponovo zaposleni. Prioritet u ponovnom zapošljavanju može se ograničiti na određeni vremenski period. Aktima kojima se obezbeđuje primena preporuke treba odrediti: 1) kriterijume za davanje prioriteta u ponovnom zapošljavanju; 2) pitanje zadržavanja prava (posebno prava na osnovu staža u slučaju ponovnog zaposlenja); 3) kao i uslova koji se odnose na nadnice ponovno zaposlenih radnika (paragraf 24. Preporuke).

U paragrafima 25 i 26. Preporuke sadržani su predlozi radi ublažavanja posledica prestanka radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode. Predlaže se da se preduzmu mere kojima bi se podsticalo zapošljavanje otpuštenih radnika na alternativna radna mesta putem obuke ili prekvalifikacije. Ove mere pretpostavljaju i obezbeđenje finansijskih sredstava u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom. I poslodavac može da pomaže radnicima u traženju zaposlenja (direktnim kontaktiranjem sa drugim poslodavcima i na drugi način). Radi zaštite otpuštenih radnika preporučuje se nadoknađivanja troškova obuke ili prekvalifikacije i druge mere u korist radnika kojima je radni odnos prestao na inicijativu poslodavca.

U opštem režimu radnih odnosa u Republici Srbiji, poslodavac može dati otkaz ugovora o radu u sledećim situacijama.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako za to postoji *opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje* i to:

1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;

3) 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, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu *zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze*, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu *zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu*, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) 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;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- 6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

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) ovog člana 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. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji *opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca* i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1–5) ovog zakona.
- 2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

U režimu radnih odnosa državnih službenika rukovodilac otkazuje radni odnos državnom službeniku ako: 1) odbije premeštaj ili raspoređivanje kad za njih nije potrebna saglasnost državnog službenika ili neopravdano ne stupa na radno mesto na koje je premešten ili raspoređen; 2) ne zadovolji na probnom radu; 3) posle prestanka razloga za mirovanje radnog odnosa ne stupa na rad u roku od 15 dana; 4) ne položi državni ili poseban stručni ispit. Radni odnos prestaje kad rešenje o otkazu postane konačno.

U opštem režimu poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode

da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
 - 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenju meri;
 - 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.
- 3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

14.5. POSTUPAK KOD POSLODAVCA PRE OTKAZA

Da bi poslodavac mogao da otkáže ugovor o radu zaposlenom, potrebno je da pre otkaza u pisanoj formi upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. U upozorenju, poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član u ostavljenom roku, a poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju ako ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao, u kojoj situaciji se zaposleni smatra viškom. Ako pre isteka roka od 3 meseca, nastane, kod poslodavca, potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;
- 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza. Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dosavi rešenje otkaza ugovora o radu u pisanoj formi. Rešenje obavezno mora da sadrži osnov, dispizitiv, 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 dužan je da o tome sačini belešku u pisanoj formi. U navedenoj situaciji rešenje se ističe na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok. Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanoj formi obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom.

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 ovih obaveza poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

14.6. POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA UGOVORA O RADU

Poslodavac ne može dati otkaz ugovora o radu zaposlenom za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. U slučaju da je zaposleni zasnovao ugovor na određeno vreme, on se produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu je ništavo, ako je na dan donošenja istog, poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju navedenih situacija i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti na poslodavcu.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana. Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa poslodavcem, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio. Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u ovoj potvrdi.

14.7. NEZAKONIT PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Nezakonit je onaj otkaz od strane poslodavca ako nisu ispunjeni uslovi propisani zakonom, opštim aktom (kolektivni ugovor i opšti akt) i ugovorom o radu za davanje otkaza.

Nezakonitost prestanka radnog odnosa utvrđuje sud.

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 utvrđuje se 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.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa nije moguć, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od napred navedenog.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Pod zaradom smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos. Naknada iz umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite sve osnove prestanka radnog odnosa.
2. Kada se može pobijati sporazumni prestanak radnog odnosa?
3. Navedite u kojim situacijama radnik koji je dao izjavu o prestanku radnog odnosa, može od te izjave odustati i kada može pobijati izjavu o davanju otkaza?
4. Navedite osnove za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.
5. Objasnite postupak kod poslodavca pre otkaza ugovora o radu.
6. Navedite situacije u kojima poslodavac ne može da da otkaz ugovora o radu.
7. Objasnite šta je nezakonit prestanak radnog odnosa i posledice prestanka tog odnosa.

15. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

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 poslodavca za odlučivanje o pravima i obavezama iz radnog odnosa se daje u pisanoj formi.

Nadležni organ poslodavca koji odlučuje o pravima i obavezama zaposlenog, je dužan da zaposlenom, u pisanoj formi, dostavi svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa

obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju ako je zaposleni odbio da potpiše aneks ugovora o radu.

Opštim aktom poslodavca (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) i ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog. Sporna pitanja rešava arbitar, kojeg sporazumom određuju strane u sporu. Arbitar se određuje iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja u kojem je odlučeno o pravu ili obavezi zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja. Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos. Ako arbitar u roku ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno. Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom. Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

KONTROLNA PITANJA

1. Objasnite postupak sporazumnog prestanka radnog odnosa i arbitražni postupak.

16. RAD VAN RADNOG ODNOSA

Rad van radnog odnosa je fleksibilna forma rada u kojoj se rad obavlja bez zasnivanja radnog odnosa i bez ugovora o radu, već u skladu sa posebnim ugovorima. Ovakve forme fleksibilnog rada mogu biti: privremeni i povremeni poslovi, ugovor o delu, ugovor o stručnom usavršavanju i dopunski rad do jedne trećine radnog vremena.

Privremeni i povremeni poslovi su jedna od naučestalih formi fleksibilnog radnog angažovanja u industrijski razvijenim državama, zbog toga što isti omogućavaju brzo reagovanje na povećanje tražnje za proizvodima ili uslugama. Takav rad je koristan za sve nezaposlene, a naročito za učenike i studente, jer se obavljanjem istog stiče potrebno radno iskustvo i dobija mogućnost nametanja za stalno zaposlenje. Takođe, ovaj rad je koristan i za žene, zbog toga što im omogućava da povremeno rade (npr. vikendom) i da nesmetano podižu decu. Najzad ovaj oblik rada je koristan i za lica kojima zdravlje ili godine ne dozvoljavaju da rade stalno i kontinuirano.

Značaj ovog fleksibilnog oblika rada potvrđuje i činjenica da je MOR ovom obliku posvetila posebnu pažnju donošenjem Konvencije br. 175 o radu sa skraćenim radnim vremenom i Preporuke br. 182. o radu sa skraćenim radnim vremenom (obe iz 1994. godine), Konvenciju br. 177 o kućnom radu i preporuku br. 184 o kućnom radu (obe iz 1996. godine), kao i preporuku br. 189. osnivanje malih i srednjih preduzeća iz 1998. godine. Naša država još uvek nije ratifikovala navedene konvencije, niti je akceptirala navedene preporuke.

Fleksibilnim oblicima rada posvećena je posebna pažnja i u Evropskoj Uniji. EU je donela nekoliko direktiva kojima se uređuju fleksibilni oblici rada i to: direktiva o radu sa nepunim radnim vremenom (CD 1991/383/EEC:CD1997/81/EC) i direktivu o radu na određeno vreme (CD 1999/70/EC). Pored toga najveće evropske sindikalne i poslodavačke organizacije (UNICE, ETUC, CEEP) intenzivno pregovaraju o zagljučenju evropskog kolektivnog ugovora o privremenim i povremenim poslovima.

Značaj ovog fleksibilnog oblika rada potvrđuje i činjenica da je osnovana Međunarodna konfederacija zaposlenih koji obavljaju privremeno poslove – CIETT, koja je priznata od strane MOR i deluje u dvadeset šest država. Ova organizacija se prvenstveno bavi zaštitom interesa zaposlenih koji obavljaju privremene i povremene poslove, a njihovi konkretni zadaci su: uspostavljanje odgovarajućih standarda rada za ova lica, obezbeđenje obuke, upoznavanje sa radno pravnim propisima, kao i problemima vezanim za zaštitu zdravlja i bezbednosti. Evropska filijala ove organizacije se intenzivno bori da se na nivou Evrope zaključi poseban kolektivni ugovor kojim bi se utvrdili standardi za ovu oblast. U Evropi ovaj oblik rada je najrazvijeniji u Švedskoj u kojoj je 2000. godine revidiran nacionalni ugovor o radu na privremenim i povremenim poslovima, utvrđena garantovana zarada i mogućnost obuke u toku rada. Ovaj kolektivni ugovor odnosi se na 20.000 lica u Švedskoj.

16.1. PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI

Obavljanju privremenih i povremenih poslova sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge, dat je poseban značaj u međunarodnim dokumentima. Generalna skupština Ujedinjenih nacija je 27.1.1997. godine donela Rezoluciju Uloga zadruga u svetlu novih privrednih i socijalnih kretanja u kojoj se konstatuje da zadruga u raznim oblicima postaju značajan faktor privrednog i socijalnog razvoja, tim što pospešuju najveće moguće učešće u razvojnom procesu žena iz svih grupa stanovništva, uključujući i omladinu, starije osobe i ljude sa invaliditetima i sve više postoji uspešan i dostupan mehanizam za zadovoljavanje potreba ljudi za osnovnim socijalnim uslugama.

Ovom Rezolucijom su obavezane Vlade država članica UN da potstiču i olakšavaju razvoj zadruga, uključujući preduzimanje mera koje imaju za cilj da omoguće ljudima koji žive u siromaštvu ili pripadaju osetljivim grupama da na dobrovoljnoj osnovi uzmu učešće u stvaranju i razvijanju zadruga. Vlade su pozvane da dalje analiziraju pravne i administrativne odredbe kojima se regulišu aktivnosti zadruga sa ciljem obezbeđivanja povoljnog okruženja za zadruga, kako bi mogle dati odgovarajući doprinos potsticanju ciljeva nacionalnog razvoja, uključujući zadovoljavanje osnovnih ljudskih potreba.

Obavljanje poslova preko omladinskih ili studentskih zadruga je jedan od fleksibilnih oblika rada, koji u Republici Srbiji ima poseban značaj. Preko ovog oblika rada, mladi ljudi koji su članovi omladinskih i studentskih zadruga, obezbeđuju dopunska sredstva za egzistenciju, a naročito za školovanje. Ovaj fleksibilni vid privremenog i povremenog radnog angažovanja u razvijenim državama je poznat kao deo tzv. trećeg sektora, koji omogućava da određeni socijalni slučajevi, obavljajući radne aktivnosti u smanjenom radnom vremenu ili za vreme vikenda, u istom uživaju određene poreske olakšice i tako poboljšavaju svoj materijalni status.

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;
- 3) korisnikom starosne penzije.

Ugovor o privremenim o povremenim poslovima zaključuje se u pisanoj formi.

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.

16.2. UGOVOR O DELU

Ugovor o delu je ugovor obligacionog, a ne radnog prava, te se kod ovog fleksibilnog oblika rada imaju primeniti pravila obligacionog prava. Ugovor o delu se definiše kao dvostrani pravni posao između poslenika i naručioca posla, kojim se poslenik obavezuje da obavi određeni posao, kao što je izrada ili opravka neke stvari ili izvršenje nekog fizičkog ili intelektualnog rada i sl; a naručilac se obavezuje da mu za to plati naknadu (čl. 600. Zakona o obligacionim odnosima).

Pošto je ugovor o delu ugovor obligacionog, a ne radnog prava, to između ostalog znači, da lice koje obavlja poslove za poslodavca po osnovu ovog ugovora ima samo određena prava koja ima i zaposleni radnik kod poslodavca (prava koja se odnose na ograničeno radno vreme, prekovremeni rad, plaćeno odsustvo, učešće u dobiti, socijalno osiguranje i dr.). Zbog toga je ovakav oblik rada jeftiniji za poslodavca nego zasnivanje radnog odnosa, te se može očekivati da će mnogi poslodavci i na ovaj način težiti da smanjuju broj zaposlenih.

Ugovor o delu je konsensualan ugovor. On je perfektan kad stranke postignu saglasnost (*consensus*) volja u pogledu bitnih sastojaka ugovora, odnosno i onih sastojaka koje u ugovoru proglašavaju bitnim.

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 može da se zaključi i sa licem koje obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture u skladu sa zakonom.

Ugovor o delu mora da bude u saglasnosti sa posebnim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen. Ugovor o delu se zaključuje u pisanoj formi.

16.3. UGOVOR O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU I USAVRŠAVANJU

Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravnčkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

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. Ovaj ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

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 ne smatra se zaradom.

16.4. DOPUNSKI RAD

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena.

Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada. Ovaj ugovor se zaključuje u pisanoj formi.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite koje su razlike između ugovora o radu i ugovora o delu.
2. Navedite prednosti fleksibilnih oblika zapošljavanja.

II KOLEKTIVNI RADNI ODNOS

Kolektivni radni odnos se određuje s obzirom na subjekte i predmet. Subjekti kolektivnog radnog odnosa su sindikat ili savet zaposlenih (na strani radnika) i poslodavac ili udruženje poslodavaca, odnosno izuzetno država u javnom sektoru (na poslodavačkoj strani).

Predmet kolektivnog radnog odnosa jesu kolektivna prava i obaveze poslodavaca i radnika. U kolektivna prava poslodavaca spadaju: pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i pravo na industrijsku akciju (lock-out). U kolektivna prava radnika spadaju: pravo na sindikalno organizovanje, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na štrajk i pravo na participaciju radnika u upravljanju.

Kolektivna prava radnika čine predmet kolektivnog radnog odnosa i predstavljaju jezgro industrijskih odnosa.

Predmet kolektivnog radnog odnosa jesu kolektivna prava i obaveze poslodavaca i radnika. U kolektivna prava poslodavaca spadaju: pravo na udruživanje, pravo na kolektivno pregovaranje i pravo na industrijsku akciju (lock-out). U kolektivna prava radnika spadaju: pravo na sindikalno organizovanje, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na štrajk i pravo na participaciju radnika u upravljanju.

Kolektivna prava radnika čine predmet kolektivnog radnog odnosa i predstavljaju jezgro industrijskih odnosa.

Subjekti kolektivnog radnog odnosa su sindikat ili savet zaposlenih (na strani radnika) i poslodavac ili udruženje poslodavaca (na strani poslodavca).

Država kao poslodavac je subjekt kolektivnog radnog odnosa u javnom sektoru.

1. POSLODAVAC

Poslodavac, u skladu sa radnim zakonodavstvom, jeste domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

2. UDRUŽENJE POSLODAVACA

Udruženjem poslodavaca, u skladu sa radnim zakonodavstvom, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa, u skladu sa zakonom.

Udruženje poslodavaca mogu da osnuju poslodavci koji zapošljavaju najmanje 5% zaposlenih u odnosu na ukupan broj zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

3. SAVET ZAPOSLENIH

Zaposleni kod poslodavca koji ima više od 50 zaposlenih mogu obrazovati savet zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje u odlučivanju o ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom i opštim aktom.

4. SINDIKAT

Sindikatom, u skladu sa radnim zakonodavstvom, smatra se 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.

Sindikat je profesionalna organizacija radnika koja legitimno i legalno štiti ekonomsko-socijalne interese radnika. Opšti i uobičajen naziv sindikat uvek sadrži bližu odrednicu za granu, grupaciju ili određenu koncepciju.

Međunarodna organizacija rada je donela dve konvencije koje regulišu sindikalno organizovanje i sindikalna prava: Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. ("Sl.list FNRJ", br. 8/1958.); Konvencija br. 98 o pravu organizovanja i kolektivnog pregovaranja iz 1949. ("Sl.list FNRJ", br. 11/1958.) i Konvencija broj 135 o radničkim predstavnicima u preduzeću iz 1971. ("Sl.list SFRJ" br. 14/1982.).

Konvencijom br. 87 je propisano da radnici i poslodavci (bez ikakvih izuzetaka) imaju pravo da obrazuju organizacije po svom izboru, bez ikakvog prethodnog odobrenja. Oni imaju pravo da pristupaju ovim organizacijama bez ikakvih drugih uslova izuzev da se pridržavaju statuta svojih organizacija - odnosno sindikat.

Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo: 1) da donose statut ili pravila; 2) na slobodan izbor svojih prestavnika; 3) organizovanje svog upravljanja i delatnost i 4) formulisanje svog akcionog programa.

Upravne vlasti se moraju uzdržavati od svake intervencije koja bi imala za cilj ograničavanje prava na organizovanje ili ometanje zakonskog izvršenja.

Radničke i poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove delatnosti obustavljene administrativnim putem. One imaju pravo da ustanovljavaju federacije i konfederacije kao i da im pristupaju. Sve organizacije federacije i konfederacije imaju pravo da se učlanjuju u međunarodne organizacije radnika.

Uslovi za sticanje svojstva pravnog lica od strane radničkih i poslodavačkih organizacija ne može biti podvrgnuto uslovima takve prirode koji bi doveli u pitanje primenu odredbi ove Konvencije.

Nacionalnim zakonodavstvom ne mogu se povređivati prava predviđena ovom Konvencijom i to ni propisima niti njihovom primenom.

U ispunjavanju prava priznata Konvencijom radnici i poslodavci su dužni da poštuju zakonitost.

Nacionalnim zakonodavstvom određuje se u kojoj meri se garancije predviđene ovom Konvencijom primenjuju na pripadnike armije i policiju.

Konvencijom br. 98 štiti se autonomija u uzajamnim odnosima sindikata i poslodavca. Radnici treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih dela diskriminacije u materiji zaposlenja koja bi mogla škoditi sindikalnim slobodama radnika. Takva zaštita se odnosi naročito na akte kojima se zaposlenje uslovljava obavezom da se zaposleni ne učlani u sindikat ili obavezom da napusti sindikat, kao i na akte koji su usmereni na otpuštanje radnika (prestanak radnog odnosa) ili da se radniku na drugi način nanese šteta zato što je član sindikata ili učestvuje u sindikalnim delatnostima.

Organizacije radnika (sindikati) i poslodavaca imaju prava da koriste odgovarajuću zaštitu od svih akata mešanja u poslove organizacije kao i od akta finansiranja i drugih akata koje bi organizacije radnika stavljali pod kontrolu poslodavaca.

U cilju regulisanja radnih uslova prema nacionalnim uslovima biće preduzete odgovarajuće mere koje će podsticati i unapređivati razvoj i šire korišćenje procedure dobrovoljnih pregovora između poslodavaca i organizacije radnika (sindikati) radi zaključenja kolektivnih ugovora.

U pogledu prava na organizovanje i kolektivne ugovore u vojsci i policiji odredbe ove Konvencije će se primenjivati u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Konvencijom br. 135 uređuje se pravila o zaštiti od akata antisindikalne diskriminacije. Radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, a koji se zasniva na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešću u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.

Preporukom br. 143 o radničkim predstavnicima iz 1971. god., koja je prateći akt Konvencije br. 135 propisano je da radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući otpuštanje, zasnovano na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešću u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u saglasnosti sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.

Radničkim predstavnicima u preduzeću treba pružiti potrebne olakšice da bi im se omogućilo da izvršavaju svoje zadatke brzo i efikasno.

Radnim zakonodavstvom u Republici Srbiji zaposlenima se u skladu sa međunarodnom regulativom, jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar. Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

Sindikati se osnivaju u skladu sa opštim aktom sindikata. Sindikat 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.

Sindikati imaju pravo da bude obavješten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Tehničko-prostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata kod poslodavca, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, srazmerno broju članova sindikata. Ako kolektivni ugovor ili sporazum 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.

Ako kolektivni ugovor ili sporazum nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na 50% plaćenih časova.

Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje, ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja.

Sindikalni predstavnik koji je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vreme zastupanja.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa zakonom 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. Naknadu zarade plaća poslodavac.

5. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Sindikat se smatra reprezentativnim:

- 1) ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja;
- 2) ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;
- 3) ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;
- 4) ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica;
- 5) ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom.

Prilikom utvrđivanja reprezentativnosti na osnovu broja članova, prioritet ima poslednja potpisana pristupnica sindikatu.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava propisane uslove i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.

Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, smatra se sindikat koji ispunjava uslove i u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac u prisustvu predstavnika zainteresovanih sindikata. Sindikat može da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca:

- 1) ako mu nije utvrđena reprezentativnost od strane poslodavca;
- 2) ako smatra da reprezentativnost sindikata nije utvrđena u skladu sa zakonom.

Reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, i reprezentativnost udruženja poslodavaca – utvrđuje nadležno ministarstvo, na predlog odbora, koga čine po tri predstavnika Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca.

Sindikat, odnosno udruženje poslodavaca, kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa ovim zakonom, ima:

- 1) pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;
- 2) pravo na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova;

3) pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou;

4) druga prava, u skladu sa zakonom

KONTROLNA PITANJA

6. KOLEKTIVNI UGOVORI O RADU

Kolektivni ugovori su najznačajniji autonomni izvori radnog prava i isti su predmet međunarodne, regionalne i pozitivno-pravne regulative u svim državama sveta.

Kao najznačajniji autonomni izvori radnog prava, kolektivni ugovori su pored regulative, predmet posebne pažnje u pravnoj teoriji. U stranoj pravnoj teoriji (nemačkoj, francuskoj, italijanskoj, austrijskoj i švajcarskoj) kolektivni ugovor se definiše kao ugovor između jednog ili više poslodavaca ili udruženja poslodavaca jednog ili više sindikata, kojim se regulišu prava i obaveze ugovornih strana i stvaraju pravne norme kojima se uređuje sadržina, zasnivanje i prestanak radnog odnosa, kao i pitanja od značaja za ustrojstvo i rad preduzeća.

U našoj pravnoj teoriji kolektivni ugovor se definiše kao sporazum zaključen u pisanoj formi između radničkog sindikata, s jedne strane, i poslodavačkog udruženja ili poslodavca pojedinca, s druge strane, putem koga se, na opšti bezličan način regulišu prava i obaveze iz radnog odnosa između zaposlenog i poslodavca, kao i međusobna prava i obaveze strana ugovornica, u skladu sa Zakonom.

Međunarodna organizacija rada je kolektivnim ugovorima kao najznačajnijim autonomnim pravnim aktima za regulisanje radnih odnosa posvetila posebnu pažnju donošenjem nekoliko Konvencija i preporuka od kojih su od posebnog značaja Konvencija br. 98 o pravima radnika na kolektivne pregovore iz 1949. godine, Preporuka br. 91 o kolektivnim ugovorima iz 1951. godine, Preporuka br. 92 o dobrovoljnom pimiranju i arbitraži iz 1951. godine, Konvencija br. 154 o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine i Preporuka broj 163 o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine. U nastavku izlaganja izložićemo najznačajnija rešenja iz ovih dokumenata.

Preporuka MOR-a br. 91 o kolektivnim ugovorima iz 1951. godine sadrži odredbe o kolektivnim ugovorima koje se odnose na: 1) postupak pregovaranja, 2) održavanje pojma kolektivnog ugovora, 3) dejstvo i proširenje kolektivnog ugovora, 4) tumačenje kolektivnog ugovora, 5) kontrolu primene kolektivnog ugovora, 6) mere koje nacionalna zakonodavstva mogu da predvide.

Kolektivni ugovor u skladu sa ovom Preporukom je svaki pisani sporazum kojim se regulišu uslovi rada i zaposlenja, a koga mogu da zaključe međusobno, s jedne strane, poslodavac, grupe poslodavaca ili jedna ili više organizacija poslodavaca i, sa druge strane jedna ili više reprezentativnih organizacija radnika, ili u odsustvu takvih organizacija, predstavnici zainteresovanih radnika, pravovaljano izabranih i opunomoćenih od strane ovih poslednjih saobrazno nacionalnim propisima (paragraf 2. tačka 1.).

Iz ove definicije proizilazi da je njome određena forma, predmet i strane kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor je pisani sporazum između predstavnika kapitala, s jedne strane, i predstavnika rada s druge strane. Interese vlasnika kapitala zastupaju: poslodavac, grupa poslodavaca ili jedna ili više organizacija poslodavaca. Interese radnika i drugih zaposlenih zastupa jedna ili više reprezentativnih organizacija sindikata, odnosno drugih zaposlenih. Zaposlene u odsustvu njihovih organizacija mogu zastupati predstavnici zainteresovanih radnika, koji moraju biti pravovaljano izabrani i opunomoćeni od strane birača, u skladu sa nacionalnim propisima. Predmet regulisanja kolektivnih ugovora su uslovi rada i zaposlenja.

Organizacije koje predstavljaju radnike ne smeju biti: 1. organizovane od strane poslodavaca, 2. pod uticajem poslodavaca i 3. finansirane od strane poslodavaca.(paragraf 2. tačka 2.).

Kolektivni ugovor proizvodi dejstva za svoje potpisnike i lica u ime kojih je zaključen. Međutim, odredbe jednog kolektivnog ugovora trebalo bi da važe za sve radnike zainteresovanih kategorija zaposlenih u preduzećima na koja se odnosi kolektivni ugovor. On važi za sve zaposlene u preduzeću nezavisno od toga da li su članovi organizacije koja je zaključila ugovor, kao i od toga da li su dali svoju saglasnost. Ovo pravilo važi ako sam kolektivni ugovor ne predviđa izričito protivno. Stranama kolektivnog ugovora je ostavljeno da predvide obim njegovog personalnog dejstva. Ako one ništa ne predvide kolektivnim ugovorom, onda važi pravilno da on proizvodi dejstva za sve zaposlene u preduzeću (paragraf 4.).

Preporukom se uređuje i odnos između kolektivnog ugovora i individualnog ugovora o radu. Kolektivni ugovor je jedan opšti pravni akt kojim se regulišu uslovi rada i zaposlenja, a ugovor o radu je pojedinačni pravni akt kojim se zasniva radni odnos. Individualni ugovor o radu predstavlja i osnov radnog odnosa.

Poslodavcima i radnicima koji su vezani kolektivnim ugovorom, preporučuje se da ne bi trebalo ugovorom o radu da ugovaraju odredbe protivno odredbama kolektivnog ugovora. Odredbe ugovora o radu koje su protivne odredbama kolektivnog ugovora smatraće se ništavnim i one bi trebalo službeno da budu zamenjene odredbama kolektivnog ugovora. Ovo pravilo važi u slučaju kada su odredbe individualnog ugovora o radu nepovoljnije za zaposlenog u pogledu obima prava i uslova zaštite. Ako su odredbe ugovora o radu povoljnije za radnike u pogledu obezbeđenja prava i uslova zaštite, onda se za njih ne može reći da su one suprotne odredbama kolektivnog ugovora. Prema tome, ako poslodavac i radnik ugovore povoljnije uslove rada od onih ugovorenih kolektivnim ugovorom, onda će se one primenjivati, u suprotnom primenjivaće se odredbe kolektivnog ugovora (paragraf 3.).

Preporukom se uređuje i institut proširenja kolektivnog ugovora, kojim se postiže da se sve ili samo određene odredbe jednog kolektivnog ugovora primene na sve poslodavce i radnike obuhvaćene poljem stručne i teritorijalne primene ugovora, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (paragraf 5. tačka 1.).

Nacionalnim zakonodavstvom mogu da se propišu uslovi za proširenje kolektivnog ugovora. Predlaže se da bi to mogli biti sledeći uslovi: 1) kolektivni ugovor treba da se odnosi na broj zainteresovanih poslodavaca i radnika koji je dovoljno reprezentativan sa gledišta vlasti, 2) zahtev za proširenje kolektivnog ugovora bi trebalo, po pravilu, da bude učinjen od strane jedne ili više organizacija radnika i poslodavaca koji su stranke u kolektivnom ugovoru i 3) poslodavci i radnici za koje bi kolektivni ugovor važio, trebalo bi da budu pozvani da daju prethodno svoje primedbe (paragraf 5. tač.2.).

Sporovi koji proizilaze iz tumačenja trebalo bi da budu podvrgnuti odgovarajućoj proceduri za rešavanje, koja bi trebalo da bude ustanovljena bilo sporazumom između stranaka, bilo zakonodavnim putem, prema metodi koja odgovara nacionalnim uslovima (paragraf 6.).

Primena kolektivnih ugovora podleže kontroli koja mora biti osigurana od samih stranaka kolektivnog ugovora i vršena od strane postojećih organa za kontrolu (npr. inspekcije rada). Međutim, kontrola može biti vršena i od strane drugih organa koji su ustanovljeni za tu svrhu (paragraf 7.).

Mere koje se preporučuju nacionalnom zakonodavstvu a koje se odnose na kolektivne ugovore mogu biti: 1) obaveze za poslodavce, vezane kolektivnim ugovorima, da preduzmu odgovarajuće mere u cilju upoznavanja zainteresovanih radnika sa tekstom kolektivnih ugovora koji važe u njihovim preduzećima, 2) registrovanje i deponovanje kolektivnih ugovora i svih njihovih kasnijih izmena, 3) određivanje jednog minimalnog perioda za vreme za koje bi kolektivni govori trebalo da budu smatrani da su na snazi, osim ako ne budu pre njihovog isteka izmenjeni ili poništeni od strane stranaka (paragraf 8.).

Konvencijom MOR broj 154 o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine, u preambuli, se naglašava obaveza MOR-a da pomaže državama u ostvarivanju njihovih programa koji imaju za cilj

obezbeđenje realizovanje prava na kolektivno pregovaranje. Ukazuje se na ključnu važnost postojanja međunarodnih standarda koji se odnose na slobodu udruživanja, pravo na organizovanje, kolektivno ugovaranje, pomirenje i arbitražu za radne sporove. Takođe se ukazuje da bi bilo poželjno da se uloži napor, kako bi se utvrdili određeni standardi za unapređenje kolektivnog pregovaranja. Ovi standardi bi morali biti podržani odgovarajući merama, zasnovanim na njima, i usmereni ka slobodnom i neplaćenom kolektivnom pregovaranju. Prateći akt ove Konvencije je Preporuka MOR br.163 o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine, koja objašnjava i šire reguliše određene odnose čije je regulisanje u finkciji obezbeđenja primene Konvencije. Naša država nije ratifikovala Konvekciju br. 154 niti je akceptirala Preporuku br. 163.

Konvencija broj 154 primenjuje se na sve grane privredne delatnosti. U kojoj će se meri garantije predviđene u njoj primenjivati na pripadnike oruženih snaga i policije, biće određeno nacionalnim zakonima ili propisima, ili nacionalnom praksom (čl. 1.).

Primena odredaba Konvencije i Preporuke može biti osigurana na osnovu nacionalnog zakonodavstva ili propisa, kolektivnim ugovorima, arbitražnim odlukama ili na druge načine koji odgovaraju nacionalnoj praksi (čl. 4. Konvencije).

Termin "kolektivno pregovaranje" odnosi se na sve pregovore koji se vode između poslodavca, grupe poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, ili jedne ili više radničkih organizacija, s druge strane o: a) uređivanju uslova rada i zaposlenje i b) regulisanju odnosa između poslodavaca i radnika i kroz c) regulisanju odnosa između poslodavaca ili njihovih organizacija i radničke organizacije ili radničkih organizacija (čl. 2.)

Kolektivno pregovaranje treba da bude progresivno (postepeno) prošireno na sva pitanja navedena u čl. 2. (čl. 5.).

Mere koje će biti primenjene na unapređenje kolektivnog ugovaranja je personalno širenje kolektivnog pregovaranja na sve zaposlene i sve grupe radnika u privrednim granama na koje se primenjuje ova Konvencija (čl. 5. st.1.)

Sadržinu kolektivnih ugovora sačinjavaju norme kojima se regulišu: 1. uslovi rada i zaposlenja, 2. odnosi između poslodavaca i radnika, i 3. odnosi između poslodavaca ili njihovih organizacija i radničke organizacije ili radničkih organizacija. (čl. 5. st.2.)

Svojstvo subjekta na strani poslodavca može imati poslodavac, grupa poslodavaca ili jedna ili više organizacija poslodavaca, a na strani radnika jedna ili više radničkih organizacija. Interese radnika u kolektivnom pregovaranju mogu zastupati i njihovi predstavnici, ako je to određeno nacionalnim zakonodavstvom ili praksom. Organizacije poslodavaca i radnika koje učestvuju u pregovaranju moraju biti slobodne, nezavisne i reprezentativne (čl. 2. Preporuke).

Subjekti kolektivnog pregovaranja moraju biti reprezentativni. Reprezentativna je ona organizacija koja predstavlja, zamenjuje ili zastupa poslodavce odnosno radnike u procesu kolektivnog pregovaranja. Nacionalnim zakonima e se utvrditi kojim će organizacijama polodavaca i radnika biti priznato svojstvo reprezentativnih pregovarača. U državama u kojima nadležna vlast primenjuje priznate procedure, u nameri da odredi organizacije koje bi koristile prava kolektivnog pregovaranja, neophovno je da te procedure budu zasnovane na objektivnim kriterijumima. Ovi kriterijumi treba da budu prethodno definisani i tiču se karaktera reprezentativnosti. Reprezentativnost, kao svojstvo sindikata, koje predstavlja uslov za sticanje prava na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora, treba da bude stečeno pod uslovima utvrđenim Zakonom ili drugim aktom (čl. 3. Preporuke).

Strane kolektivnog pregovaranja treba da preduzmu određene mere, kako bi njihovi pregovarači na svim nivoima kolektivnog pregovaranja imali mogućnost da budu za to obučeni. Javna vlast može pružiti organizacijama poslodavaca i radnika pomoć u obrazovanju na njihov zahtev (čl. 5. Preporuke).

Nivoi pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora mogu biti različiti i isti se određuju u skladu sa nacionalnom praksom.(čl. 4. Preporuke).

Javna vlast treba da preduzme određene mere kako bi potstakla i unapredila kolektivno ugovaranje. Ove mere treba da budu predmet prethodnih konsultacija, a kada je to moguće i predmet sporazuma između javnih vlasti, poslodavaca i radničkih udruženja (čl. 7. Konvencije).

Mere koje su preduzete u cilju unapređenja kolektivnog pregovaranja, treba da budu tako osmišljenje ili primenjene kako ne bi sputavale slobodu kolektivnog pregovaranja (čl. 8. Konvencije).

Mere koje država preduzima za unapređenje kolektivnog pregovaranja podrazumevaju i procedure za rešavanje konflikata (sporova). U sistemu industrijskih odnosa, pored kolektivnog pregovaranja, kao njihovog sastavnog dela, svoje mesto imaju i procedure ili kroz arbitražni mehanizmi ili institucije u kojima će strane kolektivnog pregovaranja dobrovoljno učestvovati. U pitanju su konflikti koji nastaju: 1) u postupku pregovaranja; 2) povodom interpretacije i primene kolektivnog ugovora i 3) konflikti o rešavanju nerešenih žalbi. (čl. 6. Konvencije.).

Pozitivnim zakonodovstvom u oblasti radnih odnosa Republike Srbije propisano je da se kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom i drugim propisom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanoj formi.

Kolektivni ugovor može da se zaključi kao opšti, poseban, i kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor i poseban kolektivni ugovor za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju se za teritoriju Republike Srbije.

Poseban kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave.

Opšti kolektivni ugovor zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije.

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritorijalnu jedinicu za koju se zaključuje kolektivni ugovor.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju Republike za javna preduzeća i javne službe čiji je osnivač autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave može da zaključi Vlada i reprezentativni sindikat, ako postoji opravdani interes i u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture (samostalni umetnici) zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Kolektivni ugovor kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuju osnivač, odnosno organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

Ako nijedan od sindikata, odnosno nijedno od udruženja poslodavaca, ne ispunjava uslove reprezentativnosti u smislu ovog zakona, sindikati odnosno udruženja poslodavaca mogu zaključiti sporazum o udruživanju, radi ispunjenja uslova reprezentativnosti utvrđenih ovim zakonom i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

Ako kod poslodavca nije osnovan sindikat, zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih mogu da se urede sporazumom. Sporazum se smatra zaključenim kada ga potpišu lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca i predstavnik saveta zaposlenih ili zaposleni koji je dobio ovlašćenje od najmanje 50% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Sporazum prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora.

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata ili reprezentativnih udruženja poslodavaca, odnosno sindikati ili udruženja poslodavaca koji su zaključili sporazum o udruživanju, obrazuje se odbor za pregovore. Članove odbora određuju sindikati, odnosno udruženja poslodavaca, srazmerno broju članova.

U postupku pregovaranja radi zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca reprezentativni sindikat je dužan da sarađuje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Predstavnici sindikata i poslodavaca, odnosno udruženja poslodavaca, koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje kolektivnog ugovora i zaključuju kolektivni ugovor moraju da imaju ovlašćenje svojih organa.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju. Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja. Za delatnosti od opšteg interesa, sporovi u zaključivanju, izmeni i dopuni i primeni kolektivnih ugovora rešavaju se u skladu sa zakonom. Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže sporazumno utvrđuju učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora. Rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

Opšti i poseban kolektivni ugovor neposredno se primenjuju i obavezuju sve poslodavce koji su u vreme zaključivanja kolektivnog ugovora članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor obavezuje i poslodavce koji su naknadno postali članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora, od dana pristupanja udruženju poslodavaca. Kolektivni ugovor obavezuje poslodavce šest meseci nakon istupanja iz udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora.

Kolektivnom ugovoru može naknadno pristupiti poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca koje nije potpisnik kolektivnog ugovora, odnosno nije član udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Odluku o pristupanju kolektivnom ugovoru donosi nadležni organ poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca, u skladu sa kojom se kolektivni ugovor primenjuje na njegove zaposlene od dana određenog u odluci. O odluci poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca obaveštava potpisnike kolektivnog ugovora i organ koji vrši registraciju kolektivnog ugovora. Odluka o pristupanju kolektivnom ugovoru prestaje da važi prestankom važenja kolektivnog ugovora ili ranije, odlukom nadležnog organa poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca.

Vlada može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju i na poslodavce koji nisu članovi udruženja poslodavaca – učesnika kolektivnog ugovora. Vlada može doneti odluku radi ostvarivanja ekonomske i socijalne politike u Republici, u cilju obezbeđivanja jednakih uslova rada koji predstavljaju minimum prava zaposlenih, odnosno da bi se ublažile razlike u zaradama u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti koje bitno utiču na socijalni i ekonomski položaj zaposlenih što ima za posledicu nelojalnu konkurenciju, pod uslovom da kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje obavezuje poslodavce koji zapošljavaju više od 50% zaposlenih u određenoj grani, grupi, podgrupi ili delatnosti.

Vlada donosi odluku na zahtev jednog od učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora čije se dejstvo proširuje, na obrazloženi predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor, a po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta. Uz zahtev za proširenje dejstva kolektivnog ugovora, podnosilac je dužan da dostavi dokaz o ispunjenosti uslova. Poslodavci koje obavezuje kolektivni ugovor čije se dejstvo proširuje i broj njihovih zaposlenih, utvrđuje se na osnovu podatka organa koji vodi registar kolektivnih ugovora, odnosno drugog nadležnog organa u skladu sa zakonom.

Vlada može, na zahtev poslodavca ili udruženja poslodavaca, da odluči da se kolektivni ugovor u delu koji se odnosi na zarade i naknade zarade ne primenjuje na pojedine poslodavce ili udruženja poslodavaca. Poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, mogu da podnesu zahtev za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom, ako zbog finansijsko-poslovnih rezultata nisu u mogućnosti da primene kolektivni ugovor. Uz zahtev poslodavac ili udruženje poslodavaca dužni su da dostave dokaze o razlozima za izuzimanje od primene kolektivnog ugovora sa proširenim dejstvom.

Odluku o izuzimanju od primene kolektivnog ugovora Vlada donosi na predlog ministarstva nadležnog za delatnost u kojoj je zaključen kolektivni ugovor i po pribavljenom mišljenju Socijalno-ekonomskog saveta.

Kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje i zaposlene kod poslodavca koji nisu članovi sindikata – potpisnika kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovor se zaključuje na period do tri godine. Po isteku roka kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.

Važenje kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

Opšti i poseban kolektivni ugovor, kao i njihove izmene, odnosno dopune, registruju se kod ministarstva. Sadržinu i postupak registracije kolektivnih ugovora propisuje ministar. Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u „Službenom glasniku Republike Srbije”. Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se tim kolektivnim ugovorima.

KONTROLNA PITANJA

1. Objasniti bitne značajke kolektivnog radnog odnosa.
2. Objasnite pod kojim uslovima radnici mogu da organizuju sindikat i da li im je potrebna saglasnost poslodavca za to organizovanje.
3. Objasnite suštinsku ulogu sindikata u kolektivnom radnom odnosu.
4. Koji su uslovi za reprezentativnost sindikata?
5. Objasnite suštinu načela tripartizma u kolektivnom radnom odnosu.

TREĆI DEO

RADNI SPOROVI

I UOPŠTE O RADNIM SPOROVIMA

Radni sporovi su specifična vrsta pravnih sporova.

Predmet radnih sporova su prava, obaveze pravni odnosi i interesi koji se temelje, odnosno proizlaze iz tzv. zavisnog rada, koji se vrši u radnom odnosu. S obzorom da je rešavanje radnih sporova neposredno povezano s radom, koji je osnovna ljudska delatnost, to je njihov značaj u svakoj državi uglavnom veći od značaja drugih pravnih sporova. Značaj radnih sporova u pojedinim državama se povećava, npr. ako je besposlenost velika, ako tržište rada i kapitala ne funkcionišu u skladu s propisima, ako stranke u radnom odnosu (prvenstveno poslodavci) prava i obaveze iz tog odnosa ne izvršavaju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima, ako je nizak nivo pravne svesti i kulture i dr.

U pravnoj teoriji, kao i u praksi, jedno od osnovnih merila na osnovu kojeg se procenjuje značaj neke pravne ustanove ili pojedinog pravnog instituta jesu rezultati ili posledice koje njihovo postojanje povlači. Prema ovom kriterijumu značaj radnih sporova je veliki jer njihovo vođenje po pravilu izaziva višestruke posledice za subjekte radnog odnosa (u individualnom radnom sporu) te za poslodavce, privrednu granu, region, pa i za celu nacionalnu ekonomiju (u kolektivnom radnom sporu).

Kada je reč o individualnom radnom sporu posebno treba naglasiti da štetne posledice zbog vođenja, odnosno zbog gubitka radnog spora (naročito ako je posledica prestanak radnog odnosa) su po pravilu višestruke i pogađaju materijalnu, moralnu, psihičku i fiziološku sferu radnika.

Kada je reč o kolektivnim radnim sporovima, štetne posledice mogu biti veoma velike i višestruke i mogu pogoditi radnike i poslodavca kod kojeg su zaposleni, a u slučaju kolektivnih radnih sporova izazvanih npr. generalnim štrajkom u velikim multinacionalnim kompanijama, grani delatnosti, državi odnosno više država, štetne posledice većeg obima mogu pogoditi radnike i poslodavce u celoj multinacionalnoj kompaniji, određenoj grani delatnosti, nacionalnu ekonomiju i politiku države ili nacionalne ekonomije i politiku većeg broja organizaciono povezanih država.

