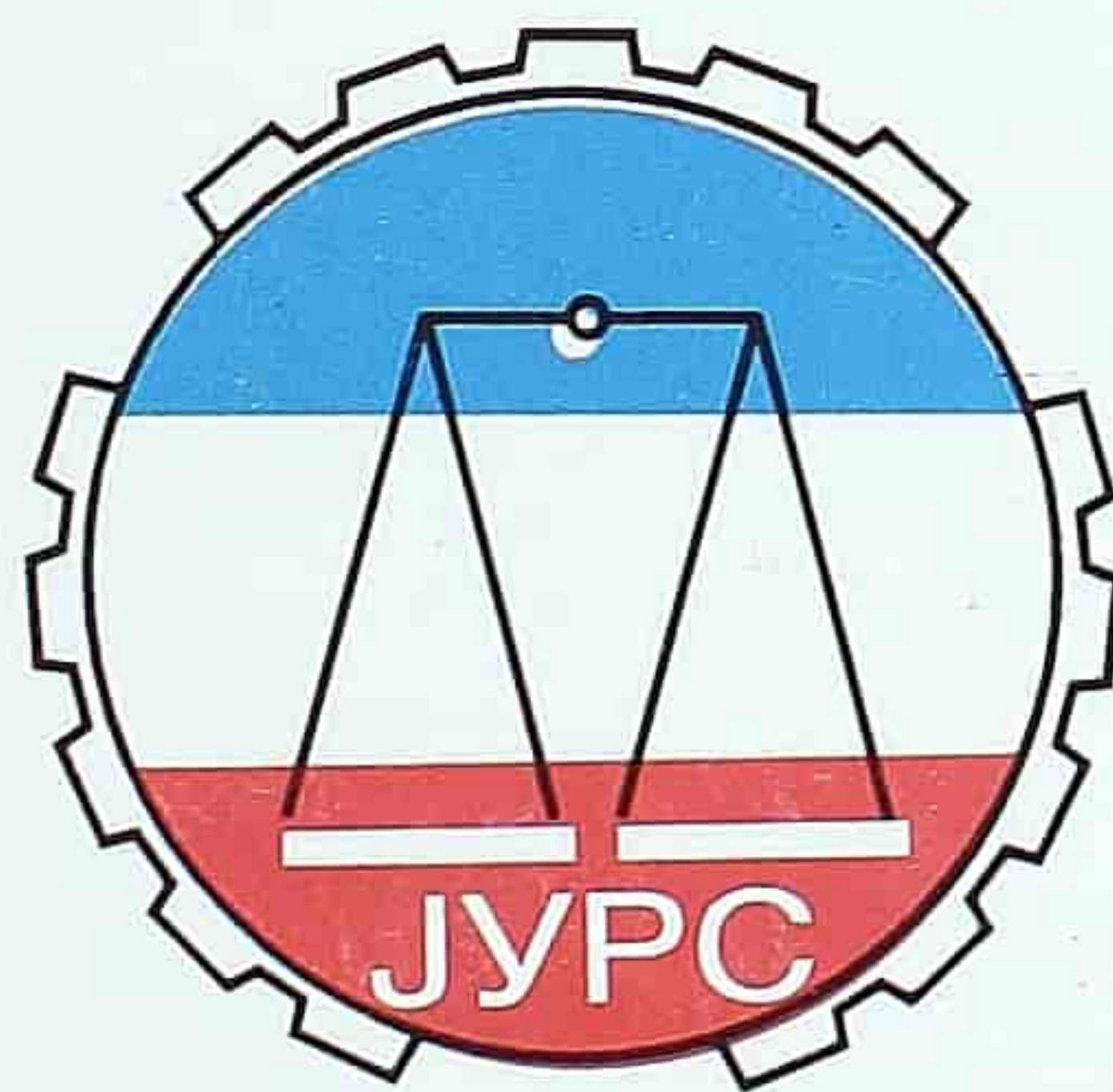


# РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ  
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

## ЗАКОН О РАДУ

ЗАКОН О РАДУ, ТЕОРИЈСКА  
И СТРУЧНА ТУМАЧЕЊА (III)



Број 7-12/2002.  
БЕОГРАД  
Година VI





C-1166

UDC 394.2 + 364

YU ISSN 1450-5800

# РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ  
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

## ЗАКОН О РАДУ

### ЗАКОН О РАДУ, ТЕОРИЈСКА И СТРУЧНА ТУМАЧЕЊА (III)

БРОЈ 7-12/2002.

Београд

Година VI





**Главни и одговорни уредник**  
Професор др Душан Паравина

**Заменик главног и одговорног уредника**  
Професор др Влајко Брајић

**Уредник**  
Професор др Предраг Јовановић

**Заменик Уредника**  
Проф. др Радоје Брковић

**Редакција**

Др Влајко Брајић, др Бранко Лубарда, др Душан Паравина, др Боривоје Шундерић, др Предраг Јовановић, др Александар Петровић, др Чедомир Богићевић, др Радоје Брковић, др Живко Кулић, Милка Кремић, др Бранко Михајловић, др Небојша Шаркић, др Славољуб Вукићевић, др Дарко Маринковић, др Мијал Стојановић, мр Горан Обрадовић и Бојан Урдаревић

**Издавачки савет**

Др Влајко Брајић, др Бранко Лубарда, др Славољуб Вукићевић, мр Зоран Поповић, Сојка Ђорђевић, др Мијал Стојановић, др Бранко Михајловић, Јелена Мишцуцки, Борисав Чолић, Света Љубић, Љиљана Милосављевић, Томислав Ивановић

**Издавач**

ЛУГОСЛОВЕНСКО УДРУЖЕЊЕ ЗА РАДНО ПРАВО  
И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ  
Београд

**Техничка припрема**

Бојан Урдаревић

**Коректура и лектура**

Бојан Урдаревић

**Штампа**

ФР "БАЛША" Крагујевац

Претплата за 2003. годину износи: правна лица – 2.000,00 динара,  
физичка лица – 1.500,00

Претплата се врши на жиро рачун број: 40803-678-6-115532 уз назнаку "претплата  
за часопис Радно и социјално право".

Тираж: 150 примерака

Излази ДВОМЕСЕЧНО



## САДРЖАЈ

<b>I ЧЛАНЦИ .....</b>	<b>1</b>
1. Проф. др Тодор Каламентијев О НЕКИМ КАРАКТЕРИСТИЧНИМ ИНСТИТУТИМА У ЗАКОНУ О РАДНИМ ОДНОСИМА РЕПУБЛИКЕ МАКЕДОНИЈЕ .....	3
2. Проф. др Тодор И. Подгорац ТРАНЗИЦИЈА - СЛОЖЕН ПРОЦЕС ПРОМЕНА У ПРИВРЕДИ, ПОЛИТИЦИ И НАЧИНУ РАЗМИШЉАЊА .....	17
3. Мр Драгослав Њешков САВРЕМЕНИ ЗДРАВСТВЕНИ МЕНАџМЕНТ- .....	27
4. Параскева Михајловић ПРАВО НА НОВЧАНУ НАКНАДУ И ДРУГА ПРАВА ИЗ ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ .....	49
5. Нада Цвијановић РАДНО ВРЕМЕ КАО ИНДИВИДУАЛНО ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У ПРАВУ ДРЖАВНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ СРБИЈА И ЦРНА ГОРА И МЕЂУНАРОДНОМ ПРАВУ .....	67
<b>II ПОРУКЕ СА ЗЛАТИБОРА .....</b>	<b>73</b>
ПОРУКЕ СА ПЕТОГОДИШЊЕГ СТРУЧНОГ САВЕТОВАЊА ЛУГОСЛОВЕНСКОГ УДРУЖЕЊА ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ.....	75
<b>III ПИТАЊА И ОДГОВОРИ.....</b>	<b>79</b>
ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА СА САВЕТОВАЊА У БУДВИ, ОДРЖАНОГ 3-7 ЈУНА 2002. ГОДИНЕ.....	81
ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА СА САВЕТОВАЊА НА ЗЛАТИБОРУ, ОДРЖАНОГ 25. И 26. ОКТОБРА 2002. ГОДИНЕ .....	91







# I ЧЛАНЦИ







ПРОФ. ДР ТОДОР КАЛАМЕНТИЕВ  
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ "ЈУСТИНИЈАН ПРВИ"  
УНИВЕРЗИТЕТ "СВ. КИРИЛ И МЕТОДИ" СКОПЈЕ

## О НЕКИМ КАРАКТЕРИСТИЧНИМ ИНСТИТУТИМА У ЗАКОНУ О РАДНИМ ОДНОСИМА РЕПУБЛИКЕ МАКЕДОНИЈЕ

### УМЕСТО УВОДА

Закон о радним односима Републике Македоније<sup>1</sup> означава нову еру у уређењу радних односа, што се карактерише уређивањем радних односа на начин битно другачији од оног који је био доминантан у радном законодавству на просторима некадашње СФРЈ, у чијем саставу се развијало и законодавство и правни систем Републике Македоније. Одредбе закона о радним односима Републике Македоније су у сагласности са Уставом Републике Македоније<sup>2</sup> и нормама међународног права којима се гарантује слобода тржишта и предузетништва, плурализам својине, организовање рада и капитала и политички плурализам.

Конкретна примена одредаба Закона о радним односима као и промене функционисања тржишног система у Републици Македонији наметнули су потребу за промену одређених одредаба постојећег закона. Управо зато, а у циљу да се одговори изазовима новог времена, Закон о радним односима је претрпео неколико исправки,<sup>3</sup> измена и допуна.<sup>4</sup> Из наведеног произлази да у Републици Македонији, у области радног законодавства, не постоји интегрални текст Закона о радним односима, већ се примењује Закон о радним односима заједно са свим изменама и допунама поменутог закона.

У рад, на шта указује и сам наслов, обрадићемо одређене карактеристичне институте утврђене у Закону о радним односима, са циљем да њиховом анализом укажемо на одређена решења која нису била присутна у Закону о основним

---

<sup>1</sup> Закон о радним односима "Службен весник на Република Македонија" бр. 80/93

<sup>2</sup> Устав Републике Македоније, "Службен весник на Република Македонија", бр. 52/91

<sup>3</sup> Исправка закона о радним односима, "Службен весник на Република Македонија" бр. 3/94 и бр. 53/97

<sup>4</sup> Закон о изменама и допунама Закона о радним односима "Службен весник на Република Македонија" бр. 14/95, 53/97, 59/97, 25/2000



правима из радног односа<sup>5</sup> и представљају својеврсна изворна решења која су резултат нових друштвено-економских односа утврђених Уставом Републике Македоније.

### 1. ПОЈАМ РАДНОГ ОДНОСА

Одређивање појма радног односа је у тесној вези са друштвено-економским условима у којима се појављује и представља правне регулативе дате држава. Радни однос следи судбину својинских односа. Управо зато, радни однос као вид правног односа, заједно са другим правним односима, чини правни поредак Републике Македоније.

Закон о радним односима Републике Македоније, одговарајући изазовима новог времена, још у општим одредбама, утврђује појам радног односа и то у сагласности са опште прихваћеним принципима тржишне економије, према којима плурализам својине у условима приватизације друштвеног капитала представља основ и за измењену садржину самог појма радног односа.

Сагласноса Законом о радним односима Републике Македоније, радни однос је дефинисан као уговорни однос између радника и послодавца ради вршења одређених послова и остваривања права и обавеза из тог односа.<sup>6</sup>

Респектујући покушај законодавца да утврди општи појам радног односа, који је у вези са ново успостављеним односима у друштву, сматрамо да исти појам треба да буде допуњен одређеним елементима што за крајњи циљ има заокруживање и дефинисање самог појма радног односа.

У прилог ове констатације, подвлачим да радни однос представља правни и уговорни однос успостављен на добровољној основи између радника и послодавца за извршење одређених послова, на одређеном радном месту, у виду професије, за које раднику припада плата. На овај начин, утврђена дефиниција нам нуди и елементе садржине радног односа.

Радни однос је правни однос. Следствено томе, радни однос је правом утврђени друштвени однос у раду и у вези са радом. у том контексту, радни однос је правом уређен однос регулисан нормама закона и колективног уговора.<sup>7</sup>

Радни однос се заснива добровољно. Добровољност, као елеменат садржине радног односа, је утврђена у Закону о радним односима и у Уставу Републике Македоније. Елеменат добровољности радног односа је од суштинског значаја за егзистирање радног односа и ради тога је подигнут на степен уставног начела. Сагласно Уставу Републике Македоније, "забрањује се присилни рад"<sup>8</sup>. на основу ове одредбе Устава Републике Македоније, Закон о радним односима, добровољност, као елеменат радног односа, издваја у посебан члан. Тако, радник заснива радни однос добровољно, на анчин и под условима утврђеним законом и

<sup>5</sup> Закон о основним правима из радног односа "Сл. лист СФРЈ" бр. 60/89 и 42/90

<sup>6</sup> Више: Закон о радним односима чл. 1 ст. 2.

<sup>7</sup> Више: Закон о радним односима чл. 2

<sup>8</sup> Закон о радним односима, чл. 11. ст. 3.



колективним уговором.<sup>9</sup> Начело добровољности радног односа у правном систему Републике Македоније, за своју антитезу, има забрану принудног рада. Радник не може да заснива радни однос под присилом и супротно његовој слободно израженој вољи. При томе, слободно изражену вољу за радом и у вези са радом радник треба да изрази у одређеној форми.

Уговорни карактер радног односа је следећа карактеристика (елемент<sup>9</sup> радног односа. Овај елемент радног односа је његова најрадикалнија промена уведена Законом о радним односима. Важност овог елемента у уређивању радних односа се огледа и у настојању да се уговорни карактер радног односа подигне на основно начело радних односа у Републици Македонији. Уговорни карактер радног односа је у директној вези са ново успостављеним односом између рада и капитала. Измењени односи на релацији радник-капитал, намећу и промене у субјектима радног односа. Сагласно Закону о радним односима радни однос се дефинише као уговорни однос, који се заснива између радника и послодавца<sup>10</sup>. Уговорни карактер радног односа није новина права Републике Македоније, то је институт који традиционално опстаје и развија се у капиталистичким производним односима.

Подводећи радни однос под појам уговорног односа, македонски законодавац се није изјаснио за вид уговора. Ипак, једно је сигурно, уговор о раду утврђен у Закону о радним односима Републике Македоније не спада у групу грађанско-правних уговора (облигациони уговори). У односу на уговор о раду као правни основ за заснивање радног односа, утврђен у праву Републике Македоније, мишљења смо да је реч о специфичном виду уговора, уговору *sui generis*, који се закључује у строго опредељеној форми, међу тачно опредељеним субјектима и према свом карактеру је двострано обавезујући уговор (синалгетичан уговор). То је посебан уговор, познат само у радном законодавству и науци, и представља директну последицу уговорног карактера радног односа.

Други елементи радног односа као што су: лична веза (*intuitu persone*), професионалност, онерозност, субординација утврђени су на начин познат и у правној науци на простору некадашње СФРЈ и зато сматрамо да нема потребе да се елаборирају у овом раду.

## 2. СУБЈЕКТИ РАДНОГ ОДНОСА У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ МАКЕДОНИЈЕ

Закон о радним односима Републике Македоније, ослобођен од идеологије, прихвата класични, уобичајени концепт радног односа, према коме се радни однос заснива између два субјекта.

Субјекти радног односа су лица која имају потребу да раде и самим тим да употребљавају своју радну способност у процесу рада, организованог од лица која имају потребу за радним ангажовањем других лица. Значи, говоримо о физичком лицу као субјекту радног односа. Други субјект може да се јави у својству правног

<sup>9</sup> Закон о радним односима, чл.3 ст. 1.

<sup>10</sup> Закон о радним односима, чл.1. ст.2.



ифизичког лица. Радни однос може да се заснива и из њега да се остварују права и обавезе, само под претпоставком да постоје два субјекта радног односа. Субјекти су носиоци права и обавеза, односно дужности из заснованог радног односа.

Радни однос се заснива између тачно утврђених субјеката. Према закону о радним односима то су радник и послодавац. Ову опредељеност у односу на субјекте, законодавац је изразио на самом почетку Закона о радним односима и то у његовим општим одредбама. Тако, сагласно овом закону “под радним односом се подразумева уговорни однос између радника и послодавца, ради извршавања опредељених послова и остваривања права и обавеза из тог односа”<sup>11</sup>. Двострани карактер радног односа, као значајно својство радног односа срећемо, на одређен начин, и у другим одредбама истог закона. У делу у коме се говори о уговору о раду, као правни основ за заснивање радног односа, између осталог, утврђено је да “радни однос се заснива уговором о раду између радника и послодавца”<sup>12</sup> у овој одредби закона посредно, преко одређивања субјеката који закључују уговор о раду, суштински се одређују субјекти радног односа.

Опредељујући послодавца као субјекта радног односа, закон о радним односима у општим одредбама, утврђују ко све може да се јави у улози послодавца. Сагласно овом закону, под послодавцем се подразумева:

- предузеће и друго правно лице које врши привредну делатност,
- установа и друго правно лице које врши привредну делатност,
- установа и друго правно лице које врши послове јавних служби,
- државни орган,
- орган јединице локалне самоуправе,
- домаће физичко и правно лице и
- страно физичко и правно лице<sup>13</sup>

Радни однос се заснива између радника, као неспорног субјекта у целом развоју радног законодавства Републике Македоније и предузећа, установе, државног органа, органа јединице локалне самоуправе и другог домаћег и страног физичког и правног лица које запошљава раднике, као другог субјекта радног односа који се јавља у улози послодавца.

Предузеће као послодавац утврђено у закону о радним односима, у Закону о трговачким друштвима није предвиђено као правна форма. Овај закон уместо генеричког појма предузећа предвиђа његове форме као што су: трговачко друштво, командитно сруштво, друштво са ограниченом одговорношћу, акционарско друштво, командитно сруштво акција и трговац појединац.

Зато према одредбама Закона о трговачким друштвима можемо да закључимо да радни однос у пракси Републике Македоније, се заснива између радника и послодавца, организован у једну од форми трговачких друштава, установа и

<sup>11</sup> Закон о радним односима, чл.1. ст. 2.

<sup>12</sup> Закон о радним односима, чл. 14. ст.1.

<sup>13</sup> Види Закон о радним односима, чл. 1. ст. 2.



других правних лица која врше делатност јавних служби, државних органа и органа јединица локалне самоуправе.

Питање са којим ће законодавац сигурно морати да се позабави у будућности и да понуди решење у духу постојећег закона о трговачким друштвима је правни положај пословодног органа, односно законског заступника послодавца у делу права и обавеза из радног односа као један од субјеката радног односа. Интервенција законодавства у овом делу нужно ће изазвати промене у члану 6. Закона о радним односима. Овом приликом бисмо желели да укажемо на мишљење према коме руководећи орган, односно законски заступник су лица која нису у радном односу. Права и обавезе из радних односа ових лица, када се именују на ове функције, остварују се у обиму и у сагласности са условима утврђеним у менаџерском уговору, који је правни основ за њихово конкретно радно ангажовање.

### 3. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Заснивање радног односа, тј. запошљавање представља основни сегмент радног односа и његову најважију фазу. Запошљавање радника представља крупан (важан) социјални и друштвено-политички проблем и његово решавање пре свега зависи од успостављених продукционих односа, од развоја науке, технике, степена опште и радне културе, а не мало значење у превазилажењу овог проблема имају и нормативна решења садржана у закону из области радних односа и радно-правна теорија која се изграђује на критичкој анализи постојеће законске регулативе. Управо зато, радно право у делу заснивања радног односа треба да почива на оригиналној легислативи, која треба да обезбеди сигурност при запошљавању и одређену социјалну сигурност. Тачно утврђена правила у поступку за заснивање радног односа, представљају значајан фактор економске и социјалне стабилности сваког организованог друштва независно од дида и карактера друштвено-економске формације у којој се развијају радни односи.

Заснивање радних односа радника, у правном систему Републике Македоније темеље се на основном уставном начелу којим се гарантује слобода рада. Сагласно овом начелу, свако има право на рад, слободан избор при запошљавању, заштиту на раду и материјалну обезбеђеност за време привремене незапослености.<sup>14</sup> Садржина слободе рада као основно уставно начело, допуњено је са доступношћу сваког радног места и забраном присилног рада. Устав Републике Македоније утврђује да се забрањује присилни рад.<sup>15</sup> Забрањујући присилни рад, устав забрањује и све форме присиле у раду и у вези са радом.

Надаље, Устав Републике Македоније заснивање радних односа радника подводи под начело равноправности према коме "је свакоме под једнаким условима доступно свако радно место."<sup>16</sup> Исто тако, преко заснивања радних

<sup>14</sup> Устав Републике Македоније, чл. 32. ст. 1.

<sup>15</sup> Устав Републике Македоније, чл. 11. ст. 3.

<sup>16</sup> Устав Републике Македоније, чл. 32. ст. 2.





односа реализује се и основно начело права на рад. При томе заснивање радног односа није конкретно утврђено у садржини права на рад. Заснивање радног односа, представља посредно изведен институт из права на рад.

Ако се право на рад посматра са аспекта успостављања услова за запошљавање свих грађана под једнаким условима, према основном уставном принципу да је свакоме под једнаким условима доступно свако радно место, тада се уставне гаранције права на рад појављују као саставни део заснивања радног односа. Са тим право на рад може да се посматра и у функцији заснивања радног односа. Али, садржина права на рад се не исцрпљује само преко запошљавања, већ и у могућности запосленог радника, у зависности од уложеног труда, односно извршеног посла и његовог доприноса у оствареној добити послодавца, да одреди свој друштвено-економски и материјални положај у друштву. Са тим реализовање права на рад се остварује и преко заснивања радног односа. По основу овако утврђеног права, грађанин Републике Македоније заснива радни однос са послодавцем закључивањем уговора о раду и са тим добија атрибут радника. Право на рад подразумева обезбеђивање подједнаких услова свих кандидата у поступку за заснивање радног односа, а и касније, за време радног односа, увек је утврђен у зависности од личних могућности и способности радника.

Поступак за заснивање радног односа у праву Републике Македоније, подведен је под начело законитости. То је строго формалан поступак који се одвија сукцесивно, тј. једно правно дејство се надовезује на друго, утврђено законом, односно колективним уговором. Правни механизам заснивања радног односа чине више формалних правних дејстава преузетих у више фаза, чија свеукупност заокружује процес заснивања радног односа.

Одлука за потребом за заснивање радног односа је битна и представља иницијални односно претходни услов од којег започиње и формални поступак за заснивање радног односа. Без испуњености овог објективног услова тј. без доношења одлуке за потребом за заснивање радног односа, не може да отпочне ни поступак чија свеукупност чини правни механизам за заснивање радног односа.

У условима постојања тржишног концепта рада и плурализма својинских односа на средствима за рад са којима се привређује, са правом се очекује на просторима Републике Македоније конституисање и афирмација тржишта рада у којој најзапаженију улогу ће добијати способни и вредни радници и то како при заснивању радног односа, тако и за време трајања радног односа. Зато, послодавац руководећи се економским потребама за максималним искоришћавањем производних могућности и капацитета има интерес константно да остварује могућности за нова запошљавања. Ова нова запошљавања свој зачетак имају у одлукама за потребом заснивања радног односа. Сагласно Закону о радним односима "одлуку за потребом за заснивање радног односа доноси послодавац, орган или радник кога он овласти".<sup>17</sup> Пријаву потребе за радником, послодавац мора да достави служби надлежној за посредовање при запошљавању. Исто тако, послодавац је дужан да у објављеном јавном огласу наведе:

---

<sup>17</sup> Закон о радним односима, чл. 9 б, ст. 1.



- радно место које попуњава;
- услове које се траже за радно место;
- проверу способности за вршење посла, ако је то утврђено као услов за заснивање радног односа;
- време трајања јавног огласа и
- рок у којем ће послодавац извршити избор<sup>18</sup>.

Надаље, Закон о радним односима "познаје" само јавни оглас као правни инструмент за заснивање радног односа радника. Међутим, у другим законима "lex specialis" којим се утврђује заснивање радних односа на другачији начин од оног у Закону о радним односима, предвиђена је и могућност употребе конкурса, као правног инструмента за заснивање радног односа.

Кад смо код правних инструмената за заснивање радног односа само по себи намеће се питање двојакости у закону о радним односима у односу, на обавезу послодавца за јавно оглашавање потребе за радницима. Двојакост обавезе послодавца је утврђена у зависности од вида делатности у којој се врши заснивање радног односа. Па тако, "у јавној установи, јавном предузећу и другом правном лицу које врши делатност јавне службе у државном органу општине, града Скопља, потреба за радницима се обезбеђује саобјављивањем јавног огласа у дневној штампи"<sup>19</sup> У овим делатностима и то само са изузетком и са строго лимитиранбим временом може се засновати и радни однос без јавног оглашавања.<sup>20</sup>

У осталим делатностима, оне делатности које се врше у приватном сектору, послодавац није дужан да потребу за радником за одређено радно место огласи јавно. Оглашавање на јавни оглас у овим делатностима, је право послодавца у поступку за заснивање радног односа, које може да искористи на више начина утврђених у закону. Користећи се овим правом, послодавац потребу за радницима може да задовољи обезбеђивањем радника преко:

- јавног огласа у дневном листу на терет послодавца;
- службе надлежне за посредовање при запошљавању без наплате;
- службе за посредовање при запошљавању преко упућивања на лице за запошљавање из евиденције незапослених лица;
- обезбеђивања од стране самог послодавца без оглашавања са закључивањем уговора о раду и
- агенције за посредовање при запошљавању са наплатом од послодавца, у сагласности са овим законом и другим законима.<sup>21</sup>

Послодавац који распише јавни оглас, односно искористи могућност потребе за радницима да задовољи на начин утврђен у члану 9 Закона о радним односима, дужан је у року опредељеном за избор да донесе одлуку о избору, тј. да изврши

---

<sup>18</sup> Видети: Закон о радним односима, чл. 9. ст. 2.

<sup>19</sup> Закон о радним односима, чл. 9-а

<sup>20</sup> Видети: Закон о радним односима, чл. 9. ст. 2.

<sup>21</sup> Закон о радним односима, чл. 9.



избор од пријављених или упућених кандидата. Осим послодавца, избор радника може да изврши орган или радник који је овлашћен од послодавца.<sup>22</sup>

Донесена одлука о избору обавезује послодавца да закључи уговор о раду са кандидатом који је изабран и то након коначности одлуке. Закљученби писмени уговор о раду обавезно се оверва у служби надлежној за посредовање при запошљавању ( Завод за запошљавање Републике Македоније). Завод за запошљавање стављањем печата на уговор о раду потврђује да је радни однос заснован у поступку утврђеном по Закону о радним односима. Овако закључен и оверен писмени уговор о раду, сагласно Закону о радним односима представља правни основ за заснивање радног односа који се среће у пракси Републике Македоније. Након овога, радник може да ступи на посао и да отпочне са радом. Уговор о раду садржи одредбе о:

- пословима за које радник заснива радни однос ;
- трајању радног односа ( на одређено или неодређено време ) ;
- пословима на радном месту које ће радник вршити и месту у којем се врше послови;
- датуму ступања на посао ;
- начину вршења провере способности за вршење послова на радном месту ако је предвиђен као посебан услов за заснивање радног односа ;
- радном времену ;
- одморима и одсуствима ;
- стручном оспособљавању и усавршавању ;
- висини основне плате и року њене исплате и накнаде ;
- распоређивању ;
- заштити на раду ;
- престанку радног односа и
- друга права и обавезе из радног односа, у сагласности са законом и колективним уговором.

#### 4. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Нови концепт радног односа, означен као уговорни радни однос, успостављен са Уставом и Законом о радним односима Републике Македоније, експлицитно налаже промене и у погледу престанка радног односа. Промене код престанка радног односа означене су као најреволуционарније промене. По својој важности и обимности убрајају се одмах након промена у поступку заснивања радног односа.

Данас, сагласно законским решењима у пракси Републике Македоније, примењују се оригинална решења у погледу престанка радног односа. Овај правни институт у Закону о радним односима регулисан је одредбама чија садржин кореспондира са одредбама Устава Републике Македоније, а у њему су

---

<sup>22</sup> Видети: Закон о радним односима, чл. 9-в



инкорпориране и одредбе Конвенције 158. о престанку радног односа на иницијативу послодавца и Препорука 166. о престанку радног односа на иницијативу послодавца.

Код престанка радног односа, а сагласно уговорном карактеру радног односа, карактеристично је решење према коме, у условима напуштања класичног института дисциплинске одговорности радника, престанак радног односа, као дисциплинска мера, замењена је престанком радног односа са отказом, и то по иницијативи послодавца. Увођење престанка радног односа са отказом од стране послодавца је са циљем да се потенцира већа одговорност радника, као субјекта радног односа који добровољно и по основу уговора о раду преузима извршавање обавеза од заснивања радног односа. Радни однос радника, у случају када послодавац није задовољан начином и квалитетом извршавања радних обавеза, под условом утврђеним законом и колективним уговором раднику престаје отказом, без права на отказни рок.

Следствено томе, и поред тога што дисциплинска одговорност није експлицитни део Закона о радним односима, радник је дужан да испуњава радне обавезе које су утврђене уговором о раду. У случају повреде радних обавеза и причињене штете радник одговара лично према одредбама Закона о радним односима и колективном уговором.<sup>23</sup> Међутим, одмах треба да укажемо да, сагласно Закону о радним односима и према њему утврђеном двостраном карактеру радног односа, радник није препуштен самовољи послодавца. Рањник у остваривању својих права из радног односа адекватно је правно заштићен када савесно и на време извршава радне обавезе и поштује основни ред и дисциплину установљену од послодавца. Тако, "У остваривању појеђиначних права из радног односа радник има право да тражи заштиту код послодавца пред надлежним судом, синдикатом, инспекцијским органима и другим органима у сгласности са законом."<sup>24</sup>

Престанак радног односа остварује се у поступку утврђеном Законом о радним односима ( начело законитости ), према коме свака следећа делатност је лимитирана претходном, утврђеној у закону.

Иницијално дејство у поступку за престанак радног односа је наступање правног основа за престанак радног односа. Закон о радним односима утрђује следеће правне основе за престанак радног односа:

- договор ;
- истек веремна за које је заснован радни однос ;
- по сили закона ;
- отказом ;
- ради економских, технолошких, структуралних и сличних промена.

<sup>23</sup> Видети : Закон о радним односима, чл. 4

<sup>24</sup> Закон о радним односима, чл. 134.





Део предвиђених радних основа за престанак радних односа у Закону о радним односима, су ново решење, наметнуто новим карактером радних односа, и као такво се примењује у пракси Републике Македоније.

Овде се пре свега мисли на престанак радног односа отказом као ново оригинално решење, наметнуто у пракси сагласно новом Закону о радним односима и делимично на престанак радног односа ради економских, технолошких, структуралних и сл. промена у која су измештена делимично нова решења која кореспондирају са новим друштвено-економским уређењем у Републици Македонији.

### 4.1. Престанак радног односа отказом

Може се посматрати као престанак радног односа отказ дат од стране радника и престанак радног односа отказом изреченом од послодавца. Ова подела у теорији радног права и у пракси Републике Македоније резултат је одредбе према којој : "Радни однос престаје отказом од стране радника или послодавца под условима утврђеним законом или колективним уговором."<sup>25</sup>

Радник као субјект радног односа, може да да отказ, и са тим да му престане радни однос. Радни однос отказом од стране радника престаје изјавом у писаној форми, коју је радник дужан да преда послодавцу. Писмена изјава радника је једностранни акт којим радник изражава своју вољу да више не жели да ради код послодавца. Дата могућност за једнострано раскидање радног односа, која је резултат основног уставног начела забране присиле рада, ипак обавезује радника да остане, одређени период на раду. Отказни рок у овом случају износи најмање 30 дана рачунајући од дана подношења захтева за отказ, ако се са послодавцем не договори другачије.

Закон о радним односима много више посвећује пажње престанку радног односа од стране послодавца. Престанак радног односа отказом од стране послодавца, у већем делу је конципиран као вид дисциплинске мере. Управо зато, на самом почетку закон утврђује да "радни однос раднику отказом од стране послодавца престаје ако радник није способан да извршава радне задатке утврђене законом, колективним уговором и уговором о раду или ако крши радну дисциплину и пословни ред."<sup>26</sup>

При томе, неспособност за извршавање радних задатака или кршење радне дисциплине основ су за престанак радног односа у функцији заштите послодавца од лошег и злонамерног понашања радника. Надаље "радни однос раднику може да престане отказом од стране послодавца ако су раднику обезбеђени потребни услови за рад и уколико су му дата коректна упутства, усмерења или писмена упозорења у вези са радом од стране послодавца да није задовољан начином

<sup>25</sup> Закон о радним односима, чл. 109.

<sup>26</sup> Закон о радним односима, чл. 111.



извршавања радних обавеза иако по истеку рока од 30 дана од дана давања упутстава, усмерења и упозорења радник не побољша свој рад."<sup>27</sup>

Послодавац не може да изрекне престанак радног односа раднику отказом ако нема оправданог разлога. У функцији заштите радника, закон утврђује неколико разлога који не могу да се сматрају основом за престанак радног односа и то:

- чланство у синдикату и учествовање у синдикалним активностима у сагласности са законом и колективним уговором ;
- подношење жалбе или учествовање у поступку против послодавца у вези са кршењем закона или другог прописа или ради обраћања државном органу ;
- одсуствовање са посла за време породилског одсуства ;
- одобрено боловање ;
- коришћење одобреног одсуства са рада и годишњи одмор ;
- одслуживање или дослуживање војног рока или војне вежбе ;
- стручно усавршавање и оспособљавање за потребе послодавца и
- други случајеви мировања радног односа утврђени законом.