Radni sporovi, kao rezultat industrijskih konflikata i štetne posledice izazvane njima su stalna pojava u svim državama sveta. Ova činjenica potvrđuje da su radni sporovi od posebnog značaja i da se njihovom proučavanju, regulativi i rešavanju u svakoj državi mora posvetiti naročita pažnja. To naročito važi kako za ustanovljenje institucija i metoda pomoću kojih se eliminišu uzroci nastajanja radnih sporova, tako i za njihovo rešavanje, uz otklanjanje štetnih posledica, te uspostavljanje narušene ravnoteže u radnim odnosima između subjekata individualnog i kolektivnog radnog odnosa.

U radnopravnoj teoriji, zakonodavstvu i praksi država sa razvijenim ekonomskim, industrijskim i radnim odnosima su u drugoj polovini 20. veka intenzivirani naponi u cilju sveobuhvatnog kvalitetnog poimanja i rešavanja radnih sporova kao specifične vrste pravnih sporova. Sveobuhvatno poimanje radnih sporova i njihovo rešavanje podrazumeva:

a) teorijsko određivanje opšteg pojma radnog spora, individualnog i kolektivnog radnog spora;

b) zakonodavno regulisanje organa, metoda i postupka rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova;

c) praktično rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i

d) kritičku analizu zakonodavne regulative i funkcionisanja organa, metoda i postupka rešavanja radnih sporova i davanje predloga za poboljšanje efikasnosti istih.

U radnopravnoj teoriji učinjen je značajan napredak u određivanju opšteg pojma radnog spora, pojma individualnog radnog spora i pojma kolektivnog radnog spora.

Radni spor se definiše kao pravni spor među strankama (subjektima) individualnog ili kolektivnog radnog odnosa, čiji je osnov u heteronomnom i autonomnom radnom pravu, a njegov predmet su prava, obaveze, pravni odnosi i/ili interesi koji nastaju u radnom odnosu, koji se rešava posebnim pravnim sredstvima u posebnom postupku i pred posebnim organima.

Individualni radni spor se definiše kao vrsta pravnog spora čiji predmet su pojedinačna (individualna) prava, obaveze ili pravni odnos, čiji je osnov u ugovoru o zaposlenju i/ili drugom individualnom pravnom aktu, odnosno zakonu, u kome su stranke radnik i poslodavac koji su zaključili ugovor o zaposlenju, ili lica iz drugog pravnog odnosa, ako je tako određeno zakonom, koji se rešava u posebnom postupku, pred posebno za to određenim organima.

Kolektivni radni spor se definiše kao vrsta pravnog spora između stranaka kolektivnog radnog odnosa ili između lica kojima je priznat položaj stranke u kolektivnom radnom odnosu, čiji predmet su kolektivna prava, obaveze, pravni odnos ili interes, koji u određenom postupku stranke mogu rešiti same, ili u njemu učestvuje treća stranka, ili ga rešava nadležni sud.

II REŠAVANJE RADNIH SPOROVA *DE LEGE LATA*

U zakonodavnoj regulativi regulisanja rešavanja radnih sporova, koja podrazumeva pozitivnopravnu regulativu sadržanu u zakonima i kolektivnim ugovorima, u većem broju država (prvenstveno visoko razvijenih) ostvaren je značajan napredak. To se odnosi kako na sudsko, tako i na vansudsko (nadomeštajno, neinstitucionalno, mirno) rešavanje radnih sporova.

Kada je reč o sudskom rešavanju radnih sporova značajan napredak napravljen je prvenstveno u državama koje su se opredelile da radne sporove rešavaju radni sudovi, kao specijalizovani sudovi, a ne sudovi opšte nadležnosti. Tipičan i najbolji primer su SR Nemačka, Francuska i Republika Slovenija. SR Nemačka je najbolji primer jer je zakonodavno ustanovila i uredila trostepeno radno sudstvo koje funkcioniše izvanredno i koje je poslužilo kao ogledni (reprezentativni) primer za ustanovljenje radnog sudstva i u drugim državama. Sigurno je da će radno sudstvo kao specijalizovano *de lege ferenda* biti uvedeno u najvećem broju država, jer se pokazalo da ima niz prednosti u rešavanju radnih sporova u odnosu na rešavanje istih od sudova opšte nadležnosti.

Kada je reč o vansudskom rešavanju radnih sporova (nadomeštajno, neinstitucionalno, mirno rešavanje radnih sporova) značajan napredak je postignut krajem 20. veka. Pravilna je bila ocena da je mirno rešavanje radnih sporova najznačajnije za radne odnose u celini i da treba razvijati što više metoda u kojima će dominantan cilj biti da se radni spor okonča na miran način uz eliminisanje svih konflikata koji su prouzrokovali isti. U ovom periodu u zakonodavstvu i praksi ustanovljeni su, razvijani i usavršavani sledeći metodi mirnog rešavanja radnih sporova:

- a) usklađivanje (usaglašavanje),
- b) posredovanje (medijacija),
- c) mirenje (koncilijacija),
- d) arbitraža,
- e) poravnanje i
- f) javne službe za posredovanje.

Usklađivanje (usaglašavanje) podrazumeva da učesnici u radnom sporu nastoje da spor reše same na miran način bez učešća trećih lica. Usklađivanje je najbolji način za rešavanje radnog spora, jer je slobodan i neformalan. Ako je radni spor rešen na ovaj način efikasno se eliminišu uzroci i posledice njegovog nastajanja i time ponovo uspostavlja normalan odnos između subjekata radnog odnosa (individualnog i kolektivnog).

Posredovanje (mediacija) se u suštini tretira vrstom "dobre usluge" treće stranke, čiji je osnovni cilj da se suprotstavljene stranke sastanu i da spor (individualni ili kolektivni) reše na miran način. Bitne značajnosti ovog načina rešavanja sporova je da je delovanje treće stranke – posrednika, po obimu i moći manje u odnosu na miritelja u postupku pomirenja. Posrednik uglavnom ne predlaže sadržinu za rešenje spora, već samo pomaže strankama savetima kako bi se iste poravnale. Treba naglasiti da je posredovanje više u primeni u rešavanju kolektivnih radnih sporova, ali se dosta koristi i u rešavanju individualnih radnih sporova.

Mirenje (koncilijacija) je metod (način) rešavanja individualnog i kolektivnog radnog spora u kome stranke u sporu pokušavaju da postignu sporazum uz učešće (delovanje) treće stranke. Treća stranka (miritelj odnosno pomiritelj) uglavnom proučava okolnosti koje se odnose, odnosno koje su u vezi s radnim sporom. Miritelj strankama savetuje i stručno pomaže, a može predložiti i sadržinu poravnanja odnosno način rešenja spora. Između posredovanja i mirenja razlike često nisu jasno određene. Razlika je jedino u kvalitetu učešća treće stranke. U postupku mirenja je to učešće više aktivno (delatno) i stvarlačko u odnosu na posredovanje.

Arbitraža je metod rešavanja radnih sporova donošenjem arbitražne odluke od strane nepristrasnih i kompetentnih lica određenih (predloženih) ili izabranih sa liste arbitara od strane stranaka u radnom sporu. Arbitri su u rešavanju radnih sporova u obavezi da poštuju kodeks profesionalne etike koji donosi odgovarajuće udruženje arbitara.

U zakonodavstvu i praksi pojedinih država postoje arbitraža za rešavanje individualnih radnih sporova i arbitraža za rešavanje kolektivnih radnih sporova.

Arbitraža za rešavanje kolektivnih radnih sporova, u zavisnosti od predmeta spora može biti:

a) interesna arbitraža, koja rešava kolektivne radne sporove koji nastaju u postupku zaključivanja ili izmene i dopune (revizije), kolektivnog ugovora o radu po principu pravičnosti (ex equo et bono);

b) pravna arbitraža, koja rešava kolektivne radne sporove koji nastaju u primeni (tumečenju) pravne norme sadržane u važećem kolektivnom ugovoru o radu i/ili odgovarajuće zakonske odredbe o kolektivnim pravima radnika i;

c) fakultativna arbitraža (koja je pravilo u rešavanju kolektivnih radnih sporova i koja proizlazi iz načela dobrovoljnosti, autonomnosti socijalnih partnera i neutralnosti države), pod kojom se podrazumeva u kolektivnom ugovoru ugovoreni postupak u kome same stranke određuju arbitre i poveravaju im rešavanje sporova (arbitražna klauzula).

U zakonodavstvu pojedinih država ugovaranje arbitraže u kolektivnom ugovoru i pokretanje postupka kod iste predstavlja procesnu pretpostavku za vođenje radnog spora pred nadležnim sudom. Ako arbitraža nije ugovorena kolektivnim ugovorom kod poslodavca, radnik može u zakonom propisanom roku pokrenuti sudski postupak. U tom slučaju eventualni prethodni postupak, ako ga nije bilo, ne predstavlja procesu pretpostavku za vođenje sudskog spora.

Poravnanje je najčešći metod (način) mirnog rešenja spora. Poravnanje je dogovor između stranaka u individualnom radnom sporu, kojim se okončavaju svi postupci odnosno načini pre-sudskog rešavanja sporova.

Rešenje radnog spora poravnanjem je najbolji način rešenja tog spora. To posebno važi za individualne radne sporove jer stranke u tom sporu nakon rešenja istog i dalje nastavljaju da ostvaruju prava i obaveze u ranopravnom odnosu. Poravnanjem se radni spor rešava efikasno jer

stranke u sporu, kada prihvate poravnanje, dobrovoljno, savesno i efikasno izvršavaju obaveze iz istog.

Poravnanje, koje ni za jednu stranku u sporu ne znači poraz ili pobjedu, u svakodnevnom životu ima više prednosti u odnosu na stručnu i izvanrednu sudsku odluku, koja u većini slučajeva jednu stranku u sporu određuje isključivim pobjednikom, a drugu isključivim gubitnikom. Zbog toga ni osećanje pobjednika ni pobeđenog nisu dobra osnova za bilo kakav dalji dobar odnos, naročito za vreme trajanja njihovog radnopravnog odnosa. Nasuprot tome kod poravnjanja u radnom sporu nema ni pobjednika ni pobeđenog, pa postoji dobra osnova za nastavak tog odnosa.

Javne službe (odbori) za mirenje i posredovanje su javne institucije koje su ustanovljene i funkcionišu na principu tripartizma, koji princip podrazumeva da pored države u izboru pomiritelja i posrednika učestvuju sindikati i poslodavci. Stranke u sporu imaju obavezu da o radnom sporu obaveste javne službe, odnosno odbore, da bi im ovi pružili usluge mirenja ili posredovanja u cilju iznalaženja mirnog rešenja radnog spora.

Stranke u radnom sporu zadržavaju pravo da ne prihvate predlog javne službe, odnosno odbora za rešavanje spora, ali u praksi se u velikom broju slučajeva radni sporovi rešavaju mirnim putem zahvaljujući nepristrasnosti, kompetentnosti i autoritetu ovih institucija. Ovo posebno važi kada se radi o kolektivnim radnim sporovima u delatnostima od vitalnog značaja, u kojima bi prekid rada mogao da ugrozi život i zdravlje stanovništva ili nacionalnu ekonomiju određene države. U ovakvim situacijama je zbog toga mirenje i posredovanje uz učešće javnih službi, odnosno odbora obavezno, što značajno doprinosi smanjenju broja štrajkova i lock-out-a.

U praktičnom rešavanju radnih sporova u drugoj polovini 20. veka takođe su postignuti značajni rezultati. Činjenica je da se u praksi utvrđuje kako funkcionišu zakonodavna rešenja, i da ona služi teoretičarima za predlaganje poboljšanja u zakonodavnom regulisanju instituta postupaka i metoda rešavanja radnih sporova.

Veoma je značajno da su u praksi u rešavanju radnih sporova nastali neki novi metodi, načini i postupci koji nisu bili predmet posebnog normativnog regulisanja (zakonom i kolektivnim ugovorom). To se pre svega odnosi na mirno rešavanje radnih sporova kod kojih je u praksi potvrđeno da odlučujući značaj ima pregovaranje stranaka u radnom sporu uz eventualno učešće treće strane u ulozi savetodavca kako da stranke spor reše na miran način. Praktično potvrđene metode u rešavanju radnih sporova su direktno uticale na njihovo normativno regulisanje zakonom i kolektivnim ugovorom.

U praksi pojedinih država se već danas primećuje značajniji napredak u rešavanju radnih sporova na miran način. To potvrđuju činjenice da mirno rešavanje radnih sporova postaje obavezno, a time i dominantno, te da se dalje već razvijaju i usavršavaju sledeće metode u mirnom rešavanju radnih sporova:

- a) transakciono (nagodbeno) pregovaranje;
- b) mirenje (koncilacija) - dobrovoljno ili obavezno, privatno ili javno, inokosno ili kolektivno;
- c) posredovanje (medijacija) - dobrovoljno ili obavezno, privatno ili javno, inokosno ili kolektivno;
- d) arbitraža (dobrovoljna, odnosno fakultativna i obavezna, pravna i interesna, ad hoc i stalna)
- e) medi arbitraža;
- f) utvrđivanje činjenica;
- g) mini – suđenje
- h) javne službe (odbori) za mirenje i posredovanje i

i) mirenje pred izabrani sudijom.

Navedene metode mirnog rešavanja radnih sporova se u praksi primenjuju podjednako, bilo pojedinačno bilo kumulativno, kako u individualnim tako i u kolektivnim radnim sporovima, pri čemu se posebno vodi računa koji je metod u konkretnom radnom sporu najadekvatniji (najprimereniji). Koji će metod biti najpogodniji odlučuju stranke u radnom sporu, vodeći računa o tome da se radni spor reši brzo i efikasno, da se postigne prihvatljivo, pravilno i pravedno rešenje za obe stranke u sporu a da se ne naruše dostignut nivo odnosa između njih.

Činjenica je da se, ipak, navedene metode mirnog rešavanja radnih sporova danas ne koriste u značajnijoj meri u rešavanju individualnih radnih sporova. Smatramo da će se de lege ferenda pojačati potreba da se navedene i druge alternativne metode mirnog rešavanja radnih sporova obavezno koriste i u individualnim radnim sporovima. Metode direktne industrijske akcije (štrajk, lock out, bojkot i picketing) u rešavanju kolektivnih radnih sporova, koje se de lege lata u praksi koriste često, primarno ili subsidijarno, de lege ferenda će biti primenjivane samo ako se spor ne reši mirnim metodama, dakle supsidijarno i po pravilu retko.

3. Zakonodavstvo i praksa pojedinih država u rešavanju radnih sporova

Navedeni razlozi u prethodnim tačka potvrđuju veliki značaj rešavanja radnih sporova u svakoj pojedinoj državi u kojoj se radni (industrijski) odnosi zasnivaju i odvijaju u okviru tržišne privrede (tržište rada i kapitala). Zbog toga smo se i mi opredelili da istražimo i prezentiramo stručnoj javnosti radne sporove i njihovo rešavanje kao interesantnu i uvek aktuelnu radnopravnu temu. Međutim, zbog velikog obima ove problematike, a imajući u vidu ciljeve i svrhu ove monografije, opredelili smo se na prezentiranje rešavanja radnih sporova u nekoliko evropskih država – SR Nemačka, Austrija, Italija, republika Slovenija i Republika Srbija. Navešćemo bitne razloge za ovakvo opredeljenje.

SR Nemačka, bez sumnje ima najbolje razvijen sistem rešavanja radnih sporova. To naročito važi za radno sudstvo, koje je, bez sumnje, najbolje na svetu. U SR Nemačkoj su veoma dobro koncipirani i funkcionišu kako van sudsko (mirno, nadomeštajno, alternativno) tako i sudsko rešavanje radnih sporova.

Poseban doprinos kvalitetnom rešavanju radnih sporova u SR Nemačkoj daje radno sudstvo. Radno sudstvo u SR Nemačkoj je organizovano kao specijalizovano, trostepeno sudstvo i ima veoma dugu tradiciju. Počeci radnog sudstva u SR Nemačkoj datiraju od 1808. godine, a modernog organizovanog radnog sudstva od 1880. godine.

U prvom stepenu u SR Nemačkoj sude radni sudovi (Arbeitsgerichte) kojih ima 121. Drugostepeni (instacioni) sudovi u radnim sporovima su pokrajinski radni sudovi (die Landesarbeitsgerichte) kojih ima 19 (u 16 pokrajna po jedan drugostepeni radni sud i još po jedan radni sud u Nirnbergu, Hamu i Kelnu). Trećestepeni (revizijski) sud je Savezni radni sud (das Bundesarbeitsgericht - BAG) čije je sedište u Erfurtu. BAG je ustanovljen kao Državni radni sud (das Reichsarbeitsgericht) 23. decembra 1926. godine (kada je uvedeno i suđenje u tri stepena u radnim sporovima), kao trećestepeni odnosno revizijski sud.

Veoma je značajno da u radnom sudstvu SR Nemačke u predlaganju i izboru sudija i određivanju sudskih veća u potpunosti su zastupljeni interesi socijalnih partnera – sindikata, poslodavaca i države. Time je obezbeđena primena načela jednakosti stranaka u radnom odnosu i stranaka u radnom sporu. Ova jednakost je temelj industirskog mira i industrijske demokratije koji su u SR Nemačkoj na veoma visokom nivou. Radnom sudstvu i rešavanju radnih sporovima u SR Nemačkoj se poklanja kontinuirana velika pažnja što omogućava kvalitetno sudovanje u ovim specifičnim i posledično značajnim pravnim sporovima. Zbog toga je radno sudstvo u SR Nemačkoj bilo i ostaje ogledni (reprezentativni) primer za veliki broj država koje su u svoj pravni sistem ustanovile ili nameravaju da ustanove radno sudstvo.

Austrija i Italija su države sa dugom pravnom tradicijom (naročito Italija) u kojima su kao i u SR Nemačkoj ustanovljeni veoma kvalitetni sistemi vansudskog (mirnog, nadomeštajnog, alternativnog) rešavanja radnih sporova i sudskog rešavanja radnih sporova. Kada je reč o sudskom rešavanju radnih sporova u ovim državama karakteristično je da su obe države ustanovile radne sudove pre više od 100 godina (Austrija 1883. a Italija 1893. godine), ali su kasnije odstupile od koncepcije potpunog specijalizovanog radnog sudstva.

U Italiji danas ne postoje specijalizovani radni sudovi. U prvom stepenu u radnim sporovima (individualnim) odlučuje sudija pojedinac okružnog suda (guidice unico del tribunale) u svojstvu sudije za radne sporove. U drugom stepenu odlučuju Apelacioni sudovi u kojima postoje odeljenja za radne sporove. U trećem stepenu po reviziji u individualnim radnim sporovima odlučuje Kasacioni sud.

U Austriji postoji samo jedan specijalizovani sud za radne i socijalne sporove, čije je sedište u Beču. Prvostepeni sudovi u radnim sporovima, pored specijalizovanog suda u Beču, su zemaljski sudovi opšte nadležnosti. Međutim, kada ovi sudovi sude radne sporove oni imaju status radnih sudova. Drugostepeni sudovi u radnim sporovima su pokrajinski sudovi opšte nadležnosti, koji takođe imaju status radnih sudova kada odlučuju o žalbama u radnim sporovima. Trećestepeni sud (revizijski sud) i u radnim sporovima je Vrhovni sud Austrije.

Evidentno je da su i ove države u rešavanju radnih sporova postigle značajan napredak, naročito u vansudskom (mirnom, nadomeštajnom, alternativnom) rešavanju istih. Takođe, značajan napredak je ostvaren i u sudskom rešavanju radnih sporova. Ipak, kada je reč o specijalizovanom radnom sudstvu isto nije ustanovljeno na način kako je to učinjeno u SR Nemačkoj.

Republika Slovenija je država nastala 1991. godine, ali je za kratko vreme ustanovila veoma dobar sistem rešavanja radnih sporova. To posebno važi za sudski sistem rešavanja radnih sporova. Naime, u Republici Sloveniji po ugledu na zakonodavstvo i uz pomoć stručnjaka iz SR Nemačke, 1994. godine uvedeno je radno sudstvo (tzv. mešoviti sistem sa dominantnim radnim sudstvom) u kome u prvom i drugom stepenu u radnim sporovima sude specijalizovani sudovi za radne i socijalne sporove (prvostepeni sudovi za radne i socijalne sporove i Viši radni socijalni sud u Ljubljani) a u trećem stepenu radne sporove po reviziji rešava Vrhovni sud Slovenije – Odeljenje za radne i socijalne sporove. S obzirom da smo sa Republikom Slovenijom do 1991. godine bili u istoj državi i da nas veže zajednička pravna tradicija od 70 godina, to smo ocenili da je značajno da detaljno prezentiramo sistem rešavanja radnih sporova u ovoj državi za koji se ocenjuje da je vrlo interesantan.

Republika Srbija još uvek nema ustanovljene kvalitetne sisteme vansudskog (mirnog, nadomeštajnog, alternativnog) i sudskog rešavanja radnih sporova. To posebno važi za radno sudstvo koje u Republici Srbiji, bez obzira na snažno zalaganje stručnjaka u oblasti radnog prava, sigurno neće biti uvedeno u bliskoj budućnosti. Naime, u Republici Srbiji radne sporove još uvek rešavaju sudovi opšte nadležnosti (redovni sudovi) u skladu sa Zakonom o parničnom postupku. Jedini napredak ka specijalizaciji u rešavanju radnih sporova je postignut uvođenjem mirnog rešavanja radnih sporova od strane Agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Prikaz rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji dat je sa ciljem da se izvrši ocena stanja i dostignut stepen rešavanja radnih sporova i daju predlozi za postizanje napretka u rešavanju radnih sporova kao specifičnih i veoma značajnih pravnih sporova.

III OPŠTI POJAM RADNOG SPORA

Interesovanje naših radnopravnih teoretičara za radne sporove i radno sudstvo je pojačano u poslednjih dvadesetak godina. Pojačano interesovanje je rezultat promene shvatanja radnih odnosa. Naime, do početka devedesetih godina prošlog veka radni odnosi su u teoriji i zakonodavstvu tretirani kao međusobni odnosi radnika u udruženom radu. Sporove iz tih odnosa sudili su sudovi

udruženog rada na osnovu Zakona o udruženom radu iz 1976.god. (materijalni propis) i zakona o sudovima udruženog rada SFRJ i SRS (procesni propisi). Ovi sudovi su ukinuti donošenjem Ustava Republike Srbije 1990.god., tako da su radni sporovi prešli ponovo u nadležnost sudova opšte nadležnosti, ali ne kao radnopravni već kao građanskopravni sporovi.

Donošenjem Ustava iz 1990., Zakona o radnim odnosima (1991. i 1996.) i Zakona o radu (2001. i 2005.) i pokušajem uspostavljanja tržišnih odnosa i u skladu s njim radnih odnosa, pojačava se interes i radnopravnih teoretičara za radne sporove i radno sudstvo. Naši radnopravni teoretičari se agrumentovano i energično opredeljuju za uvođenje u naš pravni sistem radnog sudstva kao specijalizovanog sudstva, koje već duže vremena efikasno funkcioniše u državama sa razvijenim privrednim i u skladu s njim razvijenim radnim odnosima (SR Nemačka, Francuska, Švedska, Republika Slovenija).

U našoj ranijoj radnopravnoj teoriji pod pojmom radni spor duže vremena se je podrazumevao samo individualni a ne i kolektivni radni spor. U skladu s tim do 1990.god. radni sporovi su definisani kao sporovi koji nastaju između radnika, odnosno službenika i organizacije (poslodavca) povodom povrede prava ili neposrednih ličnih interesa priznatim pravnim propisima (zakonom, uredbom ili drugim normativnim aktom), kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu i za čije je rešavanje nadležan određeni organ. Pored ovog ističe se i da pojam radnog spora određuju dva bitna elementa i to: prvi, da je došlo do povrede prava ili interesa koji proizlazi iz prava, odnosno da je povređena utvrđena obaveza iz radnog odnosa i drugi, da pravo, neposredni interes i obaveze proističu iz radnog odnosa ili da su u vezi s ovim odnosom.

Kada su u pitanju kolektivni radni sporovi naši raniji teoretičari se ovim pojmom nisu bavili zbog toga što ti sporovi u samoupravnom socijalističkom društvu, čiji su temelj bili društveno svojinski odnosi, u praksi nisu postojali.

U našoj novijoj radnopravnoj teoriji, posle 1990. godine pojedini teoretičari nastoje da definišu kako opšti pojam radnog spora, tako i pojmove individualnog i kolektivnog radnog spora. Navešćemo definicije nekoliko autora.

Po jednom shvatanju, radni sporovi su oni sporovi koji nastaju između stranaka radnog odnosa onda kada jedna stranka činjenjem ili nečinjenjem onemogućava ostvarivanje prava ili vrši povredu prava ili interesa zasnovanog na pravu druge stranke.

Po drugom shvatanju, radni sporovi su oni sporovi koji nastaju između radnika i poslodavca, ili sindikata i poslodavačkog udruženja, odnosno poslodavca povodom povrede zakonom priznatih inividualnih ili kolektivnih prava ili obaveza po osnovu radnog odnosa tokom njegovog trajanja, po njegovom prestanku, pa i u vezi s njegovim zasnivanjem, koji se po propisanom postupku rešava pred nadležnim sudom ili ovlašćenim organima u utvrđenom postupku.

Po trećem shvatanju radni spor je spor koji nastaje zbog povreda prava i obaveza iz radnog odnosa između zaposlenog i poslodavca.

Po četvrtom shvatanju opšti pojam radnog spora može da se odredi obuhvatanjem njegovih materijalnopravnih (stranke, predmet spora) i formalnopravnih obeležja (organi za rešavanje i postupak). Pod radnim sporom se podrazumeva spor između radnika i poslodavca, ili sindikata i poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca, u vezi sa zaključivanjem, postojanjem ili prestankom individualnog ili kolektivnog ugovora o radu, koji se rešava pred nadležnim sudom ili drugim organom u utvrđenom postupku.

Po petom shvatanju, opšti pojam radnog spora se može definisati kao spor između zaposlenog lica, a, pod određenim uslovima, i lica koje nije u radnom odnosu i poslodavca ili kao spor između sindikata, odnosno radnog kolektiva, grupe zaposlenih, a, ređe, i saveta zaposlenih i poslodavaca, odnosno poslodavačkog udruženja, povodom povrede ili ugrožavanja inividualnih, odnosno kolektivnih prava ili interesa iz radnog odnosa, odnosno povodom radnog odnosa, koji u utvrđenom postupku i po propisanoj proceduri rešavaju sudovi i drugi nadležni organi.

Po šestom shvatanju radni spor je pravni spor koji nastaje u vezi sa radom koji se odvija u formi radnog odnosa, između jednog zaposlenog, grupe zaposlenih lica ili njihovog profesionalnog udruženja, sa jedne strane, i poslodavca ili organizacije poslodavaca, sa druge strane, povodom povrede ili uskraćivanja individualnog ili kolektivnog prava ili interesa iz radnog odnosa, koji su utvrđeni pravnim propisima, ili u vezi sa izmenom postojećih ili uvođenjem (utvrđivanjem) novih uslova rada. To su, dakle, sporovi o postojećem pravnom stanju ili o budućem pravu. Autor ovog mišljenja naglašava da su u definisanju pojma radnog spora bitni njegovi materijalnopравни, dok se formalno pravni elementi (organi i postupak rešavanja) mogu izuzeti iz osnovne ("završne") definicije, jer, u suštini, predstavljaju samo sekundarni, formalnopравни izraz materijalnopравne sadržine pravnog spora.

Iz navedenih shvatanja proizlazi da u našoj radnopравnoj teoriji ne postoji jedinstveno određenje pojma radnog spora. Takođe, uvidom u naše pozitivno radno zakonodavstvo, utvrđuje se da ne postoji ni zakonsko određenje pojma radnog spora.

Različitošć u definisanju opšteg pojma radnog spora u radnopравnoj teoriji i nepostojanje zakonske definicije istog navodi na zaključak da se radi o pojmu kojeg nije lako potpuno, tačno i precizno definisati. Razlozi za ozbiljne poteškoće u definisanju opšteg pojma radnog spora su u tome što se radi o složenom pojmu koji u sebi sadrži individualni kolektivni radni spor i što predmet radnog spora nije samo pravo, obaveza i/ili pravni odnos, već i pravni interes, što je pre svega karakteristika kolektivnog radnog spora.

Polazeći od teorijskih shvatanja o radnom sporu u našoj i stranoj radnopравnoj literaturi, koja smo napred izložili i uvažavajući pravila definisanja pojmova sadržana u logici kao nauici o mislima, smatramo da je radni spor vrsta pravnog spora (genus proximum) među subjektima individualnog ili kolektivnog radnog odnosa, čiji je osnov (izvor) u heteronomnom i/ili autonomnom radnom pravu, čiji predmet su prava, obaveze pravni odnosi i/ili interesi koji nastaju u radnom odnosu, koji se rešava posebnim pravnim sredstvima, u posebnom postupku, na poseban način (metode) i pred posebno za to određenim organima (diferentia specifica). U prilog naše definicije idu argumenti izneti pri određivanju opšteg radnog spora i njegovim karakteristikama u slovenačkoj radnopравnoj teoriji izneti u t. 1. četvrtog dela ove monografije. Zbog toga čitaoce upućujemo da se o ovom pitanju detaljno upoznaju uvidom u sadržinu navedene tačke monografije uz uvažavanje različitosti zakonodavne regulative Republike Slovenije u odnosu na Republiku Srbiju u ovoj oblasti.

U našoj radnopравnoj teoriji izražen je stav da postoje četiri bitna elementa radnog spora, na osnovu kojih se svaki radni spor prepoznaje i razlikuje od građanskopравnog, upravnopравnog i drugih pravnih sporova.

Bitni elementi radnog spora su:

- a) predmet spora
- b) stranke u sporu
- c) organi za rešavanje spora
- d) postupak u kome se rešava spor.

Prva dva elementa se označavaju kao materijalnopравни, a druga dva kao formalnopравни, odnosno procesnopравни.

IV POJAM INDIVIDUALNOG RADNOG SPORA

Za individualni radni spor (skraćeno IRS) kao vrste radnog i pravnog spora, može se reći da ga nije teško definisati, jer ne stoje poteškoće koje otežavaju njegovo definisanje kao što je slučaj sa opštim pojmom radnog spora o čemu je bilo reći u prethodnoj tački. Pre nego što izložimo

definicije o ovom radnopravnom pojmu u našoj pravnoj teoriji smatramo da je značajno da naglasimo da naziv individualni radni spor proizlazi iz činjenice da isti izvire iz individualnog radnog odnosa i nastaje povredom određenog prava iz individualnog radnog odnosa određenog zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

U našoj radnopravnoj teoriji individualni radni spor se različito definiše.

Po jednom shvatanju, pod individualnim radnim sporom se podrazumeva spor između radnika i poslodavca u vezi sa zaključivanjem, postojanjem ili prestankom individualnog ugovora o radu, koji se rešava pred nadležnim sudom ili drugim organom u utvrđenom postupku.

Po drugom shvatanju, individualni radni spor je spor koji nastaje između radnika (nameštenika) odnosno službenika i organizacije (poslodavca) povodom povrede prava ili neposrednih ličnih interesa priznatih pravnim propisima, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, za čije je rešavanje nadležan određeni organ.

Po trećem shvatanju, individualni radni spor je onaj spor koji nastaje između pojedinog radnika i preduzeća, odnosno poslodavca povodom utvrđivanja ili ostvarivanja i zaštite individualnog, pojedinačnog i ličnog prava, interesa, odnosno obaveze iz radnog odnosa.

Po četvrtom shvatanju, pod individualnim radnim sporom se podrazumeva spor koji nastaje između radnika kao pojedinca i poslodavca povodom nepriznavanja ili povrede nekog individualnog prava iz radnog odnosa ili neposrednog ličnog interesa zasnovanog na pravu, odnosno povodom povrede radne obaveze iz radnog odnosa utvrđene pravnim propisima.

Po petom shvatanju, pod individualnim radnim sporom se podrazumeva spor između zaposlenog lica, a pod određenim uslovima i lica koje nije u radnom odnosu i poslodavca, povodom povrede individualnog prava, obaveze ili neposrednog ličnog interesa iz radnog odnosa, zasnovanog na zakonu, kolektivnom ugovoru, ugovoru o radu ili nekom drugom osnovu, koji u propisanom postupku rešavaju nadležni organi.

Polazeći od teorijskih shvatanja u našoj stranoj radnopravnoj literaturi i od pravila definisanja pojmova sadržana u logici kao nauci o mislima, smatramo da je individualni radni spor vrsta radnog i kao takvog pravnog spora (genus proximum) čiji su predmet pojedinačna (individualna) prava, obaveze ili pravni odnos, čiji je osnov u ugovoru o radu i/ili drugom individualnom pravnom aktu, kolektivnom ugovoru, odnosno zakonu, u kome su stranke radnik i poslodavac koji su zaključili ugovor o radu, ili lica iz drugog pravnog odnosa ako je tako određeno zakonom, koji se rešava posebnim pravnim sredstvima, u posebnom postupku, na poseban način i pred posebno za to određenim organima (diferentia specifica).

O bitnim karakteristikama i elementima individualnog radnog spora upućujemo čitaocima na sadržinu t. 1. 2. četvrtog dela ove monografije uz napomenu da treba uvažiti različitost zakonodavne materijalnopravne i procesnopravne regulative Republike Slovenije u odnosu na istu u Republici Srbiji u ovoj oblasti. Posebno treba obratiti pažnju na sudsko rešavanje istih jer u Republici Sloveniji individualne radne sporove rešavaju radni sudovi u skladu sa Zakonom o radnim i socijalnim sudovima (ZDSS) uz supsidijarnu primenu ZPP a u Republici Srbiji to čine redovni (parnični) sudovi u skladu sa ZPP.

V POJAM KOLEKTIVNOG RADNOG SPORA

Definisanje kolektivnog radnog spora, kako je napred navedeno, prate određene poteškoće. Sa navedenim poteškoćama naša pravna teorija se i danas suočava. Međutim, ove poteškoće nisu obeshrabrile teoretičare radnog prava da odustanu od pokušaja potpunog, preciznog i tačnog definisanja ovog složenog i specifičnog radnopravnog instituta. Navešćemo definicije trojice naših autora.

Jedna od prvih definicija, koja je izazvala pažnju u našoj radnopravnoj teoriji, je da su kolektivni radni sporovi oni sporovi koji nastaju između radničkih organizacija, najčešće sindikalnih organizacija, grupe radnika, sa jedne, i privrednih organizacija, odnosno poslodavaca - pojedinaca, sa druge strane, povodom zaključenja, izvršenja, prestanka ili tumačenja kolektivnih radnih ugovora ili povodom ustanovljena opštih uslova rada, pri čemu su ti sporovi podvrgnuti posebnoj proceduri pregovora, mirenja, arbitraže ili posredovanja.

Druga definicija kolektivnog radnog spora je novijeg datuma, koju karakterišu potpunost, preciznost i tačnost u pravno-logičkom smislu, te je kao takva izazvala pažnju u našoj novijoj radnopravnoj teoriji. U skladu sa ovom definicijom kolektivni radni spor je vrsta radnog spora koji nastaje između poslodavca ili udruženja poslodavaca i sindikata, saveta zaposlenih ili grupe (većine) radnika, povodom zaključivanja ili primene kolektivnog ugovora o radu, primene odredbi o kolektivnim pravima i obavezama poslodavaca i radnika, odnosno njihovih asocijacija sadržanih u drugim opštim aktima autonomnog prava (radni sporazum, pravilnik i sl.) i opštim aktima heteronomnog prava (zakonu, uredbi i dr.), i koji se rešava uz učešće treće strane - mirnim metodama (mirenje, posredovanje, arbitraža) ili u postupku pred nadležnim sudom kao i metodama kolektivne akcije (štrajk, piketing, bojkot - na strani radnika; lokaut - na strani poslodavaca).

Pored navedene definicije koja obuhvata integralni pojam radnog spora u širem smislu, ovaj autor definiše i integralni pojam kolektivnog radnog spora u užem smislu. Integralni pojam kolektivnog radnog spora u užem smislu obuhvata samo spor između poslodavca, odnosno udruženja poslodavaca i sindikata povodom zaključivanja (izmena i dopuna) ili primene (tumačenja) kolektivnog ugovora o radu, koji se rešava uz učešće treće strane - mirnim metodama ili u postupku pred nadležnim sudom, ili metodama kolektivne (direktne industrijske) akcije.

Najzad ovaj autor definiše kolektivni radni spor u užem i širem (materijalnopravnom) smislu. Pod kolektivnim radnim sporom u užem (materijalnopravnom) smislu podrazumeva se spor povodom zaključivanja i primene kolektivnog ugovora o radu, a u širem (materijalnopravnom) smislu podrazumeva se i spor povodom primene (tumačenja) kolektivnih prava zaposlenih (saveta zaposlenih) i poslodavaca sadržanih u drugim opštim aktima heteronomnog (zakon, uredba) i autonomnog prava (radni sporazum, pravilnik, i sl.).

Treća definicija kolektivnog radnog spora je takođe novijeg datuma. Prema ovoj definiciji pod kolektivnim radnim sporom treba podrazumevati svaki spor koji nastaje između sindikata, grupe radnika, radnog kolektiva u celini, a pod određenim uslovima - i saveta zaposlenih, na jednoj strani, i poslodavca, odgovarajućeg poslodavačkog udruženja, a u izuzetnim slučajevima - i komore, na drugoj strani, povodom povrede ili ugrožavanja, odnosno povodom uređivanja, primene ili tumačenja opštih kolektivnih prava, obaveza ili interesa iz rada i po osnovu rada, koji se rešava mirnim putem - u postupku mirenja, posredovanja i arbitraže, odnosno u postupku pred nadležnim sudom, a ređe - i putem štrajka, lokauta i ostalih oblika ekonomskog i drugog pritiska.

Po našem mišljenju, polazeći od teorijskih shvatanja u našoj i stranoj radnopravnoj literaturi i od pravila definisanja pojmova sadržana u logici kao nauci o mislima, smatramo da je kolektivni radni spor vrsta radnog i pravnog spora (genus proximum) između stranaka kolektivnog radnog odnosa (poslodavac, udruženje poslodavaca i sindikata, saveta zaposlenih ili grupe radnika, odnosno lica kojima je priznat položaj stranke u kolektivnom radnom odnosu) čiji predmet su kolektivna prava, obaveze, pravni odnos ili interes, propisani zakonom, kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom, koji u određenom postupku stranke mogu rešiti same, ili u njemu učestvuje treća stranka ili ga rešava nadležni sud (diferentia specifica). Kolektivni radni spor, dakle, nastaje povodom kolektivnih prava ili radi zaštite kolektivnih interesa u vezi sa kolektivnim radnim odnosom.

VI REŠAVANJE INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA

U Republici Srbiji u skladu s pozitivnim radnim materijalnim i procesnim zakonodavstvom individualni radni sporovi se mogu rešavati na dva načina:

- 1) u prethodnom (predsudskom) postupku na miran način;
- 2) u sudskom postupku.

Prethodni postupak se odvija i okončava kroz metod posredovanja, mirenja ili arbitraže.

Sudski postupak se vodi kod sudova opšte nadležnosti: opštinski sudovi u prvom stepenu, okružni sudovi (do konstituisanja Apelacionog suda) u drugom stepenu i Vrhovni sud Srbije u trećem stepenu.

1. Prethodni postupak

1.1. Pojam

Prethodni postupak u IRS se može odrediti kao opšti (generički) pojam koji označava sve vrste postupaka koji uglavnom prethode sudskom postupku i u kojima stranke same rešavaju spor na miran način ili uz učešće treće stranke. Prethodni postupak je, dakle, onaj postupak u IRS koji se sprovodi pre sudskog radnog spora, odnosno postupak koji se označava vansudskim rešavanjem spora. Ovaj postupak se često označava nadomeštajnim rešavanjem IRS, jer rešenje istog u ovom postupku nadomešta postupak pred sudom opšte nadležnosti koji je nadležan za odlučivanje o radnom sporu.

Prethodni postupak obuhvata i postupak pred sudom opšte nadležnosti koji se završi poravnanjem ili na drugi način bez odlučivanja o samoj stvari.

U skladu s našom zakonodavnom regulativom prethodni postupak u rešavanju IRS podrazumeva:

- a) rešavanje spora od strane samih stranaka, subjekata individualnog radnog odnosa;
- b) rešavanje spora od strane arbitra (arbitraža);
- c) rešavanje spora od strane suda opšte nadležnosti koji se završi poravnanjem ili na drugi način bez odlučivanja suda o samoj stvari.

U narednim tačkama izložićemo rešavanje IRS iz t. b) dok ćemo rešavanje istog iz t. c) izložiti u okviru sudskog rešavanja IRS. Kada je u pitanju rešavanje IRS iz t. a) o istom je bilo reči u t. 3. četvrtog dela ove monografije, te nema potrebe da isto ponovo izlažemo.

1.2. Arbitražno rešavanje individualnih radnih sporova

Arbitražno rešavanje IRS u našem zakonodavstvu podrazumeva rešavanje spora od strane arbitra pojedinca. Arbitražno rešavanje IRS izložićemo u skladu sa odgovarajućim odredbama sadržanim u Zakonu o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/2005, 62/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) i Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova ("Službeni glasnik RS", br. 125/2004.).

Zakon o radu

Odredbe o arbitražnom rešavanju IRS sadržane su u čl. 194. Zakona o radu.

Ovim članom propisano je da se opštim aktom i ugovorom o radu može predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog. Sporna pitanja rešava arbitar.

Sporazumno rešavanje spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog, dakle, može se propisati opštim aktom poslodavca, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i ugovorom o

radu i da se pod sporazumnim rešavanjem spornih pitanja podrazumeva samo arbitražno rešavanje od strane arbitra (pojedince).

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Poslodavac i radnik, kao stranke u sporu, određuju arbitra sporazumom (po pravilu u pisanoj formi) iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora. Ipak nije jasno kako oblast može biti predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom. Iz ovog stava proizlazi zaključak da je uslov za pokretanje spora pred arbitrom postojanje rešenja koje je doneo poslodavac (a ne sporno pitanje) o utvrđivanju određenog prava radniku, za koje radnik smatra da mu je njime poslodavac povredio neko pravo iz radnog odnosa.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja. Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno. Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog. Međutim, treba naglasiti da konačna odluka arbitra, iako obavezujuća za stranke u sporu, nije smetnja za podnošenje tužbe kod suda.

Analizom celokupne sadržine člana 194. Zakona o radu može se zaključiti da je postupak pred arbitrom procesna pretpostavka za vođenje radnog spora kod suda opšte nadležnosti, ako je opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu tako određeno. Takođe se može zaključiti da je sporazumno (mirno) rešavanje (metode i postupak) trebalo potpunije i kvalitetnije urediti Zakonom o radu.

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (u daljem tekstu skraćeno ZMRRS) sadrži više odredbi o arbitražnom rešavanju IRS. Pre izlaganja postupka arbitražnog rešavanja IRS izložićemo odredbe pojmova individualni radni spor i arbitar.

Individualnim radnim sporom, u smislu ovog zakona, smatra spor povodom otkaza ugovora o radu i isplate minimalne zarade. Evidentno je da ova odredba ne sadrži definiciju pojma radni spor već samo određuje dve vrste tipičnih i u praksi najčešćih individualnih radnih sporova. Nije jasno zbog čega nisu nabrojani i drugi individualni radni sporovi koji bi mogli i treba da se rešavaju u skladu s ovim zakonom.

Strankom u individualnom radnom sporu smatra se zaposleni i poslodavac. Arbitrom se smatra lice koje odlučuje o predmetu individualnog radnog spora.