Закон о радним односима Републике Македоније довољно пажње посвећује и санкционише питања која се односе на радника који не испуњава обавезе утврђене законом, колективним уговором и уговором о раду и када крши радну дисциплину и радни ред. У овом делу закона, законодавац се бави питањима која су традиционално измештена у део који се односи на дисциплинску одговорност радника. Закон о радним односима садржи одређена дисциплинска дела, чије доказано постојање повлачи престанак радног односа отказом од стране послодавца. У случају кршења радне дисциплине или неиспуњавања обавеза утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду, радни однос раднику престаје ако:

- не поштује ред и дисциплину према правилима прописаним од стране послодавца ;
- не извршава или несавесно извршава радне обавезе ,
- не придржава се прописа који важе за вршење послова на радном месту ;
- не придржава се распореда и коришћења радног времена ;
- не тражи одсуство или на време не извести послодавца о одсуству са рада;
- ради болести или из оправданих разлога одсуствује са рада а за то не извести послодавца;
- са средствима за рад не поступа савесно и у сагласности са техничким упутствима за рад;
- настане штета или грешка у раду или губитак, а о томе одмах не извести послодавца;
- не употребљава прописно или не одржава средства и опрему за заштиту на раду и

<sup>27</sup> Закон о радним односима, чл. 114.



- незаконито или неовлашћено користи средства послодавца.

У одређеним ситуацијама, у зависности од степена одговорности радника, услова под којима је направљена повреда радне обавезе, ранијег рада и односа радника, тежине повреде и њене последице, послодавац може отказ раднику да замени новчаном казном. Новчана казна може да се изрекне у висини не већој од 15 % од месечне плате радника. Она је временски ограничена, односно новчана казна може се изрећи у трајању од 6 месеци. У односу на новчану казну треба напоменути да она не може да се изрекне самостално. Она опстаје само под условом да су испуњени услови за престанак радног односа отказом. послодавац мора да донесе решење о престанку радног односа, а тек онда да ово решење замени са новчаном казном.

Престанак радног односа радника отказом од стране послодавца може да се изрекне са или без отказног рока.

Престанак радног односа отказом од стране послодавца, по правилу, се изриче са правом на отказни рок. Отказни рок, у зависности од дужине радног стажа и разлога отказа одређује се од 30 дана до 3 месеца.

Престанак радног односа од стране послодавца без права на отказни рок је изузетак у Закону о радним односима Републике Македоније. Овај вид престанка радног односа предвиђен је за теже облике кршења пословног реда и дисциплине, за неиспуњавање радних обавеза које имају за последицу грубу злоупотребу права и обавезе из радног односа и то уколико радник:

- неоправдано изостане са посла 3 узастопна радна дана или 5 радних дана са прекидом у току једне године;
- злоупотреби боловање;
- не придржава се прописа о заштити од болести, заштити на раду, пожара, експлозије, штетног дејства отрова и других опасних материја и повређује прописе о заштити животне средине;
- уноси, употребљава или је под дејством алкохола или наркотика;
- изврши крађу или у вези са радом намерно или грубом непажњом изазове штету послодавцу;
- злоупотреби или прекорачи дата овлашћења и
- ода пословну, службену или државну тајну.<sup>28</sup>

Код престанка радног односа отказом, као и код осталих правних основа, одлука о престанку радног односа доноси се у писаној форми, са обавезним образложењем о разлозима давања отказа. Одлуку о престанку радног односа доноси послодавац.

---

<sup>28</sup> Видети : Закон о радним односима, чл. 121а.



## УМЕСТО ЗАКЉУЧКА

Предвиђени простор нам не даје могућност да обрадимо све институте радног права присутне у Закону о радним односима Републике Македоније. То, није ни могуће, а и не би било на висини постављеног задатка. Зато смо обрадили само најкарактеристичније институте ( заснивање и престанак радног односа ). Управо у овим институтима су највеће измене постојећег законодавства, а преко ових института указали смо на највећу промену у законодавству Републике Македоније по којој је радни однос уговорни однос између радника и послодавца за вршење одређених послова и остваривање права и обавеза из тог односа. Уговорни карактер радног односа је идеја водиља у овом раду и преко њега смо покушали да објаснимо и друге промене које су резултат нових тенденција у законодавству Републике Македоније.







ДР ТОДОР И. ПОДГОРАЦ, РЕД. ПРОФЕСОР  
ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

## ТРАНЗИЦИЈА - СЛОЖЕН ПРОЦЕС ПРОМЕНА У ПРИВРЕДИ, ПОЛИТИЦИ И НАЧИНУ РАЗМИШЉАЊА

Транзиција у постсоцијалистичким друштвима значи велики преокрет, у ствари, претварање (трансформацију) једног друштвеног стања у друго, конкретније, преокрет у привреди, пре свега, у својинским односима и предузетништву (приватизација), преокрет у политичком режиму (прелазак на вишестраначки систем) и, коначно, преокрет у начину размишљања, схватања укупног друштвеног развоја.

Транзиција (лат. *transitio* - пролаз) представља пролазни - прелазни период у коме ишчезава стари облик друштвеног система и настаје нови, период паралелног постојања и једног и другог, са нестајањем једног и преовлађивањем другог (на пример, процес преласка на тржишну привреду).

Иако у најужој вези, речи транзиција, трансформација и приватизација имају и донекле различита значења. Трансформација (лат. *trans* - преко, *formatio* - стварање, образовање), у социолошком смислу значи претварање једног друштвеног стања у друго (у привреди - преображај својинске структуре).

*Приватизација* (лат. *privatus* - личан, приватан, *privare* лишити, ослободити): насупрот приватизацији као злоупотреби јавне функције у циљу стицања личне (или групне) користи, ова реч првенствено значи претварање државне и друштвене својине у приватну, што је данас и њено основно значење.

Ако је социјализам био (у неким земљама и даље остао) прелазни период од капитализма ка комунизму, како смо учили и читали у многим књигама, шта представља транзиција која се у постсоцијалистичким земљама показује као нужно напуштање ранијег пута? Рецимо, најпре, да је и раније, кад се веровало да су социјалистичке државе биле у зениту свог развоја, примећено да ће се диктатура пролетаријата угушити у папирнатом мору. Тако, заиста, и би: обећана држава, која је требало да одумре, претворила се у моћну партијску државу, са новом (бирокупатском) класом, дотад непознатом у људској историји. Као што је познато, о партијској држави и новој класи писао је Милован Ђилас лепим језиком и стилем, њему својственим, и тако аргументовано, у књизи *Нова класа*, која је низ година на бившим југословенским просторима била забрањена и због које је он и робијао.

Како нас економисти подучавају, транзицијом треба да се премости јаз између достигнутог веома ниског нивоа социјалистичке и достигнутог веома високог



нивоа капиталистичке привреде. Разуме се, да ово премошћавање захтева релативно дуг временски период и велике издатке; успех транзиције зависиће од развоја приватне својине и предузетништва, као и од механизма и институција који ће штитити приватну својину и излагати је конкуренцији.

Нико озбиљан не може да поверује да ће приватизација довести до тога да у земљи потекне мед и млеко; напротив, приватизацију ће, бар у првој фази њеног остваривања, пратити незапосленост, пад животног стандарда и низ других недаћа. Међутим, у даљој перспективи ствар би могла, и морала, бити сасвим друкчија, јер транзиција, укупно узев, значи прелазак на пут привредног раста, достизања високог квалитета и ефикасности привређивања, побољшања животног стандарда (и личног и друштвеног), постизања нових и врхунских техничких и технолошких иновација итд. Неуспех процеса транзиције и њен крах у привреди довео би до краха друштва у целини, јер повратка назад нема и, после свега проживљеног, не може ни бити.

Са социолошке тачке гледишта посматрано, разне друштвене групе за промене у привреди и друштву везују различите циљеве и интересе, па отуда и њихова различита очекивања. То, такође, утиче на вишезначност појма транзиција. Можда се баш у одвијању процеса транзиције најбоље може схватити да се поред позитивног права које је одговарало једном друштвеном стању, рађа једно ново право и то, најпре, интуитивно право појединаца као резултат индивидуалног прилагођавања (индивидуално променљиво право) и интуитивно право друштвених група као резултат друштвеног прилагођавања (друштвено прилагођено право); у овом другом случају реч је о правном изразу групних очекивања и нада<sup>1</sup>).

Разуме се, наћи неку средину између права као, у првом реду, психичке појаве у различитих друштвених група и изразити је у новом позитивном праву није нимало лак посао законодавца. Тако, на пример, у вези структурних промена у привреди једни мисле да је право приватне својине неповредиво, да је одбрана слободног тржишта једна од основних обавеза државе, да је економска неједнакост природна итд; други, пак, мисле да држава треба да штити основне друштвене интересе, чак и на рачун ограничавања права својине и економске слободе<sup>2</sup>).

И у вези саме приватизације постављају се многа питања: пре свега, шта је она?; шта се може, а шта не може приватизовати?; у нашим условима, као посебно актуелно питање - да ли се може приватизовати национализована имовина?; шта се приватизацијом добија, а шта губи? (сигурно да се њома побољшава радна дисциплина, постиже већа ефикасност, повећавају зараде оних који су имали срећу да заснују радни однос, а смањује сигурност у запошљавању, погоршава однос између чиновника и радника итд.); социолошки је интересантно испитати ко је присталица приватизације, а ко њен противник?, итд., итд.

---

<sup>1</sup> Уп. мисао Петражицког и његовог ученика Лазерсона о томе.

<sup>2</sup> Вид. Henryk Januszek, Jan Sikora, *Podstawy socjologii*, Poznań 1997, стр. 119-120.



Поменути Х. Јанушек, пишући о процесима структурне трансформације у Пољској, у нав. књизи с правом истиче да су са приватизацијом, схваћеном као промена својинских односа, везана и друга њена значења, као што су: од стране државе усмеравана продаја имовине радних људи, трансфер фондова из јавног у приватни сектор, процес деетатизације привреде итд.

Ако је приватизација циљ економског преображаја, демократија је циљ политичког преображаја на новој основи - политичком плурализму и парламентарној демократији.

И у вези демократије настају бројна питања: да ли је демократија најбољи пут напретка? (једни је таквом сматрају, док се други дистанцирају и од капитализма и од демократије); у каквом су односу демократија и слободно тржиште?; да ли промену политичког система - политички преображај вршити ауторитарним или демократским методима?; у вези са постављеним питањима има још једно: да ли је демократија у појединим постсоцијалистичким земљама мит или стварност (у којој мери и једно и друго)? Демократија је, нема сумње, подложна митологизацији, као и многе друге ствари. Ако је то случај, велика очекивања од ње могу довести до горких разочарења. Исто тако, превелика демократија нужно води у анархију. И из овога се може видети колико су нова правна решења, укључујући ту и уставна, деликатна и са каквом одговорношћу се морају доносити.

Транзиција, трансформација и приватизација нису само економски и политиколошки проблеми (њима се не бави само економска и политичка наука), него и социолошки и филозофски проблеми.

Заслужује пажњу закључак Х. Јанушека о сложеним и вишедимензионалним процесима структурне трансформације (тичу се, пре свега, тржишта, својине и демократије), о препрекама при њиховом одвијању, које могу у знатној мери да ограниче и модификују обим промена (те препреке свој извор имају у свету вредности и економских убеђења), о третирању трансформације као надређеног циља и као механизму који омогућава стварање економске структуре која је у складу са културним карактеристикама и вредностима друштва, о могућности неприхватања појединих метода и техника промена и трансформације у целини, о анализи друштвеног контекста и могућим резултатима<sup>3</sup>).

<sup>3</sup> Због оцене да су запажања овог пољског социолога веома важна, доносимо их у целини: "Резимирајући - каже он - процеси структурне трансформације тичу се пре свега тржишта, својине и демократије, затим то су сложени и вишедимензионални процеси, везани на почетку изазваним нереалистичним очекивањима и каснијим разочарењима разних друштвених група. У њиховом току наилази се на препреке, које у знатној мери ограничавају и модификују обим промена. Много таквих препрека, на које је до овог тренутка обрађано релативно мало пажње, има своје изворе у свету вредности и економских убеђења, који доприносе оцени историјских догађаја и рађају аксиолошке контраверзе о структурној трансформацији... - Третирање трансформације као надређеног циља, који доводи до изграђивања у најкраћем времену класичне слободно-тржишне економије, а не као механизма који омогућава стварање економске структуре која је у складу са културним карактеристикама и вредностима друштва, може да постане узрок друштвеног неприхватања не само појединих метода и техника промена, него и неопходности саме трансформације. - Анализа друштвеног контекста процеса трансформације указује, да се обрт у правцу антитезе комунизма:



Пут ка тржишној привреди и демократији на новој основи, којим су кренуле постсоцијалистичке земље крајем осамдесетих и почетком деведесетих година минулог столећа, назван транзиција (са трансформацијом и приватизацијом) је исувише тежак пут, пун неизвесности и ризика. Друкчије и не може бити, јер је реч с једне стране, о промени својинских и политичких односа, а с друге - о промени свести људи, формиране у једном релативно дугом временском периоду, у посве друкчијим околностима и под утицајем тада владајуће идеологије.

У односу на темпо транзиције и трансформације, или нешто уже: темпо приватизације, будући да је приватизација срце процеса транзиције и да је успех приватизације *conditio sine qua non* транзиције (Д. Ђуричин), дакле, у односу на брзину њиховог спровођења (брза или спора транзиција, трансформација и приватизација), или само шире: у односу на брзину транзиције (Н. Савић), разликују се два схватања: *радикалистичко* - тзв. шок терапија, "све и одмах" и *градуалистичко* - по градуацији, постепено, "корак по корак".

"Градуалисти истичу - каже један економиста - обично следећа два аргумента. Први, по коме је очигледно да шок терапија не може бити примењена на структурне реформе: приватизација се не може спровести преко ноћи, чак и у најрадикалнијој шеми бесплатне поделе, а ни банкарски систем не може бити преко ноћи реформисан. Други, по коме укупни трошкови које носи шок програм могу бити виши... (И поред тога - Т. П.) теоријска расправа на ову тему је већ дуже закључена у корист шок терапије"<sup>4</sup>).

Што се тиче канала, путева структурне трансформације у основном сегменту друштва, од ког зависе и сви остали - дакле, у привреди, разликују се децентрализована трансформација као спонтани процес, у којој држава одређује само правне оквире, и централизована - као процес усмерава одозго. Ево једног мишљења о томе: "Поводом канала приватизације основна дилема се односи на степен ангажовања државе у спровођењу овог процеса. Децентрализована (спонтана) приватизација је ефикасна, али није друштвено праведна, док је централизована приватизација спора, али са мањим макроекономским потресима и систематичнијим развојем тржишног амбијента".<sup>5</sup>)

Чини се да у нашем друштву не постоје услови за примену радикалистичке варијанте транзиције, тзв. шок терапије - "све и одмах" из следећих разлога: после братоубилачког и верског рата (свак са сваким), одвајања појединих република и увођења санкција новој Југославији (трећој по реду) дошло је до пада производње, увођења тзв. принудних одмора, пада животног стандарда, несигурности у

---

тржишно-приватне економије и парламентарне демократије, може показати као добра лозинка, која може, али не мора, да доведе до резултата блиских западном узору. То не мора да буде такође "трећи пут", схваћен као конвергентно мешање најбољих елемената из два досадашња супротна система: социјализма и капитализма. Може се такође стати на становиште да ће трансформација која се врши довести до решења непознатих у прошлости и да ће се појавити систем различит од досадашњих". (Н. Januszek у књизи *Podstawy socjologii...*, стр. 128-129).

<sup>4</sup> Небојша Савић, *Стратегија транзиције југословенске привреде*, "Пословна политика" из јуна 1997, стр. 9.

<sup>5</sup> Драган Ђуричин, *Привреде у транзицији: приватизација и повезане теме*, Београд 1994, стр. 3).



запошљавању итд., тако да је претежан део становништва осиромашен; уз то, нема штедње и акумулације, за инвестирање страног капитала наша земља је, поготову после бомбардовања од стране НАТО алијансе, "трусно" подручје, нема тржишних институција које би пратиле својинску трансформацију и др. "Сматрамо да је - истиче један економист - за рађање новог друштва потребно време, у коме ће приватни сектор који настаје и развија се, захваљујући економској ефикасности, бити у стању да финансијски ојача и откупи део друштвеног капитала. За то време држава мора ефикасно да користи своју моћ: моћ да опорезује и моћ да усмерава акумулацију у пропульзивне, технолошки најнапредније секторе, помажући тако нужан процес реструктурирања привреде"<sup>6</sup>).