Pokretanje postupka

Postupak mirnog rešavanja IRS pokreće se podnošenjem predloga u pisanoj formi Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija). Strane u sporu mogu podneti predlog zajednički.

Predlog sadrži naročito:

- 1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u sporu;
- 2) predmet spora.

Uz predlog strane u sporu dostavljaju dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i imena svedoka, ako ih imaju.

Ako je predlog podnela jedna od strana u sporu, Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugoj strani u sporu i poziva je da se u roku od tri dana izjasni da li prihvata mirno rešavanje spora.

Određivanje arbitra

Arbitra sporazumno određuju strane u sporu iz Imenika miritelja i arbitara, u zajedničkom predlogu, odnosno u roku od tri dana od dana prihvatanja pojedinačnog predloga.

Ako strane u IRS sporazumno ne odrede arbitra, određuje ga direktor Agencije.

Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju u vezi sa predmetom IRS arbitru koji je određen za konkretan spor.

Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku mirnog rešavanja IRS, osim troškova arbitra koje snosi Agencija.

Postupak pred arbitrom

Postupak pred arbitrom za mirno rešavanje IRS regulisan je odredbama čl. 31. - 37. ZMRRS. Ovaj postupak podrazumeva: zakazivanje rasprave, održavanje rasprave, veštačenje, završnu reč na raspravi i donošenje rešenja od strane arbitra.

a. Zakazivanje rasprave

Arbitar je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obaveštava strane u sporu.

Rasprava se održava u prisustvu strana u sporu i arbitra.

Arbitar otvara raspravu i utvrđuje da li sva pozvana lica prisustvuju raspravi.

Ako jedna od strana u sporu neopravdano izostane sa rasprave arbitar može da održi raspravu u njenom odsustvu, uzimajući u obzir dokumentaciju koju je ta strana dostavila.

Svaka strana u sporu može da povuče predlog za pokretanje postupka pred arbitrom (dispozicija predlogom) najkasnije do dana otvaranja rasprave.

b. Održavanje rasprave

Održavanje rasprave pred arbitrom je javno.

Arbitar može da isključi javnost na zahtev strana u sporu ako za to postoje opravdani razlozi.

Arbitar vodi raspravu, uzima izjave od strana u sporu i drugih lica u postupku, izvodi dokaze i stara se da se u toku rasprave iznesu sve činjenice relevantne za odlučivanje.

Strane u sporu imaju pravo da se pred arbitrom izjasne o predmetu spora i odgovore na navode druge strane u sporu.

Arbitar odlučuje o odlaganju rasprave, po službenoj dužnosti ili na zahtev strane u sporu.

U slučaju odlaganja rasprave arbitar je dužan da zakaže raspravu najkasnije u roku od pet dana od dana odlaganja rasprave.

c. Veštak

Arbitar koji rešava IRS može da angažuje veštaka.

Na veštaka se shodno primenjuju odredbe ovog zakona o izuzeću arbitra.

d. Završna reč na raspravi

Strane u IRS imaju pravo da daju završnu reč na raspravi.

Ako arbitar smatra da je predmet spora raspravljen tako da može da odluči, zaključuje raspravu.

e. Rešenje arbitra

Arbitar donosi rešenje o predmetu IRS u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave.

Rešenje sadrži:

- 1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u IRS;
- 2) izreku;
- 3) obrazloženje;
- 4) datum donošenja rešenja;
- 5) ime, prezime i potpis arbitra.

Protiv rešenja arbitra nije dozvoljena žalba.

Rešenje je pravosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu.

Ako je u rešenju određeno da se radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, rešenje postaje izvršno istekom tog roka.

Strane u sporu su dužne da obaveste sud o donošenju rešenja ako je postupak pred sudom prekinut.

Izbor arbitara

Za arbitra može da bude izabrano lice koje ispunjava sledeće uslove:

- 1) da je državljanin Srbije;
- 2) da ima visoku stručnu spremu i najmanje pet godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa;
- 3) da nije osuđivano za krivično delo na безусловnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci ili za kažnjivo delo koje ga čini neopodobnim za obavljanje ovih poslova;
- 4) da je dostojno dužnosti arbitra

Izbor arbitra vrši se putem javnog oglasa koji objavljuje Agencija.

Izbor između prijavljenih kandidata vrši Komisija za izbor arbitara (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju čine dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuje Socijalno-ekonomski Savet Republike Srbije, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca, članova tog saveta.

Komisija bira predsednika iz reda svojih članova.

Odluku o izboru arbitara Komisija donosi u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Odluka se smatra donetom ako za nju glasa dvotrećinska većina članova Komisije.

Odluka je konačna i protiv nje može da se pokrene upravni spor, u skladu sa zakonom.

Mandat

Arbitar se bira na četiri godine i može biti ponovo izabran.

Rok od četiri godine računa se od dana konačnosti odluke o izboru.

Imenik arbitara i njegov sadržaj

O arbitrima u IRS se vodi Imenik arbitara.

Svojstvo arbitra stiče se danom upisa u Imenik.

Na osnovu odluke o izboru arbitra direktor Agencije donosi rešenje o upisu u Imenik.

Rešenje sadrži ime, prezime, adresu i stručnu spremu arbitra .

Imenik vodi Agencija.

Izuzeće arbitara

Strana u IRS može direktoru Agencije da podnese zahtev za izuzeće arbitra, i to:

1) ako zastupa neku od strana u sporu, ili je u poslednjih pet godina zastupao neku od strana u sporu;

2) ako je srodnik po krvi u pravoj liniji do bilo kog stepena, a u pobočnoj liniji do četvrtog stepena neke od strana u sporu, odnosno ako je bračni drug ili srodnik po tazbini do drugog stepena neke od strana u sporu;

3) ako je u radnom ili članskom odnosu sa nekom od strana u sporu ili je takav odnos postojao u poslednje dve godine;

4) ako je povezan sa stranama u sporu na bilo koji drugi način koji bi mogao da utiče na njegovu nepristrasnost.

Arbitar po službenoj dužnosti vodi računa o razlozima za izuzeće u toku postupka i dužan je da o njima obavesti direktora Agencije.

Direktor Agencije odlučuje o izuzeću arbitra po obaveštenju arbitra i na zahtev strane u sporu, u roku od osam dana od saznanja za postojanje razloga za izuzeće.

U slučaju izuzeća postupak IRS nastavlja se izborom novog arbitra u skladu sa ovim zakonom.

Prava i dužnosti arbitara

Arbitar je dužan da postupa savesno i po svom najboljem znanju, u cilju rešavanja spora između strana u sporu.

Arbitar je dužan da redovno obaveštava Agenciju o pokretanju, toku i okončanju postupka mirnog rešavanja radnog spora.

Arbitar ima pravo na odsustvo sa rada bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) za vreme dok vodi postupak mirnog rešavanja radnog spora u skladu sa ovim zakonom.

2. Sudski postupak

2.1. Uopšte o pravu na sudsku zaštitu u individualnim radnim sporovima

Pravo na sudsku zaštitu prava je garantovano Ustavom Republike Srbije ("Službeni glasnik RS", br. 98/2006.). Ustavom je propisano da svako ima pravo na žalbu ili drugo pravno sredstvo protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu, obavezi ili na zakonom zasnovanom interesu (čl. 36. st. 2. Ustava RS). Iz ove odredbe Ustava, dakle, proizlazi i pravo na pokretanje IRS pred nadležnim sudom.

2.2. Nadležnost

O individualnim radnim sporovima odlučuju sudovi opšte nadležnosti u parničnom postupku. Sudski postupak u IRS se, dakle, vodi u skladu sa ZPP.

U skladu sa **Zakonom o uređenju sudova ("Službeni glasnik RS", br. 63/2001.)** prvostepeni sud u IRS je opštinski sud (čl. 21. st. 3.).

Drugostepeni sud u IRS je Apelacioni sud (čl. 23. st. 1.). U Apelacionom sudu postoji posebno odeljenje za radne sporove kao i odeljenje za hitno postupanje po žalbi (čl. 36.). Drugostepeni sudovi u IRS do konstituisanja Apelacionog suda su okružni sudovi.

Trećestepeni sud u IRS u postupku po redovnim i vanrednim pravnim sredstvima je Vrhovni sud Srbije (čl. 27. st. 1.).

2.3. Prvostepeni postupak

Pokretanje postupka

Pravo na pokretanje sudskog postupka u IRS propisano je čl. 195. Zakona o radu.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Načelo hitnosti u rešavanju radnih sporova

U postupku u parnicama iz radnih odnosa, a naročito prilikom određivanja rokova i ročišta, sud će uvek obraćati naročitu pažnju na potrebu hitnog rešavanja radnih sporova (čl. 435. ZPP). Iz citirane odredbe proizlazi da u radnim sporovima (individualnim i kolektivnim) važi načelo hitnosti njihovog rešavanja. Ovo načelo se danas primenjuje u svim radnim sporovima u najvećem broju država u svetu.

Tužba

Postupak u IRS se pokreće tužbom (čl. 186. ZPP).

Tužba u IRS se podnosi u pisanoj formi i mora da sadrži određeni zahtev tužioca u pogledu glavne stvari i sporednih traženja iz radnog odnosa, činjenice na kojima tužilac (radnik) zasniva zahtev, dokazi kojima se utvrđuju ove činjenice, vrednost predmeta radnog spora, kao i druge podatke koje mora u skladu sa čl. 100. ZPP da ima svaki podnesak (čl. 187. st. 1. ZPP).

Radni spor se može pokrenuti:

- 1) tužbom za osudu na činidbu (kondemnatorna tužba),
- 2) tužbom za utvrđenje,
- 3) tužbom za preinačenje pravne situacije (preobražajna tužba).

Za tužbe kao podneske kojima se pokreće parnični postupak u IRS, bez obzira o kojoj tužbi da je reč, važe odredbe čl. 100 - 104. ZPP.

Za sadržinu tužbe važe odredbe čl. 187. ZPP.

Za preinačenje tužbe važe odredbe čl. 193 - 195. ZPP.

Za povlačenje tužbe važe odredbe čl. 196. ZPP.

Sadržina tužbenog zahteva određuje vrstu tužbe.

Kondemnatornom tužbom radnik može zahtevati od suda da ovaj naloži poslodavcu određenu činidbu po osnovu nekog prava iz radnog odnosa u korist radnika (npr. isplatu zarade, isplatu drugih primanja, naknadu štete i dr.).

Kondemnatornu tužbu može podneti i poslodavac protiv radnika (npr. tužba za naknadu štete iz radnog odnosa, ako je radnik na radu ili u vezi s radom, namerno ili kranjom nepažnjom, prouzrokovao štetu poslodavcu (čl. 163. st. 6. Zakona o radu).

Tužbom za utvrđenje radnik može tražiti da sud utvrdi postojanje, odnosno nepostojanje nekog prava iz radnog odnosa ili postojanje samog radnog odnosa. Uslov za podizanje ove tužbe je postojanje pravnog interesa tužioca (čl. 188. ZPP).

Tužbom za preinačenje, koja se veoma retko podiže u individualnim radnim sporovima, radnik može tražiti preinačenje određenog prava iz individualnog radnog odnosa u radnim sporovima pune jurisdikcije.

Odbacivanje tužbe

Za odbacivanje tužbe u IRS važe odredbe čl. 279. ZPP.

Sud po prethodnom ispitivanju tužbe donosi rešenje kojim se tužba odbacuje ako utvrdi:

- 1) da odlučivanje o tužbenom zahtevu ne spada u sudsku nadležnost;
- 2) da je tužba podignuta neblagovremeno (npr. po isteku roka od 60 dana od dana dosavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava);
- 3) da o istom zahtevu već teče parnica (*litispendentia*);
- 4) da je stvar pravnosnažno presuđena (*res iudicata*);
- 5) da je u istoj stvari zaključeno sudsko poravnanje;
- 6) da ne postoji pravni interes tužioca za podizanje tužbe za utvrđenje;
- 7) da tužilac, u roku koji je sud odredio, nije otklonio nedostatke.

Privremene mere

Za privremene mere u IRS važe odredbe čl. 436. ZPP.

U toku postupka u IRS sud može i po službenoj dužnosti odrediti privremene mere koje se primenjuju u izvršnom postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.

Sud će odluku o određivanju privremene mere po predlogu stranke doneti u roku do osam dana od dana predaje predloga.

Protiv rešenja o određivanju privremene mere nije dozvoljena posebna žalba.

Pripremanje glavne rasprave

Pripremanje glavne rasprave u IRS vrši se u skladu s odredbama čl. 274.-294. ZPP.

Sud priprema glavnu raspravu po prijemu tužbe radnika odnosno poslodavca.

U toku pripremanja glavne rasprave sud:

- a) vrši prethodno ispitivanje tužbe,
- b) dostavlja tuženom tužbu na odgovor,
- c) zakazuje i održava pripremno ročište i
- d) zakazuje ročište za glavnu raspravu.

U pripremanju glavne rasprave sud može doneti:

- a) presudu na osnovu priznanja,
- b) presudu na osnovu odricanja,
- c) presudu zbog propuštanja i
- d) primiti na zapisnik poravnanje stranaka u IRS.

Predsednik veća može, u toku pripremanja glavne rasprave, posle prijema odgovora na tužbu doneti presudu ako utvrdi da među strankama nisu sporne činjenice i da ne postoje druge smetnje za donošenje odluke.

Glavna rasprava

Za glavnu raspravu u IRS važe odredbe čl. 295.-321. ZPP.

U toku glavne rasprave sud sprovodi sve propisane radnje sa ciljem da se razjasne predmet individualnog radnog spora određen u tužbi i osnovanost tužbenog zahteva (izvođenje dokaza, veštačenje) i donese zakonita odluka.

Glavna rasprava je javna. Za isključenje javnosti važe odredbe čl. 308.-311.

Presuda

U IRS sud presudom odlučuje o zahtevu koji se tiče glavne stvari i sporednih traženja (čl. 330. ZPP).

Ako postoji više zahteva, sud će o svim tim zahtevima, po pravilu, odlučiti jednom presudom.

Ako je više parnica spojeno radi zajedničkog raspravljanja, a za konačnu odluku je sazrela samo jedna parnica, može se doneti presuda samo u pogledu te parnice.

Sud će u presudi kojom nalaže izvršenje neke činidbe odrediti rok od osam dana za njeno izvršenje.

Delimična presuda

U IRS parnični sud može doneti delimičnu presudu.

Ako su od više tužbenih zahteva, usled priznanja odricanja, ili na osnovu raspravljanja, samo neki sazreli za konačnu odluku ili ako je samo deo jednog zahteva sazreo za konačnu odluku, sud može u pogledu sazrelih zahteva, odnosno dela zahteva, zaključiti raspravu i doneti presudu (delimična presuda).

Delimičnu presudu sud može da donese i kad je podignuta protivtužba, ako je za odluku sazreo samo zahtev tužbe ili zahtev protivtužbe.

Sud će prilikom odlučivanja da li će doneti delimičnu presudu, naročito uzeti u obzir veličinu zahteva ili dela zahteva koji je sazeo za odluku.

Delimična presuda je samostalna presuda u pogledu pravnih lekova i izvršenja.

Međupresuda

U IRS parnični sud može doneti međupresudu.

Ako je tuženi osporio i osnov tužbenog zahteva i iznos tužbenog zahteva, a u pogledu osnova stvar je sazrela za donošenje odluke, sud može iz razloga celishodnosti da donese prvo presudu samo o osnovu tužbenog zahteva (međupresuda).

Do pravnosnažnosti međupresude sud će zastati sa raspravljanjem o iznosu tužbenog zahteva.

Presuda na osnovu priznanja

U IRS parnični sud može doneti presudu na osnovu priznanja u skladu s odredbama čl. 336. ZPP.

Ako tuženi do zaključenja glavne rasprave prizna tužbeni zahtev, sud će bez daljeg raspravljanja doneti presudu kojom usvaja tužbeni zahtev (presuda na osnovu priznanja).

Sud neće doneti presudu na osnovu priznanja i kad su ispunjeni potrebni uslovi, ako nađe da je reč o zahtevu kojim stranke ne mogu raspolagati (čl. 3. st. 3. ZPP).

Donošenje presude na osnovu priznanja odložiće se ako je potrebno da se o okolnostima u vezi sa čl. 3. st. 3. ZPP prethodno pribave obaveštenja.

Priznanje tužbenog zahteva, na ročištu ili u pisanom podnesku, tuženi može i bez pristanka tužioca opozvati do donošenja presude.

Presuda na osnovu odricanja

U IRS parnični sud može doneti presudu na osnovu odricanja u skladu s odredbama (čl. 337. ZPP).

Ako se tužilac do zaključenja glavne rasprave odrekne tužbenog zahteva, sud će bez daljeg raspravljanja doneti presudu kojom odbija tužbeni zahtev (presuda na osnovu odricanja).

Za odricanje od tužbenog zahteva nije potreban pristanak tuženog.

Sud neće doneti presudu na osnovu odricanja i kad su ispunjeni potrebni uslovi ako nađe da je reč o zahtevu kojim stranke ne mogu raspolagati (čl. 3. st. 3. ZPP).

Donošenje presude na osnovu odricanja odložiće se ako je potrebno da se o okolnostima u vezi s ispunjenjem uslova iz čl. 3. st. 3. ZPP prethodno pribave obaveštenja.

Odricanje od tužbenog zahteva, na ročištu ili u pismenom podnesku, tužilac može i bez pristanka tuženog opozvati do donošenja presude.

Presuda na osnovu propuštanja

U IRS parnični sud može doneti presudu na osnovu propuštanja u skladu s odredbama čl. 338. ZPP.

Presudu na osnovu propuštanja parnični sud može doneti ako tuženi ne podnese odgovor na tužbu u određenom roku a budu ispunjeni sledeći uslovi:

1) ako je tuženom uredno dostavljena tužba sa poukom o posledicama propuštanja;

2) ako činjenice na kojima se zasniva tužbeni zahtev nisu u suprotnosti sa dokazima koje je sam tužilac podneo ili sa činjenicama koje su opštepoznate;

3) ako osnovanost tužbenog zahteva proizlazi iz činjenica navedenih u tužbi;

4) ako ne postoje opštepoznate okolnosti iz kojih proizlazi da su tuženog sprečili opravdani razlozi da odgovori na tužbu.

Sud neće doneti presudu zbog propuštanja i kad su ispunjeni uslovi za njeno donošenje, ako nađe da je reč o zahtevu kojim stranke ne mogu raspolagati.

Ako iz činjenica navedenih u tužbi ne proizlazi osnovanost tužbenog zahteva, sud će zakazati pripremno ročište, a ako tužba na ročištu nije preinačena, sud će doneti presudu kojom se tužbeni zahtev odbija.

Donošenje presude zbog propuštanja odložiće se ako je potrebno da se o okolnostima u vezi s ispunjenjem uslova iz čl. 3. st. 3. ZPP prethodno pribave obaveštenja.

Donošenje presude zbog propuštanja može se odložiti i kad nema dokaza da je tuženom uredno dostavljena tužba, a nesumnjivo je da mu je tužba upućena. U tom slučaju sud će odrediti rok koji ne može biti duži od 30 dana za dostavljanje u zemlji, odnosno duži od roka potrebnog za dostavljanje u smislu čl. 130. st. 2. ZPP, da se izvidi da li je tuženom uredno dostavljena tužba. Ako se u tom roku utvrdi da je tuženom bila uredno dostavljena tužba, sud će doneti presudu zbog propuštanja.

Protiv odluke suda kojom se odbija predlog tužioca da se donese presuda zbog propuštanja zato što je sud našao da je reč o zahtevu kojim stranke ne mogu raspolagati nije dozvoljena posebna žalba.

Presudu zbog propuštanja sud može doneti bez izjašnjenja stranaka u slučajevima propisanim st. 4.-5. čl. 338. ZPP.

Donošenje i objavljivanje presude

Presuda u IRS se donosi i objavljuje u ime naroda.

Kad se glavna rasprava održava pred većem, presudu donose predsednik veća i članovi veća koji su učestvovali na ročištu na kome je glavna rasprava zaključena. Odmah po zaključenju glavne rasprave sud donosi presudu koju objavljuje predsednik veća.

U složenijim predmetima sud može da odloži donošenje presude za osam dana od dana zaključenja glavne rasprave. U takvom slučaju presuda se neće objaviti, već će sud prepis presude dostaviti strankama.

U slučaju iz čl. 305. st. 2. ovog zakona, presuda će se doneti najdocnije u roku od osam dana od dana prijema spisa, odnosno zapisnika. Ova presuda se neće objavljivati (čl. 339. ZPP).

Kada se presuda u IRS objavljuje, predsednik veća će javno pročitati izreku i saopštiti ukratko razloge presude.

Prilikom objavljivanja presude može se saopštiti da je sud odlučio da se o odmeravanju troškova naknadno odluči. U takvom slučaju odmeravanje troškova vrši sudija, a odluka se unosi u pismeni sastav presude.

Ako je javnost na glavnoj raspravi bila isključena, izreka presude će se uvek javno pročitati, a sud će odlučiti da li će se isključiti javnost prilikom objavljivanja razloga presude.

Svi prisutni saslušaće čitanje izreke presude stojeći.

Pismena izrada i dostavljanje presude

Presuda u IRS se mora pismeno izraditi u roku od osam dana od donošenja. U složenijim predmetima sud može odložiti pismenu izradu presude za još 15 dana.

Izvornik presude potpisuje predsednik veća.

Strankama se dostavlja overen prepis presude sa uputstvom o pravu na izjavljivanje pravnog leka protiv presude.

Dopunska presuda

I u IRS se može doneti dopunska presuda. Dopunska presuda u IRS se donosi ako je sud propustio da odluči o svim zahtevima o kojima se mora odlučiti presudom, ili je propustio da odluči o delu zahteva. Zahtev za dopunsku presudu se može podneti u roku od petnaest dana od prijema presude.

Rešenje

Parnični sud u IRS donosi rešenje kada ne odlučuje o glavnoj stvari.

Sudsko poravnanje

U IRS sudsko poravnanje je poželjan način okončanja postupka kako za radnika tako i za poslodavca.

Sudsko poravnanje bi trebalo posebno da bude podsticano od strane predsednika veća prvostepenog parničnog suda.

Sudskim poravnanjem se utiče na efikasnost u IRS, jer se omogućava da se isti pravnosnažno okonča u roku od šest meseci od dana pokretanja.

Postupak posredovanja

U parnicama u IRS može se sprovesti postupak posredovanja (medijacije).

Kad sud oceni ili stranke saglasno predlože da bi IRS mogao da se uspešno reši posredovanjem (medijacijom) uputiće stranke na postupak posredovanja i zastati sa postupkom.

U postupku posredovanja isključena je javnost.

Predsednik suda bira posrednike iz redova istaknutih stručnjaka (sudija, advokata i drugih poznavaoaca radnih odnosa i radnih sporova) koji su dobrovoljno prihvatili da budu posrednici.

U postupku posredovanja stranku može da zastupa njen punomoćnik.

Postignuti sporazum predstavlja vansudsko poravnanje koje posrednik (medijator) dostavlja sudu radi zaključenja sudskog poravnanja.

Predlozi i izjave stranaka i njihovih punomoćnika datih u postupku posredovanja (medijacija) ne smeju se koristiti u postupku pred sudom.

Sud će zakazati ročište za glavnu raspravu ukoliko stranke ne reše spor putem posredovanja (medijacije) po proteku roka od trideset dana.

Postupak posredovanja (medijacije) je dobrovoljan, poverljiv i hitan.

2.4. Drugostepeni postupak

Drugostepeni postupak u IRS je postupak po redovnim pravnim lekovima.

Redovni pravni lekovi u IRS su žalba protiv presude i žalba protiv rešenja.

Žalba protiv presude

Protiv presude prvostepenog parničnog suda u IRS dozvoljena je žalba.

Za žalbu protiv presude u IRS važe odredbe čl. 355.-384. ZPP. Izuzetak je rok za izjavljivanje žalbe koji na osnovu čl. 438. ZPP iznosi osam dana, što je u skladu sa načelom hitnosti

u rešavanju IRS. O žalbi protiv presude u IRS odlučuje Apelacioni sud (čl. 23. st. 1. Zakona o uređenju sudova).

Žalba protiv rešenja

Protiv rešenja prvostepenog parničnog suda u IRS dozvoljena je žalba.

O žalbi protiv rešenja u IRS odlučuje Apelacioni sud (čl. 23. st. 1. Zakona o uređenju sudova).

2.5. Trećestepeni postupak

Trećestepeni postupak u IRS je postupak po vanrednim pravnim lekovima. Vanredni pravni lekovi u IRS su žalba sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje (direktna revizija), revizija, zahtev za zaštitu zakonitosti i ponavljanje postupka. Ovde ćemo razmotriti samo žalbu sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje (direktna revizija) i reviziju.

Žalba sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje (direktna revizija)

Žalba sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje (direktna revizija) je vanredno pravno sredstvo koje predstavlja vrstu žalbe, ali sadrži i alternativni predlog za revizijsko odlučivanje. U pitanju je, dakle, specifičan pravni lek koji je u naše procesno zakonodavstvo uveden donošenjem novog ZPP po ugledu na nemačko zakonodavstvo.

Odredbe o žalbi sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje (direktnoj reviziji) su sadržane u čl. 389.-393. ZPP.

Žalba se može podneti protiv presude u IRS donete u prvom stepenu, protiv koje je dozvoljena revizija. Žalba se podnosi Vrhovnom sudu Srbije u roku od 15 dana od dana dostavljanja presude, ako stranka u žalbi predloži da o ovom leku odlučuje Vrhovni sud Srbije, a protivna stranka se s tim saglasi.

Presuda se može pobijati ovim pravnim lekom u parnicama u IRS u kojima je dopuštena revizija samo zbog pogrešne primene materijalnog prava i bitne povrede postupka iz čl. 361. st. 2. ZPP (čl. 389. ZPP).

Iz sadržine čl. 389. st. 2. ZPP proizlazi da je ovaj pravni lek dopušten u parnicama u IRS samo kada su u pitanju sporovi o zasnivanju, postojanju i prestanku radnog odnosa.

O dopuštenosti žalbe sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje (direktna revizija) odlučuje Vrhovni sud Srbije u veću od tri sudije, a o osnovanosti ovog pravnog leka odlučuje veće od pet sudija.

U postupku po ovom pravnom leku stranku koja je fizičko lice (u IRS, dakle, radnika) mora zastupati advokat.

Revizija

U IRS revizija kao vanredno pravno sredstvo je dozvoljena u parnicama u individualnim radnim sporovima o zasnivanju i prestanku radnog odnosa (čl. 439. ZPP).

O reviziji u IRS odlučuje Vrhovni sud Srbije.

VII REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

1. Principi rešavanja kolektivnih radnih sporova

U našem radnom materijalnom i radnom procesnom zakonodavstvu i praksi, kolektivni radni sporovi (KRS) se rešavaju po ugledu na uporedno zakonodavstvo i praksu. To znači da se i kod nas u rešavanju KRS primenjuju oni principi i modeli koji su uobičajeni u uporednom radnom zakonodavstvu i praksi.

Principi u rešavanju KRS koji su prihvaćeni u uporednom radnom zakonodavstvu i praksi a koji važe i za naše pravo su:

- a) princip autonomnosti,
- b) princip dobrovoljnosti,
- c) princip tripartizma,
- d) princip neutralnosti države.

Princip autonomnosti, koji je osnovni princip u uređivanju kolektivnih radnih odnosa, u KRS znači da socijalni partneri (subjekti) imaju pravo da slobodno urede metode i institucije mirnog rešavanja istih. To znači da oni mogu u obligacionom delu kolektivnog ugovora o radu da predvide i klauzule o mirnim metodama rešavanja KRS (mirenje, posredovanje i arbitraža) i formirati organe za rešavanje, zaključiti posebne procesne kolektivne ugovore i ugovoriti način njihovog rešavanja. Značajno je naglasiti da je princip autonomnosti u rešavanju KRS ograničen okvirima koji su određeni odredama heteronomnog prava - socijalni javni poredak uz uvažavanje principa in favorem laboratoris.

Princip dobrovoljnosti je u tesnoj vezi s principom autonomnosti i takođe od bitnog značaja u rešavanju KRS. Ovaj princip podrazumeva da država zakonom ne može da obaveže stranke u KRS da na određeni način taj spor rešavaju, osim propisivanja obaveznog posredovanja i mirenja, pre eventualnih metoda direktne industrijske akcije (negativno značenje principa dobrovoljnosti) odnosno fakultativnost prethodnog pribegavanja mirnim metodama rešavanja KRS, naročito posredovanju, mirenju i fakultativnoj arbitraži, pre nego što se pribegne metodama direktne industrijske akcije (pozitivno značenje principa dobrovoljnosti).

Ovom principu se u međunarodnom radnom pravu daje centralno značenje, što se utvrđuje iz sadržine Preporuke MOR br. 92 o dobrovoljnom mirenju (posredovanju) i arbitraži i Preporuke MOR br. 130 o ispitivanju spora. Odstupanje od principa dobrovoljnosti u KRS postoji u slučaju obaveznog mirenja i posredovanja u inicijalnoj fazi postupka, ali to ne podrazumeva obavezu stranaka da u sporu prihvate rešenje koje nudi pomiritelj ili posrednik. Obaveznost mirenja i posredovanja, ipak, ne umanjuje dominantnost principa dobrovoljnosti u KRS.

Princip tripartizma podrazumeva da u KRS pored ugovornih stranaka učestvuje i država donošenjem propisa o institucionalizaciji tzv. alternativnog nesudskog rešavanja KRS mirnim metodama (rešavanje KRS u organizaciji Agencije za mirno rešavanje radnih sporova i Socijalno-ekonomskog saveta mirnim metodama kod nas, javne službe za mirenje i posredovanje u više zemalja Evrope, SAD i dr.). I ovom principu se daje značaj u Preporuci MOR br. 92 o dobrovoljnom mirenju (posredovanju) i arbitraži.

Princip neutralnosti države podrazumeva da država u KRS može pomagati da stranke spor reše same ili uz pomoć treće stranke (pomiritelj, posrednik, arbitraža, sud) ali bez davanja podrške bilo kojoj strani u sporu (intervencija ili ometanje). Izuzetno, država može intervenirati u KRS ako su u pitanju javne delatnosti koje su od vitalnog značaja za funkcionisanje države, u kom slučaju ona ili nadležni sud mogu odlučiti da se privremeno zabrani stupanje u direktnu industrijsku akciju, odnosno štrajk.

2. Modeli (metode) rešavanja kolektivnih radnih sporova

Modeli rešavanja KRS mogu biti: pravni i institucionalni model i vanpravni model.

Pravni i institucionalni model podrazumeva ukupnu zakonodavnu i ugovornu regulativu, i institucije, metode i način rešavanja KRS (mirno, odnosno vansudsko rešavanje KRS, sudsko rešavanje KRS i rešavanje KRS metodama direktne industrijske akcije).

Vanpravni model rešavanja KRS odnosi se na značaj i tradiciju socijalnog partnerstva, kulturu socijalnog dijaloga, stepen sindikalizacije, socijalnu svest, snagu i moć sindikata zaposlenih i udruženja poslodavaca, ekonomsku i socijalnu filozofiju radnih odnosa, tempo promena i nivo tehnološke razvijenosti, stanje zaposlenosti, tradiciju i mentalitet naših građana, političko okruženje, međunarodno ekonomsko okruženje i drugih faktora koji utiču na rešavanje KRS.

U našoj državi trenutno stanje je da kod pravnog i institucionalnog modela ima većeg napretka, što je razumljivo, dok kod vanpravnog modela ima malih pomaka. Ukazuje se na potrebu upotpunjavanja regulative o pravnim i institucionalnim modelima donošenjem propisa o direktnim industrijskim akcijama, u kome će pored prava na štrajk biti regulisana i prava na lokaut, bojkot i piketing i ustanovljene javne službe za posredovanje i mirenje.

3. Metode mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova

Mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova metodama mirenja, posredovanja i arbitraže je primarno u odnosu na rešavanje istih metodama direktne industrijske akcije (štrajk i lokaut). Ovo rešavanje je preventivno za izbegavanje metoda direktne industrijske akcije.

Metodama mirnog rešavanja KRS daje se prednost i u međunarodnim izvorima radnog prava (napred navedena Preporuka MOR br. 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži). O ovim metodama bilo je detaljno izlaganje u četvrtom delu ove monografije, tako da ćemo ovde izložiti samo: 1) mirno rešavanje KRS u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova (ZMRRS); i 2) arbitražno rešavanje KRS u skladu sa zakonom o radu.

3.1. Mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova

Procesna pretpostavka za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova

Procesna pretpostavka za mirno rešavanje KRS u skladu sa ZMRRS je da o istom sporu nije odlučeno u skladu sa propisima o radu.

Kolektivnim radnim sporom u smislu ZMRRS je spor povodom zaključivanja, izmena i dopuna ili primene kolektivnog ugovora, ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje i štrajk.

Stranom u kolektivnom sporu, u smislu ZMRRS, smatraju se učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora u skladu s zakonom.

Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova propisano je da se kolektivni radni sporovi rešavaju metodom mirenja od strane miritelja.

Miritelj je lice koje pruža pomoć stranama u KRS sa ciljem da zakluče sporazum o rešenju spora.

U postupku mirnog rešavanja KRS primenjuju se načelo dobrovoljnosti i načelo tripartizma i nepristrasnosti. Načelo dobrovoljnosti ogleda se u tome što su učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora slobodni da dobrovoljno odluče o učešću miritelja u kolektivnom pregovaranju. Strane u sporu su takođe slobodne da dobrovoljno odluče o pristupanju mirnom rešavanju spora, ako ZMRRS nije drukčije određeno.

Načelo tripartizma ogleda se u tome što u postupku mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora učestvuju strane i miritelj.

Načelo nepristrasnosti u KRS se ogleda u tome što je miritelj dužan da postupuje nepristrasno.

Postupak mirnog rešavanja KRS pokreće se podnošenjem predloga Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija).

Strane u sporu mogu da podnesu predlog zajednički ili pojedinačno.

Predlog sadrži naročito:

- 1) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u sporu;
- 2) predmet spora.

Uz predlog strane u sporu dostavljaju dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i imena svedoka, ako ih imaju

Ako je predlog podnela jedna od strana u sporu, Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugoj strani u sporu i poziva je da se u roku od tri dana izjasni da li prihvata mirno rešavanje spora.

Određivanje miritelja

Miritelja sporazumno određuju strane u sporu iz Imenika, u zajedničkom predlogu, odnosno u roku od tri dana od dana prihvatanja pojedinačnog predloga.

Ako strane u sporu sporazumno ne odrede miritelja, određuje ga direktor Agencije.

Agencija dostavlja predlog i dokumentaciju u vezi sa premetom spora miritelju koji je određen za konkretan spor.

Svaka strana u KRS snosi svoje troškove u postupku, osim troškova miritelja koje snosi Agencija.

Učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju

Miritelj može učestvovati u kolektivnom pregovaranju u cilju pružanja pomoći strankama (učesnicima) u kolektivnom pregovaranju i sprečavanja nastanka spora.

Učesnici mogu da podnesu predlog zajednički ili pojedinačno.

Ako je predlog podneo jedan od učesnika, agencija dostavlja predlog i dokumentaciju drugim učesnicima s pozivom da se u roku od tri dana izjasne da li prihvataju učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju.

Predlog sadrži vrstu kolektivnog ugovora, učesnike, mesto i vreme pregovora, a zajednički predlog i ime, prezime i adresu miritelja.

Miritelj u postupku kolektivnog pregovaranja:

- 1) prisustvuje pregovorima;
- 2) ukazuje učesnicima na predloge koji nisu u skladu sa zakonom i drugim propisom;
- 3) pruža stručnu i drugu pomoć učesnicima.

Miritelj je dužan da bude nepristrasan u toku pregovora.

Kolektivni radni spor u delatnostima od opšteg interesa

Kada je u pitanju kolektivni radni spor u delatnostima od opšteg interesa ili u delatnostima u kojima bi prekid rada mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu većih razmera, strane u sporu su dužne da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog spora, u skladu sa zakonom.

Delatnosti od opšteg interesa jesu one delatnosti koje obavljaju poslodavci u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, radio-televizije čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave, PTT usluga, komunalnih delatnosti,

proizvodnje osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite. Od opšteg interesa su i delatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbednost Republike Srbije kao i poslovi neophodni za izvršavanje međunarodnih obaveza Republike Srbije koje utvrdi nadležni državni organ za određenu oblast ili delatnost.

U delatnostima od opšteg interesa strane u kolektivnom radnom sporu su dužne da zajednički podnesu predlog. Rok za podnošenje predloga je tri dana od dana nastanka spora.

Ako strane u sporu ne podnesu predlog, dužne su da o tome obaveste Agenciju.

Ako strane u sporu ne podnesu predlog, direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak mirenja i određuje miritelja iz Imenika.

Organ nadležan za mirenje

Postupak mirenja u kolektivnom sporu vodi se pred Odborom za mirenje, kojeg čine po jedan predstavnik strana u sporu i miritelj.

Postupak mirenja

Miritelj je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obaveštava strane u sporu.

Strane u sporu su dužne da odrede svog predstavnika u Odboru i o tome obaveste miritelja najkasnije do dana zakazane rasprave.

Ako strane u sporu ne odrede svog predstavnika, postupak mirenja vodi miritelj neposrednim kontaktom sa stranama u sporu.

Miritelj je predsedavajući Odbora.

Miritelj otvara i vodi raspravu.

Predstavnici strana u sporu na raspravi iznose svoje stavove i predloge.

Miritelj ima pravo da odvojeno, van rasprave, prikuplja informacije i druge podatke od predstavnika strana u sporu.

Po okončanju postupka mirenja, miritelj zaključuje raspravu i sa članovima Odbora donosi preporuku o načinu rešavanja spora.

Odbor daje preporuku u pismenom obliku, sa obrazloženjem.

Za preporuku je potrebno da glasaju svi članovi Odbora.

Ako Odbor ne donese preporuku u roku od pet dana od dana zaključenja rasprave, miritelj može strankama u sporu da predloži preporuku.

Preporuka ne obavezuje strane u sporu.

Ako strane u sporu prihvate preporuku, zaključuju sporazumom o rešenju spora.

Ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje sastavni deo kolektivnog ugovora.

Ako predmet spora nije kolektivni ugovor, sporazum ima snagu sudskog poravnanja.

Strana u sporu koja ne prihvati preporuku dužna je da u roku od tri dana od dana dostavljanja preporuke navede razloge za neprihvatanje preporuke.

Na predlog miritelja Agencija može da objavi preporuku i razloge za neprihvatanje preporuke u sredstvima javnog informisanja.

Postupak mirenja okončava se pred Odborom ako strane u sporu zaključe sporazum o rešenju spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave.

Ako se postupak ne okonča u propisanom roku, miritelj raspušta Odbor i nastavlja postupak mirenja neposrednim kontaktom sa stranama u sporu. U tom slučaju miritelj pruža pomoć stranama u sporu da se sastanu, raspravljaju o predmetu spora i zaključe sporazum o rešenju spora.

Izbor miritelja i trajanje njegovog mandata

Izbor miritelja, trajanje njegovog mandata i sticanje svojstva miritelja uređeno je čl. 38-42 ZMRRS.

Za miritelja može da bude izabrano lice koje ispunjava sledeće uslove:

- 1) da je državljanin Srbije;
- 2) da ima visoku stručnu spremu i najmanje pet godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa;
- 3) da nije osuđivano za krivično delo na безусловnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci ili za kažnjivo delo koje ga čini nepodobnim za obavljanje ovih poslova;
- 4) da je dostojno dužnosti miritelja.

Izbor miritelja vrši se putem javnog oglasa koji objavljuje Agencija.

Izbor između prijavljenih kandidata vrši Komisija za izbor miritelja.

Komisiju čine dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca osnovanih za teritoriju Republike Srbije.

Izuzete miritelja

Strana u sporu može direktoru Agencije da podnese zahtev za izuzete miritelja i to:

- 1) ako zastupa neku od strana u sporu, ili je u poslednjih pet godina zastupao neku od strana u sporu;
- 2) ako je srodnik po krvi u pravoj liniji do bilo kog stepena, a u pobočnoj liniji do četvrtog stepena neke od strana u sporu, odnosno ako je bračni drug ili srodnik po tazbini do drugog stepena neke od strana u sporu;
- 3) ako je u radnom ili članskom odnosu sa nekom od strana u sporu ili je takav odnos postojao u poslednje dve godine;
- 4) ako je povezan sa stranama u sporu na bilo koji drugi način koji bi mogao da utiče na njegovu nepristrasnost.

Miritelj po službenoj dužnosti vodi računa o razlozima za izuzete u toku postupka i dužan je da o njima obavesti direktora Agencije.

Direktor Agencije odlučuje o izuzecu miritelja po obaveštenju miritelja i na zahtev strane u sporu, u roku od osam dana od saznanja za postojanje razloga za izuzete.

U slučaju izuzeta postupak mirnog rešavanja radnog spora nastavlja se izborom novog miritelja u skladu sa ovim zakonom.

Dužnost miritelja

Miritelj je dužan da postupa savesno i po svom najboljem znanju, u cilju rešavanja spora između strana u sporu.

Miritelj je dužan da se stručno usavršava.

Miritelj je dužan da redovno obaveštava agenciju o pokretanju, toku i okončanju postupka mirnog rešavanja radnog spora.

3.2. Arbitražno rešavanje kolektivnih radnih sporova

Arbitražno rešavanje KRS propisano je čl. 265. Zakona o radu.

Sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora (pravni kolektivni radni spor) može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Odluka arbitraže o spornom pitanju je obavezna za učesnike.

Sastav i način rada arbitraže se uređuje kolektivnim ugovorom.

Ako učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora ne reše spor pred arbitražom ili drugom metodom mirnog rešavanja, ili ako je bilo koji učesnik nezadovoljan mirnim rešenjem spora, isti mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

4. Metode direktne industrijske akcije

U našem radnom zakonodavstvu od metoda direktne industrijske akcije u rešavanju KRS priznat je jedino štrajk.

Pravo na štrajk, kao jedno od osnovnih socijalnih prava, priznato je eksplicitno Ustavom iz 2006.godine (čl. 61).

U skladu sa navedenim članom Ustava zaposleni imaju pravo na štrajk, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Pravo na štrajk može biti ograničeno samo zakonom, shodno prirodi ili vrsti delatnosti.

Pravo na štrajk i postupak njegovog ostvarivanja uređen je Zakonom o štrajku ("Službeni list SRJ", br. 29/1996.).

Štrajk kao metod rešavanja KRS se sastoji u privremenom kolektivnom prekidu rada kako bi se vršenjem ekonomskog pritiska osnažili zahtevi zaposlenih, odnosno sindikata (organizatore štrajka) i očuvali i osnažili interesi vezani za uslove rada. Štrajk je legitimno sredstvo sindikalne, radne borbe koje ima za cilj unapređivanje i zaštitu ekonomskih i profesionalnih interesa zaposlenih. Cilj štrajka je rešenje kolektivnog radnog spora i ponovno uspostavljanje ravnoteže socijalnih partnera.

Svaki zaposleni slobodno odlučuje da li će učestvovati u štrajku.

Štrajk se može organizovati: 1) kod poslodavca koji obavlja privrednu ili drugu delatnost; 2) u grani, i 3) kao generalni štrajk. Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja u trajanju od jednog sata.

Odluku o štrajku kod poslodavca donosi ovlašćeni sindikat ili većina zaposlenih, a o granskom i generalnom štrajku nadležni republički, odnosno savezni sindikat.

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se: 1) zahtevi zaposlenih; 2) vreme početka štrajka; 3) mesto okupljanja učesnika u štrajku; 4) štrajkački odbor – koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk. Odluka o stupanju u štrajk se dostavlja poslodavcu.

Zahtevi zaposlenih sadržani u odluci o stupanju u štrajk moraju biti u skladu sa njihovim profesionalnim i ekonomskim interesima i konkretno identifikovani.

Štrajk vodi štrajkački odbor koji je dužan da najavi štrajk poslodavcu dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk. Najava štrajka mora biti najmanje pet dana pre dana određenog za početak štrajka, a kada se radi o štrajku upozorenja rok je 24 časa. Mesto okupljanja zaposlenih za vreme štrajka ne može biti van poslovnih – radnih prostorija, ako se štrajk ispoljava okupljanjem.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku, dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbednost lica i imovine i zdravlje ljudi.

Štrajkački odbor i zaposleni, koji su u štrajku, ne smeju sprečavati rad zaposlenih, koji ne učestvuju u štrajku.

Štrajkački odbor je dužan da saraduje sa poslodavcem radi obezbeđenja minimuma procesa rada u toku štrajka.

Štrajk prestaje: 1) sporazumom strana u sporu; 2) odlukom sindikata; 3) odlukom većine zaposlenih.

Štrajk u delatnostima od javnog interesa mogu ostvariti zaposleni ako se ispune posebni uslovi. Delatnosti od javnog interesa su: 1) elektroprivreda; 2) vodoprivreda; 3) saobraćaj; 4) informisanje (radio i TV); 5) PTT usluge; 6) komunalne delatnosti; 7) proizvodnja osnovnih prehrambenih proizvoda; 8) zdravstvena i veterinarska zaštita; 9) prosveta; 10) društvena briga o deci; 11) socijalna zaštita; 12) hemijska industrija; 13) industrija čelika, crna i obojena metalurgija; 14) odbrana i bezbednost RS i 15) poslovi neophodni za izvršavanje međunarodnih obaveza za RS.

U delatnostima od javnog interesa zaposleni mogu ostvariti pravo na štrajk pod uslovom da prethodno obezbede minimum procesa rada kojim se obezbeđuju sigurnost ljudi i imovine, ili neophodni uslovi za život i rad građana ili preduzeća.

Štrajk u delatnostima od javnog interesa se mora najaviti najkasnije 10 dana pre dana početka štrajka poslodavcu, osnivaču, nadležnom državnom organu i organu lokalne samouprave.

Direktor kod poslodavca ima ovlašćenja da odredi zaposleni koji su dužni da rade za vreme štrajka radi obezbeđenja minimuma procesa rada i to najkasnije pet dana pre početka štrajka. Pre donošenja odluke o tome direktor pribavlja mišljenje štrajkačkog odbora.

Poslodavac ne sme sprečavati zaposlenog da učestvuje u štrajku, niti da upotrebljava mere prinude radi okončanja štrajka, niti predvideti povoljniju zaradu, ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku u skladu sa zakonom uživaju zaštitu, tj. ne mogu biti podvrgnuti odgovornosti i sankcijama. Učešće u štrajku, dakle, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti, niti može imati za posledicu prestanak radnog odnosa.

Protiv učesnika štrajka koji je organizovan i vođen suprotno zakonu (nezakonit štrajk) može se voditi disciplinski postupak i izreći mera prestanka radnog odnosa, kao i postupak za naknadu štete.

Zaposlenom u državnom organu, profesionalnom pripadniku Vojske Srbije i pripadniku policije prestaje radni odnos, kada se utvrdi da je organizovao štrajk ili učestvovao u štrajku.

5. Sudsko rešavanje kolektivnih radnih sporova

5.1. Uopšte o pravu na sudsko rešavanje kolektivnih radnih sporova

Pravo na sudsko rešavanje KRS je pravo koje je propisano čl. 265. st. 4. Zakona o radu. Ovim stavom je određeno da učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom. Iz ove odredbe proizlazi da sudovi sude pravne a ne i interesne KRS.

Sudovi nisu ovlašćeni da stvaraju nove pravne norme nego da primenjuju postojeće.

Ovakav stav je zastupljen i u našoj pravnoj teoriji.

5.2. Nadležnost

Za odlučivanje o kolektivnim radnim sporovima nadležni su sudovi opšte nadležnosti. U kolektivnim radnim sporovima se primenjuju odredbe ZPP. U ovim sporovima sudovi opšte

nadležnosti primenjuju posebne odredbe sadržane u glavi tridesetoj - Postupak u parnicama povodom kolektivnih ugovora ZPP (čl. 440 – 445.), a ako posebne odredbe ne postoje primenjivaće se ostale odredbe ZPP (čl. 440. ZPP).

Prvostepeni sud u KRS je okružni sud koji na osnovu čl. 22. st. 1. t. 6. Zakona o uređenju sudova sudi u sporovima povodom štrajka i povodom kolektivnih ugovora ako spor nije rešen pred arbitražom.

Drugostepeni sud u KRS na osnovu čl. 23. Zakona o uređenju sudova je Apelacioni sud.

Trećestepeni sud u KRS na osnovu čl. 27. Zakona o uređenju sudova je Vrhovni sud Srbije.

Na osnovu čl. 36. Zakona o uređenju sudova u okružnim sudovima i u Apelacionom sudu postoje odeljenja za radne sporove. U Apelacionom sudu postoji i odeljenje za hitno postupanje u stvarima u kojima zakon određuje da je postupak po žalbi hitan, što je slučaj sa KRS.

5.3. Prvostepeni postupak

Za prvostepeni postupak u KRS važe ista pravila kao i kod IRS, sem posebnih pravila sadržanih u čl. 441 - 443. ZPP.

U postupku u parnicama povodom kolektivnih ugovora učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora ostvaruju zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom kad nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna kolektivnog ugovora ukoliko spor nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama posebnog zakona.

Po pravilima postupka u parnicama povodom kolektivnih ugovora sud postupa i u slučaju spora a reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca u smislu odredaba posebnog zakona.

U postupku u parnicama povodom kolektivnih ugovora jedna od stranaka je reprezentativni sindikat.

Iz sadržine navedenih odredbi proizlazi:

a) da su subjekti u KRS učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora o radu tj. poslodavac odnosno organizacije poslodavaca i organizacije reprezentativnog (reprezentativnih) sindikata i njihova udruženja;

b) da su predmet KRS pravni kolektivni radni sporovi;

c) da predmet KRS može biti i reprezentativnost sindikata odnosno reprezentativnost udruženja poslodavaca, u kom slučaju su stranke ili sindikati i njihova udruženja odnosno poslodavci i njihova udruženja.

U KRS povodom kolektivnih ugovora sud će uvek prilikom određivanja rokova i ročišta obraćati naročitu pažnju na potrebu hitnog rešavanja ovih sporova. Načelo hitnog rešavanja sporova važi i za IRS.

U KRS sud će u presudi kojom nalaže izvršenje neke činidbe odrediti rok za njeno izvršenje. Ovde je bilo bolje da je određen ili najkraći ili najduži rok za izvršenje vodeći računa o načelu hitnosti.

Prvostepeni postupak i u KRS se okončava donošenjem presude ili rešenja. Za presudu važe odredbe čl. 330 – 349. ZPP, a za rešenje odredbe čl. 350 – 354. ZPP.

5.4. Drugostepeni postupak (postupak po žalbi)

Prvostepena presuda i prvostepeno rešenje doneti u KRS se mogu pobijati redovnim pravnim lekovima - žalbom protiv presude odnosno žalbom protiv rešenja.

Žalba protiv presude i žalba protiv rešenja se mogu izjaviti u roku od osam dana. Za žalbu protiv presude, sem roka za njeno izjavljivanje, važe odredbe čl. 355 - 384. ZPP. Za žalbu protiv rešenja važe odredbe čl. 385 - 388. i čl. 444. ZPP.

5.5. Postupak po vanrednim pravnim lekovima

U KRS kao i u IRS dozvoljeni su svi vanredni pravni lekovi propisani ZPP:

- a) žalba sa alternativnim predlogom za revizijsko odlučivanje, odnosno tzv. direktna revizija;
- b) revizija za koju je izričito propisano da je u parnicama povodom kolektivnih ugovora uvek dozvoljena;
- c) zahtev za zaštitu zakonitosti i
- d) ponavljanje postupka.

VIII REŠAVANJE RADNIH SPOROVA *DE LEGE FERENDA*

Rešavanje radnih sporova će biti značajan činilac stabilnosti i razvoja radnih odnosa *de lege ferenda*. Naime, od kvalitetnog, brzog, efikasnog i profesionalnog rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova zavisice u dobroj meri očuvanje industrijskog mira. Time će se postići opšta socijalna ravnoteža i obezbedice dalji razvoj industrijskih i radnih odnosa. Industrijski mir je, kao što je poznato, odlučujući faktor stabilnosti razvoja radnih odnosa i industrijske demokratije. Zbog toga će i u budućnosti razvoj industrijske demokratije i industrijskih (radnih) odnosa bitno uticati na razvoj demokratskog društva u celini u svakoj državi.

Radni sporovi i njihovo rešavanje predstavljaju činioce koji bitno utiču na stabilnost industrijskog mira a time i na stabilnost radnih odnosa. Naime, radni sporovi i njihovo rešavanje mogu poljuljati, poremetiti destabilizovati i srušiti industrijski mir. Destabilizacijom industrijskog mira destabilizuju se radni odnosi i time narušava industrijska demokratija, što je od uticaja i na ukupne demokratske odnose u društvu (državi).

Da bi se očuvao industrijski mir i obezbedili stabilnost i dalji razvoj radnih odnosa *de lege ferenda* u svakoj državi radnim sporovima i njihovom rešavanju mora se posvetiti naročita pažnja. Treba imati u vidu da naročita pažnja podrazumeva ne samo osmišljanje, izbor metoda i postupanje samo u vremenu od nastanka do okončanja radnog spora. To se podrazumeva, ali nije dovoljno za stabilnost i razvoj radnih odnosa. Naročita pažnja podrazumeva i osmišljanje (kreaciju) kako u regulativi individualnih i kolektivnih radnih odnosa tako i obezbeđenju uslova za njihovo ostvarivanje u praksi. Ako se radni odnosi kvalitetno i pravilno uredi normativno i ako se obezbedi takvo njihovo funkcionisanje i ostvarenje u praksi, ako, dakle, subjekti radnog odnosa (individualnog i kolektivnog) budu zadovoljni time, nema objektivnih razloga za konflikte a time ni za radne (industrijske) sporove.

Međutim, činjenica je da na današnjem stepenu razvoja društva, ne toliko u regulativi već u praktičnoj primeni pojedinih instituta radnog odnosa, dolazi do konflikata između subjekata radnog odnosa koji rezultiraju radnim sporovima (individualnim i kolektivnim). Konflikti koji rezultiraju radnim sporovima se, dakle, praktično ne mogu izbeći.

Ako se industrijski konflikti, a time i radni sporovi ne mogu izbeći, onda je od izuzetnog značaja kako će isti biti normativno uređeni i kako će se rešavati u praksi. Normativno uređivanje institucija, postupaka i praktično rešavanje radnih sporova podrazumeva kako kvalitetno radno

(materijalno i procesno) zakonodavstvu o rešavanju radnih sporova, tako i izgrađivanje i razvijanje novih institucija i metoda za njihovo rešavanje u praksi.

Višedecenijsko iskustvo u rešavanju radnih sporova u državama sa razvijenom tržišnom privredom i razvijenim radnim (industrijskim) odnosima pokazuje da su radni sporovi, naročito kolektivni, veoma komplikovani, dugotrajni, delikatni i sa ozbiljnim posledicama za subjekte radnog odnosa, a ponekad i za državu. Radi se, dakle, o sporovima koji pored posledica za subjekte radnog odnosa često imaju i šire društvene implikacije. Tako, npr. ako rezultat jednog radnog spora bude prestanak rada neke veće kompanije, ne treba posebno objašnjavati koje sve posledice mogu biti za bivše zaposlene, poslodavca i društvenu zajednicu (lokalnu, regionalnu i državnu).

Posledice radnih sporova su bitno uticale na pravnu (normativnu) regulativu istih i na izgrađivanju posebne filozofije o istima u razvijenim državama moderne kapitalističke privrede. Rezultat filozofije poimanja radnih odnosa i radnih sporova je pravna regulativa u skladu s kojom se radni sporovi prvenstveno rešavaju na miran način metodama posredovanja, mirenja i arbitaže. Za posredovanje i mirenje formirane su posebne javne službe.

S obzirom da se radni sporovi, naročito kolektivni, nisu mogli uvek rešiti na miran način, za sada, kao najbolji mogući zakonom i kolektivnim ugovorima su propisani način su propisane metode direktne industrijske akcije za rešavanje kolektivnih radnih sporova (štrajk, lock out, bojkot i picketing). Naravno, i ove metode omogućuju da se kolektivni radni spor reši sporazumom stranaka.

Međutim, s obzirom da se radni sporovi nisu uvek mogli okončati na miran način, a ni metodama direktne industrijske akcije, to je zakonskom regulativom obezbeđeno sudsko rešavanje radnih sporova kao nužno i konačno. U zakonodavstvu savremenih država postoje tri sistema rešavanja radnih sporova od strane sudova:

- a) rešavanje od strane sudova opšte nadležnosti;
- b) rešavanje od strane specijalizovanih sudova (radni sudovi i radni tribunali) i
- c) rešavanje od strane upravnog suda.

Dosadašnja praksa u rešavanju radnih sporova je pokazala da je najveći napredak u stabilnosti i u razvoju radnih odnosa postignut u državama koje su formirale specijalizovane sudove za radne sporove (radne sudove i radne tribunale). Tipičan primer u tome su SR Nemačka, Engleska, Francuska i Republika Slovenija.

Danas se logično i opravdano nameće pitanje: kakva je perspektiva u rešavanju radnih sporova de lege ferenda? Na ovo pitanje nije lako dati kompletan i tačan odgovor. Jedno je ipak jasno - rešavanje radnih sporova ima perspektivu ako doprinosi stabilnosti i razvoju radnih odnosa. Kroz rešavanje radnih sporova vrši se uravnoteženo ostvarivanje interesa subjekata radnog odnosa (individualnog i kolektivnog). Radni sporovi su garancija da će prava iz radnog odnosa jednog subjekta radnog odnosa biti ostvarena u slučaju da su prikraćena ili povređena ponašanjem odnosno radnjom drugog subjekta tog odnosa. Dakle, mogućnost jednog subjekta radnog odnosa, kome je neko pravo iz tog odnosa povređeno, ili da to pravo ostvari u radnom sporu, je garancija funkcionisanja i opstanka radnog odnosa.

Iz navedenog proizlazi da će radni sporovi i de lege ferenda egzistirati istovremeno sa egzistiranjem radnih odnosa i biti garancija njihovog ostvarenja. Teorijski je ipak moguće da radni odnosi opstaju i razvijaju se i bez radnih sporova ali praktična verovatnoća za to je veoma mala. Međutim, ako radni sporovi ipak opstaju, nameće se pitanje principa, metoda, institucija i postupka njihovog rešavanja de lege ferenda.

Kada je reč o principima rešavanja radnih sporova, naročito kolektivnih, de lege ferenda, sigurni smo da će se rešavanje istih i dalje zasnivati na principima:

- d) autonomnosti socijalnih partnera;

- e) dobrovoljnosti;
- f) tripartizma;
- g) neutralnosti države.

U vezi sa metodama rešavanja radnih sporova u sve većoj meri primenjivaće se metode mirnog rešavanja:

- h) transakciono (nagodbeno) pregovaranje;
- i) mirenje (koncilijacija) - dobrovoljno ili obavezno, privatno ili javno, inokosno ili kolektivno;
- j) posredovanje (medijacija) - dobrovoljno ili obavezno, privatno ili javno, inokosno ili kolektivno;
- k) arbitraža (dobrovoljna i obavezna, pravna i interesna, ad hoc i stalna)
- l) medi arbitraža;
- m) utvrđivanje činjenica;
- n) mini – suđenje i
- o) mirenje pred izabrani sudijom.

Navedene metode rešavanja radnih sporova će se primenjivati podjednako pojedinačno i kumulativno kao obavezne kako u individualnim tako i u kolektivnim radnim sporovima, pri čemu će se posebno voditi računa koji je metod u konkretnom radnom sporu najadekvatniji (najprimereniji).

Koji će metod biti najpogodniji odlučiće stranke u radnom sporu, vodeći računa o tome da se radni spor reši brzo i efikasno, da se postigne prihvatljivo, pravilno i pravdno rešenje za obe stranke u sporu, a da se ne naruše dostignut nivo odnosa između njih. Činjenica je da se navedene metode mirnog rešavanja radnih sporova danas manje koriste u rešavanju individualnih radnih sporova. Smatramo da će se de lege ferenda pojačati potreba da se navedene i neke nove metode mirnog rešavanja radnih sporova obavezno koriste i u individualnim radnim sporovima.

Metode direktne industrijske akcije (štrajk, lock out, bojkot i picketing) u rešavanju kolektivnih radnih sporova de lege ferenda će biti primenjivane samo ako se spor ne reši mirnim metodama, dakle supsidijarno i po pravilu retko. Pored navedenih metoda direktne industrijske akcije de lege ferenda u rešavanju kolektivnih radnih sporova treba očekivati i nove, kvalitetnije metode koje će nametnuti praksa. Takođe treba očekivati da će se filozofija kolektivnog pregovaranja, kao dominantna u uređivanju radnih odnosa, i u kolektivnim radnim sporovima razvijati u pravcu iznalaženja mogućnosti da su ovi sporovi efikasnije i u što kraćem vremenskom periodu okončavaju sporazumom stranaka u sporu, bez narušavanja dostignutog nivoa njihovih odnosa, uz eliminisanje svih okolnosti koje bi usporavale dalji razvoj tih odnosa. Značajna pretpostavka koja će tome doprinositi je razvijanje opšte kulture i kulture dijaloga kod svih subjekata radnog odnosa do nivoa koji će sigurno omogućiti da se najveći broj radnih sporova reši na miran način.

Institucije koje će po našem mišljenju de lege ferenda rešavati radne sporove biće:

- a) javne službe za mirenje i posredovanje;
- b) privatne institucije za mirenje i posredovanje;
- c) radni sudovi kao specijalizovani sudovi za radne sporove.

Radni sudovi kao specijalizovani sudovi za radne sporove, će de lege ferenda u potpunosti zameniti sudove opšte nadležnosti u rešavanju radnih sporova u svim državama. Radni sudovi će radne sporove suditi po posebnom postupku, različitog u izvesnoj meri od parničnog postupka, čija

veća će biti sastavljena na principu tripartizma (sudija koga će predlagati radnici odnosno sindikat; sudija koga će predlagati poslodavac i sudija profesionalac, specijalista za radne odnose i radne sporove koga će odrediti država).

Radni sudovi treba, po pravilu, da sude u dva stepena a u trećem stepenu izuzetno.

Radni sudovi de lege ferenda treba najpre obavezno da pokušaju da ubede stranke u sporu da isti reše posredovanjem ili mirenjem a ako u tome ne uspeju treba da odlučuju u sporovima presudom. Postupak treba da bude hitan uz primenu načela koncentracije i ekonomičnosti.

Žalba treba da bude jedino pravno sredstvo protiv prvostepenih presuda u radnim sporovima.

Drugostepeni radni sud ne treba da bude ovlašćen da ukida prvostepenu presudu po žalbi, već da istu preinači i donese presudu koja je pravnosnažna.

Predložena rešenja treba de lege ferenda očekivati i u Republici Srbiji, jer se trenutno stanje u regulativi i praksi u rešavanju radnih sporova može oceniti kao neprimereno radnim odnosima u modernoj tržišnoj privredi. To se, u izvesnoj meri, može tvrditi i za regulativu radnih odnosa u celini.

Uvereni smo da će posle usvajanja novog Ustava regulativa u oblasti radnih odnosa i radnih sporova biti uređena po ugledu na regulativu istih u državama Evropske Unije, naročito u SR Nemačkoj i Republici Sloveniji. To podrazumeva da će se i u Republici Srbiji radni sporovi rešavati prvenstveno pomirenjem i dobrovoljnom arbitražom (čl. 6. Evropske socijalne povelje, Strazbur, 1996.) kao i drugim metodama i od strane institucija koje su ustanovljene za rešavanje istih u tim državama.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite značaj radnih sporova za stabilnost u radnim odnosima.
2. Definišite i odredite bitne karakteristike za a) individualni radni spor i b) kolektivni radni spor
3. Objasnite prednosti uvođenja radnih sudova po ugledu na Nemačku, Austriju, Francusku, Sloveniju u odnosu na rešavanje radnih sporova pred redovnim sudovima.
4. Na osnovu monografije Radni sporovi - SR Nemačka, Austija, Republika Italija, Republika Slovenija i Republika Srbija, opredelite se koji bi sistem rešavanja radnih sporova bio najprimereniji za Srbiju.
5. Objasnite prednosti vanskudskog rešavanja radnih sporova, u odnosu na sudsko rešavanje.
6. Navedite metode mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova.
7. Definišite štrajk i napravite razliku između štrajka u opštem režimu i u delatnostima od posebnog javnog značaja.
8. Navedite ulogu štrajkačkog odbora.
9. Navedite posledice nezakonitog stupanja u štrajk od strane radnika.
10. Na koji način će se, po vašem mišljenju, rešavati radni sporovi *de lege ferenda*?

ČETVRTI DEO SOCIJALNO OSIGURANJE

I POJAM, SOCIJALNI RIZIK, MEĐUNARODNA REGULATIVA I GRANE SOCIJALNOG OSIGURANJA

1. POJAM (DEFINICIJA)

Socijalno osiguranje je deo socijalne politike i njome usmerenih društvenih odnosa koji se odnose na organizovanje socijalno - materijalne, zdravstvene i psihološke zaštite osiguranika i osiguranih lica od pojedinih socijalnih rizika, po principu finansijskog doprinosa, uzajamnosti i solidarnosti.

2. SOCIJALNI RIZIK (SLUČAJ)

Socijalni rizik (slučaj) je pravnim propisima utvrđeno stanje, događaj ili pojava koja ima ili može imati određen individualni i društveni socijalno-materijalni, zdravstveno-biološki, psihološki i pravni značaj, u vezi sa kojim osiguranici, osigurana lica, pojedini organi i organizacije, imaju tim propisima utvrđena prava, obaveze i odgovornosti.

3. MEĐUNARODNA REGULATIVA

Socijalno osiguranje je regulisano većim brojem konvencija MOR-a. Jugoslavija je ratifikovala 12 konvencija iz oblasti socijalnog osiguranja od kojih: 4 konvencije se odnose na osiguranje za slučaj nesreće na poslu i profesionalne bolesti; 3 konvencije se odnose na socijalno osiguranje za slučaj bolesti; 2 konvencije koje se odnose na materinstvo; 2 konvencije koje se odnose na jednako postupanje prema stranim i domaćim radnicima i Konvencija br. 102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja iz 1952. godine.

Najznačajnija konvencija u ovoj oblasti je konvencija br. 102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja iz 1952. god. ("Sl.list FNRJ", br. 1/1955.). Ova Konvencija sadrži pravila o svim granama socijalnog osiguranja (zdravstvena zaštita; naknade za slučaj bolesti; davanja za slučaj nezaposlenosti; davanja za starost; davanja za slučaj nesreće na poslu i profesionalne bolesti; porodične potpore; davanja za slučaj materinstva; davanje za slučaj invalidnosti; davanja članovima porodice za slučaj smrti hranioca porodice).

Pored navedenih konvencija MOR-a socijalno osiguranje je definisano i drugim univerzalnim i regionalnim međunarodnim dokumentima, kao i dvostranim međudržavnim konvencijama (ugovorima) i to:

1) Povelja OUN (čl. 55.) proklamuje da je jedan od ciljeva OUN povećanje nivoa života i obezbeđenje uslova progresa i razvoja u ekonomskom i socijalnom pogledu;

2) Opšta deklaracija o pravima čoveka iz 1948.god. propisuje: a) da svako ima pravo na socijalno osiguranje (čl. 22.); b) pravo na zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti (čl. 23.); c) pravo na životni standard koji obezbeđuje zdravlje i blagostanje čoveka i njegove porodice, uključujući i pravo na lekarsku negu i potrebne socijalne službe, kao i pravo na osiguranje u slučaju nezaposlenosti, bolesti, onesposobljenja, udovištva, starosti i drugih slučajeva gubljenja sredstava za izdržavanje usled okolnosti nezavisnih od volje žoveka (čl. 25.st. 1.); d) da majka i deca imaju pravo na naročito staranje i pomoć (čl. 25. st. 2.);

3) Evropski zakonik o socijalnom obezbeđenju iz 1964. god.;

4) Konvencije (ugovori) koje je Jugoslavija zaključila sa većim brojem zemalja (uglavnom zapadnoevropskih), kojim se regulišu prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, osiguranja za slučaj nezaposlenosti, dodatak na decu i ostvarivanje prava u oblasti zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja.

4. GRANE SOCIJALNOG OSIGURANJA

Socijalno osiguranje možemo podeliti u tri osnovne grane:

1. Zdravstveno osiguranje;
2. Invalidsko i penzijsko osiguranje;
3. Osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

KONTROLNA PITANJA

1. Definišite i objasnite socijalni rizik
2. navedite grane socijalnog osiguranja.

II ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

1. DEFINICIJE POJMOVA I INSTITUTA

Zdravstveno osiguranje je deo socijalnog osiguranja koji čine propisi, aktivnosti i mere kojima se obezbeđuje zdravstvena zaštita i materijalno obezbeđenje osiguranih lica povodom bolesti i drugih slučajeva kada se koriste mere zdravstvene zaštite.

Zdravlje je stanje potpunog fizičkog, psihičkog i socijalnog blagostanja, a ne samo odsustvo bolesti i nesposobnosti čoveka (Statut Svetske zdravstvene organizacije).

Zdravstvena zaštita je organizovana i sveukupna delatnost društva na očuvanju i unapređenju zdravlja svih građana, sprečavanju, suzbijanju i ranom otkrivanju bolesti, povreda i drugih poremećaja zdravlja i blagovremenom i efikasnom lečenju i rehabilitaciji.

2. POZITIVNO PRAVNA REGULATIVA

Ustavom Republike Srbije propisano je da svako ima pravo na zaštitu svog fizičkog i psihičkog zdravlja (čl. 68. Ustava Republike Srbije).

Zdravstveno osiguranje, zdravstvena zaštita i osnivanje zdravstvenih fondova se uređuju zakonom. Zakonom o zdravstvenom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 - odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126/2014 - odluka US, 106/2015 i 10/2016) uređuju se prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja zaposlenih i drugih građana, obuhvaćenih obaveznim zdravstvenim osiguranjem, organizacija i finansiranje obaveznog zdravstvenog osiguranja, dobrovoljno zdravstveno osiguranje i druga pitanja od značaja za sistem zdravstvenog osiguranja.

Zdravstvena zaštita je regulisana 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, 93/2014, 96/2015 i 106/2015) kojim se uređuje sistem zdravstvene zaštite, organizacija zdravstvene službe, društvena briga za zdravlje stanovništva, opšti interes u zdravstvenoj zaštiti, prava i obaveze pacijenata, zdravstvena zaštita stranaca, osnivanje Agencije za akreditaciju zdravstvenih ustanova Srbije, nadzor nad sprovođenjem ovog zakona, kao i druga pitanja od značaja za organizaciju i sprovođenje zdravstvene zaštite.

Zdravstvena zaštita se ostvaruje u okviru zdravstvenih ustanova i u privatnoj praksi. Zdravstvene ustanove su: 1) dom zdravlja; 2) apoteka; 3) bolnica (opšta i specijalna); 4) zavod; 5) zavod za javno zdravlje; 6) klinika; 7) institut; 8) kliničko-bolnički centar; 9) klinički centar.

3. VRSTE ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

U Republici Srbiji zdravstveno osiguranje je obavezno zdravstveno osiguranje i dobrovoljno zdravstveno osiguranje. Obavezno zdravstveno osiguranje je zdravstveno osiguranje kojim se zaposlenima i drugim građanima obuhvaćenim obaveznim zdravstvenim osiguranjem obezbeđuju pravo na zdravstvenu zaštitu i pravo na novčane naknade za slučajeve utvrđene zakonom.

Dobrovoljno zdravstveno osiguranje je osiguranje od nastanka rizika plaćanja učešća u troškovima zdravstvene zaštite u skladu sa zakonom, osiguranje građana koji nisu obavezno osigurani po ovom zakonu odnosno koji se nisu uključili u obavezno zdravstveno osiguranje, kao i osiguranje na veći obim i standard i druge vrste prava iz zdravstvenog osiguranja.

3.1. Obavezno zdravstveno osiguranje (prava)

Obavezno zdravstveno osiguranje obuhvata: 1) osiguranje za slučaj bolesti i povrede van rada; 2) osiguranje za slučaj povrede na radu ili profesionalne bolesti.

Obavezno zdravstveno osiguranje zasniva se na sledećim načelima:

1. načelo obaveznosti
2. načelo solidarnosti i uzajamnosti
3. načelo javnosti
4. načelo zaštite prava osiguranih lica i zaštite javnog interesa
5. načelo stalnog unapređivanja kvaliteta obaveznog zdravstvenog osiguranja
6. načelo ekonomičnosti i efikasnosti obaveznog zdravstvenog osiguranja

Pravo na obavezno zdravstveno osiguranje imaju osiguranici i članovi njihovih porodica, i druga lica koja su osigurana za određene slučajeve.

- 1) lica u radnom odnosu;
- 2) izabrana, imenovana ili postavljena lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu, odnosno platu ili naknadu zarade;
- 3) zaposleni roditelj, usvojitelj, hranitelj, odnosno staratelj koji odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života, dok mu miruju prava i obaveze po osnovu rada, u skladu sa propisima o radu;
- 4) lica koja imaju pravo na novčanu naknadu po osnovu nezaposlenosti, prema propisima o zapošljavanju;
- 5) lica koja obavljaju privremene i povremene poslove;
- 6) lica koja po prestanku radnog odnosa ostvaruju pravo na naknadu zarade zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti;
- 7) preduzetnici;
- 8) sportisti, koji u skladu sa zakonom kojim se uređuje sport obavljaju sportsku delatnost kao samostalnu delatnost;
- 9) sveštenici i verski službenici koji te poslove obavljaju kao samostalnu delatnost;
- 10) poljoprivrednici stariji od 18 godina života, koji obavljaju poljoprivrednu delatnost kao jedino ili osnovno zanimanje;

11) korisnici penzije i prava na novčane naknade koji su ova prava ostvarili prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju;

12) druga lica u skladu sa zakonom.

Prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja jesu:

1) pravo na zdravstvenu zaštitu;

2) pravo na naknadu zarade za vreme privremene sprečenosti za rad osiguranika (naknada zarade);

3) pravo na naknadu troškova prevoza u vezi sa korišćenjem zdravstvene zaštite (naknada troškova prevoza).

Pravo na zdravstvenu zaštitu koje se obezbeđuje obaveznim zdravstvenim obuhvata: 1) mere prevencije i ranog otkrivanja bolesti; 2) preglede i lečenje žena u vezi sa planiranjem porodice kao i u toku trudnoće, porođaja i materinstva do 12 meseci nakon porođaja; 3) preglede i lečenje u slučaju bolesti i povrede; 4) preglede i lečenje bolesti usta i zuba; 5) medicinsku rehabilitaciju u slučaju bolesti i povrede; 6) lekove i medicinska sredstva; 7) proteze, ortoze i druga pomagala za kretanje, stajanje i sedenje, pomagala za vid, sluh, govor, stomatološke nadoknade, kao i druga pomagala.

Pravo na zdravstvenu zaštitu za slučaj nastanka bolesti i povrede van rada obuhvata zdravstvenu zaštitu u pogledu prevencije i ranog otkrivanja bolesti, zdravstvenu zaštitu u vezi sa planiranjem porodice, kao i u toku trudnoće, porođaja i materinstva do 12 meseci nakon porođaja, kao i zdravstvenu zaštitu u slučaju bolesti i povrede van rada bez obzira na uzrok, koja se obezbeđuje na primarnom, sekundarnom i tercijernom nivou, u zavisnosti od zdravstvenog stanja osiguranog lica, u skladu sa ovim zakonom i propisima donetim za sprovođenje ovog zakona.

Pravo na zdravstvenu zaštitu u slučaju povrede na radu ili profesionalne bolesti obuhvata zdravstvenu zaštitu u slučaju nastanka povrede na radu ili profesionalne bolesti koja se obezbeđuje na primarnom, sekundarnom i tercijernom nivou.

Pravo na zdravstvenu zaštitu koje se obezbeđuje obaveznim zdravstvenim osiguranjem obuhvata: 1) mere prevencije i ranog otkrivanja bolesti; 2) preglede i lečenje žena u vezi sa planiranjem porodice kao i u toku trudnoće, porođaja i materinstva do 12 meseci nakon porođaja; 3) preglede i lečenje u slučaju bolesti i povrede; 4) preglede i lečenje bolesti usta i zuba; 5) medicinsku rehabilitaciju u slučaju bolesti i povrede; 6) lekove i medicinska sredstva; 7) proteze, ortoze i druga pomagala za kretanje, stajanje i sedenje, pomagala za vid, sluh, govor, stomatološke nadoknade, kao i druga pomagala.

Osiguranim licima obezbeđuje se medicinska rehabilitacija radi poboljšanja ili vraćanja izgubljene ili oštećene funkcije tela kao posledice akutne bolesti ili povrede, pogoršanja hronične bolesti, medicinske intervencije, kongenitalne anomalije ili razvojnog poremećaja.

Osiguraniku se obezbeđuje ostvarivanje prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja u matičnoj filijali. Članovima porodice osiguranika obezbeđuju se prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja u matičnoj filijali u kojoj se ta prava obezbeđuju osiguraniku od koga oni izvode pravo na zdravstveno osiguranje.

Ako osigurano lice nije zadovoljno ocenom koju je dao izabrani lekar, može izjaviti prigovor prvostepenoj lekarskoj komisiji. Prigovor se podnosi usmeno ili pismeno, u roku od 48 sati od saopštenja ocene izabranog lekara - lekaru protiv čije ocene je prigovor izjavljen ili neposredno lekarskoj komisiji. Izabrani lekar kome je usmeno izjavljen prigovor, ako ne preinači svoju ocenu, dužan je da o tome sačini zabeležku, koju potpisuje i osigurano lice. Izabrani lekar kome je izjavljen prigovor dužan je da predmet odmah dostavi nadležnoj lekarskoj komisiji.

Prvostepena lekarska komisija dužna je da hitno uzme u postupak prigovor radi donošenja ocene. Ako je prigovor izjavljen protiv ocene o privremenoj sprečenosti za rad osiguranika, lekarska komisija dužna je da osiguranika odmah pozove na pregled. U ostalim slučajevima lekarska komisija odmah poziva na pregled osiguranika ako smatra da je to potrebno za davanje ocene. Ako lekarska komisija smatra da je potrebna dopuna medicinske obrade, bez odlaganja će odrediti potrebna medicinska ispitivanja po kojima je izabrani lekar dužan da postupi. Ocena o zdravstvenom stanju osiguranika i ocena o privremenoj sprečenosti za rad moraju biti potpune, obrazložene i u skladu sa dokumentacijom koja služi kao osnov za davanje ocene.

Naknada zarade za vreme privremene sprečenosti za rad pripada osiguranicima, ako je zdravstveno stanje osiguranika, odnosno člana njegove uže porodice takvo da je osiguranik sprečen za rad iz razloga propisanih ovim zakonom, bez obzira na isplatioca naknade zarade, i to ako je: 1) privremeno sprečen za rad usled bolesti ili povrede van rada; 2) privremeno sprečen za rad usled profesionalne bolesti ili povrede na radu; 3) privremeno sprečen za rad zbog bolesti ili komplikacija u vezi sa održavanjem trudnoće; 4) privremeno sprečen za rad zbog propisane mere obavezne izolacije kao kliconoše ili zbog pojave zaraznih bolesti u njegovoj okolini; 5) privremeno sprečen za rad zbog nege bolesnog člana uže porodice; 6) privremeno sprečeni za rad zbog dobrovoljnog davanja organa i tkiva, izuzev dobrovoljnog davanja krvi; 7) privremeno sprečen za rad jer je određen za pratioca bolesnog osiguranog lica upućenog na lečenje ili lekarski pregled u drugo mesto, odnosno dok boravi kao pratilac u stacionarnoj zdravstvenoj ustanovi, u skladu sa opštim aktom Republičkog fonda.

O pravu na novčanu naknadu rešava matična filijala, odnosno poslodavac. Novčana naknada isplaćuje se na osnovu podnetih dokaza. Na zahtev osiguranog lica, isplatioc novčane naknade dužan je da mu izda rešenje. O pravu na naknadu zarade rešava poslodavac, ako se naknada isplaćuje na teret poslodavca, a matična filijala, ako se naknada isplaćuje na teret te filijale. Naknada zarade isplaćuje se na osnovu podnetih dokaza, bez podnošenja zahteva.

Naknada zarade se isplaćuje na osnovu izveštaja o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka) izdatog od strane stručno-medicinskog organa u postupku.

Izabrani lekar samostalno vrši ocenu privremene sprečenosti za rad do 30 dana te sprečenosti, osim za slučajeve nege člana uže porodice, u skladu sa ovim zakonom. Ocenu privremene sprečenosti za rad posle 30. dana vrši prvostepena lekarska komisija. Privremenu sprečenost za rad osiguranika na stacionarnom lečenju utvrđuje izabrani lekar.

Osigurano lice, odnosno osiguranik kome je iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja izvršena isplata naknade na koju nije imao pravo, dužan je da Republičkom fondu, odnosno matičnoj filijali vrati primljeni iznos: 1) ako je isplata izvršena na osnovu netačnih podataka za koje je znao ili je morao znati da su netačni, ili je na drugi protivpravan način ostvario pravo na naknadu na koju nije imao pravo, ili je ostvario naknadu u većem obimu od pripadajuće; 2) ako je ostvario neko primanje usled toga što nije prijavio nastale promene koje utiču na gubitak ili obim nekog prava, a znao je ili je morao znati za te promene; 3) ako je primio novčane isplate u iznosu većem od onoga koji mu je određen rešenjem.

Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo da zahteva naknadu štete od lica koje je namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovalo bolest, povredu ili smrt osiguranog lica. Za štetu koju je matičnoj filijali, odnosno Republičkom fondu prouzrokovao zaposleni na radu ili u vezi sa radom odgovara poslodavac kod kojeg zaposleni radi u trenutku prouzrokovanja štete. Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo da zahteva naknadu štete i neposredno od zaposlenog ako je bolest, povredu ili smrt osiguranog lica prouzrokovao namerno.

Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo da zahteva naknadu štete od poslodavca ako su bolest, povreda ili smrt osiguranika nastali usled toga što nisu sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje oblast bezbednosti i

zdravlja na radu, ili ako nisu sprovedene druge mere za zaštitu građana. Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo da zahteva naknadu štete od poslodavca i kada je šteta nastala usled toga što je zaposleni stupio na rad bez propisanog prethodnog zdravstvenog pregleda, a kasnije se utvrdi zdravstvenim pregledom da zaposleni prema svom zdravstvenom stanju nije bio sposoban za rad na određenom poslu.

Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo da zahteva naknadu štete od poslodavca: 1) ako je šteta nastala usled toga što nisu dati podaci, ili što su dati neistiniti podaci o činjenicama od kojih zavisi sticanje ili određivanje prava; 2) ako je isplata izvršena na osnovu neistinitih podataka u prijavi na osiguranje ili zato što nije podneta prijava o promeni u osiguranju, ili odjava sa osiguranja, ili ako su navedeni dokumenti podneti posle propisanog roka.

Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo da zahteva naknadu štete od izabranog lekara koji nezakonito utvrdi sprečenost za rad osiguranika ili propiše lekove, medicinsko-tehnička pomagala, odnosno druga prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, za koja nema osnova u zdravstvenom stanju osiguranog lica. Ako je šteta nastala zbog nezakonitog rada lekarske komisije, za štetu odgovaraju članovi lekarske komisije koji su nezakonito radili. Matična filijala, odnosno Republički fond ima pravo na naknadu štete od lekara, odnosno od davaoca zdravstvenih usluga, ako je nastala šteta prouzrokovana pri obavljanju ili u vezi sa obavljanjem delatnosti lekara, odnosno davaoca zdravstvenih usluga zbog nepravilnog lečenja osiguranog lica.

Naknada troškova prevoza u vezi sa korišćenjem zdravstvene zaštite obezbeđuje se osiguranim licima, kao i pratiocu osiguranog lica, u slučaju upućivanja u zdravstvenu ustanovu van područja matične filijale, ako je zdravstvena ustanova udaljena najmanje 50 kilometara od mesta njegovog stanovanja. Naknada troškova prevoza pripada osiguranom licu kada je od izabranog lekara, zdravstvene ustanove ili nadležne lekarske komisije upućen ili pozvan u drugo mesto van područja matične filijale u vezi sa ostvarivanjem zdravstvene zaštite ili radi ocene privremene sprečenosti za rad.

3.2. Dobrovoljno zdravstveno osiguranje

Dobrovoljno zdravstveno osiguranje može organizovati i sprovoditi Republički fond i pravna lica koja obavljaju delatnost osiguranja u skladu sa zakonom kojim se uređuje osiguranje. Dobrovoljno zdravstveno osiguranje mogu organizovati i sprovoditi i fondovi za dobrovoljno zdravstveno osiguranje, u skladu sa posebnim zakonom.

Vlada, na predlog ministra, uređuje vrste dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja, uslove, način i postupak organizovanja i sprovođenja dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja.

Sredstva za dobrovoljno zdravstveno osiguranje obezbeđuje korisnik dobrovoljnog osiguranja.

KONTROLNA PITANJA

1. Definišite zdravstveno osiguranje, vrste, pojedina načela i domašaj zdravstvenog osiguranja.
2. Navedite koja su osnovna prava iz zdravstvenog osiguranja za osiguranike.

III PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE

1. REGULATIVA

Penzijsko osiguranje, kao načelo, uređuno je čl. 70. Ustava Republike Srbije, kojim je propisano da se penzijsko osiguranje uređuje se zakonom i da je Republika Srbija dužna da se stara o ekonomskoj sigurnosti penzionera.

Penzijsko i invalidsko osiguranje regulisano je republičkim Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014).

Penzijsko i invalidsko osiguranje obuhvata obavezno i dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje. Ovim zakonom uređuje se penzijsko i invalidsko osiguranje i za lica koja nisu obavezno osigurana po ovom zakonu, a uključila su se u obavezno osiguranje.

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja stiču se i ostvaruju zavisno od dužine ulaganja i visine osnovice na koju je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje i uz primenu načela solidarnosti. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja stiču se, ostvaruju i koriste pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom. (čl. 5. Zakona o PIO).

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja jesu lična prava i ne mogu se prenositi na druga lica. Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ne zastarevaju, osim prava na potraživanja dospelih a neisplaćenih iznosa u slučajevima utvrđenim ovim zakonom. (čl. 6. Zakona o PIO).