Овде се акценат ставља на својински аспект трансформације, тј. на приватизацију, иако је она само једна од мера за успех институционалних реформи (поред приватизације, захтевају се и друге мере: реструктурирање великих предузећа уз уклањање државних монопола, реформа финансијског и банкарског сектора и увођење финансијске дисциплине, социјални програм и реформа државе - изграђивање истинске правне државе и њено остваривање).<sup>7</sup>)

Ранија и садашња југословенска привреда (садашња, из познатих разлога, још у већој мери) има погрешну структуру: потцењен је развој извозно оријентисаних делатности, а подстицана производња за домаће тржиште, која је, уз то, и увозно зависна.

У нашим условима транзиција значи: прилагодити се или нестати - прилагодити се императиву опстанка, прилагодити се концепцији реално могућег успеха, прилагодити се реално могућем моделу транзиције, прилагодити се путу остваривања овог сложеног процеса и прилагодити се - одлучивати на бази чињеница.

Теза *Прилагодити се концепцији реално могућег успеха* основана је на схватању и уважавању односа: приватан капитал - слободна конкуренција на тржишту - увећана акумулација - проширена репродукција или, како би једноставније рекао Паун Маџаревић, "механизам за стално увећање профита као препоставке убрзаног напретка је пројектован према условима слободне конкуренције на тржишту, где тржишне законитости усмеравају власника капитала као потенцијалног инвеститора ка рационалнијем процесу производње и његовој модернизацији са циљем стицања максималне акумулације која обезбеђује нове инвестиције и нова запошљавања, одн. перманентан раст предузећа".

Теза *Прилагодити се реално могућем моделу транзиције* полази од чињенице да Србија располаже масом умних и образованих људи и врхунском научном мишљу (које и међународна заједница не може а да не узима у обзир) и да улагања у пољопривреду, рударство и енергетику, шумарство, саобраћај, трговину, туризам и сл. почивају на реалној нади и гарантују сигуран успех. Како

<sup>6</sup> Љиљана Максимовић, *Трансформација друштвеног предузећа*, својински аспект, Крагујевац 1999, стр. 248.

<sup>7</sup> Вид. Н. Савић, *Op cit.*, стр. 10.



је дословце записао Маџаревић (с тим се у потпуности слажем), "независно од присуства дубоке економске и социјалне кризе, Србија не сме да себи дозволи луксуз и улаже своју расположиву акумулацију у покретање великих производних система као што су: железаре, производња путничких аутомобила итд., одн. сви они велики системи који своје будуће постојање и развој не заснивају на сопственој акумулацији".

Теза *Прилагодити се путу остваривања процеса транзиције*, опет по речима Маџаревића, значи да се морамо сложити (да би се избегла висока цена разочарења): "да насупрот армији вољно запослених мора да стоји армија невољно незапослених; да акумулацију из пољопривреде треба, коначно, ослободити атрибута 'првобитна' и вратити је пољопривреди; да акумулацију у другим привредним гранама треба да стварају и њом, као преосталим делом новостворене вредности, располажу запослени у предузећима тих грана; да треба укинути 'поштене' расподеле кроз критеријум једнаких стомака и увести квалитативно-квантитативне критеријуме појединачних доприноса у остваривању остатка чисте добити; да треба редефинисати и рационализовати појмове опште и јавне потрошње итд."

Што се тиче тезе *Прилагодити се - одлучиватина бази чињеница*, Маџаревић је велики оптимиста у погледу проналажења најприкладнијих решења транзиције у нашој земљи кад, уверавајући нас, каже: "Треба веровати да ће људи, чији преци важе за народ најстарији, који су изнедрили Карађорђа, Његоша, Теслу, Миланковића, Пупина и човека који је убио престолонаследника једне империје, који су уважавали организацију која је убила свог Краља и Краљицу, који су се подредили човеку-кумоубици (рука Милошева, грло Карађорђево!), а након тога поставили га за свог Књаза, успети да, без емоција, без неостварљивих жеља, без погрешних претпоставки, искључиво на основу уважавања чињеница, пронађу најприкладнија решења за своје проблеме".<sup>8)</sup>

Транзиција је, дакле, нужна и на њу се не може гледати као на помодни процес (транзиција ради транзиције). С друге стране, наше опредељење за градуалистички приступ у вршењу транзиције - по градуацији, постепено, "корак по корак", никако не значи да са коренитим променама треба оклевати и одлагати их за неко касније и погодније време; истина, њу не треба брзоплето спроводити, већ са узимањем у обзир свих околности. У односу на остале постсоцијалистичке земље, Југославија је, безмало, на почетку транзиционог процеса. На том њеном путу стојале су, и још увек стоје, многобројне тешкоће, свима нама добро знане. Ако се ове тешкоће, везане за распад југословенске заједнице и расположење западних земаља у вези с тим, нису могле отклонити (све се више увиђа да би било далеко боље да је братоубилачки рат, да не помињемо све оно што га је

---

<sup>8</sup> Ове речи мр Пауна Маџаревића, дипл. инжењера саобраћаја, иначе мог земљака и доброг пријатеља, као и оне раније, наведене су према белешци о транзицији, коју је он, после наших разговора о овој теми, био љубазан да направи, на чему му срдачно захваљујем. Његова писана реч је верна нашим разговорима; наводио сам је под знацима навода (само сам понегде изменио и додао покоју реч и исправио покоји интерпункцијски знак).



пратило на унутрашњем и међународном плану, некако избегнут: међусобна национална мржња и шовинизам не би кулминирали, спасене би биле хиљаде и хиљаде људских живота, спречена велика материјална разарања, сачувано југословенско тржиште, за којим, изгледа, жале и бивше југословенске републике, сада посебне државе, итд., ако се, дакле, ове тешкоће нису могле отклонити, било је, и још увек има, препрека на које наши приватници већ дуже времена указују и које је могуће лако отклонити. У тешком и деликатном послу транзиције треба користити искуство развијених земаља, као и искуство бивших социјалистичких земаља, које су у трансформацији својинских односа доста одмакле (Пољска, Мађарска, Чешка), како у погледу поједностављења поступка за оснивање и пословање малих и средњих предузећа, тако и у погледу стварања повољних услова за њихово кредитирање. Поред поједностављења административне процедуре, основни видови подстицања оснивања таквих предузећа, и развоја приватног предузетништва уопште, могли би, у нашим условима, бити у домену пореза, царина, кредита, спољног трговинског промета, уређења грађевинског земљишта и закупа пословног простора. Наша привреда, посебно велики привредни системи - тзв. гиганти, морају у процесу транзиције привући стране партнере са најсавршенијим технологијама. Циљ је да се таква предузећа учине још већим, још снажнијим и још кориснијим.

У вези процене капитала, која претходи својинској трансформацији - шта је чије, али и шта је из чега, током заједништва, настало, зна се да има веома сложених и замршених (можда и нерешивих) ситуација - од фабрика и погона који су се нашли у новонасталим државама на ранијем југословенском простору (иако су грађени значајним учешћем финансијских средстава некадашњег Савезног фонда за бржи подстицај неразвијених подручја), до тзв. аутономне трансформације у садашњој Југославији - осамостаљивање и својинске промене у предузећима која су раније била у саставу великих привредних система, а сад поступају као да такав статус никада нису ни имала.

На горе постављено питање *Да ли се национализована имовина може приватизовати*, наш одговор је одречан. Мислимо да је држава дужна да изврши денационализацију, тј. враћање или надокнаду такве имовине ранијим власницима, а не да је приватизује, као да је реч о државном или друштвеном капиталу. Ако смо се пре неколико година определили да се обрадиво земљиште, одузето по Закону о ПЗФ-у (1953) врати ранијим власницима или им се изврши надокнада, зашто бисмо у односу на власнике национализоване имовине поступили друкчије? У принципу, национализовану и сваку другу имовину одузету по разним основама треба вратити потомцима ранијих власника будући да ови други најчешће нису живи. Узгред буди речено, лично ми је познато да су у Кракову (Пољска), после вођења судских спорова, враћени читави квартави (на Ринеку, тржници познатој још из Средњег века) потомцима ранијих власника.

Кад се говори о приватизацији, треба настојати да се васпостави некада у нас веома развијено и богато - разноврсно и квалитетно занатство, сем ако се није исувише закаснило, будући да је оно скоро потпуно уништено. У сваком случају, треба спасти оно што се још увек спасти може и покушати обнову оних заната који би се могли обновити.



Треба рећи да се у јавности чују оптужбе на рачун приватизације - да се она кочи, како би се сачувало власништво над великом имовином, као и да појединци, блиски онима који о томе одлучују, за мале паре добијају "намерно упропашћене фабрике". У вези с тим, треба рећи да се приватизација ни у ком случају не сме претворити у пљачку, јер би се на тај начин идеја транзиције, трансформације претворила у своју супротност. Такође се може чути приговор да се, у срединама које нису много заинтересоване за потпун и бржи процес својинске трансформације, формира слој бирократа који живе од "управљања приватизацијом". Својим емпиријским истраживањима, социологија би могла испитати да ли су наведене оптужбе тачне или нису или, ако јесу, у којој мери.

Ако се зна да Југославија у погледу својинске трансформације касни у односу на остале транзиционе земље, ову треба убрзати, али поступајући опрезно и по принципу "пожури-полако", и тражећи најправичнија решења. Дани пролазе споро, а месеци и године врло брзо. Овде се мора имати у виду да је од лозинке да велики гутају мале (велика риба гута малу) важнија она друга - да *брзи гутају споре*. Све што је сувишно, непотребно и нерационално треба избацити из било ког рада, оног у производњи и у другим областима људске делатности; контролисати квалитет после сваке операције; отклонити грешке па онда ићи даље. Брзина је, дакле, важнија од величине. У вези тога, пример који ћу навести је веома поучан:

Испред управне зграде компаније Milliken у Јужној Каролини налази се статуа газеле. Шта она симболизује? Одговор је садржан у старој америчко-индијској анегдоти која, отприлике, гласи: Са изгрејавањем сунца почињу своју трку газела и лав; газела мора да трчи брже од лава и да мења правац да не би била поједена; лав мора да проникне у њене намере да не би остао гладан. Није важно да ли сте газела или лав, најважније је да почнете да трчите чим сунце изгреје... "Брзина је половина квалитета. Друга половина је способност да се брзо мења правац".<sup>9)</sup> Такође не треба заборавити да иза успешних фирми стоје успешни људи.<sup>10)</sup>

Југославији је неопходна бржа и ефикаснија транзиција не само у привреди и друштву уопште, него, исто тако, и у сфери свести!

---

<sup>9</sup> Душан Симић, Предговор поновљеном издању књиге Чарлса М. Швоба, *Пут ка успеху*, Десет заповести за успех, Крагујевац 1996, стр. 6.

<sup>10</sup> У нав. књизи Швоб наводи десет савета за успех, и то: 1. *Ради вредно и савесно*. Марљив и савестан рад је за човека најбоље уложени капитал; 2. *Учи марљиво*. Знање оспособљава човека да његов рад буде интелигентнији и успешнији; 3. *Непрекидно размишљај о своме раду*. Непромишљен рад копа човеку гроб; 4. *Воли свој посао*. Ако волиш свој посао наћи ћеш задовољства да га потпуно савладаш; 5. *Буди истрајан*. Половичне методе дају само половичне резултате; 6. *Буди увек свестан свога циља*. Само тако можеш успешно да се бориш и да победиш; 7. *Васпитавај се за карактерну личност*. Личност је за човека што је мирис за цвет; 8. *Буди спреман да помогнеш и дозволи да и други учествују у твојем успеху*. Прави доказ величине пословног човека лежи у томе да и другима да прилике да се подигну и постигну успех; 9. *Мисли социјално*. Само ако своме ближњем прилазиш са искреним саосећањима, можеш имати успеха као вођ народа; 10. *У свему што чиниш, чини најбоље што можеш*. Онај ко је учинио најбоље што је могао, учинио је све; ко је учинио мање него што је могао, није учинио ништа.



У време завршавања овог прилога појавио се двоброј (бр. 3-4/1999) "Економске мисли", часописа Савеза економиста Србије за питања економске теорије и праксе, у којем је објављен материјал (осам реферата и једанаест дискусија) са Округлог стола *Изазови транзиције на почетку 21. века*.

На радост, највећи број реферата и дискусија, које су писали стручњаци за ову област (за разлику од мене), умногоме употпуњавају овде само делимично исписану причу о транзицији. Од многих на Округлом столу расправљаних питања најинтересантнијим се чине она о теоријским и практичним дилемама у избору стратегије трансформације (о чему пише Б. Стојановић), о проблемима природе, темпа и редоследа транзиције (И. Вујачић), о глобализацији и либерализацији као изазовима транзиције на почетку новог века, одн. миленијума (Р. Ковачевић), о проблемима и деформацијама транзиције (В. Драшковић), о стању и перспективама привреда у транзицији (Н. Савић), о застоју у транзицији југословенске привреде (Б. Церовић), о томе зашто Србија још није кренула у транзицију (Б. Мијатовић), о поверењу у транзицију (М. Бисић)<sup>11</sup>).

У процесу транзиције у постсоцијалистичким земљама као једно од најделикатнијих питања остаје оно о одвикавању од ранијих правила понашања и навикавању на нова правила понашања!

---

<sup>11</sup> О моделима тржишне привреде (немачки, амерички, јапански), који стоје на располагању постсоцијалистичким земљама на њиховом путу у транзицију уп. С. Димитријевић, *Професија менаџера у транзицији*, Социолошко истраживање професије менаџера у Нишу, Ниш 1996, стр. 50 и (о америчком и немачком моделу) Н. Januszek, *Op. cit.*, 120-121.







МР ДРАГОСЛАВ НЕШКОВ,  
ЗАМЕНИК ДИРЕКТОРА  
КЛИНИЧКИ ЦЕНТАР – НОВИ САД

## САВРЕМЕНИ ЗДРАВСТВЕНИ МЕНАЏМЕНТ

- нека актуелна и перспективна питања -

### I ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА КАО ЈАВНА СЛУЖБА

Установе у области здравствене заштите оснивају се ради обезбеђивања и остваривања права грађана на лечење, односно задовољавања одређених потреба и остваривања других Законом утврђених интереса. Делатност, односно послови које обављају здравствене установе, сматрају се јавном службом.

Организација и управљање здравственом установом која осигурава да се на најбољи начин користе сви расположиви ресурси у остваривању основног циља здравствене делатности – очувања и побољшања здравственог стања становништва, сматра се успешним менаџментом.

Битна карактеристика здравствене делатности и здравственог осигурања је да се циљеви здравствене заштите и друштвене политике у овој области спроведе у великој мери вршењем јавних овлашћења која проистичу из саме делатности коју врше или која се поверава на основу закона.

Могућност да здравствене установе и установе здравственог осигурања својим актима уређују одређене друштвене односе од ширег интереса, решавају у појединачним стварима о одређеним правима и обавезама итд., представљају овлашћења на основу којих ове установе у односу на друге субјекте имају власт и управљају одређеним друштвеним пословима, односно са "јачом вољом" на основу закона и у оквиру њега заповедају. Тако на пример, у здравственој заштити и осигурању, остваривање права на здравствену заштиту уређује се на основу закона општим актима ових установа у којима се регулишу права из здравствене заштите и здравственог осигурања, тако да здравствена заштита обухвата велики број различитих начина и врста медицинске помоћи и инвестиција, обухвата право на разне врсте протетских и других средстава и помагала, право на лекове, санитарски материјал итд. детаљно су такође, регулисана и права на новчане накнаде и помоћи у случају болести, повреда, смрти итд. Затим се даље разрађује поступак и начин остваривања ових права, прописује се поступак лекара у остваривању здравствене заштите и слично.



У циљу остваривања права на здравствену заштиту и здравствено осигурање, лекар у здравственој установи у име осигурања, као стручно – медицински орган у поступку даје оцену о здравственом стању, одређује начин и врсту лечења, прописује лекове, протетичка и ортотичка средства, упућује болесника на одређено лечење, одређује потребу коришћења санитарских кола, води евиденцију о лечењу и о општем здравственом стању осигураника итд.

У здравственој установи се такође статутом и одговарајућим општим актима уређују многа питања остваривања здравствене заштите. Од најосновнијих правила понашања, почетка и завршетка рада и других услова пружања и доступности здравствене услуге, расподеле корисника по појединим објектима итд., до питања која директно утичу на остваривање здравствене заштите.

Решавањем у појединачним стварима о правима и обавезама, се у сваком појединачном случају конкретно утврђује одређено право. Ова врста јавних овлашћења такође се врши на основу закона и на закону заснованим актом и врши се по законом утврђеном поступку. На овај начин се кроз ова јавна овлашћења директно остварује и материјализује одређени правни интерес, односно законом утврђени циљеви и задаци.

Друга јавна овлашћења као што су: разне јавне евиденције, обавезни периодични прегледи, контролни прегледи, позиви на вакцинисање итд., очигледно и непосредно доприносе такође, реализацији циљева ове делатности.

Већина наведених, а и других јавних овлашћења, својим вршењем се материјализују у виду директних или индиректних новчаних издатака, тако да иза сваког поступка и радње здравственог радника или захтева за остваривање права по основу здравствене заштите, произилазе значајни материјални трошкови.

Оваква овлашћења поред наведеног значаја, имају и своју специфичност, јер у основи оваквих овлашћења стоје најчешће правила медицинске струке и науке које су претворене у пропис, о чему смо већ говорили. На овај начин, јавна овлашћења здравствене заштите и здравственог осигурања представљају један од основних правних начина примењивања медицинске струке у здравственој заштити, начин управљања друштва одређеним друштвеним пословима у овој области и начин и поступак остваривања права појединца на одређене видове здравствене заштите.

Наведени карактер здравствене делатности и осигурања захтева због тога и одговарајући специфични надзор. Због тога је за установе здравствене заштите и здравственог осигурања и прописан надзор над стручним радом, а и управни надзор у оквиру ког се посебно залажемо за увођење посебне врсте надзора над вршењем ових јавних овлашћења, као специјализованог надзора.

## II ПОБОЉШАЊЕ КВАЛИТЕТА ЛЕЧЕЊА И ЕФИКАСНИЈЕ УПРАВЉАЊЕ ЗДРАВСТВЕНИМ СИСТЕМОМ - САВРЕМЕНИ ЗДРАВСТВЕНИ МЕНАџМЕНТ-

Предуслов за остваривање реформских захтева у области здравствене заштите изложених у материјалу "Циљеви и мере здравствене политике у Србији до 2010. године" је да се у свакој конкретној средини и у најкраћем року предузму



одговарајуће мере на побољшању квалитета лечења, рационалнијој потрошњи и ефикаснијем управљању.

Ови захтеви су у складу и са новим трендовима европских земаља које све већу пажњу посвећују ефикасности здравствене службе. Мерило ефикасности постаје исход мера здравствене заштите због чега се нарочито истиче значај квалитета рада и менаџмента.

## **1. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ЗДРАВСТВЕНУ ЗАШТИТУ – ПОТРЕБЕ И МОГУЋНОСТИ**

Карактеристика развоја здравственог осигурања код нас и у свету је да постоји тежња за сталним порастом права и да средства за ове намене нису довољна. Нема те земље која располаже довољним материјалним могућностима са задовољавањем свих здравствених потреба становништва. Шта је онда могуће чинити у ситуацији перманентних захтева за повећаном здравственом заштитом и недостатка средстава? Правих рецепата нема, јер склад потреба и могућности зависи од разних фактора. У неким ситуацијама захтеви за здравственим услугама се повећавају и могу се чак "оправдано" повећати до неслућених граница.

Другачијим приступом, новом "филозофијом" и политиком у здравству, могуће је битно утицати да се ти захтеви смање на следећи начин:

- превазилажењем економске и политичке кризе,
- здравственим образовањем и унапређењем хигијенских услова живота,
- преношењем дела одговорности за здравље са здравствене службе на човека појединца, породицу, радну средину и сл.,
- стимулације и популаризације свих превентивних акција, самозаштите и самопомоћи,
- мотивације кућне неге у односу на лечење у болници,
- популаризацији народне-традиционалне медицине и медикамената,
- смањивање обима права који се финансирају из јавних прихода и преношење на приватна средства и добровољно осигурање,
- финансирање из више извора уз увођење економских критерија,
- значајнија партиципација осигураника у трошковима лечења и сл.

Проблеми раскорака између потребних и расположивих средстава, може се делимично ублажити рестрикцијом обима и садржине наведених права и адекватном организацијом здравствене службе и здравственог осигурања, уз појачану контролу надлежних органа. Преовладава мишљење да у контроли потраживања (захтева за остваривање здравствене заштите, не можемо очекивати толико успеха као у контроли здравствене понуде и контроли квалитета извршења.

## **2. ПОВЕЗИВАЊЕ РЕЗУЛТАТА СА ИСХОДОМ И КВАЛИТЕТОМ ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ**

У ранијем периоду развоја здравствене заштите организација и финансирање су била питања од интереса за оне који су обезбеђивали средства за здравствену



заштиту. Међутим, тај интерес је данас на квалитету и исходу мера здравствене заштите. Није више свеједно какви ће се резултати остварити за уложена средства.

То је довело до широког "покрета" који има за циљ да се научно засноване ефективне мере примене у пракси и да се сваки резултат оцењује са становишта, да ли је он адекватан уложеним средствима. Свака мера здравствене заштите предузима се у складу са очекиваним исходом и њен резултат искључиво мери какав је ефекат дала. То елиминише мере за које се унапред зна да неће дати одговарајуће ефекте, а фаворизује примену научно заснованих мера за које постоје докази да су ефективне.

Истраживања су показала да су многе мере које се широко примењују неефективне па и штетне (истраживања у области трудноће и порођаја у Великој Британији, студије СЗО у области дијабетеса и заштите зуба). Истраживања о неефективним и штетним мерама и процедурама су публикована и могу се наћи.

### 3. ОБЕЗБЕЂЕЊЕ КВАЛИТЕТА

Према опште прихваћеној дефиницији под квалитетом се подразумева: доступност здравствене заштите, једнакост у правима и коришћењу здравствене заштите, обезбеђење здравствених услуга према стварним потребама заједнице, друштвена прихватљивост мера здравствене заштите, ефективност, ефикасност, економичност.

Компоненте здравствене заштите високог квалитета су:

- висок ниво професионалног рада заснованог на савременом знању и расположивој технологији, ефикасност у коришћењу ресурса, минимални ризик за пацијенте, задовољство пацијената, финални здравствени исход.

Стратегија за унапређење квалитета не може се заснивати на једном догађају.

Опште је прихваћен одитивни модел: избор шта ће бити предмет унапређења квалитета, утврђивање критеријума на основу којих ће се мерити квалитет, успостављање стандарда ( ниво треба да буде остварив), мерење оствареног нивоа квалитета у поређењу са стандардом, примена промена које су потребне, адаптирање стандарда било да се повећа или смањи, уколико није био реалан.

Исход означава стерпен до кога су очекивани резултати остварени. Било би идеално ако би се оцена квалитета заснивала на мерењу исхода, јер није свеједно да ли је пацијент преживео, него и да ли је и у којој мери реинтегрисан у нормалан живот.

Важна димензија се односи на питање да ли је обезбеђење квалитета ствар унутарњих или спољних активности: обезбеђење квалитета је превасходно интерна активност, мада нису искључене ни спољне (избор области у којој се унапређује квалитет, структуралне мере). У неким земљама (Данска, Белгија) квалитет је део националне стратегије. У другим по узору на САД (Холандија, Велика Британија) врши се акредитација болница према критеријумима обезбеђења квалитета. Томе тежи све већи број земаља укључујући и земље централне и источне Европе.

Обезбеђење квалитета је веома комплексан и дугорочан задатак.



#### 4. БОЛНИЦА-ПРИМАРНА ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА -ЛОКАЛНА ЗАЈЕДНИЦА

Велике промене у области демографских кретања, епидемиолошке ситуације, нове технологије и огромни пораст трошкова за здравствену заштиту, престављали су својеврстан притисак за прилагођавање службе таквим изазовима.

Здравствени системи се прилагођавају кроз процес супституције.

Другим речима, здравствени сектор у целини (метод рада, кадрови, опрема, информациони систем и други услови) реорганизује се да би се остварили бољи клинички, финансијски и исходи повезани са здравственим стањем пацијената.

Класичан пример супституције су вакцинације које радикално смењују потребу лечења. Бројне промене начина третмана, процедура и организационих форми могу се сврстати у категорију супституције.

У основи постоје три врсте супституције:

- промена места пружања здравствене заштите
- увођење нових технологија
- промене у кадровским структурама.

#### 5. РЕСТРУКТУИРАЊЕ БОЛНИЦА

Трошкови болничке здравствене заштите, укључујући специјалистичку службу, крећу се од 45 –75% од укупних трошкова за здравствену заштиту. Међутим, у великом порасту је разматрање и примена алтернатива које су кошт-ефектније, а које значајно редукују трошкове за болнички третман.

Један од првих корака је био подела болница које третирају акутна стања уз примену високе технологије и болница за третман субакутних и хроничних стања, као и оспособљавање примарне здравствене заштите за третман болесника чије стање не изискује сложенија испитивања и болничко лечење. У даљем развоју болничког система важна су два аспекта: интерни, који се заснива на ставу да су болнице комплексни адаптивни системи који се могу брзо прилагођавати новим технолошким решењима и захтевима за здравствену заштиту и други стратешки аспект који се заснива на улози болнице у систему здравствене заштите, а који има доминантну улогу у односу на њену величину и функцију.

Савремене стратегије развоја болничког система имају за циљ:

- повећање ефикасности која треба да доведе до смањивања потреба за болничким постељама и смањивања трошкова за болничко лечење
- адекватно коришћење болничке службе које треба да доведе до смањења пријема на болничко лечење и консеквентно до смањења потреба за постељама
- промене у мрежи и капацитетима болница што треба да доведе до веће ефикасности и ефективности рада у целини.



### 6. УНАПРЕЂИВАЊЕ ЕФИКАСНОСТИ РАДА

Ефикасност се може повећати на разне начине.

Ова стратегија у Клиничком раду обухвата:

- третман болесника без хоспитализације (дневна болница)
- увођење мини инвазивних процедура и сл.

Многе процедуре које су захтевале хоспитализацију могу се изводити у току дневног боравка: операција ингвиналне херније, биопсије, варикозне вене, цистоскопија, артроскопија, мирингектомија, холецистектомија, лапараскопија, абортус и др.

Преорјентација на овакав рад не захтева велика улагања, јер се користи постојећа опрема.

У нашим условима постојање поликлинике пружа огромне могућности да се што већи број процедура обави без хоспитализације. Међутим, то захтева да се дефинитивно поликлиника почне користити у складу са својом наменом.

### 7. УНАПРЕЂЕЊЕ СИСТЕМА ПРИЈЕМА У БОЛНИЦУ И ТРЕТМАНА У ТОКУ ЛЕЧЕЊА

Основни циљ да се смањи број хоспитализованих болесника и да се у болници лече болесници којима је то стварно потребно, може се постићи путем следећих стратегија:

- што комплекснијом обрадом и третманом болесника у оквиру примарне здравствене заштите
- прецизним критеријумима за пријем на хоспитализацију
- алтернативним решењима за оне који се упућују на хоспитализацију из социјалних разлога.

Користе се и услови за "опсервацију" са краткотрајним боравком у току ког се може провести и одговарајући интензивни третман.

Алтернативна решења су кућно лечење и специјализоване институције за хроничне болеснике, старе особе. Најефикасније су се показале оне које су повезане са кућним лечењем и негом и адекватном патронажом.

### 8. ЕКСПЕДИТИВНИЈЕ ОТПУШТАЊЕ СА БОЛНИЧКОГ ЛЕЧЕЊА

Најефикаснији начин да се смање захтеви за коришћењем болничких кревета је да се болесници након што престане потреба да буду хоспитализовани отпусте на кућно лечење или институције за негу у којима се смештају они којима није неопходан интензивни болнички третман (примери Данске, Ирске, Шпаније, Велике Британије). Мање болнице се по правилу претварају у болнице за лечење и негу у којима се не користи технологија интензивног третмана, а које су много јефтиније. То заједно са кућним лечењем може смањити за 10-15% потребу пријема у болнице, а знатно је већи проценат оних који могу бити раније отпуштени. Тако се на пример у болница на подручју Милана неадекватно



користи 12% болничких дана на хирургији, 41% на интерним одељењима, 60% психијатрији, 20% кардиологији. У Оксфорду 62% болничких дана се користи без стварне потребе, у централном Лондону 16%, у Даблину 46%.

Дужина лечења такође у великом проценту може да буде смањена (Аустралија 10%).

## 9. ИНВЕСТИЦИЈЕ –

### ИЗГРАДЊА, РЕКОНСТРУКЦИЈА И ОДРЖАВАЊЕ ОБЈЕКТАТА, ОБНАВЉАЊЕ И НАБАВКА САВРЕМЕНЕ МЕДИЦИНСКЕ ОПРЕМЕ

Предуслов савремене здравствене заштите је стално праћење достигнућа савремене науке, примена нових мед.сазнања и нове технологије као и обезбеђивање услова (материјалних и организационих) где ће се таква здравствена заштита одвијати.

У условима недовољних и ограничених новчаних средстава, решавање ових питања има посебну тежину, а носиоци здравствене политике посебну одговорност.

Одређени аспекти ових питања размотрени су у поглављима о здравственој технологији и у програмима развоја и плановима здравствене заштите.

Реализација инвестиција у данашњим условима одвијаће се и даље у правцу максималног коришћења постојећих објеката, завршетка започете изградње, нужних адаптација и реконструкција, поправки и чувања, односно занављања и набавке нове опреме, - све уз сагласност оснивача, односно упутства Министарства за здравље.

Реалност је да су потребе и захтеви иако овако најнужније постављени, ипак огромни и да се различито реализују, често мимо и нужно ван замишљених токова и утврђених упутстава (живот се одвија мимо правила).

Набавка савремене опреме одвија се на основу Плана Републичког завода за здравствено осигурање Београд и у складу са упутством Министарства здравља Републике. Но то у овој ситуацији није довољно, тако да се и даље морају изналазити и друга решења (донаторство, удруживање средстава из разних извора, дугорочни лизинг, отплата кроз коришћење и сл.).

## 10. ПРОГРАМИ РАЗВОЈА, ПРОГРАМИ ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ И ДРУГИ ПРОГРАМИ И ПЛАНОВИ

Законом о здравственој заштити, другим посебним законима и прописима као и Статутима здравствених установа, предвиђено је доношење различитих програма и планова.

Улога тих програма и планова је незаобилазна у квалитетној, ефикасној и рационалној здравственој заштити. Реализација постављених циљева није могућа без јасно дефинисаних програма и планова, односно прецизирања и разраде начина, услова, средстава, кадрова, рокова итд. остваривања здравствене заштите.



У овоме најзначајнији су Програми развоја (средњорочни и годишњи) и Програми здравствене заштите према врстама, обиму и квалитету здравствених услуга.

Но и сви остали програми и планови рада имају такође свој значај и треба их из наведених разлога свакако донети у свакој здравственој установи. Неки од наведених су обавезни, а неки факултативни зависно од потребе конкретне здравствене установе. Многобројна су питања која поред наведених треба уредити програмима и плановима: од просторноурбанистичких питања, развоја информационог система, стручног усавршавања, практичног рада и обуке стажиста, па преко питања стручног надзора, унутрашње контроле, минимума процеса рада, до мера у ванредним стањима, елементарним непогодама, физичког и техничког обезбеђења, противпожарне заштите итд.

У пракси се нажалост у великом броју случајева ови Програми и Планови не доносе, односно многа од наведених питања се довољно прецизно не дефинишу а ако се и утврде Програмима и Плановима, често се то чини рутински и формално. Не полази се од стварних потреба, анализе претходног стања, извршења итд.

### **11. АКТИВИРАЊЕ НОВИХ ИЗВОРА ФИНАНСИРАЊА И ПОВЕЋАЊЕ ПРИХОДА ПО СВИМ ОСНОВАМА**

Наша нова генерална оријентациона и пословна филозофија, мора ићи на активирање нових извора финансирања и на повећање прихода по свим основама. Приходи здравства се не могу базирати искључиво и претежно само на доприносу запослених.

Тај допринос ће и у будућности бити ограничаван. Због тога, он мора бити мањи, али уравнотеженији, а остали извори већи и стални.

Који су то остали извори и могући начини, које нисмо довољно активирали и користили?

Општа залагања морају ићи ка увођењу и активирању, као у свим савременим државама, више извора са значајнијим учешћем а то су:

- порез, односно одговарајући буџети од савезних до општинских,
- таксе на производе, који оштећују здравље (дуван, алкохол, пестициди итд.),
- таксе на загађиваче - ткзв. еколошки допринос,
- јавни осигуранички фондови,
- приватно осигурање и фондови,
- лично учешће,
- самодопринос за изградњу и одржавање,
- додатни локални допринос за одређену намену здравствене потрошње.

Плус свему овоме, изградња свести и осећаја код грађана да су самоодговорни за своје здравље, односно успостављање конкретне стимулације личног доприноса у очувању сопственог здравља.

Укупно гледано, мора се дати јача подршка на разне начине од одређене измене прописа до одређених подстицајних мера, за два међусобно повезана процеса:



I – у здравственим установама кроз систем добити мимо средстава обавезног здравственог осигурања, и

II – у службама Завода за осигурање кроз активирање извора који су до сада некоришћени или слабо коришћени.

## 12. ОРГАНИЗАЦИЈА, УПРАВЉАЊЕ И РУКОВОЂЕЊЕ

Специфичност и карактер здравствене заштите у односу на друге друштвене делатности је одлучујући фактор у организацији, управљању и одлучивању.