Penzijsko i invalidsko osiguranje obuhvata:

1. Obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za slučaj starosti, invalidnosti, smrti i telesnog oštećenja (čl. 3. Zakona o PIO);
2. Dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje kojim se, na osnovu ugovora, mogu obezbediti prava za slučaj starosti, invalidnosti, smrti i telesnog oštećenja, ili veći obim tih prava od obima utvrđenog ovim zakonom, kao i druga prava iz ovog osiguranja. (čl. 4. Zakona o PIO).

2. OBAVEZNO PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE

Obavezno osigurana lica (osiguranici) u skladu sa čl. 10. Zakona o PIO su:

- 1) zaposleni,
- 2) lica koja samostalno obavljaju delatnost, i
- 3) poljoprivrednici.

Osiguranici zaposleni jesu:

- 1) lica u radnom odnosu, odnosno zaposlena u preduzeću, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave ili kod fizičkih lica
- 2) civilna lica na službi u Vojsci Srbije;
 - 2a) profesionalna vojna lica prema propisima o Vojsci Srbije;
- 3) izabrana ili postavljena lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu, odnosno naknadu zarade;

4) lica koja su u skladu sa propisima o radu, u radnom odnosu odnosno zaposlena van prostorija poslodavca;

5) lica u radnom odnosu, odnosno zaposleni upućeni na rad u inostranstvo, odnosno zaposleni u preduzeću koje obavlja delatnost ili usluge u inostranstvu, ako nisu obavezno osigurana po propisima te zemlje, ili ako međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno;

6) domaći državljani koji su na teritoriji Republike Srbije zaposleni kod stranih ili međunarodnih organizacija i ustanova, stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava ili kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno;

7) domaći državljani zaposleni u inostranstvu, ako za to vreme nisu obavezno osigurani kod stranog nosioca osiguranja, ili ako prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, po propisima te države, ne mogu ostvariti ili koristiti van njene teritorije;

8) strani državljani i lica bez državljanstva koji su na teritoriji Republike Srbije zaposleni kod stranih pravnih ili fizičkih lica, ako međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno, kao i kod međunarodnih organizacija i ustanova i stranih diplomatskih i konzularnih predstavništava, ako je takvo osiguranje predviđeno međunarodnim ugovorom;

9) lica koja u skladu sa zakonom obavljaju privremene i povremene poslove, ako nisu osigurani po drugom osnovu;

10) lica koja u skladu sa zakonom obavljaju privremene i povremene poslove preko omladinskih zadruga, koje se u smislu ovog zakona smatraju poslodavcem, a imaju navršениh 26 godina života, odnosno bez obzira na godine života ako nisu na školovanju;

11) lica za čijim je radom prestala potreba, kao i lica kojima je prestalo zaposlenje zbog stečaja, likvidacije, odnosno u svim slučajevima prestanka rada poslodavca, dok ostvaruju novčanu naknadu prema propisima o radu i zapošljavanju. Status osiguranika zaposlenih imaju i zaposleni za čijim je radom prestala potreba dok ostvaruju novčanu naknadu prema propisima o radnim odnosima .

Osiguranici samostalnih delatnosti jesu:

1) lica koja, u skladu sa zakonom, samostalno obavljaju privrednu ili drugu delatnost, ako nisu obavezno osigurana po osnovu zaposlenja;

2) lica koja su osnivači, odnosno članovi privrednih društava u skladu sa zakonom, koji u njima rade, bez obzira da li su u radnom odnosu u privrednom društvu čiji su osnivač odnosno član;

3) lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o delu odnosno poslove po osnovu autorskog ugovora, kao i poslove po osnovu drugih ugovora, kod kojih za izvršen posao ostvaruju naknadu (u daljem tekstu: ugovorena naknada), a nisu osigurani po drugom osnovu;

4) sveštenici i verski službenici ako nisu obavezno osigurani po osnovu zaposlenja;

5) lica koja su prestala da obavljaju samostalnu delatnost, dok ostvaruju novčanu naknadu prema propisima o radu i zapošljavanju.

Osiguranici poljoprivrednici su lica koja se bave poljoprivrednom delatnošću kao nosioci poljoprivrednog domaćinstva, članovi poljoprivrednog domaćinstva, nosioci porodičnog poljoprivrednog gazdinstva, članovi porodičnog poljoprivrednog gazdinstva ili članovi mešovitog domaćinstva, ako nisu osiguranici zaposleni, osiguranici samostalnih delatnosti, korisnici penzije ili nisu na školovanju.

Svojstvo osiguranika stiče se danom početka a prestaje danom prestanka zaposlenja, obavljanja samostalne ili poljoprivredne delatnosti, odnosno obavljanja ugovorenih poslova. Svojstvo osiguranika utvrđuje se na osnovu prijave na osiguranje, odnosno odjave osiguranja, u

skladu s ovim zakonom. Svojestvo osiguranika ne može se steći pre navršenih 15 godina života. (čl. 14. Zakona o PIO).

3. DOBROVOLJNO PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE

Dobrovoljnim penzijskim i invalidskim osiguranjem osiguranici mogu, u skladu sa posebnim zakonom, obezbediti sebi i članovima svoje porodice veći obim, kao i drugu vrstu prava od prava utvrđenih ovim zakonom. Lica koja nisu obavezno osigurana u smislu ovog zakona mogu, dobrovoljnim penzijskim i invalidskim osiguranjem, u skladu sa posebnim zakonom, sebi i članovima svoje porodice obezbediti prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

Dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje mogu organizovati i sprovesti pravna lica, u skladu sa posebnim zakonom. Posebnim zakonom u smislu ovog člana podrazumeva se zakon kojim se uređuje dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i organizacija i poslovanje pravnih lica koja sprovode dobrovoljno penzijsko i invalidsko osiguranje. (čl. 16. Zakona o PIO).

4. PRAVA IZ PENZIJSKOG I INVALIDSKOG OSIGURANJA

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, jesu:

- 1) za slučaj starosti: pravo na starosnu penziju i pravo na prevremenu starosnu penziju;
- 2) za slučaj invalidnosti - pravo na invalidsku penziju;
- 3) za slučaj smrti: pravo na porodičnu penziju i pravo na naknadu pogrebnih troškova;
- 4) za slučaj telesnog oštećenja prouzrokovanog povredom na radu ili profesionalnom bolešću - pravo na novčanu naknadu za telesno oštećenje;
- 5) za slučaj potrebe za pomoći i negom drugog lica - pravo na novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica.

Starosna penzija

Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju: 1) kad navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja; 2) kad navršši 45 godina staža osiguranja. Izuzetno, žene stiču pravo na starosnu penziju koja navršši najmanje 15 godina staža osiguranja, stiče pravo na starosnu penziju, u zavisnosti od godine sticanja (2017-2031. godina), kada navršši 61 godinu i šest meseci života u 2017. godini, odnosno 64 godinu i deset meseci života u 2031. godini (čl. 19a. Zakona o PIO).

Osiguranik stiče pravo na prevremenu starosnu penziju kad navršši najmanje 40 godina staža osiguranja i najmanje 60 godina života.

Izuzetno osiguranik stiče pravo na prevremenu starosnu penziju u zavisnosti od godina života i staža (2017-2023): kada navršši u 2017. godini, 40 godina staža osiguranja i najmanje 56 godina i četiri meseca života (muškarac), odnosno 37 godina i šest meseci staža osiguranja i najmanje 55 godina i osam meseci života (žena); odnosno u 2023. godini, 40 godina staža osiguranja i najmanje 60 godina života (muškarac), odnosno 40 godina staža osiguranja i najmanje 59 godina i šest meseci života (žena).

Invalidska penzija

Invalidnost postoji kad kod osiguranika nastane potpuni gubitak radne sposobnosti, odnosno kad kod profesionalnog vojnog lica nastane potpuni gubitak sposobnosti za profesionalnu vojnu službu, zbog promena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom

bolešću, povredom van rada ili bolešću, koje se ne mogu otkloniti lečenjem ili medicinskom rehabilitacijom.

Povredom na radu, u smislu ovog zakona, smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u prostornoj, vremenskoj i uzročnoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promenama položaja tela, iznenadnim opterećenjem tela ili drugim promenama fiziološkog stanja organizma.

Povredom na radu smatra se i povreda koju osiguranik - zaposleni pretrpi pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca kod koga je zaposlen.

Povredom na radu smatra se i povreda koju osiguranik pretrpi na redovnom putu od stana do mesta rada ili obrnuto, na putu preduzetom radi izvršavanja službenih poslova i na putu preduzetom radi stupanja na rad, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Povredom na radu smatra se i oboljenje osiguranika koje je nastalo neposredno ili kao isključiva posledica nekog nesrećnog slučaja ili više sile za vreme obavljanja posla po osnovu koga je osiguran ili u vezi s njim. Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana koju osiguranik pretrpi u vezi s korišćenjem prava na zdravstvenu zaštitu po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti.

Povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana koju osiguranici pretrpe učestvujući: 1) u akcijama spasavanja ili odbrane od elementarnih nepogoda ili nesreća; 2) u vojnoj vežbi ili u vršenju drugih obaveza iz oblasti odbrane zemlje utvrđenih zakonom; 3) na radnom kampu ili takmičenju (proizvodnom, sportskom i dr.); 4) na drugim poslovima i zadacima za koje je zakonom utvrđeno da su od opšteg interesa.

Profesionalne bolesti, u smislu ovog zakona, jesu određene bolesti nastale u toku osiguranja, prouzrokovane dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada na radnim mestima, odnosno poslovima koje je osiguranik obavljao. Profesionalne bolesti, radna mesta, odnosno poslovi na kojima se te bolesti pojavljuju i uslovi pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuju ministar nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja i ministar nadležan za poslove zdravlja, na predlog fonda.

Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti, stiče pravo na invalidsku penziju: 1) ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću; 2) ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću - pod uslovom da je gubitak radne sposobnosti nastao pre navršenja godina života propisanih za sticanje prava na starosnu penziju i da ima navršenih pet godina staža osiguranja.

Osiguranik kod koga je invalidnost, prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, nastala pre navršene 30 godine života stiče pravo na invalidsku penziju: 1) kad je invalidnost nastala do navršene 20 godine života - ako ima godinu dana staža osiguranja; 2) kad je invalidnost nastala do navršene 25 godine života - ako do nastanka invalidnosti ima najmanje dve godine staža osiguranja; 3) kad je invalidnost nastala do navršene 30 godine života - ako do nastanka invalidnosti ima najmanje tri godine staža osiguranja.

Porodična penzija

Pravo na porodičnu penziju mogu ostvariti članovi porodice: 1) umrlog osiguranika koji je navršio najmanje pet godina staža osiguranja ili je ispunio uslove za starosnu, prevremenu starosnu penziju ili invalidsku penziju; ili 2) umrlog korisnika starosne, prevremene starosne penzije ili invalidske penzije. Ako je smrt lica nastala kao posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti, članovi njegove porodice stiču pravo na porodičnu penziju bez obzira na dužinu penzijskog staža tog lica.

Članovima porodice umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava smatraju se: 1) bračni drug; 2) deca (rođena u braku ili van braka ili usvojena, pastorčad koju je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao, unučad, braća i sestre i druga deca bez roditelja, odnosno deca koja imaju jednog ili oba roditelja koji su potpuno nesposobni za rad, a koju je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao); 3) roditelji (otac i majka, očuh i maćeha i usvojioci) koje je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao. Pravo na porodičnu penziju može ostvariti i bračni drug iz razvedenog braka ako mu je sudskom presudom utvrđeno pravo na izdržavanje.

Ako je umrli osiguranik ili umrli korisnik starosne, prevremene starosne penzije ili invalidske penzije u trenutku zaključenja braka navršio godine života, bračni drug može steći pravo na porodičnu penziju pod uslovom da imaju zajedničko dete ili da je brak trajao najmanje dve godine.

Udova stiče pravo na porodičnu penziju: 1) ako je do smrti bračnog druga, navršila 53 godine života; ili 2) ako je, do smrti bračnog druga, ili u roku od jedne godine od dana smrti bračnog druga, postala potpuno nesposobna za rad; ili 3) ako je, posle smrti bračnog druga, ostalo jedno dete ili više dece koja imaju pravo na porodičnu penziju po tom bračnom drugu, a udova obavlja roditeljsku dužnost prema toj deci. Udova koja u toku trajanja prava prema tom osnovu postane potpuno nesposobna za rad, zadržava pravo na porodičnu penziju dok postoji ta nesposobnost. Udova koja do smrti bračnog druga nije navršila 53 godine života, ali je navršila 45 godina života, stiče pravo na porodičnu penziju kad navršši 53 godine života. Udova koja u toku trajanja prava na porodičnu penziju navršši 53 godine života, trajno zadržava pravo na porodičnu penziju. Udova kojoj pravo na porodičnu penziju prestane pre navršenih 53, ali posle navršenih 45 godina života može ponovo ostvariti pravo kad navršši 53 godine života.

Udovac stiče pravo na porodičnu penziju: 1) ako je do smrti bračnog druga, navršio 58 godina života; ili 2) ako je, do smrti bračnog druga, ili u roku od jedne godine od dana smrti bračnog druga, postao potpuno nesposoban za rad; ili 3) ako je, posle smrti bračnog druga, ostalo jedno dete ili više dece koja imaju pravo na porodičnu penziju po tom bračnom drugu, a udovac obavlja roditeljsku dužnost prema toj deci. Udovac koji u toku trajanja prava po tom osnovu postane potpuno nesposoban za rad, zadržava pravo na porodičnu penziju dok postoji ta nesposobnost. Udovac koji u toku trajanja prava na porodičnu penziju navršši 58 godina života, trajno zadržava pravo na porodičnu penziju.

Bračni drug profesionalnog vojnog lica prema propisima o Vojsci Srbije koje je poginulo za vreme dejstava, pravo na porodičnu penziju stiče bez obzira na propisane godine života, pod uslovom da nije ponovo sklopio brak, odnosno, ako ima decu, da su deca završila školovanje.

Dete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada do navršenih 15 godina života. Posle navršenih 15 godina života dete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada do završetka školovanja, ali najdocije do navršenih: 1) 20 godina života, ako pohađa srednju školu; 2) 26 godina života, ako pohađa visokoškolsku ustanovu;

Dete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada dok traje nesposobnost za samostalan život i rad, nastala do uzrasta do koga se deci obezbeđuje pravo na porodičnu penziju. Dete stiče pravo na porodičnu penziju i ona mu pripada dok traje nesposobnost za samostalan život i rad, nastala posle uzrasta do koga se deci obezbeđuje pravo na porodičnu penziju, a pre smrti osiguranika odnosno korisnika prava, pod uslovom da ga je osiguranik odnosno korisnik prava izdržavao do svoje smrti. Detetu kome je školovanje prekinuto zbog bolesti, pravo na porodičnu penziju pripada i za vreme bolesti do navršenih godina života kao i iznad tih godina, ali najviše za onoliko vremena koliko je zbog bolesti izgubilo od školovanja. Detetu kome je školovanje prekinuto zbog upućivanja na odsluženje vojnog roka u skladu sa propisima kojima se uređuje vojna obaveza, pravo na porodičnu penziju pripada i za vreme odsluženja vojnog roka, a najduže do navršene 27 godine života. Invalidno dete, u skladu sa propisima o razvrstavanju dece ometene u razvoju, stiče pravo na porodičnu penziju i posle prestanka zaposlenja, odnosno obavljanja samostalne delatnosti.

Roditelj (otac i majka, očuh i maćeha i usvojilac) koga je osiguranik odnosno korisnik prava, u skladu sa zakonom izdržavao do svoje smrti stiče pravo na porodičnu penziju ako je do smrti osiguranika odnosno korisnika prava: 1) navršio 65 (muškarac), odnosno 60 (žena) godina života; ili 2) postao potpuno nesposoban za rad.

Članovima uže porodice umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava, u smislu ovog zakona, smatraju se bračni drug i deca (rođena u braku ili van braka ili usvojena, pastorčad i unuci). Članovima šire porodice umrlog osiguranika, odnosno korisnika prava, u smislu ovog zakona, smatraju se roditelji (otac, majka, očuh, maćeha i usvojioci), braća, sestre i druga deca bez roditelja, odnosno deca koja imaju jednog ili oba roditelja koji su potpuno nesposobni za rad, a koju je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao.

Članovima šire porodice pripada pravo na porodičnu penziju ako nema članova uže porodice, a ako ih ima - samo kada porodična penzija koja pripada članovima uže porodice ne dostigne pun iznos osnova od koga se određuje visina porodične penzije.

Lice koje je prouzrokovalo smrt osiguranika, odnosno korisnika prava, namerno ili krajnjom nepažnjom, ne može po tom osnovu ostvariti pravo na porodičnu penziju.

Novčana naknada za telesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu, odnosno profesionalnom bolešću

Telesno oštećenje postoji kad kod osiguranika nastane gubitak, bitnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinih organa ili delova tela, što otežava normalnu aktivnost organizma i iziskuje veće napore u ostvarivanju životnih potreba, bez obzira na to da li prouzrokuje ili ne prouzrokuje invalidnost. Osiguranik i lice kod koga telesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću iznosi najmanje 30%, stiče pravo na novčanu naknadu. Telesna oštećenja, kao i procenete tih oštećenja utvrđuju ministar nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja i ministar nadležan za poslove zdravlja na predlog fonda.

U zavisnosti od procenta oštećenja, utvrđuje se i iznos naknade za telesno oštećenje, odnosno profesionalnu bolest.

Pravo na naknadu pogrebnih troškova

U slučaju smrti korisnika penzije, licu koje je snosilo troškove sahrane pripada naknada pogrebnih troškova.

Pravo na novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica

Pravo na novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica, ima osiguranik i korisnik penzije, kome je zbog prirode i težine stanja povrede ili bolesti utvrđena potreba za pomoći i negom za obavljanje radnji radi zadovoljavanja osnovnih životnih potreba.

Potreba za pomoći i negom drugog lica postoji kod lica koje je nepokretno, ili koje zbog težine i prirode trajnih bolesti i bolesnog stanja nije sposobno da se samostalno kreće ni u okviru stana uz upotrebu odgovarajućih pomagala, niti da se samo hrani, svlači, oblači i da održava osnovnu ličnu higijenu, kod slepog lica koje je izgubilo osećaj svetlosti sa tačnom projekcijom i kod lica koje postiže vid sa korekcijom do 0,05.

PENZIJSKI STAŽ

U staž osiguranja računa se vreme koje je osiguranik proveo na radu po osnovu koga je bio obavezno osiguran i za koje je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje.

U staž osiguranja računa se i vreme koje je osiguranik proveo u svojstvu vojnog osiguranika.

Penzijski staž na osnovu koga se stiču i ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja obuhvata: 1) vreme koje se računa u staž osiguranja i poseban staž prema odredbama ovog zakona; 2) vreme koje je, kao staž osiguranja i poseban staž, računato u penzijski staž prema propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

U staž osiguranja ovog zakona računa se vreme provedeno na radu odnosno u osiguranju, u efektivnom trajanju.

Osiguraniku koji radi na naročito teškim, opasnim i za zdravlje štetnim radnim mestima, odnosno poslovima i osiguraniku koji radi na radnim mestima, odnosno poslovima na kojima posle navršenja određenih godina života ne može uspešno obavljati svoju profesionalnu delatnost, staž osiguranja u efektivnom trajanju računa se sa uvećanim trajanjem pod uslovima utvrđenim ovim zakonom. Stepenn uvećanja staža osiguranja zavisi od težine, opasnosti i štetnosti rada, odnosno od prirode posla, a može iznositi najviše 50%.

Ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ostvaruju se kod fonda PIO.

Pravo na starosnu penziju, prevremenu starosnu penziju ostvaruje se posle prestanka osiguranja. Prestankom osiguranja smatra se i raniji prestanak osiguranja, ako se lice u trenutku podnošenja zahteva nalazi u osiguranju, ako su uslovi za sticanje prava na starosnu penziju, prevremenu starosnu penziju isti u trenutku podnošenja zahteva i ranijeg prestanka osiguranja. Prestankom osiguranja za osiguranika koji istovremeno ispunjava uslove za osiguranje po više osnova smatra se prestanak osiguranja po osnovu koga je prioritarno osiguran.

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ostvaruju se od dana podnetog zahteva, a najranije šest meseci pre tog dana.

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja koja se ostvaruju u fondu PIO obezbeđuju se u postupku predviđenom zakonom kojim je uređen opšti upravni postupak.

Penzijski staž i zarade, naknade, ugovorne naknade, odnosno osnovice osiguranja, kao i druge činjenice od uticaja na sticanje i utvrđivanje prava, osim nalaza, mišljenja i ocene organa veštačenja, uzimaju se u obzir pri ostvarivanju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, na osnovu podataka utvrđenih u matičnoj evidenciji.

Postupak za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i za utvrđivanje penzijskog staža pokreće se na zahtev osiguranika, odnosno na zahtev člana porodice za ostvarivanje prava na porodičnu penziju. Fond je dužan da osiguranicima i korisnicima prava pruža stručnu pomoć. Korisnik prava je dužan da fondu blagovremeno prijavi promenu koja je od uticaja na pravo odnosno obim korišćenja tog prava.

U postupku za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja u fondu obezbeđuje se dvostepenost. Kada je za rešavanje o pravu iz penzijskog i invalidskog osiguranja potrebno utvrđivanje postojanja invalidnosti, telesnog oštećenja, potrebe za pomoći i negom drugog lica uzroka invalidnosti i telesnog oštećenja, potpune nesposobnosti za rad i nesposobnosti za samostalan život i rad, fond rešenjem utvrđuje te činjenice na osnovu nalaza, mišljenja i ocene organa veštačenja čije se obrazovanje i način rada uređuje opštim aktom fonda.

Postupak za ostvarivanje prava po osnovu invalidnosti pokreće se na zahtev osiguranika na osnovu predloga za utvrđivanje invalidnosti, u skladu sa opštim aktom fonda. Predlog daje izabrani lekar, u skladu sa zakonom.

Ako je osiguranik, u toku privremene sprečenosti za rad, podneo zahtev za pokretanje postupka za ostvarivanje prava po osnovu invalidnosti, ili je od strane izabranog lekara, odnosno lekarske komisije, u skladu sa zakonom, upućen na ocenu radne sposobnosti, Fond obezbeđuje sredstva za isplatu naknade zarade zbog privremene sprečenosti za rad počev od 61. dana od dana pokretanja postupka, ukoliko je utvrđen gubitak radne sposobnosti.

Postupak za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za telesno oštećenje i prava na novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica pokreće se na zahtev osiguranika odnosno korisnika prava, na osnovu medicinske dokumentacije. Postupak za ostvarivanje prava na novčanu naknadu za telesno oštećenje i prava na novčanu naknadu za pomoć i negu drugog lica pokreće se i po službenoj dužnosti na osnovu mišljenja organa veštačenja datog prilikom veštačenja o invalidnosti, u skladu sa opštim aktom fonda.

Kao dan nastanka invalidnosti, telesnog oštećenja i potrebe za pomoći i negom drugog lica uzima se dan kada je na osnovu pregleda dat nalaz, mišljenje i ocena organa veštačenja u prvostepenom postupku, odnosno neki raniji dan za koji postoji odgovarajuća medicinska dokumentacija.

Rešenje o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja i o penzijskom stažu donosi organ fonda određen opštim aktom fonda.

Prvostepeno rešenje podleže prethodnoj kontroli koju vrši organ utvrđen opštim aktom fonda.

Protiv prvostepenog rešenja može se izjaviti žalba organu određenom opštim aktom fonda u roku od 15 dana od dana prijema rešenja. Žalba ne odlaže izvršenje rešenja osim ako se njom pobija utvrđena invalidnost.

Prvostepeno rešenje fonda podleže reviziji koju vrši organ određen opštim aktom fonda. Revizijom se može ispitati i pravilnost nalaza, mišljenja i ocene koje daju organi veštačenja. Revizija ne odlaže izvršenje rešenja.

Ako je protiv prvostepenog rešenja izjavljena žalba, o reviziji i žalbi rešava se istim rešenjem. Ako protiv prvostepenog rešenja nije izjavljena žalba, a revizija ne bude izvršena u roku od tri meseca od dana isteka roka za žalbu, smatra se da je revizija izvršena i data saglasnost na to rešenje.

U vršenju revizije na prvostepeno rešenje može se dati saglasnost, odnosno prvostepeno rešenje može se izmeniti, poništiti ili ukinuti. Ako je prvostepeno rešenje poništeno ili ukinuto, revizijom se ispituje samo da li je novo rešenje u skladu sa razlozima zbog kojih je ranije prvostepeno rešenje poništeno ili ukinuto.

Protiv rešenja fonda donetog po žalbi, odnosno u vršenju revizije o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja i protiv konačnog rešenja o podacima utvrđenim u matičnoj evidenciji, može se pokrenuti upravni spor kod nadležnog suda.

Protiv konačnog rešenja fonda, u slučajevima kada nisu ispunjeni uslovi za ponavljanje postupka po zakonu kojim je uređen opšti upravni postupak, ili su protekli rokovi za ponavljanje postupka po tom zakonu, postupak se može ponoviti: 1) ako se sazna za nove činjenice, odnosno nađe ili stekne mogućnost da se upotrebe novi dokazi koji bi sami, ili u vezi sa već upotrebljenim dokazima, mogli dovesti do drugačijeg rešenja; 2) kada je propušteno da se u ranijem postupku iznese neka činjenica, odnosno dokaz koji može dovesti do drugačijeg rešenja.

Ponavljanje postupka pokreće se na predlog osiguranika ili po službenoj dužnosti.

Ako je predlog za ponavljanje postupka podnet, odnosno postupak ponavljanja pokrenut u roku od pet godina od dana dostavljanja rešenja osiguraniku, u ponovljenom postupku primenjuju se propisi koji su važili u vreme donošenja rešenja po kome se postupak ponavlja.

Ako je predlog podnet, odnosno postupak ponavljanja pokrenut po isteku tog roka, u ponovljenom postupku primenjuju se propisi koji važe u vreme podnošenja predloga za ponavljanje postupka, odnosno u vreme pokretanja tog postupka po službenoj dužnosti. Na osnovu podataka pribavljenih u ranijem i ponovljenom postupku, nadležni organ novim rešenjem može ranije rešenje koje je bilo predmet ponavljanja ostaviti na snazi ili ga zameniti novim rešenjem kojim se ukida ranije rešenje.

Pravosnažno rešenje fonda može se izmeniti novim rešenjem ako je njime povređen zakon ili opšti akt fonda na štetu osiguranika odnosno korisnika prava ili ako je o nekom pravnom pitanju docnije zauzeto pravno shvatanje povoljnije za osiguranika. Novo rešenje će se doneti i ako se sazna za činjenice koje su od uticaja na pravo osiguranika, a koje su nastale posle donošenja rešenja.

Prava utvrđena rešenjem donetim u postupku izmene pripadaju od prvog dana narednog meseca od dana podnošenja zahteva za izmenu rešenja, odnosno od dana donošenja rešenja u postupku za izmenu pokrenutom po službenoj dužnosti.

Kod ponovnog rešavanja o pravu osiguranika odnosno korisnika prava primenjuju se propisi koji su važili u času donošenja konačnog rešenja. Ako se rešava o pravu primeniće se propisi koji važe u vreme pokretanja postupka.

U sporovima sukoba nadležnosti u postupku za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja do kojih dođe između fonda i poslodavaca, nadležan je Vrhovni kasacioni sud.

Penzije i novčane naknade utvrđuju se u mesečnom iznosu i isplaćuju unazad. Korisnik penzije i novčane naknade može da ovlasti drugo lice da u njegovo ime prima penziju ili novčanu naknadu. Ovlašćenje važi najduže 12 meseci od dana njegovog izdavanja i može se produžiti. Korisnik penzije i novčane naknade dužan je da, na zahtev Fonda, dostavi uverenje o životu.

KONTROLNA PITANJA

1. Objasnite šta je penzijsko i invalidsko osiguranje, načela i vrste.
2. Objasnite šta je penzijski staž.
3. Navedite uslove za ostvarivanje starosne penzije.
4. Navedite uslove za ostvarivanje invalidske penzije.
5. Navedite uslove za ostvarivanje porodične penzije.
6. Navedite uslove za ostvarivanje prava na telesno oštećenje.
7. Navedite postupak ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

IV OSIGURANJE ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI

Osiguranje za slučaj nezaposlenosti uređeno je Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti ("Sl. glasnik RS", br. 36/2009, 88/2010 i 38/2015).

Obavezno osiguranje za slučaj nezaposlenosti je deo sistema obaveznog socijalnog osiguranja građana kojim se obezbeđuju prava za slučaj nezaposlenosti na načelima obaveznosti, uzajamnosti i solidarnosti. Obaveznim osiguranjem obezbeđuju se prava za slučaj nezaposlenosti, i to:

1. novčana naknada;
2. zdravstveno osiguranje i penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa zakonom;

3. druga prava u skladu sa zakonom.

Pravo na novčanu naknadu

Obavezno osigurano lice ima pravo na novčanu naknadu ako je bilo osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci. Neprekidnim smatra se i prekid obaveznog osiguranja kraći od 30 dana.

Nezaposleni ima pravo na novčanu naknadu u slučaju prestanka radnog odnosa ili prestanka obaveznog osiguranja, po osnovu:

1. prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, u skladu sa propisima o radu, i to: 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, u skladu sa zakonom, osim lica koja su se, u skladu sa odlukom Vlade o utvrđivanju programa rešavanja viška zaposlenih, svojevolejno opredelila za novčanu naknadu ili posebnu novčanu naknadu - u većem iznosu od visine otpremnine utvrđene Zakonom o radu, 2) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

2. prestanka radnog odnosa na određeno vreme, privremenih i povremenih poslova, probnog rada;

3. prestanka funkcije izabranih, imenovanih i postavljenih lica, ukoliko nije ostvareno pravo na mirovanje radnog odnosa ili naknadu plate, u skladu sa zakonom;

4. prenosa osnivačkih prava vlasnika, odnosno člana privrednog društva;

5. otvaranja stečaja, pokretanja likvidacionog postupka i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;

6. premeštaja bračnog druga, u skladu sa posebnim propisima;

7. prestanka radnog odnosa u inostranstvu, u skladu sa zakonom, odnosno međunarodnim sporazumom.

Nezaposleni kome je radni odnos, odnosno osiguranje prestalo njegovom voljom ili krivicom, odnosno ako je radni odnos prestao svojevolejnim opredeljivanjem za otpremninu, novčanu naknadu ili posebnu novčanu naknadu po odluci Vlade o utvrđivanju programa rešavanja viška zaposlenih, u većem iznosu od visine otpremnine utvrđene Zakonom o radu, može ostvariti pravo na novčanu naknadu ako ponovo ispuni uslove da je bilo osigurano najmanje 12 meseci neprekidno ili s prekidima u poslednjih 18 meseci i da prekid obaveznog osiguranja nije kraći od 30 dana.

Novčana naknada pripada nezaposlenom od prvog dana od dana prestanka obaveznog osiguranja, ako se prijavi i podnese zahtev Nacionalnoj službi u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa ili prestanka osiguranja.

Nezaposlenom koji podnese zahtev po isteku roka od 30 dana, novčana naknada pripada od dana podnošenja zahteva.

Pravo na novčanu naknadu nema nezaposleni koji podnese zahtev po isteku vremena za koje bi mu pravo na novčanu naknadu pripadalo, u skladu sa ovim zakonom. U ovaj rok se ne računa vreme za koje je nezaposleni po propisima o zdravstvenom osiguranju bio privremeno sprečen za rad.

Novčana naknada isplaćuje se nezaposlenom: 1. tri meseca, ako ima staž osiguranja od jedne do pet godina; 2. šest meseci, ako ima staž osiguranja od pet do 15 godina; 3. devet meseci, ako ima staž osiguranja od 15 do 25 godina; 4. dvanaest meseci, ako ima staž osiguranja duži od 25 godina.

Izuzetno, novčana naknada pripada nezaposlenom u trajanju od 24 meseca, ukoliko nezaposlenom do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, nedostaje do dve godine.

Isplata novčane naknade se nastavlja za vreme: 1. trajanja dodatnog obrazovanja i obuke, u skladu sa individualnim planom zapošljavanja; 2. privremene sprečenosti za rad utvrđene prema propisima o zdravstvenom osiguranju, ali ne duže od 30 dana od dana nastanka privremene sprečenosti; 3. porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada zbog posebne nege deteta, prema propisima iz oblasti rada ili drugim propisima kojima se reguliše odsustvo sa rada.

Novčana naknada može da se isplati u jednokratnom iznosu radi samozapošljavanja, na zahtev nezaposlenog, u skladu sa opštim aktom Nacionalne službe.

Isplata novčane naknade obustavlja se za vreme za koje miruju prava po osnovu nezaposlenosti, i to: 1. trajanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova; 2. odsluženja ili dosluženja vojnog roka; 3. izdržavanja kazne zatvora, trajanja pritvora, izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci; 4. boravka u inostranstvu u slučaju kada je nezaposleni ili njegov bračni drug upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje u diplomatska, konzularna i druga predstavništva. Po prestanku ovih razloga nezaposleni ostvaruje pravo na isplatu novčane naknade za preostalo vreme za koje je priznato pravo na novčanu naknadu ako se prijavi i podnese zahtev za ostvarivanje prava u roku od 30 dana.

Korisniku novčane naknade prestaje pravo na novčanu naknadu, ako: 1. se briše sa evidencije, u skladu sa ovim zakonom; 2. prestane da se vodi evidencija o nezaposlenom, u skladu sa zakonom; 3. ne obavesti Nacionalnu službu u roku od pet dana o promeni koja je uslov ili osnov za sticanje, ostvarivanje ili prestanak prava na novčanu naknadu; 4. se od strane nadležnog organa utvrdi da radi kod poslodavca bez ugovora o radu ili ugovora o privremenim i povremenim poslovima; 5. podnese zahtev za prestanak prava.

Korisnik novčane naknade ima pravo na zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje za vreme ostvarivanja prava na novčanu naknadu. Doprinosi za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje su sadržani u novčanoj naknadi i plaćaju se na teret lica koje prima novčanu naknadu.

Članovi porodice korisnika novčane naknade imaju pravo na zdravstveno osiguranje ako nisu zdravstveno osigurani po drugom osnovu.

KONTROLNA PITANJA

1. Navedite gde se ostvaruju prava na osiguranje za slučaj nezaposlenosti i pod kojim uslovima.
2. Navedite koliko može najduže da traje osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

PRILOG: SUDSKA PRAKSA

USLOVI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA ZA LICA KOJA TRAŽE ZAPOSLENJE

Sudska praksa

Zaposleni je, koristeći falsifikovanu diplomu, postupio protivno odredbama Zakona o radu, a na osnovu kojih je bio dužan da istinito obavesti tuženog o svojoj stručnoj spremi.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž1. 5298/2010 od 25.02.2011. godine)

Radni staž i radno iskustvo kao uslovi za učestvovanje na konkursu za radno mesto na položaju u državnoj upravi, ne mogu se poistovetiti, jer radni staž podrazumeva staž osiguranja po osnovu radnog odnosa, a radno iskustvo, u skladu sa odredbama člana 45. stav 2. Zakona o državnim službenicima, godine radnog iskustva u struci.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, U. 3736/07 od 8.05.2008. godine)

Poslodavac se ne može pozivati na isključivu krivicu maloletnog oštećenog ili podeljenu odgovornost za nastanak štete ukoliko angažovanje maloletnog lica za obavljanje određenih povremenih, odnosno privremenih poslova ili po osnovu usmenog ili Ugovora o delu u pismenoj formi, nije izvršeno pod uslovima propisanim odredbama čl. 24. i 25. Zakona o radu i čl. 56. st. 1. i 2. Zakona o obligacionim odnosima.

(Rešenje Okružnog suda u Nišu Gž. br. 588/08 od 26.02.2008. godine)

Ustanova može, bez konkursa, da primi u radni odnos na određeno vreme lice do izbora kandidata po raspisanom konkursu. Za prijem u radni odnos na neodređeno vreme mora se raspisati konkurs i konačnu odluku o izboru kandidata donosi direktor.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 1549/07 od 16.01.2008. godine)

Diskreciono pravo direktora škole da po sopstvenom nahođenju izvrši prijem u radni odnos ograničeno je uslovima konkursa (direktor može da primi u radni odnos samo onog kandidata koji ispunjava uslove konkursa), ali i interesom ustanove koji zahteva da bude izabran kandidat koji će najuspešnije obavljati poslove upražnjenog radnog mesta.

(Iz Presude Okružnog suda u Valjevu, Gž. 149/05 od 6.06.2005. godine)

Rešenje o zasnivanju radnog odnosa predstavlja ugovor između zaposlenog i poslodavca, koji je zaključen u skladu sa Zakonom o radnim odnosima u državnim organima i on reguliše radno pravni status tužioca, pa je ništavo rešenje kojim je tužiocu umesto radnog odnosa na neodređeno vreme utvrđeno da je u radnom odnosu na određeno vreme, jer mu je istim rešenjem, bez njegove saglasnosti, promenjen njegov radnopravni status.

(Iz Presude Apelacionog suda u Nišu, 10 Gž1.2440/14, od 05.08.2014.godine)

Pretpostavka o zasnivanju radnog odnosa nastaje stupanjem zaposlenog na rad.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 761/2012 od 23.01.2013. godine)

Kada je tužilja započela da radi kod tuženika, a pismeni ugovor o radu nije zaključen, tada je ona zasnovala radni odnos na neodređeno vreme, shodno članu 18. Zakona o radu. Ne može dovesti do gubitka prava iz radnog odnosa to što tužilja nije kod poslodavca predala radnu knjižicu i lekarsko uverenje, pa su revizijski razlozi po tom osnovu neosnovani.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1248/04 od 22.09.2005. godine)

Ne postoji diskriminacija kada se za obavljanje određenih (odgovornih) poslova (direktor, starešina, rukovodilac određenih organizacionih celina u pravnim licima ili državnim organima itd.) zahtevaju stroži kriterijumi u pogledu znanja, organizacionih sposobnosti, prakse, odnosa sa strankama i javnošću, veštini komunikacija, bez obzira na formalno iste školske i stručne kvalifikacije.

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2 537/12 od 27.06.2012. godine)

UGOVOR O RADU

Sudska praksa

Poništajem Aneksa ugovora o radu, ostaju na snazi ugovori o radu zaključeni između stranaka, pa je pravilna odluka prvostepenog suda kojom se tuženom nalaže da tužioce vrati na poslove koje su obavljali pre zaključenja Aneksa ili poslove koji odgovaraju njihovoj vrsti i stepenu stručne spreme.

(Iz Presude Apelacionog suda u Nišu, Gž1.br. 2148/13 13.05.2014. godine)

Aneks ugovora o radu, dostavljen zaposlenom na potpis bez prethodno učinjene ponude za zaključenje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima i koji ne sadrži razloge za takvu odluku – nije zakonit.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1379/2013 od 18.12.2013. godine)

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (iznos zarade) za ubuduće, a ne retroaktivno, pa zaključeni aneks ugovora o radu kojim je predviđena minimalna zarada ne može se primenjivati unazad, već samo za ubuduće.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž1. 3210/2013 od 10.12.2013. godine)

Ukoliko je zaposleni aneksom ugovora o radu premešten na neodgovarajuće poslove u pogledu stepena stručne spreme, premeštaj je suprotan zakonu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 5361/2012 od 11.10.2012. godine)

Pod "odgovarajućim" poslom prilikom premeštaja zaposlenog smatra se posao za čije se obavljanje traži ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

(Iz Rešenja Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 219/2012 od 25.10.2012. godine)

Ukoliko je ponuda izmene ugovorenih uslova rada premeštanjem na poslove koji će neposredno posle toga biti ukinuti učinjena u vreme utvrđivanja zaposlenog viškom – u pitanju je očigledna zloupotreba prava zaposlenog od strane poslodavca.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 1769/2012(1) od 16.05.2012. godine)

Ukoliko postoji mogućnost da se zaposleni premesti na druge odgovarajuće poslove, tada ne postoji osnov da se proglasi viškom.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 1769/2012(2) od 16.05.2012. godine)

Ukoliko je izostanak sa posla zaposlenog rezultat usmene odluke poslodavca da mu otkáže ugovor o radu, tada nije u pitanju neopravdani izostanak kao posledica njegove odluke da ne radi.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 3273/2012 od 20.06.2012. godine)

Za zaključenje aneksa ugovora o radu radi premeštaja zaposlenog na druge poslove neophodno je, pored ispunjenja formalnopravnih uslova, i ispunjenje materijalnopravnog uslova – postojanja stvarne potrebe procesa rada kod poslodavca.

(Iz Presude Apelacionog suda u Nišu, Gžl. 2131/11 od 4.11.2011. godine)

Zaposlenom koji ne prihvati ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu, pa mu zbog toga poslodavac otkáže ugovor o radu, pripada pravo da u radnom sporu povodom poništaja rešenja o otkazu osporava zakonitost ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.

(Zaključak Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda, usvojen na sednici od 4.10.2010. godine)

Zaposlenom se, zbog potreba procesa i organizacije rada, može ponuditi premeštaj na drugi posao jedino ako on za obavljanje tog posla ispunjava ne samo uslov u pogledu vrste i stepena stručne spreme, nego i druge uslove u pogledu radne sposobnosti i potrebnih znanja i veština.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl 4621/10 od 14.04.2010. godine)

Zakonitost ponuđenih izmenjenih uslova rada ima pravo da (u radnom sporu povodom poništaja odluke o prestanku radnog odnosa) osporava zaposleni koji ne prihvati aneks ugovora o radu.

(Zaključak Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda - sednica od 04.10.2010. godine)

Ponuda za zaključenje aneksa ugovora o radu radi premeštaja na drugi odgovarajući posao može biti učinjena samo iz opravdanih razloga koji se odnose na potrebe procesa i organizacije rada.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. 854/09 od 24.06.2009. godine)

Poslodavac je postupio nezakonito ako je zaposlenog na druge poslove premestio rešenjem, a ne zaključenjem aneksa ugovora o radu.

(Iz Presude Okružnog suda u Beogradu, Gž I 1623/08 od 1.04.2008. godine)

Donošenjem novog akta o sistematizaciji radnih mesta, koji predviđa smanjen broj izvršilaca - izmenjeni su ugovoreni uslovi rada, pa poslodavac može učiniti zaposlenom ponudu za izmenu ugovora o radu zaključivanjem njegovog aneksa. U slučaju odbijanja ove ponude zaposlenom prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 993/07 od 10.07.2008. godine)

Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos zbog odbijanja da zaključi aneks ugovora o radu kojim se menjaju ugovoreni uslovi rada (čl. 171. stav 1. tačka 1.-4. Zakona o radu), isti gubi pravo na naknadu za slučaj nezaposlenosti.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, U. 10577/07 od 25.06.2008. godine)

Neobrazloženo rešenje poslodavca o premeštaju zaposlenog na druge poslove je formalno nezakonito jer je u suprotnosti sa odredbama člana 172. Zakona o radu. S obzirom da se izmena ugovorenih uslova rada sprovodi po decidiranoj zakonskoj proceduri (čl. 171. st. 1. tač. 1. i čl. 172. Zakona o radu), odnosno započinje ponudom poslodavca za zaključivanje aneksa ugovora o radu, očigledna je formalna nezakonitost istog.