Здравствена заштита састоји се од организованости већег броја делатности, међусобно зависних и организационо условљених, које су засноване на одређеним принципима као што су: приближавање здравствене заштите корисницима, доступност под једнаким условима, право слободног избора здравствене установе и лекара, перманентност пружања здравствене заштите итд. Здравствена заштита врши своју функцију на основу правила струке, односно научне дисциплине (примена правила струке је услов њеног правилног функционисања), и савремена достигнућа науке и технике су претпоставка њене успешности.

Сви наведени поступци су у ствари остваривање права на здравствену заштиту и материјализују се у виду директних или индиректних новчаних издатака, тако да иза сваког поступка и радње здравственог радника, произлазе значајни материјални трошкови. Због тога врста здравствене организације, њихов број, мрежа, распрострањеност, здравствени кадар, опрема, начин рада и нарочито контрола су врло битна питања за рационално и ефикасно функционисање здравствене заштите.

Постојање савремене организације здравствене службе уз све оно што то захтева: (организација сва три нивоа са научно образовном базом, одговарајући објекти, опрема и кадар), функционално постављање на одговарајућем подручју - територији, је гаранција непосредне, правовремене савремене и квалитетне здравствене заштите.

Све то захтева да се при димензионирању организације здравственог система води рачуна о битним елементима здравствене делатности, како се не би нарушило њено нужно јединство, као услов функционисања ове делатности уопште, а савремена организација представља компетентно и ефикасно управљање и одлучивање.

Из свега наведеног проистиче велика одговорност управних и руководних структура, а њихова способност и спремност да се ослањају на тимски рад компетентних стручњака, на претходне студије, пројекте, програме, планове и др., побољшаће у многоме квалитет лечења и ефикасност управљања здравственим ресурсима.

## III УГОВАРАЊЕ ФИНАНСИРАЊА СПРОВОЂЕЊА ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ

Актуелна питања функционисања здравствене заштите, оптерећена су нажалост многобројним проблемима укупне друштвене и економске кризе у нас,



у ратном окружењу, извршеном Агресијом НАТО Пакта, вишегодишњим санкцијама... Због тога се пројектовани систем финансирања здравствене заштите у појединим сегментима не остварује, односно отежано или само делимично функционише.

Менаџменту здравствене установе ово представља велику тешкоћу, али и изазов који многи успешно савлађују.

### 1. Основни модели финансирања здравствене заштите

Финансирање здравствене заштите је веома сложено и изузетно важно питање. Оно подразумева потпуно познавање обима права осигураника на здравствену заштиту, процеса њиховог остваривања као и организације и технологије рада здравствених установа.

Заједнички именованитељ свих модела финансирања здравствене заштите може се свести на два основна циља: обезбедити пуну ефикасност, рационалност и квалитет рада здравствене службе за здравствену заштиту коју пружа осигураницима, и довести у склад трошкове здравствене заштите са реалним економским могућностима осигураника.

Постоји више модела финансирања, односно плаћања услуга здравствене службе.

Споменућемо неколико основних:

- плаћање по услузи – за примарну и специфичну здравствену заштиту,
- плаћање по болесничком дану – за болничку здравствену заштиту,
- плаћање за извршење плана рада здравствене установе за здравствену заштиту осигураника,
- плаћање извршења плана рада за здравствену заштиту осигураника путем обезбеђења средстава за: зараде, материјалне и остале трошкове здравствене установе – комбиновани модел.

Са становишта постизања основних циљева: ефикасан и квалитетан рад здравствене службе, и контроле обима здравствене потрошње сваки од поменутих модела финансирања има своје предности и недостатке.

Комбиновани модел финансирања здравствене службе кумулира у себе више позитивних елемената претходних модела. То свакако не значи да је и овај модел савршен и без недостатака

### 2. Ток, елементи и циљеви уговарања

Битна економска и правна питања која се уговором утврђују су следећа:

- 1) Садржај, обим и квалитет рада здравствених установа са приоритетима у пружању здравствених услуга,
- 2) -обавеза здравствене установе,
- 3) Критеријуми и мерила за утврђивање висине средстава
- 4) здравственој установи која обезбеђује филијала, односно Завод,
- 5) -обавеза филијале, односно Завода,



б) Контрола извршавања уговорних обавеза и механизам отклањања уочених пропуста у спровођењу уговора.

Основно полазиште и оквир у којем се планира и остварује здравствена заштита јесте:

- стратегија и мере за обезбеђивање здравствене заштите, која доноси Влада и
- Програм здравствене заштите, који доноси Завод.

Ова два програмска документа ближе дефинишу здравствену политику, циљеве, задатке и приоритете које утврђује држава и здравствено осигурање у остваривању здравствене заштите. У склопу тих циљева свакако спадају приоритетно:

- побољшање здравственог стања становништва,
- продужење живота и побољшање квалитета живљења,
- повећање ефикасности и квалитета рада здравствене службе.

Реализацију тако утврђене здравствене политике односно утврђених циљева и задатка врши здравствена установа. Обим свога рада, пружање здравствених услуга по броју, врсти, сложености и приоритетима здравствена установа утврђује годишњим планом рада. План рада здравствене установе треба да представља дакле, конкретизацију Програма здравствене заштите Завода. Оцену да то јесте тако даје подручни завод за заштиту здравља.

Елементи квалификације рада здравствене установе су:

- физички обим, број и врста здравствених услуга исказаних по номенклатури,
- вредности обима плана рада – физички обим исказан у ценама из ценовника здравствених услуга.

Номенклатуру и ценовник здравствених услуга утврђује Завод.

### 3. Уговарање здравствених услуга

Код нас се примењује комбиновани метод плаћања здравствених услуга. Финансира се усаглашени план рада здравствених установа. За пружене здравствене услуге у оквиру плана рада, здравствена установа остварује средства за рад путем испостављања фактура надлежној филијали Завода. Испостављање фактуре здравствена установа врши према номенклатури и ценовнику који утврђује Завод. На тај начин здравствена установа исказује свој рад:

- по обиму – бројем и врстама услуга које исказује на фактури и
- по вредности – у новцу.
- Међутим, у пракси је требало даље решити два питања:
- како обезбедити равнотежно финансирање, односно како ускладити обим потрошње здравствене службе са реалним могућностима филијале, односно Завода, и
- како у оквиру самосталности здравствене установе обезбедити јој реално покриће стварних расхода.

Инструменти уравнотежења јесу обрачунске цене.



Функционисање здравствене службе омогућава се тако што се, преко обрачунских цена, здравственој установи обезбеђују реално потребна средства за извршење усаглашеног плана рада по унапред утврђеним критеријумима. Ти критеријуми су следећи:

- 1) бруто зарада запослених према колективном уговору и за усаглашени број запослених. (То је број запослених на дан 31.12.1992. године)
- 2) остала лична примања запослених, регрес за коришћење годишњег одмора, накнада трошкова превоза у јавном саобраћају, накнада трошкова исхране у току рада и др. по колективном уговору,
- 3) материјални и остали трошкови здравствене установе (лекови, медицински материјал, амортизација, енергија и остали трошкови) по искуственом нормативу и
- 4) средства за текуће одржавање здравствених објеката, медицинске и друге опреме.

Уговором се утврђује пропорција и структура распоређивања средстава здравствене установе за претходне намене. Те пропорције су различите у зависности од врсте здравствене установе.

Утврђен глобални биланс средстава здравствене установе на претходним критеријумима коригује се зависно од учешћа Републичког завода, коришћења кредитних ограничења и др. Тако се долази до масе средстава. У оквиру те масе здравствена установа је дужна да осигураницима филијале обезбеди све услуге из свог усаглашеног плана рада.

Односи између здравственог осигурања и здравствене установе су врло јасни и прецизни, што је важна претпоставка за коректне пословне односе. Уз неопходне мере контроле уговорених обавеза уводи се више рада и дисциплине у понашању оба важна субјекта који учествују у обезбеђивању и извршавању здравствене заштите. Тиме се у великој мери "смирује" здравствена потрошња и обезбеђује нормално функционисање здравствене службе.

Материјални трошкови и издаци већег ризика здравственој установи се посебно обезбеђују према стварном количинском утрошку и просечним набавним ценама. То се односи на: цитостатике, валвуларне протезе, оксигенаторе, пејсмекере, вештачке зглобове и стандардне дијализаторе.

Здравственој установи се посебно одобравају средства за инвестиционо одржавање објеката, медицинске и друге опреме.

На тим основама припремљени нацрт уговора у Заводу, Филијала у виду понуде нуди здравственим установама. Пре саме понуде, стручна служба филијале, у сарадњи са референтним установама и уз ангажовање одговарајућих стручњака из здравствене делатности, обавезна је да изврши оцену извршења уговорних обавеза у претходној години. Поред тога што је та оцена служила за утврђивање и планирање уговорене накнаде за претходну годину она, заједно са свим подацима, служи као добра подлога за утврђивање реалности и плана рада здравствене установе и висине накнаде која се уговара за текућу годину.

Истовремено са том оценом и са понудом нацрта у филијали се израђује анализа биланса потребних средстава за све здравствене установе и конкретној здравственој установи за годину за коју се врши уговарање. Ова анализа се израђује на основу:



- интерног финансијског плана филијале усаглашеног са глобалним финансијским планом Завода,
- критеријума за утврђивање висине накнаде здравственој установи,
- броју признатих кадрова здравствене установе,
- усаглашеног плана рада здравствене установе, и
- процента финансирања здравствене установе од стране матичне филијале.

Подаци који треба да се користе у изради анализе, поред оних којима филијала располаже из своје натуралне и финансијске статистике, јесу и подаци из здравствене статистике које филијали по уговору треба да обезбеди регионални завод за заштиту здравља из програма редовног статистичког истраживања са својом статистичком анализом и оценама, затим основни подаци и показатељи о пословању здравствене установе по обрачуну за претходну годину садрани у прописаном Обрасцу ЗУОБ, као и сви други корисни показатељи.

Обзиром на важност и сложеност овог посла, њега треба обавезно да организује и води директор филијале, уз ангажовање најстручнијег кадра који најбоље познају делатност пословног партнера.

На основу свих релевантних података и закључака до којих се дође у овом целом поступку закључиће се уговор са здравственом установом.

Овај посао уговарања морао би да се обавља тако да је сваки текући уговор између филијале и здравствене установе на изванредан начин нов и колико је могуће бољи од претходног. Дакле, треба обезбедити тренд континуираног усавршавања партнерских и пословних односа између филијале и здравствене установе.

Оперативно остваривање принципа равнотежног пословања филијале – односно Завода обезбеђује се путем обрачуна средстава. Тај обрачун средстава врши се на основу:

- испостављених фактура здрав. установе по ценама из Ценовника
- здравствених услуга,
- извршења плана рада здравствене установе и оцене о извршењу,
- остварених прихода филијале.

Обрачун се врши тромесечно, кумулативно, и на крају године. Овај посао обавља матична филијала за здравствене установе на свом подручју.

Приликом израде обрачуна, нарочито када се ради о годишњем обрачуну средстава, улога здравствене установе је веома активна.

Нарочито је важна улога подручних завода за заштиту здравља односно референтних устаноа, са становишта:

- уважавања реално расположивих средстава филијале и реално потребних средстава здравственој установи,
- оцене усаглашености планова рада здравствене установе са Програмом здравствене заштите,
- оцене извршења плана рада здравствене установе.

Применом оваквог метода рада обезбеђује се резграничење права и обавеза уговорних страна, елиминишу се сви елементи нерада. Уважавањем различитих интереса и објективних аргумената и здравствене установе и филијале долази се до заједничких решења.



Одмах по сваком извршеном тромесечном обрачуну између здравствене установе и филијале саставља се исправа, коју пословни партнери обострано потписују, и достављају својим рачуноводственим службама до утврђеног рока ради сагласног књижења у пословним књигама и израде полугодишњих и годишњих рачуноводствених исказа, које филијала доставља Заводу, а здравствена установа служби за платни промет. Та исправа мора да садржи све битне елементе из уговора – износ фактурисане реализације по ценама из Ценовника, разлику увећања односно смањења, уплаћени износ и износ обавезе за уплату и др.

У пракси се осећа недостатак стручне оспособљености како филијале тако и подручних завода за суштинско обављање и усавршавање ових послова.

Ради постизања ових циљева потребно би било од стране стручне службе Републичког завода, њихових филијала и Завода за заштиту здравља образовати сталне или повремене стручне тимове. Посебно би морало да се води рачуна да то буду кадрови који су носиоци нових идеја, носиоци трансформације а у исто време способни да у пракси обезбеде спровођење таквих нових идеја и решења.

### **3. Уговарање здравствених и других услуга са другим субјектима у друштвеној и приватној својини**

Средства и капитал здравственог осигурања припадају Заводу као правном лицу, којим управљају органи Завода утврђени Законом. У здравственој служби снагом закона, досадашња друштвена својина претворена је у државну. Истовремено створена је могућност да носиоци здравствене службе послују у свим другим облицима својине осим завода за заштиту здравља, завода за трансфузију крви и за фармацију. Међутим, као што је изложено у претходном тексту, последњих година испољено је интензивно улагање приватног капитала у здравствену делатност. Оснива се велики број приватних апотека, лекарских и стоматолошких ординација, па и приватних клиника. Тиме је битно промењена својинска структура здравствене службе са трендом све већег учешћа приватних сектора.

У овој фази развоја, доминантан је пословни однос између здравственог осигурања и здравствене службе у државној својини. Пословни однос Завода и њихових филијала са здравственим установама и другим субјектима у приватној својини првенствено се успоставља са оним субјектима који испуњавају одређене услове у погледу пружања здравствених и других услуга. Утврђивање тих услова Завод врши на основу оцена и мишљења Завода за заштиту здравља Србије. Реч је, у најкраћем, о следећим условима:

- обезбеђивање оних врста здравствених услуга које се не пружају у државним здравственим установама,
- када су постојећи капацитети државних установа недовољни да до утврђених стандарда задовоље потребе осигураника,
- када у погледу цена својих услуга и помагала, рокова плаћања, стручног кадра, квалитета рада, радног времена, сервисирања, трајности обављања делатности, испуњавају потребне услове.



На подручју Завода на пример, за 1995. годину успостављени су пословни односи, односно закључени уговори о сарадњи са приватним субјектима у приватној својини, и то са укупно 446 субјекта. Од тога закључени су уговори са: 235 оптичарских предузећа и радњи, 93 ортопедска предузећа и радње, 92 приватне апотеке, 7 приватних здравствених организација и 19 радњи и предузећа за производњу и продају слушних апарата.

Ради се дакле о значајном броју субјеката, што доводи до конкуренције између државног и приватног сектора као и унутар самог приватног сектора. Резултат треба да буде већа економија рада, рационалније коришћење средстава здравственог осигурања и боља здравствена заштита осигураника.

#### **IV НАПЛАЋИВАЊЕ ЗДРАВСТВЕНИХ УСЛУГА ОД ОСИГУРАНИКА И УВОЂЕЊЕ ДОБРОВОЉНОГ ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА - ИЗАЗОВ ЗДРАВСТВЕНОМ МЕНАЏМЕНТУ**

Већ дуже време у јавности и у пракси здравствених установа присутно је наплаћивање дела трошкова од стране осигураника за извршене здравствене услуге. Решавање материјалног проблема здравства је сигурно непосредно у вези са овом појавом. Укупно гледано ово питање се може разрешити са једне стране кроз повећање редовних средстава која се издвајају за здравствено осигурање и алиментирају путем Завода за здравствено осигурање здравственим установама, са друге стране увођењем учешћа осигураника у трошковима здравствене заштите (такозвана партиципација) и треће кроз спровођење добровољног здравственог осигурања.

Материјални положај здравствене заштите кроз редовна средства здравственог осигурања путем уплаћивања здравственог осигурања је познат. У овим условима и даље ће бити ограничен јер постојећим могућностима друштва и финансијским планом Републичког Завода, предвиђена средства (која иначе нису довољна) свде се на реалне изворе.

Учешће осигураника у трошковима здравствене заштите, тј партиципација се планира у висини од 2,50% у укупним приходима намењеним за здравствену заштиту, а реално се остварује до 0,50%, те су та средства такође недовољна.

Према томе, остаје једина могућност обезбеђења додатних средстава путем увођења добровољног здравственог осигурања.

Закон о здравственом осигурању ("Службени гласник Републике Србије" бр. 18/92) поред обавезног здравственог осигурања, институционализовано је и добровољно здравствено осигурање.

Обавезно здравствено осигурање је уређено законом. Држава законом уређује обавезност осигурања (лица која се обавезно осигуравају), права која им се обезбеђују, поступак остваривања права, као и обавезност уплате доприноса којим се ствара материјална основа осигурања. Ово осигурање спроводи Републички завод за здравствено осигурање, који ближе уређује обим и садржај здравствене заштите за права утврђена законом.

Сви грађани нису осигурани у обавезном здравственом осигурању, као ни на сва права из тог осигурања.



Задњих десет година издвајање из националног дохотка за здравствену заштиту, из године у годину је опадало, тако да су смањена парава из обавезног осигурања, као и обим и садржај здравствене заштите које Завод уговара са здравственим установама за потребе обавезног здравственог осигурања.