(Presuda Okružnog suda u Kraljevu, Gž.br. 554/08 od 29.05.2008. godine)

Valjan otkazni razlog postoji u slučaju kada zaposleni odbije raspoređivanje na drugo radno mesto i zbog toga prestane da dolazi na posao. Izostanak sa posla zaposlenog ne može se pravdati nezakonitim raspoređivanjem već nepoštovanjem radne discipline. Isti je kasnije mogao pred sudom osporavati zakonitost raspoređivanja u smislu člana 172. stav 4. Zakona o radu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev II.br.938/08 od 18.09.2008. godine)

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada u zakonom predviđenim slučajevima, u formi aneksa ugovora o radu. Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Kada zaposlenom nije izvršena uredna dostava ponude ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, to je dovoljan razlog za poništaj rešenja o otkazu donetog sa pozivom na član 179. Zakona o radu.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Beograd, Gž.br.2598/05)

Uredna je dostava ponude za zaključenje ugovora o radu pod izmenjenim uslovima, kada zaposleni posle više bezuspešnih dostava odbije da istu primi, jer je tužilac očigledno izbegavao njen prijem s obzirom da je bio upoznat sa njenom sadržinom. nezavisno od propusta tuženog da mu ovo pismeno ostavi na radnom mestu. Propust tuženog da ova pismena ostavi na radnom mestu tužioca nakon odbijanja da ih lično primi, a nalazio se na bolovanju – što znači da nije bio na svom radnom mestu, ne mogu uticati na zakonitost rešenja o prestanku radnog odnosa.

(Iz Rešenja Vrhovnog suda Srbije, Rev. 43/05 od 17.02.2005. godine)

Zaposleni može da bude raspoređen na svako radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima. Zaposleni može da se rasporedi na rad iz jednog u drugo mesto kod istog poslodavca i to bez njegovog pristanka dok traje potreba posla. Raspoređivanje zaposlenog na drugo radno mesto pod uslovima i na način propisan zakonom može da se izvrši za vreme privremenog odsustvovanja (bolovanje, godišnji odmor i sl.) pod uslovom da postoje potrebe procesa rada.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije u Beogradu, Rev. 1133/06 od 9.02.2006. godine)

Nije pretnja podobna da izazove strah to što poslodavac ukazuje da će zaposlenom prestati radni odnos za slučaj da ne zaključi naznačeni sporazum i zasnjuje radni odnos u drugom privrednom društvu u postupku sprovođenja mera zapošljavanja. To predstavlja ukazivanje na pravne posledice koje mogu nastati ako zaposleni ne postupi u skladu sa naznačenom ponudom.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 6007/2010 od 08.09.2010. godine)

Nerentabilnost u poslovanju i nemogućnost poslodavca da zaposlenima obezbedi posao kojim bi ostvarili pravo na rad i zaradu koja im po tom osnovu pripada, mogu se smatrati opravdanim razlozima prestanka ugovora o radu u smislu člana 179. Zakona o radu, a upućivanje na rad kod drugog poslodavca, kao izmenjeni uslovi koji opravdavaju zaključenje novog ugovora o radu pod ovim uslovima.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Gž.br.82/05 od 8.11.2005. godine)

I u situaciji kada zaposleni sa poslodavcem nije imao zaključen ugovor o radu, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu za obavljene rad.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž1. 2380/2012 od 03.10.2012. godine)

Odredbom čl. 16. st. 1. tačka 4. Zakona o radu je predviđeno da je poslodavac dužan da zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu. Kako poslodavac u konkretnom slučaju to nije učinio, niti je na bilo koji drugi način regulisao njegov radnopravni status za taj period, a imao je više mogućnosti po Zakonu - svojom krivicom je time zaposlenom pričinio štetu u visini neostvarene minimalne zarade za određeni period, i dužan je da tužilji takvu štetu i nadoknadi.

(Presuda Okružnog suda u Kraljevu, Gž.1736/08 od 05.09.2008. godine)

Izuzetak od pravila da se radni odnos na neodređeno vreme zasniva ugovorom o radu je slučaj kada se uspostavi takav odnos između zaposlenog i poslodavca koji ima sve karakteristike radnog odnosa, kako u pogledu kvaliteta rada tako i u pogledu prava i odgovornosti koji proizilaze iz radnog odnosa (radno vreme, zarada, naknada zarade i druga primanja iz radnog odnosa i dr.)

(Iz Rešenja Apelacionog suda u Beogradu Gž1. 3199/10 od 17.10.2010. godine)

RADNI ODNOS NA ODREĐENO VREME

Sudska praksa

Kada zaposleni nije nastavio da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos, nisu ispunjeni uslovi za utvrđenje da je radni odnos na određeno vreme prerastao u radni odnos na neodređeno vreme.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. 957/11 od 25. 01.2012. godine)

1. Poslodavac i zaposleni mogu da zaključe jedan ili više sukcesivnih ugovora o radu na određeno vreme na istim poslovima, čije ukupno trajanje neprekidno ili s prekidima kraćim od 30 dana ne može da bude duže od 12 meseci (osim zamene odsutnog radnika);

2. Ako poslodavac i zaposleni zaključe ugovor o radu na određeno vreme, po isteku roka od jedne godine na istovrsnim poslovima, a zaposleni radi duže od pet radnih dana, stekli su se uslovi za prerastanje radnog odnosa u radni odnos na neodređeno vreme;

3. Rok od 90 dana za podnošenje tužbe za utvrđenje da je radni odnos na određeno vreme postao radni odnos na neodređeno vreme, počinje da teče od dana dostavljanja rešenja o otkazu, odnosno faktičkog prestanka radnog odnosa.

(Pravno shvatanje usvojeno na Sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda 25.12.2012. godine)

Ukoliko je to predmet tužbenog zahteva, sud može da utvrdi da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme kada su za to ispunjeni zakonom predviđeni uslovi. Tada odluka suda postaje osnov kojim se deklariše zasnivanje radnog odnosa, pa zbog toga sud nema ovlašćenja da naloži tuženiku - poslodavcu da zaključi ugovor o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Nišu, Gž1. 2895/2010 od 25.02.2011. godine)

Radni odnos zasnovan na određeno vreme radi zamene privremeno odsutne zaposlene ne postaje radni odnos na neodređeno vreme u situaciji kada nema faktičkog povratka na rad odsutne zaposlene, bez obzira na promenu osnova odsutnosti.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu posl. br. GŽ1-5313/10 od 09.02.2011. godine)

Radni odnos zasnovan na određeno vreme ne postaje radni odnos na neodređeno vreme ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovao radni odnos u slučaju da poslodavac to pravo ospori zaposlenom, tako što sa njim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme a zaposleni zaštitu svog prava nije ostvarivao po odredbama člana 195. stav 1. i 2. Zakona o radu, pokretanjem spora pred nadležnim sudom, to je samim nastupanjem pravosnažnosti rešenja o prestanku tužiočevog radnog odnosa zasnovanog na određeno vreme njegov radni odnos prestao kod tuženog i konačno i trajno i isti je izgubio ne samo pravo da pobija ta rešenja, sudskim putem, već je izgubio i pravoda parnicom traži preobražaj radnog odnosa - da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme.

(Iz Presude Gž 1 4520/10 Apelacionog suda u Beogradu od 21.04.2010. godine)

Na osnovanost zahteva za poništaj odluke o izboru kandidata u radni odnos koja se osporava isključivo iz razloga koji se odnose na preobražaj radnog odnosa utiče i neuspeh tužioca po zahtevu

za preobražaj radnog odnosa zasnovanog na određeno vreme u radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 1351/10(2) od 06.10.2010. godine)

Radni odnos na određeno vreme ne može se preobraziti u radni odnos na neodređeno vreme ako je istekom roka na koji je zasnovan isti i otkazivan, a potom zaključivan novi ugovor o radu na određeno vreme.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 1 1351/10 od 06.10.2010. godine)

Ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vreme (u koje se ne računaju neradni dani odn. dani nedeljnog odmora, godišnjeg odmora, plaćena odsustva, bolovanja, praznik i udaljenje sa rada) - radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1056/08 od 16.04.2009. godine)

Zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme smatra se izuzetkom, dok je zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme pravilo. Ovaj izuzetak moguć je samo u slučajevima predviđenim zakonom, i u trajanju čija je dužina takođe zakonom određena.

(Iz rešenja Vrhovnog suda Srbije, Revizija iz novembra 2005. godine)

RADNI ODNOS DIREKTORA

Sudska praksa

Produženje obavljanja poslova vršioca dužnosti direktora u odnosu na zakonski mandat te funkcije ne vodi prerastanju tog radnog odnosa u radni odnos na neodređeno vreme na poslovima direktora.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1543/2013 od 21.05.2014. godine)

Direktor može zasnovati radni odnos na neodređeno ili određeno vreme u kom slučaju je zaposleni sa zaradom utvrđenom Ugovorom o radu (član 48. stav 1, 2. i 3. Zakona o radu). Takođe, odredbom stava 4. istog člana, postoji mogućnost da direktor ne zasnjuje radni odnos već da se njegov status (prava i obaveze) uredi Ugovorom, koji nije Ugovor o radu. U ovom slučaju tim ugovorom uređuje se pitanje naknade za rad koja ima karakter zarade (stav 5). Dakle zarada direktora se uređuje ugovorom o radu ili ugovorom (kao naknada za rad koja ima karakter zarade).

(Pravno shvatanje Građanskog odeljenja Okružnog suda u Novom Sadu usvojeno na sednici od 12.6.2006. godine, povodom spornih pravnih pitanja opštinskih sudova sa teritorije Okružnog suda u Novom Sadu)

FAKTIČKI RADNI ODNOS

Sudska praksa

Zasnivanju radnog odnosa ne vodi povremeno radno angažovanje za dnevnu naknadu bez zaključenog ugovora o radu, jer se radi o faktučkom radu.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2 360/10 od 08.06.2010. godine)

RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Sudska praksa

Kolektivnim ugovorom ne može se predvideti raspoređivanje na radno mesto za koje zaposleni ne poseduje odgovarajući stepen stručne spreme, jer Zakonom o radnim odnosima (čl. 21.) nije propisana mogućnost trajnog raspoređivanja zaposlenih na radna mesta za koje ne poseduju odgovarajući stepen stručne spreme.

Kolektivnim ugovorom ne može se suziti krug zaposlenih predviđen zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom, koji mogu biti raspoređeni iz jednog mesta rada u drugo.

(Odluka Ustavnog suda Republike Srbije I U br. 128/2000. od 08.02.2001.god.)

Direktor je ovlašćen da donosi rešenje o raspoređivanju zaposlenih u slučaju potrebe procesa i organizacije rada i to na svako radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti stručne spreme, znanju i sposobnosti zaposlenog lica koje se raspoređuje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 4930/98, od 8. septembra 1999.god.)

1) Razlozi za raspoređivanje zaposlenog na drugo radno mesto moraju se izneti u rešenju o raspoređivanju, pa nije dovoljno ako se naknadno iznose sudu koji odlučuje o zakonitosti tog rešenja.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 6099/98, od 17. novembra 1998.god.)

2) Potrebu državnog organa za raspoređivanje zaposlenog na drugo odgovarajuće radno mesto procenjuje po diskrecionom ovlašćenju starešina državnog organa. Potreba za raspoređivanjem mora da postoji i da bude objektivno zasnovana kao produk potrebe za unapređenjem rada dela ili celine državnog organa, ili određenih poboljšanja u procesu rada (čl. 14. Zakona o radnim odnosima u državnim organima).

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 4444/96, od 15.01. 1997.god.)

3) U rešenju o raspoređivanju na drugo radno mesto moraju se navesti konkretni razlozi zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mesto.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 7682/98, od 27.01. 1999.god.)

1) Pod drugim odgovarajućim radnim mestom podrazumeva se svako radno mesto na kome bi zaposleni, s obzirom na svoju stručnu spremu i ostale radne sposobnosti, mogao raditi.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 416/96, od 12. februara 1997.god.)

2) Rešenje o raspoređivanju je zakonito, ako zaposleni ispunjava sve, a ne samo neke uslove za rad na određenom radnom mestu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br.3254/97, od 10. 09. 1997.god.)

1) Uslov raspoređivanja u pogledu stručne spreme, procenjuje se prema najvišem stepenu završene škole.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 468/98, od 18. februara 1998.god.)

2) Stručna sprema, kao uslov raspoređivanja na drugo radno mesto, mora biti određena u okviru struke, odnosno zanimanja radnika, a potreba procesa i organizacija rada mora biti konkretizovana razlozima koji su doveli do raspoređivanja na drugo radno mesto.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 5519/98, od 20.oktobra 1998.god.)

Rešenje o raspoređivanju je nezakonito ako ne sadrži razloge zbog kojih je zaposleni raspoređen na drugo radno mesto.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 5666/97, od 26. novembra 1997.god.)

Raspoređivanje na rad u drugo geografsko mesto je zakonito ako zaposleni ispunjava zakonske uslove za raspoređivanje na drugo radno mesto usled potreba procesa i organizacije rada i posebne uslove za raspoređivanje na rad u drugo geografsko mesto utvrđene kolektivnim ugovorom. Prema tim posebnim uslovima, zaposleni može da bude raspoređen na rad u drugo radno mesto uz njegov pristanak. Bez njegovog pristanka, može biti raspoređen samo ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela ili da je udaljenost do drugog mesta manja od 50 km. u jednom pravcu, odnosno da je to mesto na teritoriji iste opštine, odnosno grada, a da postoji redovan prevoz i da je obezbeđena naknada prevoza u visini cene u javnom saobraćaju.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 5666/97, od 26.11.1997.god.)

Interni oglas se može raspisati povodom raspoređivanja radnika a ne povodom zasnivanja radnog odnosa.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. 2918/94, od 22.06.1994.god.)

Nepravilnosti u radu su dovoljan razlog za raspoređivanje zaposlenog na drugo radno mesto u državnom organu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 1849/96, od 15.05. 1996.god.)

Radniku može prestati radni odnos ako nema sposobnosti za izvršavanje poslova radnog mesta, ili ako ne ostvaruje predviđene rezultate rada, samo ako te okolnosti prethodno utvrdi posebno obrazovana komisija.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 4989/96 od 22.01.1997.god.)

1) Nadležni organ fonda za penzijsko-invalidsko osiguranje može odrediti krug poslova na kojima radnik - invalid može da radi, ali ne može odrediti radno mesto na kome on ima da radi.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 4612/93, od 11.01.1994. god.)

Nije protivna Ustavu odredba Zakona o radnim odnosima Republike Srbije, koja propisuje obavezu za zaposlenog da obavlja privremeno, u izuzetnim okolnostima, druge poslove za čije se obavljanje traži niži stepen stručne sprema određene vrste zanimanja od one koju on ima.

Ovom odredbom ne dira se u ustavna prava na rad, slobodan izbor zanimanja i zaposlenja, već se uvodi svojevrсна radnopravna zaštita zaposlenih od raspoređivanja na druge poslove za čije se obavljanje zahteva niža stručna sprema, u smislu da ovakvo raspoređivanje može biti samo privremenog karaktera i da je uslovljeno nastankom izuzetnih okolnosti.

(Odluka Ustavnog suda Srbije U br. 385/96. od 27.11.1997. god.)

RADNO VREME

Ako se radniku ne omogući korišćenje slobodnih dana zbog dužeg rada usled preraspodele radnog vremena, isplaćuje mu se zarada po osnovu prekovremenog rada.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. 4241/92, od 24.12.1992. god.)

Tuženik ne može doneti rešenje o otkazu ugovora o radu tužioca pozivajući se na postojanje povrede radne obaveze, jer tužilac o promeni radnog vremena nije obavestjen, a morao je biti - shodno aneksu Ugovora o radu i članu 56. stav 2. Zakona o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž.1 116/2010 od 21.01.2010. godine)

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena za izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 796/13 od 13.02.2013.godine)

Kao vreme provedeno na radu računa se vreme od trenutka dolaska zaposlenog na određeno mesto radi obavljanja priprema za izvršavanje poslova i odlaska na gradilište.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 809/2011 od 09.03.2011. godine)

Kada je radno vreme zaposlenih organizovano tako da dva dana rade po 12 časova (od 7-19), nakon toga imaju dva dana odmora, zatim ponovo rade dva dana po 12 časova (od 19-7), a onda imaju dva slobodna dana, radi se o radu po smenama a ne o preraspodeli radnog vremena, što znači da im pripada uvećanje zarade po osnovu smenskog rada.

(Apelacioni sud u Novom Sadu, Gž 1. 4411/10 od 13.04.2011. godine)

ODMORI I ODSUSTVA

Sudska praksa

Od okolnosti da li je zaposleni koristio godišnji odmor i u kom obimu zavisi njegovo pravo na isplatu regresa. Regres je novčani iznos, tj. primanje zaposlenog za pokriće troškova korišćenja godišnjeg odmora. U konkretnom slučaju, prvostepeni sud je, odlučujući o pravu tužilaca na isplatu regresa, bio dužan (a to nije učinio) da pouzdano utvrdi odlučnu činjenicu - da li su, i ako jesu - kada i koliko dana tužioci koristili godišnji odmor. Naime, od pravilnog utvrđenja ove okolnosti zavisi i pravo tužilaca na isplatu regresa za korišćenje godišnjeg odmora za 2009. godinu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 4790/2011 od 16.05.2012. godine)

U skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, zaposleni koji je iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini ima pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora. Ovo pravo ne zavisi od toga da li je zaposlenom radni odnos prestao njegovom voljom ili voljom poslodavca.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 934/08 od 19.11.2008. godine)

Od prava na godišnji odmor zavisi i pravo na regres kao akcesorno pravo, koje dospeva momentom korišćenja godišnjeg odmora.

(Iz Presude Okružnog suda u Novom Sadu, Gž. 1545/06 od 16.11.2006. godine)

Raspoložuci saznanjem da će zaposlenom prestati radni odnos zbog ostvarivanja prava na penziju, poslodavac je bio u obavezi da omogući tužiocu ostvarivanje prava na godišnji odmor donošenjem rešenja o godišnjem odmoru. Ako to nije učinio, odgovoran je za nastalu štetu zaposlenom.

(Iz Presude Okružnog suda u Beogradu, Gž. I 2092/07 od 01.06.2007. godine)

Tužilja je zasnovala radni odnos kod tuženog na osnovu ugovora o radu na određeno vreme radi pripravničkog osposobljavanja u trajanju od godinu dana i na rad kod tuženog stupila je dana 18.06.2005. godine, a radni odnos joj je prestao shodno ugovoru o radu dana 17.06.2006. godine. U 2005. godini tužilja je imala pravo na korišćenje sreznog dela godišnjeg odmora. To znači da, kako je tužilja kod tuženog provela godinu dana efektivnog rada, to je za tu godinu stekla pravo na korišćenje godišnjeg odmora u sledećoj kalendarskoj godini u trajanju od minimum 20 radnih dana. S obzirom da je tužilja neprekidno u 2006. godini radila i da joj to nije bila prva godina rada, to se u konkretnom slučaju ima primeniti član 69. Zakona o radu, zbog čega je osporeno rešenje poništeno kao nezakonito.

(Iz Presude Okružnog suda u Beogradu, Gž.I br. 1250/06)

Pošto zaposleni nije ni podneo zahtev za korišćenje drugog dela godišnjeg odmora pre prestanka radnog odnosa, to poslodavac ni na koji način nije ometao odn. nije onemogućio zaposlenog da ostvari ovo svoje pravo. Na taj način, nema krivice na strani poslodavca što zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u preostalom delu, iako je rešenjem o godišnjem odmoru određenoda će ga koristiti u dva dela.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. 36/06 od 19.01.2006. godine)

Pošto se davanje otkaza u skladu sa zakonom ne može pripisati u krivicu poslodavcu, ne postoji ni obaveza poslodavca da bivšem zaposlenom u slučaju nekorišćenja godišnjeg odmora do davanja otkaza isplati naknadu štete.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 11029/2012 od 15.05.2013. godine)

Nema krivice na strani poslodavca što zaposleni nije iskoristio godišnji odmor u preostalom delu, ako je rešenjem o godišnjem odmoru određeno da će zaposleni koristiti godišnji odmor u dva dela, a u međuvremenu je zaposlenom prestao radni odnos na osnovu sporazuma o prestanku radnog odnosa, a kojim se, između ostalog, potvrđuje da su ugovorne strane ispunile sve svoje međusobne obaveze i da zaposleni nema više nikakva potraživanja prema poslodavcu. Pre prestanka radnog odnosa zaposleni nije ni podneo zahtev za korišćenje drugog dela godišnjeg odmora, to poslodavac ni na koji način nije ometao, odnosno nije onemogućio zaposlenog da ostvari svoje pravo.

(Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. 36/06 od 19.01.2006. godine)

Ukoliko krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini naknade zarade koju bi ostvario da je koristio godišnji odmor. Međutim, zaposlenom kome je prestao radni odnos nezavisno od volje poslodavca, odnosno danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o gubitku radne sposobnosti, a on se pre toga nije obraćao tuženom sa zahtevom za korišćenje godišnjeg odmora, na strani tuženog nema krivice za nekorišćenje godišnjeg odmora, pa tužiocu i ne pripada pravo na naknadu za neiskorišćeni godišnji odmor.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Gzz. 144/04 od 9.02.2005. godine)

Nezakonito je upućivanje na plaćeno odsustvo zaposlenog po drugi put u istoj kalendarskoj godini.

(Presuda Okružnog suda u Čačku, Gž. 1353/08, od 15.10.2008. godine)

MIROVANJE RADNOG ODNOSA

SUDSKA PRAKSA

1. Kolektivnim ugovorom poslodavca se ne može suziti obim prava na godišnji odmor zaposlenog u odnosu na obim prava koji je garantovan zakonom.

(Odluka Ustavnog suda Republike Srbije I U br. 128/2000. od 08.02.2001.god.)

2. Pun godišnji odmor pripada za godinu dana rada a srazmerni godišnji odmor, za najmanje mesec dana rada u jednoj kalendarskoj godini. Srazmerni godišnji odmor pripada i radniku koji odlazi u penziju pre isteka kalendarske godine.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 152/93. od 18.02.1993.god.)

3. Vreme korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac vodeći računa da se ne remeti proces rada, pa je stoga zaposleni dužan da koristi godišnji odmor u vreme kada nadležni organ u preduzeću to odobri.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 7625/98. Od 25.11.1999.god.)

4. Radniku pripada pravo na naknadu štete, ako mu je krivicom preduzeća uskraćeno pravo da koristi godišnji odmor.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 5320/97. od 10.03.1998.god.)

5. Do zaključivanja pojedinačnog kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom o radu, zaposlenima se utvrđuje dužina godišnjeg odmora u skladu sa kriterijumima utvrđenim postojećim pojeđinanim kolektivnim ugovorom. Poslodavac može da zaposlenima odredi korišćenje godišnjeg odmora u delovima, tako da prvi deo koriste u trajanju od najmanje dve radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi najkasnije do 30. juna naredne godine.

Rešenje o otkazu ugovora o radu koje je poslodavac doneo zaposlenom za vreme mirovanja radnog odnosa je nezakonito.

(Iz Rešenja Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1 2501/2011 od 18.11.2011. godine)

ZAŠTITA ZAPOSLENIH

9. SUDSKA PRAKSA

1.Zdravstvene smetnje isključuju mogućnost raspoređivanja ako bi rad na drugom radnom mestu izazvao pogoršanje zdravstvenog stanja radnika.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1877/93. od 03.06.1993.god.)

2.Zakonom se ne može propisati da se zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može rasporediti na rad noću, ako joj nije omogućeno da prethodno ostvari odmor od najmanje sedam časova.

(Odluka Saveznog ustavnog suda I U br. 175/97. od 22. jula 1999.god.)

15.Zakonitost raspoređivanja invalida rada ocenjuje se zavisno od preostale radne spsobnosti ali i njegove stručne spreme.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2887/93.od 01.09.1993.god.)

16.Nadležnost organa u Fondu PIO u postupku raspoređivanja invalida radaNadležni organ u Fondu PIO određuje krug poslova na kojima radnik-invalid može da radi a ne radno mesto na kome ima da radi. Radno mesto na kome invalid rada treba da radi određuje poslodavac.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 3572/92. od 19.11.1992.god. i Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 4612/93. od 11.01.1994.god.)

Osnov za naknadu materijalne štete koju zaposleni trpi jeste pasivno držanje poslodavca i neblagovremeno raspoređivanje zaposlenog, zbog čega on sa preostalom radnom sposobnošću nije ostvario pravo na novčanu naknadu u upravnom postupku kod Fonda PIO.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1 526/2013 od 11.04.2013. godine)

Od toga da li je poslodavac bio organizator sportskih igara i da li su zaposleni bili obavezni da učestvuju na tim igrama zavisi odgovornost poslodavca za naknadu štete zbog povrede zaposlenog.

(Iz Rešenja Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 1719/2012 od 13.02.2013. godine)

Pošto radno mesto nije ukinuto niti je smanjen broj izvršilaca, prikrivajući odsustvo prestanka potrebe za radom zaposlenog kada je potreba posla stvarno postojala, poslodavac je invalidnost iskoristio kao razlog prestanka radnog odnosa zaposlenog.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 2780/10 od 24.02.2010. godine)

Ne može se kvalifikovati kao povreda radne obaveze nedostavljanje potvrde o privremenoj sprečenosti za rad u situaciji kada je zaposleni obavestio poslodavca da je na bolovanju.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2 406/11 od 23.11.2011. godine)

ZARADA, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Sudska praksa

Standardni (prosečni) učinak zaposlenog uz puno radno vreme je pretpostavka za pun iznos minimalne zarade.

(Iz Presuda Privrednog apelacionog suda, Pž. 6144/2012 od 06.03.2013. godine)

Postoji protivpravnost u radnji tuženog kao poslodavca, koji je naplatu zakupnine za stan u kome tužilac stanuje sa članovima svoje porodice vršio obustavom od zarade tužioca kao zaposlenog, s obzirom da tužilac nije pristao na to na osnovu člana 123. stav 1. Zakona o radu.

(Iz Presude Višeg suda u Požarevcu, Gž. 670/2013(2012) od 13.09.2013. godine)

1. Rad i pravo na zaradu

Radniku koji nije radio ne pripada zarada koja se ostvaruje radom, ali može ostvariti naknadu zarade u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom, ako za to postoji osnov.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 6763/97 od 21.01.1998.god.)

2. Zarada i garantovana zarada

Garantovana zarada se isplaćuje ako nadležni organ poslodavca nije doneo odluku o isplati zarade i ona mora obuhvatiti sve radnike.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 555/97 od 26.11.1997.god.)

4. Rok zastarelosti zarade kao povremenog potraživanja

Zarada zaposlenih ima sukcesivni karakter, tako da se potraživanje obnavlja u određenim vremenskim razmacima, zato i pripada potraživanjima povremenih davanja koja zastarevaju za 3 godine od dospelosti svakog pojedinog davanja.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2794/99 od 10.08.1998.god.)

Zaposleni se može odreći zarade, jer to zakonom nije zabranjeno.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 5732/98 od 21.10.1998.god.)

1) Zaposleni u državnim organima za svoj rad primaju platu za vreme odsustvovanja sa rada zbog bolovanja naknadu plate, u smislu čl. 37. st. 1. i čl. 50. st. 1. Zakona o radnim odnosima u državnim organima. Te odredbe se prema čl. 32. Zakona o unutrašnjim poslovima, primenjuju i na zaposlene u ministarstvu unutrašnjih poslova. Njima se, u skladu sa čl. 48. Zakona o unutrašnjim poslovima i čl. 48. t. 3. zakona o radnim odnosima u državnim organima, po posebnim propisima određuje koeficijent za utvrđivanje plate i naknada plete, a to je Pravilnik o platama. U skladu sa čl. 44. Zakona o unutrašnjim poslovima, pripadniku policije, kao ovlašćenom službenom licu, u slučaju privremene sprečenosti za rad pripada naknada u visini plate koju bi primio za vreme privremene sprečenosti za rad.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 233/99 od 09.12.1999.god.)

Za vreme bolovanja radnik ne ostvaruje zaradu već naknadu zarade.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 771/93 od 11.03.1993.god.)

Radnik (zaposleni) ima pravo na naknadu štete zbog manje obračunate i isplaćene zarade, ukoliko je poslodavac pojedinačnim kolektivnim ugovorom odredio cenu rada nižim koeficijentom od onog predviđenog u Opštem kolektivnom ugovoru.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2932/98 od 08.12.1999.god.)

Radnik koji nije tražio prinudno izvršenje pravnosnažne presude o vraćanju na rad ima pravo u skladu sa čl. 376. stav 1. Zakona o obligacionim odnosima na naknadu štete za izostalu zaradu do isteka roka od 6 meseci u kome je mogao tražiti to izvršenje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2166/00, od 9. novembra 2000.godine,)

U radnom sporu povodom novčanog potraživanja, dopuštenost revizije se ocenjuje kao i u sporu o novčanim obavezama imovinsko-pravnog karaktera.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije , Rev. br. 792/99 od 10.03.1999.god.)

Pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu prilikom odlaska u penziju. U slučaju da nakon toga radnik ponovo zasnuje radni odnos, ne pripada mu pravo na otpremninu donošenjem novog rešenja o prestanku radnog odnosa radi ostvarivanja prava na starosnu penziju.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2166/00, od 9. novembra 2000.god.)

Naknada zarade za vreme porodiljskog odsustva

Radnica ima pravo na naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva bez obzira što je prestala potreba za njenim radom.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 4278/93, od 28.04.1994.god.)

Poslodavac ne vrši akt diskriminacije u oblasti rada, ukoliko zaposlenom ne prizna punu naknadu troškova prevoza jer se radi o zaposlenom koji je za vreme trajanja radnog odnosa promenio mesto prebivališta napustivši mesto prebivališta u kojem je učesćem poslodavca bilo rešeno njegovo stambeno pitanje.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž1 322/13 od 5. marta 2013. godine)

Iako je predmetna zarada niža od zarada koje su zaposlenom isplaćivane po ranijim odnosno ugovorima o radu na određeno vreme koji su prethodili ugovoru zaključenom za sporni period, poslodavac postupava zakonito ukoliko mu isplaćuje zaradu prema aktuelnom ugovoru o radu na određeno vreme.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1 1084/2010 od 26.09.2012. godine)

Kao naknada iz radnog odnosa koja se uključuje u zaradu zaposlenih, topli obrok i regres za godišnji odmor pripadaju samo za period proveden na radu.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 7089/2012(1) od 05.06.2013. godine)

Ukoliko su zaposlenom (kome je nezakonito prestao radni odnos i o tome postoji pravnosnažna sudska odluka) u utuženom periodu plaćani doprinosi od strane Nacionalne službe za zapošljavanje, on ima pravo na razliku visine uplaćenih doprinosa i visine doprinosa određene prema visini zarade koju bi ostvario da je radio.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 7089/2012(3) od 05.06.2013. godine)

Ocena rezultata rada zaposlenog vrši se za mesec dana unazad, a ne za godinu dana unazad, što znači da se zaposlenom ne može umanjiti zarada zbog toga što pre godinu dana nije izvršio poverene radne zadatke.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž1. 222/12 od 18.04.2012. godine)

Za obračun materijalne štete u vidu izgubljene zarade koju zaposleni pretrpi na radu osnov predstavlja odgovarajuća zarada a to je samo zarada koja je između poslodavca i zaposlenog ugovorena pravno valjanim ugovorom o radu ili kasnije izmenjena pravno valjanim aneksom tog ugovora.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. 400/2012 od 19.03.2012. godine)

Princip jednakog vrednovanja jednakog rada ne može se primenjivati ukoliko su u pitanju različiti poslovi.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 3664/2010 od 16.03.2011. godine)

Samo uz standardni učinak i puno radno vreme stižu se uslovi za ostvarivanje prava na osnovnu zaradu, koja ne može biti niža od minimalne zarade.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 5866/10 od 30.09.2010. godine)

Neosnovano je isticanje zaposlenog da je za svoje propuste u radu sankcionisan dva puta u situaciji kada je poslodavac u propisanom postupku ocenio njegov rad po obimu i kvalitetu i potom doneo rešenje o umanjenju zarade i rešenje o otkazu zbog povrede radne obaveze.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev.2 205/10 od 06.07.2010. godine)

Zarada zaposlenom koji je obavljao poslove drugog radnog mesta pripada prema obavljenom radu, a ne prema ugovoru o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž.I 137/2010 od 03.02.2010. godine)

Osnov za ostvarivanje prava na uvećanu zaradu po osnovu prekovremenog rada postoji u situaciji kada je tužilja, kao radnik tuženika, ostvarila radno vreme u dužem trajanju od punog radnog vremena i u tom periodu nije koristila slobodne dane. Dakle, to ne predstavlja rad po osnovu preraspodele radnog vremena.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. I 127/2010 od 09.02.2010. godine)

Umanjenje zarade zaposlenom se ne može izvršiti ako poslodavac nije doneo plan i program utvrđenih normi, nije definisao kriterijume na osnovu kojih bi se cenio kvalitet i kvantitet rada zaposlenog i o umanjenju zarade nije doneo odgovarajuće rešenje. Ovo bez obzira na sadržinu Kolektivnog ugovora kod poslodavca, koji inače predviđa da zaposlenom može biti umanjena zarada do 30% ako nije obavio planom i programom predviđene poslove.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 727/2009 od 10.07.2009. godine)

Zaposlenom pripada pravo na uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada i rada u dane praznika bez obzira na to što o takvom radu nije dobio rešenje niti je poslodavcu podneo zahtev za isplatu uvećane zarade.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. 583/09 od 17.06.2009. godine)

U skladu sa članom 108. Zakona o radu, poslodavac je u obavezi da zaposlenom izvrši isplatu uvećane zarade za izvršeni faktički rad po njegovom nalogu duži od punog radnog vremena i u dane praznika. Ovo bez obzira što se zaposleni nije obraćao za isplatu uvećane zarade.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 583/09 od 17.06.2009. godine)

Neosnovan je tužbeni zahtev tužilaca - pripadnika MUP-a za isplatu zarade po osnovu noćnog rada, rada dužeg od punog radnog vremena i u dane državnih praznika, kada je istima, shodno čl. 47. Zakona o unutrašnjim poslovima zbog posebnih uslova rada u organima unutrašnjih poslova, priznato 30% uvećanih sredstava za plate.

(Presuda Okružnog suda u Užicu Gž. 274/07, od 19.07.2007. godine)

Obaveza je tuženog poslodavca da tužilji na dosuđene iznose zarada plati i zakonsku zateznu kamatu od dana dospelosti pa do isplate, s obzirom da je odredbom čl. 110. Zakona o radu navedeno da se zarada isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, a najmanje jedanput mesečno.

(Iz Presude Okružnog suda u Valjevu, Gž. 311/05 od 6.06.2005. godine)

Zaposleni kome poslodavac nije omogućio da radi, zbog čega je izostala minimalna zarada, ima pravo na naknadu štete koja se ogleda u visini minimalne zarade koju bi ostvario da mu je od strane poslodavca bilo omogućeno da radi puno radno vreme i ostvari standardan učinak.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 2809/2014 od 29.05.2014. godine)

Na poslodavcu je teret dokazivanja činjenice da zaposleni nije ostvario puno radno vreme i standardni učinak a zbog čega mu se osporava pravo na isplatu zarade po predviđenim merilima i kriterijumima, shodno ugovoru o radu i opštim aktima.

(Iz Presude Apelacionog suda u Nišu, Gž1. 2011/2011 od 14.10.2011. godine)

Bez obzira što nije faktički obavljala radne zadatke, a radni odnos joj nije prestao – tuženik je dužan da tužilji isplati naknadu štete u visini minimalne zarade za sporni period.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1 193/2010 od 02.02.2010. godine)

Da bi poslodavac mogao da isplaćuje minimalnu zaradu potrebno je da uslovi isplate budu predviđeni u opštem aktu poslodavca i u ugovoru o radu kao i da poslodavac dođe do takvih ekonomskih teškoća da mu preti opasnost od nelikvidnosti, gubitka i stečaja.

(Iz Presude Okružnog suda u Beogradu, Gž. br. 151/06 od 25.01.2006. godine)

Za ostvarenje prava zaposlenih u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada kao uslov se ne može postaviti podnošenje zahteva za njihovu isplatu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž 1. 3177/2012 od 11.10.2012. godine)

Regres za godišnji odmor ne predstavlja zaradu niti naknadu zarade, već naknadu troškova povodom korišćenja godišnjeg odmora, pa odricanje zaposlenog od potraživanja zarade i naknade zarade ne može biti protumačeno kao odricanje od potraživanja regresa za godišnji odmor.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž1. 675/12 od 9.05.2012.godine)

U slučaju da kod poslodavca ne postoji opšti akt kojim je normirana naknada troškova prevoza niti je to regulisano ugovorom o radu - na ovo pravo zaposlenih se neposredno primenjuju odredbe člana 118. stav 1. tačka 1. Zakona o radu.

(Pravno shvatanje Građanskog odeljenja Apelacionog suda u Kragujevcu, sa sednice od 20.12.2010. godine)

Posebni kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika ("... zaposlenom u ustanovi kulture koji je napunio 30 godina radnog staža pripada jubilarna nagrada ..." - član 28. stav 1. alineja 3.), a koji se primenjuje i na poslodavce iz oblasti kulture koji nisu učestvovali u njegovom zaključivanju, ima jaču pravnu snagu u odnosu na pravilnik tužene ustanove, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 163/09 od 25.02.2009. godine)

Ukoliko je kao uslov za isplatu jubilarne nagrade posebnim kolektivnim ugovorom za državne organe predviđeno da zaposleni u trenutku isplate ima navršenih 30 godina rada u organu, tada zaposleni koji je privremeno udaljen sa rada nema prava na njenu isplatu jubilarne nagrade ako u tom trenutku nije imao 30 godina rada, već 30 godina radnog staža.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 1026/08 od 14.11.2008. godine)

Nema pravo na isplatu neisplaćenih zarada iz sredstava Fonda solidarnosti lice kome je potraživanje utvrđeno u trećem isplatnom redu, već samo lice kome je potraživanje utvrđeno u prvom isplatnom redu u koji spadaju zarade za poslednju godinu rada pre otvaranja stečajnog postupka.

(Iz Presude Upravnog suda, 9 U. 10326/2012 od 07.02.2014. godine)

Zaposleni koji je bio u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka ima pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 695/11 od 2.06.2011. godine)

Uslov za ostvarenje prava propisanih članom 125. Zakona o radu je postojanje pravosnažne odluke o potraživanju utvrđeno kod stečajnog dužnika.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, U. 10219/07 od 15.01.2009. godine)

Naknada izgubljene zarade za period od neosnovano izrečene mere prestanka radnog odnosa do dana pokretanja stečajnog postupka nad tuženim je potraživanje četvrtog isplatnog reda. Tužilac će ostvariti svoja prava na naknadu zarade za označeni period, u meri u kojoj visina stečajne mase bude dozvoljavala, odnosno u skladu sa rešenjem o glavnoj deobi.

(Presuda Višeg trgovinskog suda, Pž. 9845/07, od 10.01.2008. godine)

Kako potraživanje neisplaćene zarade, koje je priznato pravosnažnom odlukom trgovinskog suda, predstavlja imovinsko-pravni zahtev, a podnosilac tog zahteva je umro u toku postupka, to ne postoje smetnje da se započeti postupak okonča i doneto rešenje o utvrđenom pravu uruči zakonskom nasledniku.

(Iz Presude Upravnog suda RS, U. 12678/10 od 3.02.2011. godine)

Osnov za isplatu učešća zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini može biti odluka skupštine akcionara ili odluka generalnog direktora poslodavca.

(Iz Presude Okružnog suda u Užicu, Gž. 886/06 od 27.12.2007. godine)

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini u skladu sa odredbama člana 14. Zakona o radu i opštim aktom poslodavca.

(Presuda Okružnog suda u Užicu, Gž. 886/06, od 27.12.2007. godine)

Pravo na učešće zaposlenog u dobiti preduzeća ostvarenoj u poslovnoj godini ne podrazumeva se, već se mora ugovorom o radu ili odlukom poslodavca utvrditi.

(Okružni sud u Kraljevu Gž. 1966/06 od 15.01.2007. godine)

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Sudska praksa

1. Ponašanje zaposlenih kao razlog za povredu radne obaveze

Ponašanje zaposlenih koje nije u neposrednoj vezi sa izvršavanjem njihovih redovnih radnih obaveza ne može se kolektivnim ugovorom predvideti kao povreda radnih obaveza.

(Odluka Ustavnog suda Republike Srbije, U. br. 118/96. od 20.03.1997. god.)

2. Opravdana kritika organa u organizaciji i disciplinska odgovornost

Radnik ne čini težu povredu radne dužnosti i ne može disciplinski odgovarati niti trpeti druge štetne posledice ako javno kritikuje rad državnih i drugih organa i organa u organizaciji u kojoj je zaposlen i iznosi stavove u predstavci, peticiji i predlogu, osim ako je time učinio krivično delo koje utvrđuje nadležni redovni sud.

(Odluka Saveznog ustavnog suda, U. br. 27/96. od 29.05.1996. god.)

4. Disciplinski organ za postavljena lica

Disciplinski postupak za postavljena lica određuje se aktom vlade.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu Gž.br. 759/2000. od 07.06.2000.god.)

5. Prenos ovlašćenja za vođenje disciplinskog postupka i primena načela neposrednosti disciplinskog postupka

Direktor je ovlašćen da vođenje disciplinskog postupka prenese na zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima, a da po sprovedenom disciplinskom postupku izrekne disciplinsku meru.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 5391/2000. od 13.12.2000.god.)

6. Disciplinska odgovornost predstavnika sindikata

1) Predstavnik sindikata ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj zbog sindikalnih aktivnosti, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(Rešenje Okružnog suda u Beogradu Gž.br. 776/98. od 07.10.1998.god.)

2) Sindikalna aktivnost ne može osloboditi od disciplinske odgovornosti zaposlenog koji je izvršio povredu radne obaveze postupajući protivno zakonu i kolektivnom ugovoru.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu Gž.br. 1373/99. od 22.12.1999.god.)

3) Sindikalni predstavnik, kao i svaki zaposleni ima pravo da javno kritikuje, kako rad državnih i drugih organa, tako i organizacija i funkcionera, kao i da u javnoj kritici iznosi svoje stavove. Ako je on u sredstvu javnog informisanja izneo netačne podatke o radu bolnice, gde je zaposlen, kao i netačne podatke o radu direktora i pojedinih zaposlenih, onda je sud, da bi ocenio zakonitost osporene odluke o prestanku radnog odnosa, u obavezi da na pouzdan način proveri istinitost tužiočevih tvrdnji, da bi potom mogao da oceni da li je u pitanju kleveta ili javna kritika, odnosno da li u njegovom ponašanju ima elemenata teže povrede radne obaveze koja mu je stavljena na teret.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 6240/97. od 06.10.1998. god.)

7. Nadležnost za izricanje disciplinske mere direktoru

Odluku o izricanju disciplinske mere prestanka radnog odnosa direktoru donosi organ koji ga imenuje, odnosno postavlja u smislu čl. 107. st. 1. Zakona o radnim odnosima Republike Srbije, pa kada se radi o odogovornosti direktora u javnom preduzeću, onda takvu odluku treba da donese upravni organ koji imenuje direktora u javnim preduzećima prema čl.15. Zakona o javnim preduzećima.