То има за последицу вишак здравствених капацитета, постепеног фонда и здравствених радника, који могу уговорити здравствену заштиту са другим носиоцима здравственог осигурања (добровољно здравствено осигурање) или појединцима (тржишни принцип).

Грађани који нису обавезно здравствено осигурани могу се осигурати у добровољном здравственом осигурању, као и осигураници обавезног здравственог осигурања на већи обим, садржај и квалитет здравствених услуга, као и права која им се не обезбеђују обавезним здравственим осигурањем.

Грађанин – лице одлучује да ли ће приступити у добровољно здравствено осигурање и прихватити услове тог осигурања за разлику од обавезног здравственог осигурања где се то уређује законом.

Законом добровољно здравствено осигурање није детаљно уређено. Ово осигурање уређује носилац осигурања, утврђује права, услове и начин остваривања права из тог осигурања, обавезе учесника у осигурању, финансирање и друга питања од интереса за ово осигурање.

Законом (члан 62. и 94.) је уређено да добровољно здравствено осигурање, уређује, организује и спроводи Републички завод за здравствено осигурање. Ово осигурање могу спроводити и друге организације.

Увођењем добровољног здравственог осигурања (ДЗО) решила би се многобројна питања као што су наплаћивање здравствених услуга непосредно од осигураника, утврђивање цене тих услуга, решавање законитости те наплате, коришћење слободних капацитета у здравству (објекти, опрема, кадрови, трошење средстава од те наплате, стимулација, тј. награђивање кадрова који пружају услуге, као и низ питања односа са приватном лекарском праксом: од одласка све већег броја кадрова из државног сектора у приватне лекарске ординације, ангажовања већег броја истакнутих лекара као консултаната, итд., до коришћења рецепата, упута, печата и разних злоупотреба са тим у вези, до питања конкурентности са приватном лекарском праксом).

Закон о здравственом осигурању (члан 62.) даје могућност увођења добровољног здравственог осигурања, но од те начелне поставке закона у реализацији није много урађено. Републички завод за здравствено осигурање урадио је Пројекат увођења добровољног здравственог осигурања, који је прихваћен на Управном одбору Завода и кроз стручну рецензију је позитивно оцењен.

Анкета која је спроведена у вези са овим Пројектом показала је да су многе здравствене установе заинтересоване за ДЗО и поједине установе су приказале капацитете, кадрове, методе и др. које су спремне да понуде овом осигурању. Нарочито је овде интересантна специфична здравствена заштита која се иначе не финансира кроз редовна средства здравственог осигурања.

Наша искуства која су у одређеном смислу била претеча добровољног здравственог осигурања, су постојала раније у оквиру СИЗ-е за здравство, где је у појединим постојала пракса да су се пребацивањем здравственог доприноса из



личних доходака на доходак предузећа алиментирала много већа средства, као и кроз праксу фондова, где су раније могле да се уређују ванстандардне здравствене услуге и да се оне као такве наплаћују.

Инострано искуство у вези добровољног здравственог осигурања је такође позитивно, тако да је у Француској обавезним осигурањем обухваћено 98% становника, а 1,5% добровољних, у Холандији је то 51:49, у Немачкој 77:31, у Швајцарској 25% : 73% у корист добровољног здравственог осигурања.

Према томе ДЗО је практична потерба, но оно сем начелних законских поставки и залагања кроз ставове Скупштине Србије, Министларства за здравље итд., није операционализовано.

Због тога се сналази како ко зна и уме. Многе здравствене установе су издале у закуп углавном пословни простор, како приватним лекарским праксама тако и другим правним лицима. Опрема се не издаје масовније, кадар у државним установама се врло различито користи, али постоји на различите начине спрега са приватним лекарским ординацијама итд., што укупно значи да ова питања нису уопште или су неадекватно друштвено уређена и регулисана.

У вези са овим посебно је актуелно наплаћивање здравствених услуга од осигураника које се врши у здравственим установама на различите начине: као наплаћивање дела материјалних трошкова, као услуге ван обавезних видова здравствене заштите путем форме донаторства, писмене сагласности осигураника да плаћа одређене материјалне трошкове итд. Став Републичког завода за здравствено осигурање изражен кроз Платформу, односно Одлуку о начину уговарања са здравственим установама и кроз саме уговоре је јасан, где се каже да здравствена установа не може да захтева од осигураника да унапред или сами плате трошкове здравствених услуга. Изузетак је када се ради о услугама које нису обухваћене Уредбом о начину пружања здравствене заштите за време трајања санкција, односно које су ван програма и то само на изричит захтев осигураника, а до нивоа цена коштања одређених материјалних трошкова. У том смислу, потребно је да Министарство здравља и Републички завод то и утврде посебним упутством, као што је то и урађено за стоматолошке услуге.

Најновије "намере" државе, односно Министарства за здравље и Завода су такође, афирмативне у смислу реализације добровољног здравственог осигурања и решавања наведених питања кроз увођење овог система.

Тако на пример, Пројекат информационог система Рењпубличког завода, Програм Министарства за здравље, Правци рационализације послова у Републичком заводу за здравствено осигурање, као и Упутство Министарства за здравље о издавању у закуп слободних капацитета здравствених установа, предвиђа и разрађује поједина питања реализације добровољног здравственог осигурања.

Но све су то још увек намере без веће практичне употребе. Што онда у овој ситуацији здравствене установе могу да чине? Одговор је различит, односно постоји више опција:

I - Најсигурније је да се чека званична инструкција државе (Министарства за здравље, односно Републичког завода за здравствено осигурање), тј. детаљна разрада ових питања кроз одређена законска и подзаконска акта и упутства;



II – Могуће је прићи одговарајућим припремама за увођење добровољног здравственог осигурања, односно разрешења појединих наведених пирања. У том смислу потребно је:

а) прецизирати објекте, кадрове, опрему, поступак и методе лечења, обим и садржину права итд., која би се пружала у оквиру добровољног здравственог осигурања и њих разграничити у односу на обавезне видове здравствене заштите;

б) потребно је дефинисати одређене услове и претпоставке за укључивање у добровољно здравствено осигурање путем дефинисања врсте и броја субјеката за ДЗО, извршити избор кадрова и дефинисати њихов статус (ангажовање до 1/3 радног времена у обавезном – 2/3 у добровољном, ангажовање у прековременом раду, променљивост екипа сваких шест месеци итд.), утвездити врсту, обим и цену, обезбедити одређену комуникацију, евиденције и сл. у погледу ових осигураника, утвездити контролу итд.

III – Могуће је да се одређени капацитети на основу досадашњих изнетих ставова и одредби закона понуде осигураницима, односно грађанима и то на више начина:

а) да здравствена установа самостално одређене услуге и програме понуди кроз одговарајући начин наплате дела материјалних трошкова, односно услуга које су ван Програма здравствене заштите, тј. уговора закљученим са Филијалом за здравствено осигурање, у чему има одређених проблема и нерегуларности,

б) да одређене услуге, односно капацитете и кадрове понуди приватним лекарским праксама уз одговарајуће уговоре (облигационо – правне природе, уговоре о закупу, о пословно – техничкој сарадњи, заједничкој добити и сл.),

ц) да наведено понуди одговарајућим институцијама добровољног здравственог осигурања (државном у оквиру Републичког завода, које треба у овој години да се формира или приватним друштвима од којих су нека већ регистрована за ову делатност), а такође на основу одговарајућих уговора.

Избор наведених могућности је ствар одлуке где у пракси као што смо мнавели већ има различитих искустава, при чему има и ризика, али и добити. Чекање готових решења доноси сигурност, али не решава проблеме и води у просечност.

## V НАДЗОР И КОНТРОЛА ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ И ЗДРАВСТВЕНОГ ОСИГУРАЊА

Право на здравствену заштиту и здравствено осигурање је Уставом гарантовано право човека По Уставу свако је дужен да поштује слободу и права грађана и одговоран је за то.

Начело легалитета подразумева да сви субјекти правног живота поступају у складу са законом, с тим да је за државне органе и носиоце јавних овлашћења тај захтев оштрије природе и налаже понашање само у оквиру овлашћења прописаног законом.

Начело легалитета грађанима дозвољава све што није законом забрањено, а државним органима и органима који врше јавна овлашћења само оно на што су изричито овлашћени. Ни мање ни више од тога.



Ово значење легалитета треба имати у виду као полазиште дефинисања контроле или надзора, као нужне претпоставке и услова остваривања сваке врсте делатности па, и остваривања права на здравствену заштиту. Остваривање права на здравствену заштиту нужно подразумева контролу и правну заштиту. Збор тога контрола функција мора бити прецизно правно дефинисана, организационо оптимално постављена, кадровски оспособљена и на други начин институционализована.

Пре свега поставља се питање врсте и карактера контроле. На основу прописа разликујемо следеће врсте контроле или надзора:

1. Надзор над стручним радом који обухвата:

- а) спољни надзор,
- б) унутрашњи надзор,

2. Управни надзор који обухвата:

- а) надзор над законитошћу аката,
- б) надзор над законитошћу рада,
- ц) инспекцијски надзор,

3. Надзор над вршењем јавних овлашћења, као врста специфичног управног надзора,

4. Контрола извршења функција делатности и радних задатака – раднотехнолошка контрола,

5. Контрола праћења извршења међусобно уговорених права и обавеза – облигационо правна контрола.

Наведене контроле назначене под 1., 2. и 3. биле би контроле у правом смислу или законска контрола, а под 4. и 5., контрола у ширем смислу, која се уређује углавном подзаконским актима, али такође, на основу и у складу са законом.

Битна карактеристика сваке контроле или надзора је да она значи вршење одређених овлашћења према неком субјекту, тј. власти према неком, где у том односу онај који врши контролу мора да има јавна и прецизно одређена права и дужности, а онај ко се контролише мора да пристане или да се принуди на вршење те власти, односно контроле. Због тога, свака контрола мора бити заснована на закону или на одговарајућем правном акту и мора се вршити на основу закона и на закону заснованом акту, као и по утврђеном поступку. Уколико то не би био случај увели би произвољност, субјективност, могућност злоупотребе и слично, тј. незаконитост и безвлашће сваке врсте. Противустанна је и кажњива свака самовоља којом се повређује или ограничава право човека, без обзира на то ко је обавља.

Карактеристике здравствне делатности и здравственог осигурања су да одређени начин и услови њиховог вршења су у највећој мери правила медицинске струке – стручна правила претворена у правне норме. Правила медицинске струке и науке постају на тај начин услови вршења саме делатности, односно остваривања законом утврђених циљева и задатака. Овакав карактер здравствене делатности нужно условљава и специфичну контролу, контролу тих правила струке, тј. стручни надзор.

Стручни надзор као предуслов вршења и уопште ове делатности, морао би због тога бити високо стручан, непосредан и сталан. Но овај надзор није био тако организован ни по ранијим прописима када су га вршиле спорадично и врло ретко



одговарајуће комисије и стручна тела, а ни данас када га врши Министарство за здравље путем истакнутих здравствених установа и медицинског факултета. Истина, обједињавање овог надзора путем Министарства је напредак у односу на раније стање, но ту су нужни још додатни напори за уједначавање доктрине и правила медицинске струке путем медицинских факултета и одговарајућих координационих стручних тела, при чему је нужно у ову проблематику увести и одговорност стручних удружења и лекарских комора. Министарство за здравље је истина обавезно Изменом закона о здравственој заштити ("Службени гласник РС" бр. 52/93) да донесе прописе о уређивању начина и организацији спровођења спољне и унутрашње контроле над стручним радом и другим питањима значајним у спровођењу надзора. Но у закону није утврђен рок до када треба да се донесу ти прописи, те је ово мањкавост у Закону.

Након више година, у 2000. години планира се спровођење спољног надзора над стручним радом у здравственим установама и другим облицима обављања здравствене делатности на територији Републике Србије.

Министарство за здравље Републике Србије у сарадњи са Институтом за заштиту здравља Србије, сачинило је за потребе овог надзора публикацију "Прописи и акти о надзору над стручним радом у здравству са Планом за спровођење надзора у 2000. години" са одговарајућом методологијом, тако да се очекује да се и овај врло сложени и одговоран надзор почне вршити.

Према томе, суштинска питања надзора у овој области су питања стручног надзора и управног надзора, а у њему надзора над вршењем јавних овлашћења. Јавна овлашћења која се остварују у управном поступку у контексту ових питања шире не образлажемо, јер за њих је прописан поступак остваривања и правне заштите, укључујући и судску заштиту, а на тај начин се остварује и надзор.

Друго, али не мање значајно питање, је организација надзора и питање прецизирања овлашћења појединих субјеката надзора у овако комплетној и значајној области. Ако су сва овлашћења сваке врсте надзора (а она то јесу по Закону) у Министарству здравља, онда је на Министарству велика одговорност да постави, организује, међусобно повеже, усклади и координира све те врсте надзора, на различитим нивоима и све то на рационалан и ефикасан начин. Ово Министарство сигурно не може само, али мора јасно да постави укупну организацију стручног надзора и на њему наслоњеног и повезаног управног надзора путем здравствене инспекције, која у надзору над законитошћу аката и законитошћу рада посебно треба да третира и надзире остваривање јавних овлашћења. У овако постављеној шеми, ослонац такве контроле и стручног надзора треба да буду стручна удружења и лекарске коморе на терену, а у управном надзору основа би била контрола, боље речено праћење стања и извршавања служби Републичког завода за здравствено осигурање.

У склопу наведеног, посебно је питање могућности карактер контроле Републичког завода за здравствено осигурање, према трећим лицима и контрола унутар самог Завода. Генерална залагања и потреба контроле не значи да Завод све што финансира може и да контролише. Овде исто важи начело легалитета, те је питање на основу чега, ко, у чему и на који начин може да врши надзор у Заводу и ван њега, по ком поступку и која су сва средства правне заштите.



Питање правног основа је врло јасно. Закон о јавним службама ("Службени гласник РС" бр. 52/61) у члану 24. прописује да надзор над законитошћу рада установе врши надлежни орган управе, а надзор над законитошћу рада установе чији је оснивач Република и установе која обавља делатност, односно послове из оквира права и дужности Републике, врши надлежно Министарство. Чланом 105. Закона о здравственом осигурању, прописано је, да надзор над законитошћу рада Завода врши Министарство надлежно за послове здравља. Надзор над стручним радом, инспекцијски надзор смо већ навели ко врши.

Према томе, на основу Закона Завод не може да контролише здравствене установе нити сам себе. То не би могао и да нису ова питања уређена изричито на наведени начин, због наведених разлога легалитета.

Али шта може Завод, односно за шта је Завод овлашћен да врши контролу? Завод може да врши само контролу у ширем смислу, како смо је условно дефинисали на почетку рада. Значи, може да прати извршења уговорених права и обавеза са носиоцима здравствене службе, те на тај начин да "контролише" извршење уговора као облигационог правног односа, из чега проистичу другачије последице у случају не подржавања одредби уговора у односу на класичну контролу (захтев за испуњење уговора, раскид уговора, захтев за испуњење евентуално уговорене казне, пенала и сл.) То право има наравно и здравствена установа као други уговарач.

Друго, Завод може да врши такозвану унутрашњу контролу Завода, тј. да прати рад сваког појединог извршиоца и организационог дела Завода. То је такозвана радно – технолошка контрола или радно – правна контрола у којој су такође, другачије мере у случају не извршавања одговарајућих задатака (дисциплинске и друге мере које се такође разликују од мера класичне контроле). Здравствена установа такође треба и мора да организује ову унутрашњу контролу и то не само путем система руковођења, већ и институционално.

И треће, Завод кроз другостепени поступак, кроз појединачно остваривање права осигураника такође, може и врши својеврсну контролу рада појединаца, односно облигационих делова, што је у ствари такође, контрола наведена под 2., али посебне врсте, јер се ова питања као јавна овлашћења контролишу и кроз управни надзор, а утврђена је и судска заштита.

Завод је посебно овлашћен и на контролу пријављивања на осигурање и контролу плаћања доприноса добровољног осигурања, када га уведе (члан 94. Закона о здравственом осигурању), што би спадало такође у групу јавних овлашћења Завода. По овим питањима Завод треба контролисати кроз управни надзор, да ли он и како врши ове функције. Завод ову функцију треба да обавља путем своје организације и систематизације послова и задатака, тј. кроз радно – правне односе.

Завод је такође, овлашћен да Министарству за здравље подноси захтев за извршење надзора над стручним радом (члан 58. Закона о здравственој заштити).

Наведена контрола поред значаја за ефикасно и законито пословање има и шири значај. Она може и треба да представља подлогу – могућу документацију за контролу у правом смислу – контролу државних органа, где на основу овако извршене контроле у Заводу, записници, мишљења, констатације, иницијативе и сл., треба да се достављају надлежним државним органима зависно од оснивача и



предмета уочене неправилности. Уколико би се овако схватила могућност контроле Завода и у Заводу, онда би постојеће упутство о контроли пословања и спровођења права из здравственог осигурања и Стучно – методолошко упутство Завода, требало примерити наведеном, а нарочито организацију контроле, овлашћења лица која врше контролу, начин и поступак контроле и начин извештавања државних и других надлежних органа.

Уређивање "контроле" у Заводу на овакав начин, захтевало би не само отклањање заблуде да Завод врши мериторну контролу, већ и другачији организациони и методолошки приступ, где би имало смисла организацију контроле поставити као централну функцију Завода везану за Директора Завода, а на неки начин и за Министарство здравља (контролора поставља Директор Републичког завода уз претходну сагласност Министарства за здравље), као и уредити друга питања.



ПАРАСКЕВА МИХАЈЛОВИЋ,  
ДИПЛ. ПРАВНИК ИЗ БЕОГРАДА

## ПРАВО НА НОВЧАНУ НАКНАДУ И ДРУГА ПРАВА ИЗ ОСИГУРАЊА ЗА СЛУЧАЈ НЕЗАПОСЛЕНОСТИ

Права из обавезног осигурања за случај незапослености прописана су Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица ("Службени гласник РС", бр. 22/92, 73/92, 82/92, 56/93, 67/93, 34/94, 52/96, 46/98 и 29/2001), Законом о пензијском и инвалидском осигурању ("Службени гласник РС", бр. 30/96, 46/98 и 29/2001) и Законом о здравственом осигурању ("Службени гласник РС", бр. 18/92, 53/93, 67/93, 48/94, 25/96, 46/98 и 29/2001).

Права из добровољног осигурања за случај незапослености, уређена су Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица и Правилником о добровољном осигурању за случај незапослености ("Службени гласник РС", бр. 45/97 и 47/97).

Права из обавезног осигурања за случај незапослености остварује, по правилу, незапослено лице коме је радни однос, односно основ за обавезно осигурање, престао без његове воље или кривице, по неком од основа прописаних Законом о запошљавању и остваривању права незапослених лица.

Незапослено лице, по том основу, може да оствари:

- право на новчану накнаду за време привремене незапослености;
- право на пензијско и инвалидско осигурање, и
- право на здравствено осигурање.

Незапослено лице инвалид рада, по престанку радног односа, односно обавезног осигурања, остварује права из осигурања за случај незапослености по прописима о запошљавању, односно по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, тако што по истеку права оствареног по прописима о запошљавању, остварује права из пензијског и инавалидског осигурања.

Осигураник добровољног осигурања, по престанку осигурања, остварује право на новчану накнаду независно од разлога престанка осигурања, под условом да је био добровољно осигуран одређено време.

У овом напису, детаљније ћемо указати на начин остваривања права на новчану накнаду по основу осигурања за случај незапослености.



## НОВЧАНА НАКАНДА ПО ОСНОВУ ОБАВЕЗНОГ ОСИГУРАЊА

### 1) Основи за остваривање права на новчану накнаду

Право на новчану накнаду има незапослено лице које је било **обавезно осигурано за случај незапослености** најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци, а коме је радни однос, односно основ за обавезно осигурање престао:

1. због престанка потребе за радом запосленог, у складу са законом;
2. због стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом;
3. због неостваривања предвиђених резултата рада, односно утврђене неспособности за извршавање послова радног места, у складу са законом, а без кривице радника, ако не може да му се обезбеди друго радно место;
4. због премештаја брачног друга, у складу са посебним прописима;
5. због здравственог стања незапосленог лица или чланова његове уже породице;
6. ако је било запослено у иностранству.

Право на новчану накнаду припада и незапосленом лицу које је било у радном односу на одређено време, лицу које је остварило право на рад по другом основу, а коме је основ за обавезно осигурање престао без његове воље или кривице, као и инвалиду рада.

Значи, услов за остваривање права на новчану накнаду није само да је лице осигурано и да је уплаћиван допринос, већ да је наступио неки од случајева (основа) престанка радног односа, односно обавезног осигурања за случај незапослености, утврђених у члану 12. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица.

По свим напред наведеним основама, незапослено лице остварује право на новчану накнаду ако је у решењу о престанку радног односа, односно о отказу уговора о раду, наведен неки од основа престанка радног односа на основу кога се то право остварује.

Наведени основи престанка радног односа, односно обавезног осигурања, осим основа под тач. 4. 5. и 6. утврђени су према Закону о радним односима ("Службени гласник РС", бр. 55/96 и 28/2001), који је био на снази до ступања на снагу Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.70/2001 и 73/2001).

Законом о раду, одредбама чл. 97. до 119. прописани су случајеви и услови за престанак радног односа, који се, у одређеној мери, разликују од случајева и услова за престанак радног односа, како су били уређени прописима који су били на снази до ступања на снагу Закона о раду.

Законом о раду су таксативно утврђени разлози због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца.

Поред тога, **Законом о изменама и допунама Закона о радним односима у државним органима** ("Службени гласник РС", бр. 39/2002), који је ступио на снагу 13. јула 2002. године, прописани су случајеви и услови за престанак радног односа запослених у државним органима (члан 64а Закона).



Анализом случајева и услова за престанак радног односа, утврђених Законом о раду, односно Законом о радним односима у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/2001 и 39/2002), у односу на основе (разлоге) за престанак радног односа, односно основе за обавезно осигурање из члана 12. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, **утврђује се њихова сходна примена у остваривању права на новчану накнаду за време привремене незапослености.**

### 1. Престанак потребе за радом запосленог

Одредбама члана 101. став 1. тачка 8. Закона о раду утврђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

У ставу 3. истог члана утврђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду **само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима, с тим да такву обавезу нема послодавац који има у радном односу на неодређено време мање од 50 запослених.** Запослени коме послодавац, према члану 119. Закона о раду, после исплате отпремнине из члана 117. истог закона, откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом услед технолошких, економских или организационих промена, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Према томе, запослени коме је радни однос, односно основ за обавезно осигурање, престао због престанка потребе за његовим радом, односно због престанка потребе за обављањем послова на којима је запослени радио, остварује право на новчану накнаду сагласно одредбама члана 12, став 1. тачка 1. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, као и право на пензијско и инвалидско осигурање, сагласно ставу 5. истог члана, и право на здравствено осигурање за себе и чланове своје породице, за време исплате новчане накнаде.

Међутим, Законом о раду је измењен поступак за утврђивање вишка запослених, као и права која по том основу запослени може да оствари. Предвиђена су, наиме, два различита поступка за утврђивање и решавање вишка запослених, у зависности од броја запослених код послодавца и броја запослених којима послодавац намерава да откаже уговор о раду у календарској години због престанка потребе за обављањем одређених послова.

Послодавац који има мање од 50 запослених на неодређено време, није дужан да доноси програм решавања вишка запослених, нити да утврђује да ли запосленом може да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима, пре отказа уговора о раду.

Када послодавац, који има мање од 50 запослених на неодређено време, утврди да је престала потреба за одређеним пословима, запосленом на тим пословима може да откаже уговор о раду, пошто му предходно исплати отпремнину, у складу са законом, у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.



Послодавац који има више од 50 запослених на неодређено време, а намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених (члан 114. Закона). Међутим, ако овај послодавац намерава да, у току календарске године, откаже уговор о раду за мање од 10% запослених, није обавезан да донесе програм решавања вишка запослених.

Програм решавања вишка запослених доноси послодавац, у сарањи са организацијом надлежном за послове запошљавања, уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката, које је послодавац дужан да узме у обзир, као и предлоге синдиката и да обавести синдикат о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Програм решавања вишка запослених садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће им се дати отказ уговора о раду, а доноси се у сарањи са организацијом надлежном за послове запошљавања (члан 114. Закона).

Према одредбама члана 116. Закона о раду, програм обавезно садржи предлог мера којима се стварају услови за запошљавање, и то нарочито: **премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом или уговором о раду**

Овако припремљен програм, након усвајања од надлежног органа послодавца, доставља се Републичком заводу за тржиште рада - филијали-служби Завода према седишту послодавца, а запосленима којима није могло да се обезбеди обављање других послова (са пуним или скраћеним радним временом, код истог или другог послодавца), оспособљавње за рад на другим пословима, или друго право у складу са законом, општим актом или уговором о раду, послодавац је дужан да исплати отпремнину, у висини утврђеној општим актом или уговором о раду, пре него му откаже уговор о раду.

Одредбом члана 117. Закона о раду утврђена је изричита обавеза послодавца да запосленом, пре отказа уговора о раду, исплати отпремнину, најмање у износу утврђеном у закону - од двоструког до петоструког износа зараде, коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који предходи месецу у коме му престаје радни однос, у зависности од година проведених у радном односу. Горња граница отпремнине није законом утврђена, већ је предвиђено да се њена висина утврђује општим актом или уговором о раду.

Запосленом, значи, радни однос не може да престане (не може му се отказати уговор о раду), ако му послодавац претходно не исплати отпремнину. Према Мишљењу Министарства за рад и запошљавање број 118-00-2/2002-02 Од 18.02.2002. године, нема сметњи да се запослени коме је послодавац дужан да исплати отпремнину због престанка потребе за његовим радом, добровољно и у писаној форми, одрекне права на отпремнину из члана 117. Закона о раду. Запосленом који се добровољно и у писаној форми одрекао права на отпремнину престаје радни однос и пријављује се Републичком



заводу за тржиште рада ради остваривања права на новчану накнаду, пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Законом о раду је предвиђена заштита - забрана отказа уговора о раду, и у случају вишка запослених, за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета. У овим случајевима, запослени могу бити утврђени као вишак запослених, али им послодавац не може отказати уговор о раду за време трајања трудноће, одсуства итд. осим ако су се стекли услови из члана 101. став 1. тач. 3) до 5) и тачке 7) овог закона.

**1.1. Инвалиди рада,** који су радили на пословима за чијим обављањем је престала потреба, могу да буду утврђени као вишак запослених. За разлику од заштите која је била прописана прописима о радним односима који су били на снази до доношења Закона о раду, и њима може да престане радни однос под истим условима као и другим запосленим, уз исплату отпремнине, у складу са чланом 117. Закона о раду.

Инвалиди рада, сагласно одредбама члана 12. став 4. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, остварују право на новчану накнаду за случај незапослености, по прописима о запошљавању, а по истеку овог права, остварују право на привремену новчану накнаду по прописима о пензијском и инвалидском осигурању, до запослења или укључивања на преквалификацију или доквалификацију, односно до испуњења услова за остваривање права на пензију.

**1.2. Запослени у државним органима,** односно постављена лица, када услед промена у организацији стекну статус нераспоређеног, а не може им се обезбедити радно место у истом или другом државном органу, престаје им радни однос (члан 64а Закона о радним односима у државним органима - "Службени гласник РС", бр.48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/2001 и 39/2002), и остварују права и обавезе као запослени за чијим је радом престала потреба у предузећу (члан 66 истог закона).

Наиме, ако је у државном органу дошло до смањења броја запослених, односно постављених лица, услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова, запослени и постављена лица распоређују се на радна места у истом или другом органу која одговарају њиховој стручној спреми. Уколико запослени, односно постављено лице, не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос и не може да оствари права за случај незапослености. Уколико се, међутим, запослени, односно постављено лице, не може распоредити на радно место у истом или другом државном органу, надлежни орган доноси решење којим се утврђује да је запослени, односно постављено лице остао нераспоређен (члан 65. Закона о радним односима у државним органима), те да остварује права и обавезе као запослени за чијим је радом престала потреба у предузећу.

Иста права и обавезе имају и запослени, односно постављена лица који остану нераспоређени у случају укидања државног органа (члан 67. Закона), односно у случају спајања два или више органа у нов орган (члан 68. Закона). Њима



престаје радни однос и остварују права и обавезе као запослени за чији радом је престала потреба у предузећу.

Према томе, запослени у државном органу, односно постављена лица, која су, у смислу наведених прописа, стекла статус нераспоређеног, остварују права сходном применом одредаба члана 101. став 1. тачка 8) и ст. 3. до 6. истог члана и чл. 114. до 119. Закона о раду. Наиме, државни орган није обавезан да доноси програм решавања вишка запослених, независно од броја запослених, односно постављених лица, којима престаје радни однос по том основу. Радни однос престаје решењем надлежног органа (функционер који руководи органом, односно орган који је донео одлуку о постављењу), после исплате отпремнине из члана 117. Закона о раду. Ова лица остварују право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање, у складу са прописима о запошљавању.

### 2. Стечај, ликвидација, односно сви други случајеви престанка рада послодавца

Законом о принудном поравнању, стечају и ликвидацији ("Службени лист СФРЈ", бр. 84/89, и "Службени лист СРЈ" бр. 37/93 и 28/96), у члану 93. утврђено је да даном отварања стечајног поступка престаје радни однос запосленима код дужника. То значи, да оног дана када је на огласној табли суда истакнуто решење о отварању стечаја, са тим даном престаје радни однос запосленима, с тим да стечајни управник има право да задржи један број запослених ради завршавања неопходних послова стечаја

Одредбом члана 98. став 1. тачка 5) предвиђено је да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

Запослени коме радни однос престане по основу стечаја или ликвидације у смислу наведених прописа, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање за време исплате новчане накнаде, у складу са чланом 12. став 1. тачка 2) и став 5. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица.

Сви други случајеви престанка рада послодавца односе се на рад предузетника, који остварују право на новчану накнаду, у складу са чланом 12. став 1. тачка 2) Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, ако им је рад, односно основ за обавезно осигурање престао без њихове кривице.

Према члану 101. Закона о предузећима ("Службени лист СРЈ", бр. 22/96, 33/96, 29/97, 59/98, 74/99, 9/2001 и 36/2001), и чл. 26. и 27. Закона о приватним предузетницима ("Службени гласник СРС", бр. 54/89, 9/90 и "Службени гласник РС", бр. 19/91, 46/91, 31/93, 39/93, 53/93, 67/93, 48/94, 53/95 и 35/2002), обављање делатности предузетника престаје:

- писменом одјавом;



- ако престану да постоје природни и други услови за обављање делатности, односно услови из чл. 8. или 11. Закона о приватним предузетницима;
- истеком времена за које је обављање делатности регистровано;
- смрћу или трајним губитком пословне способности оснивача радње;
- ако оснивач радње буде осуђен правоснажном пресудом на казну затвора дужу од шест месеци;
- ако не отпочне са радом у року од једне године од дана уписа у регистар, односно ако дуже од годину дана (дуже од две године непрекидно према савезном закону) не обаља делатност, осим у случајевима утврђеним Законом о приватним предузетницима;
- забраном обављања делатности;
- поништењем решења о упису у регистар;
- ако делатност обавља у време привременог престанка рада;
- ако је кажњаван за обављање делатности, више од три пута;
- ако је жиро рачун радње блокиран дуже од три месеца непрекидно;
- у другим случајевима прописаним законом.

Предузетник губи то својство брисањем из регистра.

У свим наведеним случајевима престанка рада предузетника, осим у случајевима у којима је до престанка рада дошло кривицом предузетника (забрана обављања делатности, издржавање казне затвора дуже од шест месеци, ако је кажњаван за обављање делатности више од три пута и сл.), као и у случају смрти, односно губитка пословне способности (због наступања инвалидности), предузетник има право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствено осигурање, у складу са чланом 12. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица. Услов за остваривање права предузетника, у изложеном смислу, јесте да је да је био осигуран за случај незапослености, да су обрачунати и плаћени доприноси обавезног социјалног осигурања, и да се, по престанку рада, предузетник пријави Заводу у прописаном року и поднесе захтев за остваривање права на новчану накнаду.

### **3. Неостваривање предвиђених резултата рада, односно утврђена неспособност за извршавање послова радног места, у складу са законом, а без кривице запосленог**

Према члану 12. став 1. тачка 3. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, незапослено лице коме је радни однос, односно основ за обавезно осигурање за случај незапослености престао због неостваривања предвиђених резултата рада, односно утврђене неспособности за извршавање послова радног места, у складу са законом, а без кривице радника, ако не може да му се обезбеди друго радно место, остварује право на новчану накнаду за време привремене незапослености.

Законом о раду (члан 101. став 1. тач. 1) и 2), предвиђено је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако је утврђено да запослени не



**остварује резултате рада и ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.**

Отказ уговора о раду, у овим случајевима, послодавац може дати у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињенице које су основ за давање отказа.

Поступак за утврђивање чињеница да запослени не остварује резултате рада који се очекују, односно да нема потребна знања и способности за извршавање послова на којима ради, је крајње поједностављен. Послодавац више није дужан да формира посебну комисију за праћење рада запосленог одређено време, да утврђује да нема кривице запосленог и да не може да га распореди на друго радно место, па тек након тога да донесе одлуку о престанку радног односа.

Међутим, ради заштите ових запослених, одредбама члана 107. Закона о раду, утврђено је њихово право на исплату новчане накнаде, и то: у висини једне зараде за две године непрекидног рада код послодавца; једне и по зараде од две до 