(Presuda Okružnog suda u Zrenjaninu Gž.br. I-95/95. od 23.12.1996.god.)

8. Drugostepeni disciplinski organ

Nadležnost drugostepenog disciplinskog organa se određuje zavisno od toga da li postoji ili ne postoji obaveza obrazovanja upravnog odbora. Ako tužena zadruga u vreme drugostepenog odlučivanja nije bila u obavezi da obrazuje upravni odbor zbog nedovoljnog broja zadrugara, onda bi direktor bio nadležan za donošenje drugostepene odluke o izricanju disciplinske mere prestanka radnog odnosa (čl. 36. Zakona o zadrugama "Sl.list SRJ", br. 41/96.).

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 5298/98. od 03.10.1998.god.)

9. Disciplinski postupak

Disciplinski postupak mora da prethodi izricanju disciplinske mere.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu Gž. I. 1465/2000. od 27.12.2000.god.)

10. Pokretanje disciplinskog postupka

Disciplinski postupak se pokreće danom dostavljanja zahteva disciplinskom organu, a ne danom dostavljanja tog zahteva radniku.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br.1812/99. od 26.05.1999. god.)

11. Disciplinska rasprava

Neodržavanje disciplinske rasprave pred disciplinskim organom je povreda prava na odbranu.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu Gž. I. 1396/2000. od 17.01.2000.god.)

12. Pravo na odbranu u disciplinskom postupku

1) Pravo na odbranu u disciplinskom postupku je povređeno, ako se rasprava odži bez uredno dostavljenog poziva okrivljenom radniku.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 6054/97. od 10.12.1997. g.)

2) Uskraćivanje tužiocu pravo na stručnu odbranu predstavlja bitnu povredu postupka zbog koje se moraju poništiti odluke disciplinskih organa.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. br. 1438/98 od 03.06.1998.god.)

3) Disciplinska odgovornost zaposlenog ne može se oceniti na osnovu činjenica koje nisu utvrđene neposrednim saslušanjem svedoka koji su učestvovali ili prisustvovali događaju koji predstavlja povredu radne obaveze zbog kojeg se protiv zaposlenog vodi disciplinski postupak, jer se time vređa načelo neposrednosti u disciplinskom postupku.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. br. 3033/97 od 24.12.1997.god.)

14. Ovlašćenja disciplinskih organa

Disciplinski organi su ovlašćeni da u postupku utvrđivanja odgovornosti i izricanja disciplinske mere cene sve okolnosti koje su od značaja na vrstu i težinu mere koja se radniku izriče zbog učinjene teže povrede radne obaveze.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 1011/98. od 29.04.1998.god.)

15. Zakonitost disciplinske mere

1) Disciplinska mera je nezakonita ako odluka o njenom izricanju ne sadrži podatke o vremenu, mestu i načinu izvršenja povrede radne obaveze, o krivici učinioca povrede i o uslovima za izricanje mere.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 6292/97. od 14.01.1998. g.)

2) Disciplinska mera je nezakonita ako u odluci o njenom izricanju nema podataka na osnovu kojih bi se mogla identifikovati radnja povrede i krivica za njeno izvršenje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 6675/97. od 21.01.1998. god.)

16. Disciplinska mera prestanka radnog odnosa

1) Mera prestanka radnog odnosa izriče se za povrede radnih dužnosti koje su u Zakonu o osnovama radnih odnosa konkretno navedene, s tim što se ova mera može izreći i za druge povrede radnih obaveza koje se propišu zakonom i kolektivnim ugovorom. Zakonom nije dato ovlašćenje preduzećima ili drugim pravnim licima da svojim opštim aktom utvrđuju povrede radnih dužnosti za koje se može izreći mera prestanka radnog odnosa.

(Odluka Ustavnog suda Crne Gore U. br. 90/98. od 16.03.1999.god.)

2) Mera prestanka radnog odnosa se izriče za težu povredu radne obaveze koja je učinjena namerno, odnosno iz krajnje nepažnje ili je prouzrokovala teže štetne posledice.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 6597/97. od 14.07.1998.god.)

3) Namera, odnosno krajnja nepažnja je dovoljan uslov u skladu sa čl. 44. st. 3. Opšteg kolektivnog ugovora za izricanje disciplinske mere prestanka radnog odnosa.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 3188/99. od 17.08.1999.god.)

4) Mera prestanka radnog odnosa može se izreći samo ako je radnik svojom voljom izvršio težu povredu radne obaveze i ako je kriv za njeno nastajanje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 3434/97. od 04.11.1997.god.)

17. Odbijanje radnog zadatka i disciplinska mera

1) Odbijanje radnog zadatka koji neposredno ugrožava život ili zdravlje radnika ne prestavlja povredu radne obaveze.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1421/93. od 29.04.1993. god.)

2) Radnica za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine života, ne može biti pozvana na disciplinsku odgovornost ako odbije da radi u trećoj smeni ili prekovremeno.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2792/92. od 27.08.1991. god.)

3) Neizvršavanje radnog naloga koji je protivan zakonu nije povreda radne obaveze.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2708/93. od 04.08.1993. god.)

18. Krajnja nužda i disciplinska odgovornost

Krajnja nužda isključuje postojanje povrede radne obaveze.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1479/94. od 13.04.1994. god.)

19. Neuračunljivost i disciplinska odgovornost

Neuračunljiv radnik ne može biti kriv za učinjenu povredu radne obaveze, usled čega ne može ni biti proglašen krivim u disciplinskom postupku za protivpravno prisvajanje imovine preduzeća.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 4397/93. od 30.12.1993. god.)

20. Actionae liberae in causa i disciplinska odgovornost

Akutna alkoholisanost ne utiče na isključenje krivice, koja je osnov disciplinske odgovornosti, jer ako radnik u tom stanju vrši nedozvoljene radnje, odgovoran je što je sam sebe stavio u to stanje. Hronična alkoholisanost može imati uticaja samo na osnovu odgovornosti, ali ovde o njoj nije reč.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 556/95. od 21.02.1995. god.)

21. Stvarna zabluda i disciplinska odgovornost

Zaposleni koji učini povredu radne obaveze pogrešno smatrajući da obavlja svoju redovnu dužnost, postupa u stvarnoj zabludi, pa mu, zbog odsustva krivice ne može biti izrečena disciplinska sankcija.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2746/92. od 24.09.1992. god.)

22. Udaljenje sa rada (suspenzija)

1) Zakonitost udaljenja sa posla (suspenzija) ocenjuje se nezavisno od zakonitosti izrečene disciplinske mere. Zakonitost odluke o udaljenju ne zavisi od zakonitosti disciplinske mere, već isključivo od postojanja razloga za suspenziju i ovlašćenja organa koji je o udaljenju odlučivao.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 4502/96. od 27.11.1996.god.)

2) Zastarelost disciplinskog postupka je razlog da se odredi vraćanje suspendovanog rdnika na rad bez obzira na zakonitost suspenzije.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 894/94. od 29.09.1994. god.)

3) Uslov za privremeno udaljenje sa radnog mesta, odnosno sa rada

Zaposleni ne može biti privremeno udaljen sa radnog mesta, odnosno sa rada, samo na osnovu disciplinske prijave, a pre pokretanje disciplinskog postupka, zahtevom u smilsu čl. 92. Zakona o radnim odnosima ("Službeni glasnik RS", br. 55/96), zbog povrede radne obaveze za koju se izriče mera prestanka radnog odnosa (čl. 102. st. 1. t. 1. Zakona o radnim odnosima).

(Rešenje Okružnog suda u Zrenjaninu br. Gž.- 1. 118/99. od 20.10.1999.god.)

23. Zastarelost vođenja disciplinskog postupka

Vođenje disciplinskog postupka zastareva u roku od šest meseci od učinjene povrede, bez obzira što rok zastarelosti pokretanja disciplinskog postupka može biti mnogo duži.

Vođenje disciplinskog postupka, po čl. 59. st. 3. Zakona o osnovama radnih odnosa i čl. 98. st. 3. Zakona o radnim odnosima, zastareva protekom šest meseci od dana kada je povreda učinjena.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 2357/99. od 21.07.1999.god.)

24. Zastarelost pokretanja i vođenja disciplinskog postupka i zastarelost potraživanja

Zastarelost disciplinskog postupka je prekluzija mogućnosti primene propisa o disciplinskoj odgovornosti na koju sud pazi po službenoj dužnosti. Ona se bitno razlikuje od zastarelosti

potraživanja po Zakonu o obligacionim odnosima. Rok zastarelosti i pokretanja i vođenja disciplinskog postupka teče kontinuirano, bez zastoja i prekida.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 2238/98. od 13.05.1998.god.)

25. Prekid zastarelosti disciplinskog postupka

Ni jednom zakonskom odredbom nije predviđena mogućnost prekida zastarelosti disciplinskog postupka, zbog čega zastarelost teče i za vreme trajanja postupka pred sudom.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 391/98. od 15.02.1998.god.)

26. Odlaganje izvršenja izrečene disciplinske mere

Zakonom nije predviđena mogućnost odlaganja izvršenja izrečene disciplinske mere.

(Odluka Ustavnog suda Srbije, U.br. 293/97. od 19.03.1998. god.)

27. Ponavljanje disciplinskog postupka

Zakon i kolektivni ugovor ne zabranjuju da se opštim aktom predvidi ponavljanje disciplinskog postupka. S obzirom da opšti akt tuženog sadrži odredbe o ponavljanju disciplinskog postupka i zato je ovaj institut moguće primeniti i u disciplinskom postupku.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, P.rev.br.3137/98. od 17.06.1998. god.)

UDALJENJE

U situaciji kada krivični postupak protiv njega bude pravnosnažno obustavljen, službenik Bezbednosno-informativne agencije ima pravo na razliku između naknade plate koja mu je isplaćivana i punog iznosa plate koji bi mu bio isplaćivan da nije došlo do njegovog privremenog udaljenja sa rada iz tog razloga. U tom slučaju se direktno primenjuje zakonska odredba Zakona o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž.1 2188/2014 od 21.08.2014. godine)

U pogledu prava zaposlenih iz radnog odnosa u ustanovi za izvršenje krivičnih sankcija, primarno je - kao matični zakon - merodavan Zakon o izvršenju krivičnih sankcija, a ukoliko se u njegovom sadržaju ne nalaze norme koje regulišu određenu pravnu situaciju, supsidijarno se može primeniti i Zakon o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž.1 3794/11 od 05.10.2011. godine)

Povreda radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti mora proizilaziti iz činjeničnog osnova na kome se zasniva odluka da bi rešenje poslodavca o privremenom udaljenju radnika sa rada bilo zakonito.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 844/08 od 31.10.2008. godine)

Nije pokrenut krivični postupak protiv zaposlenog u smislu odredbe Zakona o radu podnošenjem zahteva za sprovođenje istrage, bez obzira o kojem krivičnom delu se radi, pa nisu ispunjeni uslovi za udaljenje zaposlenog sa rada.

(Iz Presude Okružnog suda u Valjevu, Gž. 201/05 od 6.06.2005. godine)

TEHNOLOŠKI VIŠAK

Sudska praksa

1. Kriterijumi za određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

1) Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba ne može se vršiti samo na osnovu rezultata njihovog rada.

(Odluka Saveznog ustavnog suda, U - br. 224/96. od 20.05.1998. god.)

2) Kada prestane potreba za radom jednog broja zaposlenih istog stepena i vrste stručne sprema, poslodavac je dužan da se pri određivanju na koje će se zaposlene odnositi prestanak potrebe za radom, pridržava sledećih kriterijuma: rezultati rada, imovno stanje zaposlenog, broj izdržavanih članova porodice, broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, dužina radnog staža, kao i drugih kriterijuma utvrđenih zanonom i kolektivnim ugovorom.

(Odluka Saveznog ustavnog suda, U - br. 197/99. od 12.04.2000. god.)

4. Visina naknade zarade zaposlenog u statusu tehnološkog viška i promena propisa

Zaposlenom u statusu tehnološkog viška pripada naknada zarade u visini koja je određena pravnosnažnim rešenjem o prestanku potrebe za njegovim radom, pa ne može tražiti da mu se isplati razlika do punog iznosa zarade, bez obzira na to da li je ona kasnijim propisima uvećana. Promene propisa o visini naknade zarade zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, koje su usledile po pravnosnažnosti rešenja o upućivanju zaposlenog na plaćeno odsustvo ne utiču na osnovanost njegovog tužbenog zahteva za isplatu razlike do punog iznosa njegove zarade.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 4436/98. od 15.09.1998.god.)

5. Invalidi i prestanak potrebe za radom radnika

Radnici - invalidi mogu biti proglašeni tehnološkim viškom ali se prema njima ne mogu primeniti prava koja pripadaju radnicima za čijim je radom prestala potreba bez njihove saglasnosti.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2267/93. od 08.07.1993.god.)

Lica odsutna sa rada zbog privremene sprečenosti (bolovanja) ne mogu biti obuhvaćena programom za utvrđivanje viška zaposlenih sve dok ta privremena sprečenost traje. Dakle, odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti ne može biti kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 3351/2014 od 14.05.2014. godine)

Samo ako su razlog za otkaz strukturalne promene kod poslodavca, on je dužan da zaposlenom isplati otpremninu.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 2795/2014 od 28.05.2014. godine)

Zakonom se uređuje obaveza donošenja programa za rešavanje viška zaposlenih i ona se ne može kolektivnim ugovorom definisati na drugačiji način.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 1748/2012 od 07.06.2012. godine)

Datum isplate otpremnine tužilji tj. okolnost da li je otpremnina isplaćena pre ili posle podnošenja tužbe bitno je utvrditi prilikom odlučivanja o njenom zahtevu za poništaj rešenja o otkazu ugovora o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž1. 2727/2012 od 19.10.2012. godine)

Ako je način utvrđivanja otpremnine za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba utvrđen rešenjem o otkazivanju ugovora o radu, pa zaposleni propusti da u zakonskom roku zatraži sudsku zaštitu protiv tog rešenja, njegov tužbeni zahtev za isplatu većeg iznosa otpremnine od onog koji je utvrđen onako kako je to određivalo rešenje o otkazu biće odbijen bez obzira na to što rok od tri godine, u kojem zastarevaju novčana potraživanja iz radnog odnosa, u trenutku podnošenja tužbe nije bio istekao.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 3661/11 od 21.09.2011. godine)

Zaposleni se može odreći prava na otpremninu po osnovu viška zaposlenih samo posle sprovedenog postupka utvrđivanja viška zaposlenih i utvrđivanja visine otpremnine koja mu pripada.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 887/10 od 23.06.2010. godine)

Odricanje zaposlenog od prava na otpremninu unapred, bez sprovođenja postupka utvrđivanja opravdanosti tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena od strane poslodavca, je bez pravnog dejstva.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2 1494/10 od 27.05.2010. godine)

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba ne može prestati radni odnos ukoliko je samohrani roditelj.

(Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. 1 470/09 od 5.06.2009. godine)

Zaposleni se ne može proglasiti tehnološkim viškom ako je u vreme donošenja predmetnog rešenja kod poslodavca bilo nepopunjenih radnih mesta za koja je on ispunjavao potrebne uslove.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 500/07, od 13.11.2008. godine)

Nezakonita je odluka o višku zaposlenih ako je poslodavac u vreme kada je vodio postupak racionalizacije broja zaposlenih smanjenjem broja izvršilaca, raspisao oglas i primio veći broj zaposlenih na radno mesto tog zaposlenog i radno mesto za koje zaposleni, tužilac ispunjava sve tražene uslove (školska sprema, radno iskustvo).

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 380/07 od 9.5.2007. godine)

Odbijanje zaposlenih da zaključe ugovor o radu sa novim poslodavcem i počnu da rade u novoj radnoj sredini, predstavlja dovoljan razlog za njihov otkaz kao višku zaposlenih, bez obezbeđenja drugih prava.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1457/06 od 17.01.2007. godine)

Rešenje o otkazu ugovora o radu je zakonito ako je poslodavac otkazao ugovor o radu zaposlenom jer je usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena došlo do smanjenja obima posla ili prestala potreba za obavljanjem tog posla. Pojam tehnološkog viška ne može se vezivati samo za ukidanje određenog radnog mesta, ili smanjenje broja izvršilaca na tačno određenom radnom mestu.

(Iz rešenja Vrhovnog suda Srbije, Rev. 576/05 od 1.03.2006. godine)

Saglasnost zaposlenog da bude proglašen tehnološkim viškom nije uslov za proglašenje istog tehnološkim viškom.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 329/06 od 12.09.2006. godine)

Rešenje o prestanku radnog odnosa u smislu člana 179. tačka 9) Zakona o radu, neće biti ništavo ako je isplata otpremnine izvršena posle datuma označenog kao momenat prestanka radnog odnosa, ako je zaposleni primio otpremninu pre podnete tužbe za poništaj rešenja o prestanku radnog odnosa samo iz ovog razloga, a zadocnjenje u isplati nastalo je iz razloga koji se ne mogu pripisati u krivicu poslodavca.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 24/2006(1) od 17.10.2006. godine)

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu, čija je visina utvrđena zakonom. Kada je zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, isplata otpremnine izvršena posle datuma označenog kao momenat prestanka radnog odnosa po osnovu otkaza ugovora o radu, rešenje o prestanku radnog odnosa je ništavo, osim ako je naknadna isplata otpremnine izvršena zbog greške u obračunu zarada, ako je isplata izvršena kasnije na osnovu sporazuma između poslodavca i zaposlenog ili ako je zaposleni primio otpremninu pre podnete tužbe za poništaj rešenja o prestanku radnog odnosa.

(Iz Rešenja Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 707/05 od 26.07.2005. godine)

Nije ništavo rešenje o prestanku radnog odnosa iako je isplata otpremnine izvršena posle datuma označenog kao momenat prestanka radnog odnosa te ju je zaposleni primio pre podnete tužbe za poništaj rešenja o prestanku radnog odnosa, i to samo iz ovog razloga, a docnja u isplati nije nastala iz razloga koji se mogu pripisati krivici poslodavca.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. 24/2005(1) od 17.02.2005. godine)

Da bi zaposlenom prestao radni odnos zbog potrebe poslodavca potrebno je da dođe do prestanka potrebe za njegovim radom, odnosno da bude smanjena potreba posla.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 1354/14 od 4.07.2014. godine)

PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA

Sudska praksa

Obaveza poslodavca-sledbenika da od poslodavca-prethodnika preuzme opšte akte i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca postoji ne samo u slučaju statusne promene, već i kod promene poslodavca u skladu sa članom 174. Zakona o radu.

(Presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 356/13 od 30.01.2013. godine)

Ugovorom o preuzimanju duga pravni sledbenik se obavezao da zaposlenoj isplati neisplaćene zarade a dinamika isplate da se naknadno reguliše sporazumom. S obzirom da sporazum nije zaključen zaposlenoj se isplaćuje celokupan glavni dug a kamata teče od dana podnošenja tužbe.

(Iz Presude Okružnog suda u Užicu, Gž. br. 29/06 od 25.01.2006. godine)

NAKNADA ŠTETE (MATERIJALNA ODGOVORNOST)

Sudska praksa

1. Ako je šteta nastala usled delovanja više uslova, onda je uzročan uslov onaj koji je tipičan za nastanak štete.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 1879/94. od 13.04.1992.god.)

2. Prouzrokovana šteta može, i sama, biti uzrok novih štetnih posledica, iz kojih mogu nastati dalji uzroci i posledice. U tom nizu uzajamno povezanih zbivanja, uzročno je samo ono što je adekvatno početnom uzroku, odnosno što, po redovnom toku, sledi iz prvobitne posledice. Ono što je atimično, odnosno neredovno, nije ni uzročno. Iz ovog proizlazi da će štetnik početne štete biti odgovaran i za potonju štetu, ako je ona nastala kao posledica zbivanja koja su, po redovnom toku, sledila prvobitnu štetu, pod uslovom da nisu izazvana svojstvima oštećenog, višom silom, slučajem ili postupcima trećeg lica.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1882/92. od 25.06.1992.god.)

3. Zaposleni se ne može obavezati da naknadi štetu koju pričini na radu, bez prethodnog sprovođenja postupka za utvrđivanje postojanja štete, njene visine, okolnosti pod kojima je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i u kom stepenu krivice, kako se ona nadoknađuje i dr. od strane komisije koju obrazuje direktor preduzeća, kako je to propisano čl. 62. Zakona o osnovama radnih odnosa.

(Odluka Saveznog ustavnog suda, U.br. 78/98. od 20.01.1999.god.)

4. Kada više radnika odgovara za istu štetu, pa se njihovi pojedinačni udeli u nastanku štete ne mogu utvrditi, onda oni naknađuju štetu u jednakim delovima, ali se pri tom mora utvrditi kada je šteta nastala i koji su radnici u tom vremenu odsustvovali s posla.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2079/93. od 24.06.1993.god.)

5. Za propuste u radu prodavnice u prvom redu odgovara poslovođa, koji ima i najveća ovlašćenja. Pošto odgovornost mora biti srazmerna ovlašćenjima, nije logično, a ni u skladu sa moralnim obzirima da za propuste poslovođe odgovara zamenik, pogotovo, ako je blagovremeno ukazivao na propuste u radu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 1859/96. od 15.06.1996.god.)

6. Isključiva krivica zaposlenog za povredu na radu isključuje odgovornost poslodavca.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 382/98. od 29.04.1998.god.)

7. Podsticanje ili tolerisanje načina rada koji nosi rizik povređivanja, utiče na odgovornost poslodavca, pa se on ne može osloboditi odgovornosti za štetu pozivanjem na isključivu krivicu oštećenog radnika.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 4795/93. od 26.01.1994.god.)

8. Osnov za naknadu štete zbog povrede prava radnika je pretpostavljena krivica poslodavca, a osnov te pretpostavke je nezakonita odluka ili radnja poslodavca.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 2793/92. od 01.10.1992.god.)

9. Osnov odgovornosti poslodavca je krivica što je doneo nezakonitu odluku. Krivica se pretpostavlja, ali je pretpostavka oboriva, pošto poslodavac može dokazivati da je šteta nastala bez njegove krivice. U konkretnom slučaju, pretpostavka krivice se zasniva na nezakonitoj odluci o prestanku radnog odnosa tužilje. Ta odluka je poništena zato što tužilja zbog duševne bolesti nije bila u stanju da rasuđuje i upravlja svojim postupcima. Ako poslodavac nije znao, niti je mogao znati, za duševnu bolest tužilje, onda on ne bi mogao biti odgovoran za štetu koju je ona zbog prestanka radnog odnosa pretrpela, pošto prekid rada ne bi bio izazvan nezakonitom odlukom o prestanku radnog odnosa, već ne racionalnim postupkom same tužilje. Taj njen postupak, makar bio i nevoljan, prekinuo bi i uzročnu vezu između odluke o prestanku radnog odnosa i prouzrokovane štete.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2128/93. od 24.06.1993.god.)

10. Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, preduzeće je dužno da mu štetu nadoknadi po opštim načelima o odgovornosti za štetu. Ta načela su sadržana u Zakonu o obligacionim odnosima, koji u čl. 200. propisuje da će sud, ako nađe da okolnosti slučaja, a naročito jačina bolova i straha i njihovo trajanje to opravdava, dosuditi pravičnu novčanu naknadu nematerijalne štete, ali isto tako, prilikom odlučivanja o zahtevu za naknadu štete kao i visini njene naknade, sud je dužan da vodi računa o značaju povređenog dobra, cilju kome služi ta naknada, kao i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 5749/97. od 11.11.1998.god.)

11. Nema materijalne odgovornosti poslodavca za povredu zaposlenog, kada nema veze između nastale povrede i rada poslodavca.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu, Gž.l.br. 1251/2000. od 24.01.2001.god.)

12. Preduzeće odgovara za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom po opštim načelima odgovornosti za štetu, a one se zasnivaju na oborivoj pretpostavci krivice štetnika. Namera ili krajnja nepažnja nisu podobni da budu predmet pretpostavke. One uvek traže da budu predmet dokazivanja. Pretpostavka krivice tiče se obične nepažnje.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 496/96. od 02.02.1996.god.)

13. Za štetu koju prouzrokuje radnik na radu ili u vezi sa radom, odgovara poslodavac, i kada je šteta nastala pri obavljanju poslova bez naknade.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 1789/99. od 23.06.1999.god.)

14. Visina naknade štete izgubljene zarade ima se utvrditi prema visini zarade koju bi oštećeni ostvario u svakom mesecu spornog perioda i to u valorizovanom iznosu od dana veštačenja. Na tako utvrđen iznos naknade oštećenom pripada i tražena zatezna kamata od dana veštačenja do isplate. Pri utvrđivanju visine naknade sporne štete na izloženi način, ima se raspraviti

i da li je oštećeni smanjio štetu radom kod drugog poslodavca ili na drugi način. (Pravilna primena materijalnog prava u vezi čl. 192. Zakona o obligacionim odnosima).

(Pravno shvatanje usvojeno na sednici Građanskog odeljenja Vrhovnog suda Srbije od 16.12.1998.god.)

15. Osnov odgovornosti tuženog poslodavca je nezakonita odluka o prestanku radnog odnosa, poništena pravnosnažnom presudom kojom je radnik vraćen na rad. Pošto u periodu od prestanka radnog odnosa do vraćanja na rad radnik nije radio, nema pravo na zaradu, jer se ona ostvaruje, on nema pravo na zaradu, jer se ona ostvaruje radom, ali ima pravo na naknadu štete zbog toga što je nezakonitom odlukom bio sprečen da radi. Visina te štete određuje se prema zaostalim zaradi radnika.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 3343/95 od 28.08.1995.god. i Presuda istog suda Rev. br. 5117/95 od 09.01.1996.god.)

16. Šteta zbog nezakonite odluke o prestanku radnog odnosa utvrđuje se prema visini izostale zarade. Ali, kako naknada štete ne može biti veća od štete, potrebno je da se utvrdi koliko je tužilac u spornom periodu zaradio, da bi se za toliko smanjila visina naknate štete. Ta zarada se ne uračunava samo ako je ostvarivana i ranije (npr. posle radnog vremena). Zarada ostvarena u toku radnog vremena uračunava se uvek.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 3698/92/03.13.1992.god.)

17. Zahtev za naknadu štete zbog izostale zarade ne može se odbiti zato što u spornom periodu zaposleni nije radio. Ako zaposleni nije radio iz razloga koji se mogu pripisati krivici tuženog poslodavca, onda postoji osnov odgovornosti poslodavca za štetu koju tužilac u ovom sporu hoće da ostvari u skladu sa čl. 106. st. 5. Zakona o radnim odnosima, a po opštim pravilima od štetne odgovornosti iz čl. 154. st. 1. Zakona o obligacionim odnosima.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1537/99. od 28.04.1999.god.)

18. Pri obračunu naknade štete zbog nezakonitog prestanka radnog odnosa, mora se ispitati da li je radnik u periodu nastanka štete ostvario kakvu zaradu, odnosno da li je mogao da je ostvari a to nije učinio.

(Presuda vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 2001/99. od 23.06.1999.god.)

19. Radnik koji ne radi može ostvariti naknadu štete za izostalu zaradu i druga lična primanja ako mu je onemogućen rad protivno zakonu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 6019/98. od 10.11.1998.god.)

20. Radnik koji nije tražio prinudno izvršenje pravno snažne presude i vraćanje na rad, ima pravo na naknadu štete za izostalu zaradu do isteka roka od šest meseci u kome je mogao tražiti izvršenje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 863/97. od 12.03.1997.god.)

21. Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom usled radnje za koju odgovara preduzeće i treće lice, prouzrokovanu štetu su dužni da solidarno naknade oba štetnika.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 1190/96. od 20.03.1996.god.)

22. Pravna fikcija da je povreda na redovnom putu do posla - povreda na radu, dovoljna je za ostvarivanje prava po osnovu zdravstvenog, penzijskog i invalidskog osiguranja, ali ne i za ostvarivanje naknade štete od poslodavca.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 2/99. od 03.02.1999.god.)

23. Poslodavac kod koga zaposleni radi, ne odgovara za štetu zbog povrede koja nastane na putu od kuće do mesta rada i obrnuto, ukoliko ona nije izazvana krivicom ili opasnom stvari, odnosno opasnom delatnošću poslodavca, bez obzira što se ta povreda po propisima o zdravstvenom, penzijskom i invalidskom osiguranju smatra povredom na radu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2178/93. od 24.06.1993.god.)

24. Poslodavac se ne može osloboditi od odgovornosti za štetu koju je zaposleni kod njega zadobio na radu u saobraćajnoj nezgodi motornog vozila poslodavca, pozivajući se na to da se osigurao od odgovornosti kod osiguravajuće organizacije, jer je njegova odgovornost dvostruka: kao poslodavca u smislu čl. 106. st. 5. Zakona o radnim odnosima i kao vlasnika motornog vozila u kojem je tužilac povređen u smislu čl. 174. Zakona o obligacionim odnosima.

(Presuda Okružnog suda u Zrenjaninu, Gž.br. 1689/2000. od 31.12.2000.god.)

25. Osnov i visina naknade štete za vreme lečenja i bolovanja, u slučaju povrede ili narušenja zdravlja, utvrđuju se prema stvarnom gubitku u zaradi, a ne samo prema pretpostavljenim poslovima koje je povređeni propustio, da navodno u periodu nesposobnosti za rad, obavi.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 6781/97. od 06.01.1998.god.)

26. Naknada štete u obliku mesečne rente je sukcesivna, pa se dospelu naknada takve štete određuje prema visini negativne razlike po mesecima, a buduća šteta se određuje prema visini negativne razlike u momentu zaključenja glavne rasprave, ali pod klauzulom rebus sic stantibus (dok takvo stanje traje).

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 2676/92. od 11.07.1992.god.)

27. Poslodavac odgovara za štetu koju zaposleni pretrpi na radu napadom nepoznatog trećeg lica, ukoliko nije obezbedio radni prostor alarmnim ili drugim uređajima da se spreči napad i povređivanje zaposlenog.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 3093/95. od 15.11.1995.god.)

28. Smanjenje opšte životne aktivnosti je nematerijalna šteta koja se ogleda u nemogućnosti ili smanjenoj mogućnosti obavljanja životnih funkcija i aktivnosti.

(Presuda Vrhovnog suda Jugoslavije, Rev.br. 324/69. od 09.12.1969.god.)

29. Poslodavac (preduzeće) je dužan da naknadi štetu zaposlenom za pretrpljene duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti nastale zbog profesionalnog oboljenja-vibracione bolesti po principu objektivne odgovornosti (čl. 174. Zakona o obligacionim odnosima).

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 6875/98. od 06.07.1999.god.)

30. Zaposleni kome je nezakonitom odlukom povređeno pravo iz radnog odnosa može, pod određenim uslovima, pored naknade materijalne štete, ostvariti naknadu i nematerijalne štete.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 4514/92. od 14.01.1993.god.)

31. Kod utvrđivanja visine naknade za duševne bolove zbog umanjenja životne aktivnosti, sud po slobodnoj oceni utvrđuje u kojoj meri naknada za telesno oštećenje utiče na visinu naknade za ovaj vid nematerijalne štete naknada za telesno oštećenje (invalidnina) uzima se u obzir prema okolnostima slučaja pri određivanju visine pravične naknade ovog vida štete.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 1089/97. od 21.11.1998.god.)

32. Lice koje je nezakonito razrešeno dužnosti direktora nije time bilo izloženo duševnim bolovima i strahu koji bi doveli do ozbiljnijeg poremećaja njegove psihičke i emocionalne ravnoteže, tako da nema pravo na naknadu nematerijalne štete zbog pretrpljenih duševnih bolova i straha.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 5749/97. od 11.11.1997.god.)

33. Radnik nema pravo na naknadu nematerijalne štete za pretrpljene psihičke bolove zbog nezakonitog udaljenja sa posla, jer je njegova satisfakcija u tome što je pravnosnažnom sudskom odlukom vraćen na posao, već samo pravo na naknadu materijalne štete zbog izgubljene zarade.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 4765/99. od 27.10.1999.god.)

34. Rok zastarelosti potraživanja naknade nematerijalne štete zbog povrede na radu teče od dana kada je povređeni radnik bio sposoban da preduzima radnje radi ostvarivanja svoga prava po ovom osnovu, a to je posle završenog lečenja i utvrđivanja posledice prouzrokovane povredom na radu.

(Rešenje Okružnog suda u Požarevcu Gž.br. 201/98. od 06.02.1998.god.)

35. Za štetu zbog povrede prava na godišnji odmor poslodavac odgovara ako je onemogućio radnika da to pravo ostvari. Pravo na naknadu štete se može ostvariti u meri u kojoj je poslodavac povredio radniku pravo na godišnji odmor.

(Rešenje Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 4127/93. od 22.12.1999.god.)

36. Za vreme godišnjeg odmora radnik ne radi a prima naknadu zarade. Tužilac nije iskoristio godišnji odmor, zbog nezakonite odluke o prestanku radnog odnosa. Radniku je isplaćena naknada štete za izostalu zaradu u čitavom periodu od prestanka rada do vraćanja na rad pa i za vreme u kome je trebalo da koristi godišnji odmor. Za vreme godišnjeg odmora radnik ne radi a prima naknadu zarade. Pošto ni tužilac nije radio u vreme kada je trebalo da koristi godišnji odmor, a primio je naknadu štete za izostalu zaradu i za to vreme, naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor komzumirana je u naknadi štete za izostalu zaradu.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 2746/95 od 11.07.1995.god.)

37. Zaposleni koji je oboleo od profesionalne bolesti ima isti položaj kao i zaposleni koji je pretrpeo povredu na radu. S toga poslodavac odgovara za štetu koja je nastala zbog profesionalne bolesti zaposlenog, pod istim uslovima pod kojima odgovara za štetu nastalu povredom na radu.

Naknada štete prouzrokovana profesionalnom bolešću ostvaruje se po odredbama Zakona o obligacionim odnosima o objektivnoj odgovornosti, jer delatnost čije obavljanje pretpostavlja duži neposredni uticaj procesa rada i uslova rada na ljudski organizam, smatra se opasnom delatnošću.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 76/98. od 02.11.1998.god.)

38. Prema čl. 170. st. 1. Zakona o obligacionim odnosima, za štetu koju radnik na radu ili u vezi sa radom prouzrokuje trećem licu, odgovara poslodavac kod kojeg je radnik radio u trenutku prouzrokovanja štete, osim ako dokaže da je radnik u datim okolnostima postupao onako kako je trebalo. U konkretnoj situaciji tužilac je treće lice, bez obzira što je u radnom odnosu sa tuženim preduzećem.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev.br. 4662/92. od 14.01.1993.god.)

Zaposleni se isplatom štete ne oslobađa od odgovornosti za povredu radne obaveze i mogućnosti dobijanja otkaza ugovora o radu.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1186/2013(1) od 19.03.2014. godine)

Po posledicama se profesionalna bolest izjednačava sa povredom na radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 2630/2012(2) od 15.01.2014. godine)

Ukoliko je uzrok havarije isključivo u radnjama mašinovođe koji je upravljao lokomotivom, nema osnova za radnopravnu odgovornost pomoćnika mašinovođe.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 5527/2012 od 17.10.2012. godine)

Da bi postojala odgovornost poslodavca za štetu koju je zaposleni pretrpeo usled povrede na radu ili profesionalne bolesti, šteta mora biti posledica povrede određenog prava zaposlenog iz radnog odnosa, zbog šikane, diskriminacije, uznemiravanja, nekog drugog uznemiravajućeg postupka ili zloupotrebe prava od strane poslodavca. Osnov odgovornosti je krivica poslodavca za štetnu radnju ili propuštanje preduzimanja radnje, rizik od opasne stvari čiji je imalac poslodavac ili rizik od obavljanja opasne delatnosti kojom se poslodavac bavi.

(Iz Rešenja Vrhovnog kasacionog suda. Rev2 1285/10 od 19.05.2011. godine)

Škola kao poslodavac odgovara za naknadu štete zbog povrede na radu, kada se nastavnik fizičkog vaspitanja povredio pokazujući vežbe učenicima.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 4518/2010 od 08.07.2011. godine)

Za štetu nastalu povredom na radu prilikom obavljanja građevinske delatnosti poslodavac odgovara po pravilima objektivne odgovornosti, pošto je reč o opasnoj delatnosti.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 5760/10 od 11.04.2011. godine)

Šteta koju je vojno lice pretrpelo usled povređivanja na sportskom poligonu, prilikom redovne fizičke obuke, smatra se štetom od opasne delatnosti pa za nju poslodavac – Republika Srbija - odgovara po pravilima objektivne odgovornosti.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 3539 od 7.09.2011. godine)

Kada je šteta nastala u vršenju poslova koji po prirodi stvari predstavljaju opasnu delatnost, preduzeće koje se njima bavi odgovara za naknadu štete na radu licu angažovanom radi obavljanja takvih privremenih - povremenih poslova.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. II 269/10 od 09.09.2010. godine)

Postoji odgovornost škole za naknadu štete nastavniku fizičkog vaspitanja zbog povrede na radu prilikom metodsko – pokazne nastave.

(Iz Rešenja Okružnog suda u Valjevu, Gž. 1 170/09 od 21.07.2009. godine)

Činjenica da tužilac obavlja poslove opasne po zdravlje i da za to ima beneficiran radni staž ne isključuje odgovornost poslodavca za naknadu štete zbog povrede na radu.

(Iz Presude Okružnog suda u Čačku, Gž. 969/09 od 9.09.2009. godine)

Postojanje štete, visinu, osnov i uslove odgovornosti poslodavac utvrđuje u skladu sa opštim aktom i donosi odluku koju treba da dostavi zaposlenom. Ukoliko naknadu štete ne ostvari u skladu sa članom 163. stav 5. Zakona o radu - poslodavac ima pravo da pokrene postupak zaštite pred nadležnim sudom.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 819/08 od 27.10.2008. godine)

Prilikom utvrđivanja radno-pravne odgovornosti zaposlenog za dati intervju neophodno je utvrditi obim prava slobode izražavanja, odnosno da li su sporne činjenice iznete sa ciljem da se pričuini šteta organu i njegovim pripadnicima ukoliko je autoru intervju poznato da su određene činjenice netačne, a zakonski neosnovane.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu, Gž. 1. br. 3170/07 od 21.05.2008. godine)

Odgovornost više zaposlenih za štetu koju na radu ili u vezi sa radom prouzrokuju poslodavcu je konkretna odgovornost po osnovu krivice zaposlenih, odnosno subjektivna odgovornost. Mora da postoji uzročno-posledična veza između nastale štete i nedozvoljenih postupaka ili ponašanja zaposlenih, odnosno da su upravo zaposleni postupanjem namerno ili krajnjom nepažnjom izazvali nastanak štete. Samo postojanje eventualne štete i uopšteno ukazivanje na ponašanje svih zaposlenih ne može ustanovljavati odgovornost zaposlenih-tužilaca za naknadu štete.

(Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. I 819/08 od 27.10.2008. godine)

Ima pravo na naknadu štete od poslodavca prema pravilima naknade štete zbog povrede na radu zaposleni koji je napadnut od strane trećeg lica na svom radnom mestu u vreme obavljanja svojih redovnih poslova i dužnosti.

(Presuda Okružnog suda u N. Sadu, Gž. 953/07 od 17.01.2008. godine)

Poslodavac je dužan da nadoknadi štetu koju je zaposleni pretrpeo na radu ili u vezi sa radom, odnosno štetu je koja je uzročno povezana sa opasnom stvari ili opasnom delatnosti koju kontroliše poslodavac.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 190/07, od 31.01.2007. godine)

Poslodavac se od zaposlenog može regresirati samo kada je zaposleni štetu prouzrokovao namerno ili krajnjom nepažnjom, dok sam odgovara trećem licu (oštećenom) za naknadu štete za sve vidove krivice svog zaposlenog.

(Presuda Okružnog suda u Novom Sadu, Gž. 4289/06 od 15.03.2007. godine)

Odgovornost poslodavca za povredu ili štetu koju pretrpi zaposleni na radu ili u vezi sa radom je regulisana odredbama Zakona o radu i poslodavac za nju odgovara po opštim pravilima o odgovornosti za štetu.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 39/07 od 28.03.2006. godine)

Odgovornost zaposlenog za naknadu štete koju je prouzrokovao poslodavcu procenjuje se prema propisima Zakona o radu, a ne prema propisima Zakona o obligacionim odnosima.

(Rešenje Okružnog suda u Novom Sadu, Gž. 1055/05 od 11.5.2006. godine)

Lice koje je u faktičkom radnom odnosu odgovara za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 139/05 od 28.03.2006. godine)

Obaveza naknade štete sudiji, nastale zbog nevršenja sudijske dužnosti, postojala bi ukoliko je šteta nastala krivicom Republike Srbije. Postojanje krivice zavisi od okolnosti da li se oštećenik obraćao Republici Srbiji da ga radno angažuje van sedišta Autonomne pokrajine Kosovo i Metohija.

(Iz Rešenja Vrhovnog suda Srbije, Rev 1353/06, od 1.11.2006. godine)

Visinu naknade štete koju zaposleni trpi zbog neisplaćene naknade za vreme bolovanja, neisplaćene zarade i neisplaćenog regresa, treba utvrditi u visini prihoda koje bi on po navedenim osnovima ostvario radeći na radnom mestu na kome se nalazio kada mu je radni odnos prestao prema merilima važećim na dan presuđenja, što bi bilo u funkciji ostvarenja načela jednake vrednosti davanja kada to odgovara konkretnim prilikama.

(Iz Rešenja Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 560/06 od 28.09.2006. godine)

Tužiocu kome je u sudskom postupku poništeno rešenje o raspoređivanju na drugo radno mesto, ne pripada pravo na novčanu naknadu za pretrpljene duševne bolove usled nezakonitog raspoređivanja. Njegova satisfakcija je u tome što je pravosnažnom sudskom odlukom vraćen na posao, kao i njegovo pravo na naknadu materijalne štete zbog izgubljene zarade.

(Presuda Okružnog suda u Čačku, Gž. 259/05 od 3.03.2005. godine)

Postojanje, visinu i način nadoknade štete koju je tuženi - radnik tužioca prouzrokovao na radu utvrdiće se pred organima tužioca, pa tek ako do sporazuma ne dođe - o šteti će odlučiti sud, shodno članu 95. stav 5. Zakona o radu.

(Iz Presude Okružnog suda u Čačku, Gž. 258/05 od 03.03.2005. godine)

Poslodavac se oslobađa krivice za naknadu štete u vidu izgubljene zarade i izostalog regresa ako dokaže da prilikom donošenja nezakonite odluke o prestanku radnog odnosa nije znao niti mogao znati da je zaposleni opravdano izostao s posla.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 291/05 od 21.12.2005. godine)

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, preduzeće je dužno da radniku nadoknadi štetu po načelima o odgovornosti za štetu, odnosno oštećenik koji je doprineo da šteta nastane, ili da bude veća nego što bi inače bila, ima pravo samo na srazmerno smanjenu naknadu.

(Iz Rešenja Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1587/04 od 9.02.2005. godine)

Zaposleni koji, iako nestručan za poslovođenje prodajnim objektom, prihvati da obavlja ove poslove, snosi radnopravnu odgovornost za nastali manjak.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 2837/10 od 18.04.2011. godine)

ZABRANA KONKURENCIJE

Sudska praksa

Zbog povrede klauzule konkurencije zaposlenom se može izreći mera prestanka radnog odnosa.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 610/05 od 18.05.2006. godine)

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Sudska praksa

Otpremnina zbog odlaska u penziju se isplaćuje u neto a ne u bruto iznosu.

(Iz Rešenja Apelacionog suda u Beogradu, Gž 1. 5659/2012 od 22.10.2012. godine)

Pravo na otpremninu zaposlenom pripada ne samo pri odlasku u starosnu ili invalidsku nego i pri odlasku u porodičnu penziju.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 3654/10 od 16.02.2011. godine)

Da bi postojalo pravo na otpremninu zbog odlaska u penziju, nije dovoljno samo ostvarivanje prava na penziju - neophodno je da razlog za prestanak radnog odnosa bude upravo ostvarivanje prava na penziju.

(Apelacioni sud u Beogradu, Gž1 6743/10 od 24.11.2010. godine)

Otpremninu u iznosu od tri prosečne zarade isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku, dužan je da zaposlenom zbog odlaska u penziju isplati poslodavac, bez obzira na to ko je doneo rešenje o otpremnini.

(Iz Presude Okružnog suda u Nišu, Gž. I 826/08 od 27.10.2008. godine)

Sama činjenica da tužiocu nije isplaćena otpremnina, ne predstavlja smetnju za priznavanje prava na novčanu naknadu za vreme nezaposlenosti, jer se isplata ove naknade ne može vezivati za isplatu otpremnine, niti se isplata otpremnine može tretirati kao uslov za isplatu naknade za slučaj nezaposlenosti.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, U. 1246/07 od 29.08.2007. godine)

Isplata otpremnine zaposlenom pri odlasku u penziju, u smislu odredbe člana 119. stav 1. tačka 1. Zakona o radu, predstavlja obavezu poslodavca. Bez obzira što je Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ukinuto pravo radnika na otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi odlaska u penziju, primenom principa o obaveznoj saglasnosti opštih pravnih akata sa zakonom i ostalim propisima (član 4. Zakona o radu), usvaja se tužbeni zahtev i obavezuje tuženi poslodavac da isplati spornu otpremninu tužiocu.

(Iz odluke Ustavnog suda RS, 22.03.2006. godine)

Danom dostavljanja pravnosnažne krivične presude kojom mu je izrečena mera bezbednosti zabrane obavljanja određenih poslova zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev.2 66/2013 od 31.01.2013. godine)

Danom brisanja preduzetnika iz Registra privrednih subjekata zaposlenom po zakonu prestaje radni odnos kod preduzetnika - vlasnika radnje, ali ne i datumom kada je radnja samo privremeno prestala sa radom.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev 2. 1322/2010 od 15.09.2011. godine)

S obzirom da je utvrđeno da nije bilo krivice tužilaca za povredu radne obaveze, prvostepeni sud je pravilno usvojio tužbeni zahtev tužilaca i poništio rešenje o otkazu ugovora o radu na osnovu koga im prestao radni odnos zbog povrede radne obaveze.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž.1 216/2010 od 09.02.2010. godine)

Zaposlenom koji je postupao u zabludi, tj. nije sa umišljajem ili iz svesnog nehata učinio težu povredu radne obaveze, ne može biti izrečena najteža disciplinska mera - prestanak radnog odnosa.

(Iz Presude Okružnog suda u Valjevu, Gž. 180/05 od 6.06.2005. godine)

Za izricanje mere prestanka radnog odnosa zaposlenom potrebno je da je povreda radne obaveze učinjena namerno ili iz krajnje nepažnje, ili da su te povrede prouzrokovale teže štetne posledice za poslodavca.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. 394/04 od 16.06.2005. godine)

Ne proizvodi pravno dejstvo sporazum o prestanku radnog odnosa zaključen u stanju hroničnog alkoholizma zaposlenog.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 21/2014 od 28.05.2014. godine)

Očigledan primer odsustva dužne pažnje (član 61. stav 2. Zakona o obligacionim odnosima) predstavlja eventualni propust zaposlenog da se pre potpisivanja sporazuma o prestanku radnog odnosa upozna sa njegovom sadržinom.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 265/2013 od 19.03.2014. godine)

Ukoliko pojedinačni pravni akt sadrži sve elemente jednostranog pravnog akta, tada se on ne može kvalifikovati kao dvostrani pravni posao - sporazum o prestanku radnog odnosa.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž 1. 4864/2012 od 12.09.2012. godine)

Obećanjem isplate neke buduće razlike u visini otpremnine zaposleni nije doveden u zabludu u pogledu svog radno-pravnog statusa kod poslodavca, ukoliko su mu bile poznate

posledice zaključenja sporazuma o prestanku radnog odnosa (prestanak radnog odnosa i isplata otpremnine).

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. II 628/10 od 11.02.2010. godine)

Sporazum o prestanku radnog odnosa zaključen uz postojanje mana volje predstavlja rušljiv pravni posao i njegovo poništenje može se zahtevati u roku od jedne godine od saznanja za razlog rušljivosti, odnosno od prestanka prinude.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. 1760/08 od 24.12.2008. godine)

Pravo na otpremninu – isplaćenu zaposlenima koji su se dobrovoljno opredelili – da im prestane radni odnos u postupku sprovođenja socijalnog programa na osnovu prethodno donete odluke o utvrđivanju viška zaposlenih – ne može ostvariti zaposleni kome je radni odnos prestao na osnovu sporazuma.

(Iz Presude Okružnog suda u Beogradu, Gž. I 4740/06 od 19.12.2007. godine)

Poslodavac je dužan da, u proceduri zaključivanja pisanog sporazuma o prestanku radnog odnosa, zaposlenog pisanim putem obavesti o pravima za slučaj nezaposlenosti. Međutim, zakon ne sadrži neposrednu formulaciju pravnih posledica neobaveštavanja zaposlenog od strane poslodavca o posledicama za slučaj nezaposlenosti. Znači, povreda ove dužnosti poslodavca nema za posledicu ništavost sporazuma kao pravnog posla jer je osnovni cilj njegovog zaključenja ostvaren – prestanak radnog odnosa zaposlenog kod poslodavca kao druge strane.

(Presuda Okružnog suda u Beogradu, Gž. 4628/07 od 28.09.2007. godine)

Tužilac se pismenim zahtevom obratio tuženom za raskid radnog odnosa, ovom zahtevu je udovoljeno i sa tuženim je zaključen sporazum, a kasnije i aneks sporazuma. Sud je navode tužioca u smislu sposobnosti za zaključenje sporazuma odbio kao neosnovane a na osnovu nalaza i mišljenja komisije i veštaka "da je sposobnost za rasuđivanje kod tužioca u vreme podnetog zahteva za raskid radnog odnosa, neposredno pre toga kao i u vreme potpisivanja sporazuma o prestanku radnog odnosa i aneksa bila očuvana" . Sadržaj otpusne liste ne može biti merodavna za procenu njegove sposobnosti za rasuđivanje, jer se tom listom samo dijagnostifikuje bolest i daje hronologija njenog razvoja, a i to nakon određenog perioda bolničkog lečenja.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 1440/07 od 05.12.2007. godine)

Sporazum o prestanku radnog odnosa mora biti sačinjen u pisanoj formi u vidu jednog ili dva akta - pisani predlog zaposlenog i pisano prihvatanje tog predloga od strane poslodavca, i obavezno potpisan kao volja dve strane da do prestanka radnog odnosa dođe.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 638/06, od 18.10.2006. godine)

Izjava zaposlenog za spremnost na sporazumni prestanak radnog odnosa nije razlog i osnov da radni odnos faktički prestane.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1281/06 od 14.11.2006. godine)

Zakasneo je opoziv zahteva za prestanak radnog odnosa u Ministarstvu unutrašnjih poslova, kada je isti usledio pošto je zahtev saopšten načelniku SUP-a.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. 949/04 od 19.01.2005. godine)

Sporazum o prestanku radnog odnosa i izjava zaposlenog da nema nikakvih potraživanja prema poslodavcu znači i njegovo odricanje od prava na isplatu neisplaćenih troškova prevoza za period koji je bio zaposlen kod tuženog poslodavca.

(Presuda Okružnog suda u Valjevu, Gž. 1. br. 562/05 od 7.12.2005. godine)

Osnov za prestanak radnog odnosa je u volji zaposlenog, a njegova izjava da želi sporazumno da raskine radni odnos je produkt te volje. Shodno tome, ona ne može biti ograničena ni ugrožena.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. 1143/05 od 15.09.2005. godine)

U slučaju povrede obaveze utvrđene Zakonom o zabrani diskriminacije od strane poslodavca, zbog čega je zaposleni dao otkaz - zaposlenom pripadaju prava kao da mu je nezakonito pretao radni odnos. Zbog toga zaposleni nije u obavezi da naknadi troškove koje je poslodavac imao za njegovo stručno usavršavanje.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 687/2012(1) od 27.12.2012. godine)

Rešenje o prestanku radnog odnosa po osnovu otkaza ugovora o radu od strane zaposlenog, ima samo deklarativan karakter, odnosno njime se samo konstatuje da je došlo do prestanka radnog odnosa.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1000/11 od 23.08.2011. godine)

Da bi izjava zaposlenog kojom otkazuje ugovor o radu predstavljala osnov za prestanak radnog odnosa, ona mora biti data bezuslovno. Ukoliko je izjava o otkazivanju ugovora o radu data pod uslovom, a postavljeni uslov nije ostvaren, rešenje poslodavca kojim zaposlenom na osnovu takve izjave prestaje radni odnos je nezakonito.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1 467/10 od 14.07.2010. godine)

Na osnovu člana 178. Zakona 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, s tim da je zaposlenom i poslodavcu ostavljena mogućnost da ugovore i duži otkazni rok.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1353/2007 od 13. 02.2008. godine)

Nema zakonske smetnje da se, voljom zaposlenog i poslodavca, ugovori duži otkazni rok od roka predviđenog članom 178. st. 2. Zakona o radu, jer rok od 15 dana za otkaz ugovora o radu poslodavcu, predstavlja najmanji mogući rok pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. II 1353/2007 od 13.02.2008. godine)

Bez izričite saglasnosti zaposlenog ne može biti korišćena izjava o prestanku radnog odnosa, koju je dao pri zasnivanju radnog odnosa.

(Iz Rešenja Okružnog suda u Valjevu, Gž. I 312/2005 od 28.09.2005. godine)

Motiv izjave o otkazu ugovora o radu ne utiče na postojanje mana volje u izjavi o otkazu ugovora o radu.

(Iz Presude Okružnog suda u Valjevu, Gž. I. br. 598/05 od 17.11.2005. godine)

Radniku ne pripada pravo na otpremninu jer pokretanje postupka likvidacije ili stečaja, zbog koga je prestao radni odnos, nije razlog obuhvaćen članom 179. Zakona o radu.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 6566/2013 od 18.12.2014. godine)

Za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca je potrebno da budu cenjeni svi uslovi iz člana 179. Zakona o radu a ne samo postojanje razloga u vezi prestanka potrebe za obavljanjem određenih poslova ili razloga vezanih za smanjenje obima posla.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 2372/2013 od 27.02.2014. godine)

U slučaju tehnološkog viška i otkaza po tom osnovu invalidi rada ne uživaju posebnu zaštitu u odnosu na ostale zaposlene.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev.2 841/2014 od 29.10.2014. godine)

Sud će poništiti rešenje o otkazu ugovora o radu, i ako u postupku utvrdi da je zaposleni izvršio povredu radne obaveze, ali da to nije radna obaveza koja je navedena u upozorenju i rešenju o otkazu ugovora o radu.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. I. 2438/2013 od 27.01. 2014. godine)

Nije dovoljno da poslodavac samo utvrdi da je zaposleni za vreme bolovanja obavljao određene poslove koji pogoršavaju njegovo zdravstveno stanje, već je neophodno da se na osnovu stručnog - medicinskog mišljenja utvrdi negativni uticaj poslova koje je zaposleni obavljao za vreme trajanja bolovanja.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 248/2014 od 16.04.2014. godine)

Nesavestan odnos prema radu i nepostupanje sa dužnom pažnjom koja je potrebna za obavljanje određene vrste posla predstavlja povredu radne discipline koju čini zaposleni.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1373/2013 od 09.04.2014. godine)

Na pravilnost osporenog rešenja tuženog ne utiče okolnost što drugi zaposleni povodom istog događaja nisu dobili otkaz, jer - kada se steknu zakonski razlozi za otkaz – poslodavac ima diskreciono pravo da odluči hoće li zaposlenom otkazati ugovor o radu ili se opredeliti za neku drugu meru.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1186/2013(2) od 19.03.2014. godine)

Za zakonitost otkaza zbog neostvarivanja rezultata rada poslodavac je u obavezi da zaposlenog prethodno na odgovarajući način instruiše o poslu i ostavi mu rok za poboljšanje rada i rezultata rada.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev.2 1342/2013 od 19.02.2014. godine)

Upozorenje poslodavca zaposlenom na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu proizvodi pravno dejstvo samo u odnosu na onu povredu radne obaveze koja mu je prethodila ali ne i na njegove ostale radnje i postupke.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1064/2013 od 05.02.2014. godine)

Na poslodavcu je teret dokazivanja da je učinjena povreda radne obaveze krivicom zaposlenog.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 700/2013 od 11.12.2013. godine)

Ako je ugovoreno da je prisustvo alkohola nedozvoljeno u bilo kom procentu, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu zbog nepoštovanja radne discipline u slučaju rada ili boravka u radnim prostorijama pod dejstvom alkohola.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 884/2014 od 16.04.2014. godine)

Imajući u vidu da je sud vezan činjeničnim opisom radnje zbog koje je zaposlenom otkazan ugovor o radu, proizilazi da pobijano rešenje nije doneto u skladu s zakonom o radu, jer nije dokazano da je tuženi učinio povredu koja mu se stavlja na teret a povreda koju je sud našao da je izvršena za koju nije upozoren niti je ona navedena kao otkazni razlog takođe čini otkaz ugovora o radu, nezakonitim.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, br.Gž.1.2438/2013 od 27.01.2014.godine)

Ne postoji zakonska zabrana za donošenje presude na osnovu priznanja u radnom sporu.

(Presuda Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 371/ 13 od 19.07.2013. godine)

Sud može u zavisnosti od činjeničnog opisa izvršene radnje izvršiti kvalifikaciju učinjene povrede radne obaveze u okviru otkaznog razloga, a ne i vršiti kvalifikaciju samog otkaznog razloga.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž1. 3082/2013 od 10.12.2013. godine)

Ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu pod uslovom da je istom prethodno dao instrukcije i pismeno upozorenje, a ovaj i posle isteka odgovarajućeg roka predviđenog za poboljšanje i dalje obavlja svoje radne dužnosti na nezadovoljavajući način.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev.2 148/2013 od 16.05.2013. godine)

Povredu radne obaveze predstavlja i neprijavlivanje povrede radne obaveze drugih radnika.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž1. 435/2013 od 06.03.2013. godine)

Na osnovu člana 179. Zakona o radu, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ukoliko je došlo do gašenja ili ukidanja postojećeg radnog mesta na kojem je zaposleni radio, ali je i smanjeni obim posla određenog radnog mesta takođe opravdani otkazni razlog.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. 1626/12 od 23. 01.2013. godine)

Sporazum o prestanku radnog odnosa nije nezakonit, odnosno ništav zbog izostanka pismenog obaveštenja od strane poslodavca, ukoliko zaposleni narednog radnog dana, po prestanku rada kod tog poslodavca, zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1541/12 od 2. 10.2012. godine)

U međusobnim odnosima zaposlenih, neuljudno, nekorektno, neprofesionalno i netolerantno ponašanje predstavlja povredu radne discipline.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 150/2012(1) od 30.11.2012. godine)

Ne može se raditi o zloupotrebi prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad kada zaposleni prekine bolovanje na lični zahtev, zatim, po odobrenju poslodavca, ode na neplaćeno odsustvo radi prisustvovanja sindikalnom seminaru, a posle povratka ponovo otvori bolovanje, pri čemu putovanje i prisustvovanje seminaru nije bitno uticalo na njegovo zdravstveno stanje.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. 1206/12 od 5.11.2012. godine)

Potpisivanje blanko sporazuma o prestanku radnog odnosa prilikom potpisivanja ugovora o radu, ne može se upodobiti institutu sporazumnog raskida ugovora o radu.

(Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. 833/12 od 15.08.2012. godine)

Budući da nameštenici zaključuju ugovor o radu i na njih se primenjuju opšti propisi o radu, to se Zakon o izvršenju krivičnih sankcija u odnosu na njih ne može primeniti kao lex specialis u situaciji kada se povrede radnih obaveza koje isti učine u vezi sa poslovima koje obavljaju mogu podvesti pod član 179. Zakona o radu, koji propisuje iz kojih razloga se može zaposlenom otkazati ugovor o radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gž. 1 1036/2012 od 11.06.2012. godine)

Ukoliko zaposleni ne dostavlja izveštaje o obavljenim servisiranjima i popravkama, što mu je redovna radna obaveza - tada postoji njegova radnopravna odgovornost.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 5343/2012 od 11.10.2012. godine)

Nezakonito je rešenje kojim je zaposlenom otkazan ugovor o radu kao tehnološkom višku ukoliko poslodavac nije primenio kriterijume koje je sam propisao kolektivnim ugovorom i programom za utvrđivanje viška zaposlenih.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gžl. 228/2012 od 05.06.2012. godine)

Da bi otkazivanje ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada bilo opravdano, neophodno je da uzrok neostvarivanja rezultata rada bude subjektivne (neukost i/ili lenjost zaposlenog) a ne objektivne prirode.

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2 1019/11 od 11.04.2012. godine)

U situaciji da su nastupili uslovi iz člana 179. tačka 3. Zakona o radu, diskreciono je pravo poslodavca da odluči hoće li zaposlenom otkazati ugovor o radu ili ne.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 150/2012(2) od 30.11.2012. godine)

Novo upozorenje nije moralo biti dostavljeno u situaciji kada je zaposleni posle prijema upozorenja kao opomene izvršio novu povredu radne discipline.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 1869/2012(1) od 06.06.2012. godine)

Iako je po rešenju direktora to bio dužan da učini, zaposleni je nedostavljanjem izveštaja o svom radu za određeni period ostvario produženi oblik povrede radne obaveze – neizvršavanje radne obaveze.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 1869/2012(2) od 06.06.2012. godine)

U samom rešenju o otkazu kao i tokom radnog spora poslodavac mora navesti, odnosno dokazati postojanje činjenica koje formiraju otkazni razlog.

(Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1019/11 od 11.04.2012. godine)

Zloupotrebu prava od strane poslodavca predstavlja raspoređivanje zaposlenog na određene poslove za koje potom utvrđuje da za njima i nema potrebu.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 795/2011 od 8.11.2012. godine)

Za obavljanje svojih redovnih radnih zadataka isključivu odgovornost snosi radnik, i to bez obzira na eventualno prisustvo pretpostavljenog u toku procesa rada.

(Iz Presude Apelacionog suda u Novom Sadu, Gžl. 4825/2010 od 28.06.2011. godine)

Upućivanje na radnom mestu ozbiljnih pretnji drugom zaposlenom predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca, bez obzira na to što su pretnje upućene preko drugih lica a ne neposredno zaposlenom na koga se odnose.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl 632/11 od 24.02.2011. godine)

Ako se radi o različitim povredama radne obaveze, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom bez posebnog upozorenja iako je on već upozoren na prethodnu povredu radne obaveze.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 2 1423/10 od 27.10.2011. godine)

Ako pri odlasku i povratku sa godišnjeg odmora ne izvrši popis robe, a vanrednim popisom se utvrdi postojanje manjka, sa čim se i posredno saglasi potpisivanjem zapisnika, tada postoji nemaran i nesavestan rad tužioca - šefa magacina u preduzeću tuženika.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 1660/10 od 23.06.2011. godine)

Zaposleni je dužan je da poštuje ugovorene uslove, pa i nezavisno od toga da li se ti uslovi odnose na vreme kada on stvarno izvršava svoje radne obaveze - u svojoj radnoj smeni ili ne, ukoliko se sporazumeo da ne može doći u krug poslodavca pod dejstvom alkohola ne definišući da li je reč o vremenu kada radi u smeni ili o vremenu kada nije na radu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gžl. 6758/2010 od 08.10.2010. godine)

Prisvajanjem odn. zadržavanjem novčanog iznosa u visini neizdate a naplaćene karte putnici izvršena je povreda radne obaveze, čija je radnja završena momentom naplate karte i njenim neizdavanjem. Naknadnim izdavanjem karte po nalogu terenske kontrole tužilac je samo otklonio štetnu posledicu već izvršene radnje navedene povrede radne obaveze.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 1 174/2010 od 09.03.2010. godine)

Upozorenje o otkazu ugovora o radu poslodavac je dužan da dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, a sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja. Mišljenje sindikata ne obavezuje poslodavca.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 380/10 (2) od 9.12.2010. godine)

Radnje zaposlenog koje odgovaraju opisu povrede radne obaveze ne mogu biti opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu ako su preduzete po nalogu pretpostavljenog.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 216/10 od 9.02.2010. godine)

Opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog predstavlja samo stvarno smanjenje obima posla kod poslodavca. To znači da se ugovor o radu po ovom osnovu ne može otkazati ako su poslovi zaposlenog samo preimenovani i na taj način samo formalno ukinuti pa je, nakon otkazivanja ugovora o radu zaposlenom koji je na njima pre toga radio, na suštinski iste ali preimenovane poslove primljen drugi zaposleni.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev II 574/10 od 18.02.2010. godine)

Zloupotrebu prava na odsustvovanje sa rada zbog privremene sprečenosti za rad predstavlja svaka radnja zaposlenog kojom se to pravo koristi suprotno razlozima zbog kojih je ustanovljeno.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev II 52/10 od 18.03.2010. godine)

Nedolazak zaposlenog na posao ne može predstavljati povredu radne obaveze ako je zaposleni izostao zbog toga što nije na propisan način obavešten o promeni rasporeda radnog vremena.

(Iz Presude Apelacionog suda u Kragujevcu, Gž. 116/10 od 21.01.2010. godine)

Ako je nesumnjivo utvrđeno da je zaposleni učinio povredu radne obaveze – neopravdano izostajanje s posla u trajanju od 5 dana uzastopno - nema osnova da se, samo zbog toga što je ugovor o radu otkazan sa prvim, a ne sa petim danom neopravdanog izostajanja s posla, poništi rešenje o otkazu.

(Iz Presude Apelacionog suda u Nišu, Gž.1.br. 686/10 od 12.05.2010. godine)

Mišljenje sindikata o dostavljenom upozorenju o otkazu ugovora o radu zaposlenom ne obavezuje poslodavca, on može ali ne mora da ga prihvati.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž. 380/10 od 9.12.2010. godine)

Kada poslodavac, u vreme koje odgovara donošenju rešenja o otkazu ugovora o radu zaposlenom, primi u radni odnos na određeno vreme izvršioce na poslovima za kojima postoji stalna potreba, a zaposleni - višak ispunjava uslove za njihovo obavljanje, tada nema osnova za otkaz ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom.

(Iz Rešenja Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 2684/10 od 01.06.2011. godine)

OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Sudska praksa

Potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine. Međutim, ako su utvrđena sudskom odlukom važi rok koji je predviđen za potraživanja utvrđena sudskom odlukom i koji iznosi deset godina.

(Iz Presude Privrednog apelacionog suda, Pž 6600/2013 od 05.02.2015. godine)

RAD VAN RADNOG ODNOSA

Sudska praksa

Zaključenjem ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova se ne zasniva radni odnos jer je u pitanju rad van radnog odnosa. Zbog toga isti ne može postati radni odnos na određeno vreme, a potom radni odnos na neodređeno vreme.

(Iz Presude Vrhovnog kasacionog suda, Rev. 21153/2012 od 27.02.2013. godine)

Ako je tužilja radila na osnovu ugovora o delu, a nije zasnivala radni odnos na osnovu oglasa, nisu ispunjeni uslovi za preobražaj faktičkog rada tužilje u radni odnos na neodređeno vreme, bez obzira na to što je tužilja u navedenom periodu neprekidno radila i što je postojala potreba za izvršiocem na tom radnom mestu.

(Iz Presude Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1217/05 od 19.04.2006. godine)

REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Sudska praksa

Kada je poslodavac samo tužiocu dao otkaz zbog nezakonite obustave rada, a ne i drugim zaposlenima koji su obustavili rad, ne radi se o diskriminaciji.

(Iz Presude Apelacionog suda u Beogradu, Gž1. 1721/2012 od 11.04.2012. godine)

ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

4. PRIMERI IZ SUDSKE PRAKSE

1. Naknada zbog privremene sprečenosti za rad

Za ostvarivanje prava radnika po osnovu rada iz zdravstvenog osiguranja pasivno je legitimisan samo Republički zavod za zdravstveno osiguranje.

(Presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. br. 1774/98. od 21.04.1998.god.)

2. Nadležnost suda za sporove iz zdravstvenog osiguranja

Protiv konačnog akta - rešenja Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje kojim je odlučeno o pravu iz zdravstvenog osiguranja, ne može se voditi upravni spor već se može tražiti zaštita pred nadležnim sudom u smislu čl. 68. st. 1. i 2. Zakona o zdravstvenom osiguranju ("Sl.glasnik RS", br. 18/92), a to je opštinski sud.

(Rešenje okružnog suda u Zrenjaninu U. br. 24/97. i Rešenje Vrhovnog suda Srbije Us. br. 4/98. od 12.03.1998.god.)

LITERATURA

- 1) Adler, Stephen: *The Role of Judges in the Implementation of Social Policies*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, sv. 18., br. 4, Kluwer Law International, 2002.
- 2) Andrewartha, Jane: *Alternative Dispute Resolution*, South European Regional Conference on Alternative Dispute Resolution, 2002.
- 3) Aust-Dodenhoff, Karin: *Delovnopravno varstvo pri prenehanju delovnega razmerja*, Delovno-socialna pravna sodniška šola, Čatež, 2003.
- 4) Baltić, Aleksandar / Despotović, Milan: *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Beograd, Savremena administracija, 1978.
- 5) Bertzbach, Kirchner: *Analiza delovnih sodišč, študija v okviru Twinning projekta Modernizacija sodstva in izobraževanja sodnikov*, Ministarstvo za pravosodje Republike Slovenije, Ljubljana, 1998.
- 6) Blanpain, Roger: *European Labour Law*, Hague, 2002.
- 7) Brajić, Vljako: *Radno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 2001.
- 8) Brković, Radoje: *Aktuelna pitanja o radnim sudovima u Evropskoj Uniji*, Radno i socijalno pravo, br. 3-6, Beograd, 1998.
- 9) Brković, Radoje: *Radni sud*, Pravni fakultet Univerziteta u Kragujevcu, Kragujevac, 2003.
- 10) Brox, H. Rùthers, B.: *Arbeitsrecht*, 13. Aufl. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Koeln, 1997.
- 11) Brus, Marko: *Dopustitev revizije v nemškem in slovenskem delovnem procesnem pravu - primerjalni pregled*, Podjetje in delo, 3-4/2005, Ljubljana, 2005.
- 12) Brus, Marko: *Pomen sodne prakse SES in nemškega delovnega prava za slovensko delovno pravo*, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana, 2004.
- 13) Buklijaš, Boris: *Kolektivno radno pravo*, Split, 2006.
- 14) Buklijaš, Boris / Bilić, Andrijana: *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006.
- 15) *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes*, International Labour Organization Office, Geneva, 1989.
- 16) Cvetko, Aleksej: *Sodna poravnava*, Rešavanje delovnih sporov v praksi - strokovno gradivo, Planet Gv, Ljubljana, 2006.
- 17) Černelič, Tatjana: *Alternativni načini reševanja delovnih sporov*, Magistrsko delo, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2004.
- 18) Čolić, Borisav: *Zaštita prava zaposlenih prema novim zakonima o radnim odnosima i drugim propisima*, Sud/ska i upravna praksa br. 3, Beograd, 1997.
- 19) Däubler, Wolfgang: *Naši novi instituti v nemški sodni praksi*, Delovno – socialnopravna sodniška šola, Čatež, 2003.
- 20) De Maio – Girardi: *La nuova disciplina delle controversie di lavoro*, 1974.
- 21) Dedić, Sead / Gardašević-Sijerčić, Jasminka: *Radno pravo*, Sarajevo, 2005.
- 22) Direktive EU (EZ): 75/117/EGS, 75/129/EEC, 76/207/EES, 77/187/EGS, 79/7/EGS, 80/987/EGS, 91/383/EEC, 91/533/EEC, 92/56/EEC, 92/85/EEC, 93/104/EC, 94/33/EC, 94/45/EC, 96/71/EC, 97/80/EC, 97/81/EC, 98/23/EC, 98/50/EC, 98/59/EC, 1999/70 EC, 2001/23 EC, 2001/86/EC, 2002/74/EC.
- 23) Doukoff, Norman M.: *ARS v Nemčiji s poudarkom na mediaciji*, Pravna praksa, št. 1-2, Ljubljana, 2002.
- 24) Doukoff, Norman M.: *Teoretični in praktični problemi sodne poravnave*, Pravna praksa, Ljubljana, 1-2/2002.
- 25) Doukoff, Norman M.: *Uporaba prava EU pred nacionalnimi sodišči*, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana, 2002.
- 26) *Evropska socijalna povelja*, Strazbur, 1996. ("Uradni list RS - MP", št. 7/99.)
- 27) Fasching, Hans: *Zivilprozessrecht*, 2. Aufl., Manz, Wien, 1990.
- 28) Fink, Herbert: *Das arbeits-und sozial gerichtliche Verfahren*, Wien, 2 Auflage, 1992.
- 29) Galič, Aleš: *Alternativne oblike reševanja sporov in procesna jamstva po 6. členu EKČP ter 23. členu Ustave RS*. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: *Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina*

- razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji* (V5-0193-98, odgovorna nosila projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999.
- 30) Galič, Aleš: *Vloga sodnika pri spodbujanju sodnih poravnav*, Zbornik znanstvenih razprav, Ljubljana, 2002.
 - 31) Galič, Aleš: *Predlog zakona o delovnim in socialnim sodiščih*, Ljubljana, 2003.
 - 32) Galič, Aleš: *Sodno varstvo v individualnih delovnih sporih de lege ferenda*, Znanstvena monografija, Delovno pravo in socialna varnost, Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana, marec 2003.
 - 33) Germelmann, Claas-Hinrich / Matthens, Hans-Christopf / Prütting, Hans: *Arbeitsgerichtsgesetz, kommentar*, 3. Aufl., Beck'sche Verlagsbusthandlung, München, 1999.
 - 34) Germelmann, Claas-Hinrich: *Postopek v delovnem pravu*, Delovno-socialno pravna šola, Blet, 2001.
 - 35) Germelmann, Claas-Hinrich: *Posebnosti postopka pred delovnimi sodišči v Nemčiji*, Pravosodni bilten, Ljubljana, 2002.
 - 36) Holl, Thomas: *Das Revisionsverfahren, Festschrift zum 100 zehringen Bestehen des deutschen Arbeitsgerichtsverbandes*, Luchterhand, Berlin, 1994.
 - 37) International Labour Standards, ILO Conventions and Recommendations
<http://www.ilo.org/public/english/standards/index.htm>
 - 38) Isenhardt, Udo: *Das Berufungsverfahren, Festschrift zum 100 jaehrigen Bestehen des deutschen Arbeitsgerichtsverbandes*, Luchterhand, Berlin, 1994.
 - 39) Jašarević, Senad: *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, doktorska disertacija, Pravni fakultet, Novi Sad, 2000.
 - 40) Jašarević, Senad (2010). *Socijalno pravo*, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Pravni fakultet
 - 41) Jovanović, Predrag: *Arbitražno rešavanje radnih sporova*, Savetovanje, Brezovica, 1997.
 - 42) Jovanović, Predrag: *Potrebe izmena i dopuna propisa o arbitražnom rešavanju radnih sporova*, Radno i socijalno pravo, br. 3-6, Beograd, 1998.
 - 43) Jovanović, Predrag (2012). *Radno pravo*, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Pravni fakultet
 - 44) Konvencije MOR: br. 81, 87, 98, 100, 111, 122, 129, 132, 135, 138, 140, 142, 155, 156, 158, 161, 173, 175 i 182.
 - 45) (2006). *Konvencije mednarodne organizacije dela*. ur. prof. dr. Mitja Novak, prof. dr. Polonca Končar, prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
 - 46) *Konvencija o zaščiti človekovih prava i temeljnim slobodama*, Izmenjena protokolima br. 3, 5 i 8 i dopunjena protokolom br. 2. ("Uradni list RS - MP", št. 4/94.)
 - 47) Kogej Dmitrovič, Biserka: *Sodna poravnava v IDS*, Delavci m delodajavci, št. 2-3, IDPF, Ljubljana, 2004
 - 48) Končar, Polonca: *Mednarodno delovno pravo*, ČZ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1993.
 - 49) Končar, Polonca: *Splošno o alternativnih načinih reševanja delovnih sporov*, V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: *Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji* (V5-0193-98, odgovorna nosila projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999.
 - 50) Korpić-Horvat, Etelka: *Kolektivni delovni spori*, Pravosodni bilten, št. 1-2, Ljubljana, 1996.
 - 51) Kulić, Živko: *Radni spor*, Službeni glasnik RS, Beograd, 1996.
 - 52) Kulić, Živko (2006). *Radno pravo*, Beograd: Megatrend univerzitet.
 - 53) Kulić, Živko: *Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih*, Radno i socijalno pravo, br. 7-9/98.
 - 54) Kulić, Živko: *Kolektivni radni sporovi*, Radnička štampa, Beograd, 2001.
 - 55) Kulić, Živko: *Industrijski odnosi*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2007.
 - 56) Kummer, Karl: *Les conseils d'entreprise Autriche*, Revue international du travail, Bureau international du travail, Genève, no. 2, vol 81, 1960.
 - 57) Labour Court Lay Judges: *The Role of Collective Bargaining*, Tenth Meeting of European Labour Court Judges, Stockholm, 2002.
(izvor: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/stockholm.htm>)

- 58) Labour Court Lay Judges: *Equal treatment in European Directives and their effective application; New initiatives to make Labour Court hearings more efficient*, XIth Meeting of European Labour Court Judges, Florence, Italy, 2003. (izvor: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/judges/florence.htm>)
- 59) Lubarda A., Branko: *Rešavanje kolektivnih radnih sporova*, Pravni fakultet, Beograd, 1999.
- 60) Lubarda A., Branko: *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004.
- 61) Lubarda A., Branko (2015). *Uvod radno pravo*. Beograd: Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet
- 62) Lubarda A., Branko (1996). *Leksikon industrijskih odnosa*. Beograd: Radnička štampa.
- 63) Denović, M., Stojanović, M. (2016) Materijalno pravni aspekt zakona o zabrani zlostavljanja na radu, Naučna konferencija. Beograd: Univerzitet Union "Nikola Tesla"
- 64) Stojanović, M., Denović, M. (2016). Procesno pravni aspekt zakona o zabrani zlostavljanja na radu. Radno i socijalno pravo 1-6, Beograd: Udruženje za radno i socijalno pravo.
- 65) Srojanović, M. (2010). Osvrt na nacrt Zakona o štrajku Republike Slovenije. Radno i socijalno pravo 1-6, Beograd: Udruženje za radno i socijalno pravo.
- 66) Novak, Janez / Vodovnik, Zvone / Žužek, Ivan: *Sodišča za delovne in socialne spore ter postopek pred temi sodišči*, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana, 1994.
- 67) Novak, Janez: *Novi zakon o delovnih in socialnih sodiščih*, Delavci in delodajalci, št. 2, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana, 2003.
- 68) Novak, Janez: *Delovni spori*, GV Založba Ljubljana, 2004.
- 69) Novak, Janez: *Izvajanje zakonov s področja delovnih razmerij*, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana 2003.
- 70) Novak, Janez: *Nadomestno rešavanje delovnih sporov*, Podjetje in delo, št. 6, Ljubljana, 2001.
- 71) Novak, Janez: *Nekateri načini zunajsodnega rešavanja kolektivnih delovnih sporov v primerjalnem pravu*, Podjetje in delo, št. 1, Ljubljana, 2000.
- 72) Novak, Janez: *Nemško delovno sodišče*, Podjetje in delo, št. 8, Ljubljana, 2006.
- 73) Novak, Janez: *Kolektivni delovni spori (primerjalnopravna analiza)*, Podjetje in delo, Ljubljana, 1995; št. 7.
- 74) Novak, Mitja / Kyovsky, Rudi / Jurančič, Ilja i soavtorji: *Sindikalno pravo*, ČZ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1992.
- 75) Novak, Mitja: *Globalizacija in delovno pravo*, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana, 2000.
- 76) Novak, Mitja: *Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi*, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana, 2002.
- 77) Palačković, Dušica: *O nekim pravnoprocesnim pitanjima zaštite prava radnika*, Radno i socijalno pravo, br. 3-6, Beograd, 1998.
- 78) Paravina, Dušan: *Radni spor u jugoslovenskom i uporednom pravu*, Pravni život, br. 11, III tom, Beograd, 1995.
- 79) Paravina, Dušan: *Zaštita prava radnika*, Pravni fakultet, Niš, 1979.
- 80) Perišić, Dobrosav: *Sudska zaštita prava iz radnih odnosa u FNRJ*, doktorska disertacija, Beograd, 1958.
- 81) Pisani, Proto: *Controversie individuali di lavoro*, 1995.
- 82) Pisani, Proto: *Problemi di coordinamento*, 1995.
- 83) Poravnalni narok, *Strokovno svetovanje sodnikov Dsod*, Ljubljana, 2003.
- 84) Puharič, Krešo: *Alternativne oblike reševanja sporov*, Podjetje in delo, št. 6-7, Ljubljana, 2000.
- 85) Reichold, Claus: *Arbeitsrecht*, Beck, München, 2002.
- 86) Reinert, Hans Jochen / Schultz, Klaus-Peter: *Arbeitsrecht*, Nomos, Baden-Baden, 1995.
- 87) Robnik, Ivan: *Arbitražno reševanje sporov po ZSDU*, Pravna praksa, št. 28-29, Ljubljana, 2002.
- 88) Rosas, A.: *Sodno varstvo v EU – pred izzivi 25 članic*, Evro Pravna praksa, št. 1-2, Ljubljana, 2003.
- 89) Stojanović, Mijal: *Prilog diskusiji o potrebi osnivanja radnih sudova, odnosno sudova za radne i socijalne sporove*, Budvanski pravnički dani, 2001.
- 90) Stojanović, Mijal: *Radni sporovi i postupak njihovog rešavanja u slovenačkom pravu i praksi*, Radno i socijalno pravo, br. 1-6, Beograd, 2004.

- 91) Stojanović, Mijal: *Individualni radni sporovi u slovenačkoj teoriji, zakonodavstvu i praksi*, Zbornik Pravnog fakulteta Univerziteta u Prištini, Kosovska Mitorovica, 2006.
- 92) Strban, Grega / Novak, Janez: *Alternativne oblike reševanja delovnih sporov*, CRP: razvoj pravnega sistema RS do leta 2010, Pravna fakulteta, Ljubljana, 2000.
- 93) Sud Evropskih Zajednica: www.curia.eu.int.
- 94) Šetinc – Tekavc, Martina: *Mediacija, Sporazumno rešavanje sporov v teoriji in praksi*, Založba Učila, Kranj, 2002.
- 95) Söllner, Alfred: *Die Arbeitsgerichtsbarkeit im Wandel der Zeiten, Festschrift 100 jaechrigen Bestehen des deutschen Arbeitsgerichtsverbandes*, Luchterhand, Berlin, 1994.
- 96) Strohanzl, Rudolf: *Zivilprozessordnung*, Komentar, Manz, Wien, 2003.
- 97) Strohsack, Boris: *Individualni sodni delovni spori v SFR Jugoslaviji*, Teoretični aspekti in analiza na podlagi faktografskega prikaza sodnih delovnih sporov na območju SR Slovenije, doktorska disertacija, Ljubljana, 1972.
- 98) Šunderić, Borivoje: *O radnom sporu*, Anali Pravnog fakulteta, br. 1-3, Beograd, 1991.
- 99) Šunderić, Borivoje: *Metodi mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova*, Sudska praksa, br. 7, Beograd 1991.
- 100) Šunderić, Borivoje (2009). *Socijalno pravo*. Beograd: Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet.
- 101) Šunderić Borivoje (2001). *Pravo Međunarodne organizacije rada*. Beograd: Univerzitet u Beogradu Pravni fakultet.
- 102) Tenreiro, Mario: *Alternative Dispute Resolution within the European Union*, VII Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, Bled, 2003.
- 103) Tesoriere, Giovanni: *Diritto processuale del lavoro*, Padova, 1999.
- 104) Tesoriere, Giovanni: *Diritto processuale del lavoro*, CEDAM, Padova, 2004.
- 105) Tičar, Luka: *Sodna poravnava v delovnih sporih*, Pravna praksa, št. 19/2003.
- 106) Tintić, Nikola: *Radno i socijalno pravo*, knjiga prva, Radni odnosi (I), Zagreb, 1969.
- 107) Tiziano, Treu: Italy, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Deventer, 1981.
- 108) Ude, Lojze: *Civilno procesno pravo*, Založba Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 2002.
- 109) Vodovnik, Zvone: *Arbitraža v delovnem pravu – izbrana razvojna vprašanja*, Portorož, II, Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, 2003.
- 110) Vodovnik, Zvone: *Institut zunajsodnega prepričevanja in razreševanja delovnih sporov*, Pravna praksa, št. 36, Ljubljana, 2001.
- 111) Vodovnik, Zvone: *Volja strank delovnega razmerja in rešavanje delovnih sporov*, Podjetje in delo, št. 3, Ljubljana, 1994.
- 112) Weber, Bitzer: *Arbeitsrechts und Sozialfibel*, Köln, 1975.
- 113) Wedam-Lukić, Dragica: *Vloga in odgovornost sodnika v civilnem pravednim postopku*, Podjetje in delo, Ljubljana, 2003., št. 6-7.
- 114) Wenger, Karl: *Das Recht der öffentlichen Aufträge*, Wien, 1997.
- 115) Zalar, Aleš: *Kako oblikovati program sodnemu postotku pridružene mediacije*, VII Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, Bled, 2003.
- 116) *Zivilprozessreform*, Zbirka i objašnjenja (*Rimmelspracher*), Beck, Muenchen, 2002.
- 117) Zoellner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: *Arbeitsrecht*, 4. Aufl. Beck, München, 1992.
- Učur, M. Đ., Smokvina, V. (2010). *Zakon o radu i druga vrela radnog prava*. Gospić: Veleučelište „Nikola Tesla“ u Gospiću.
- Vlatković, N., Brković, R., Urderević, B. (2013). *Službeničko pravo*. Beograd: Dosije studio
- Potočnjak, Ž. (1992). *Pravo na štrajk*. Zagreb: Pravni fakultet
- Petrović, A. (2009). *Međunarodni standardi rada*. Niš: Pravni fakultet

- Obradović, G. (2011). Primena međunarodnih standarda rada. Niš: Pravni fakultet
- Mirjanić, Ž. (2014). Pisanje i donošenje zakona. Banja Luka: Pravni fakultet
- Ravnić, A. (2004). Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet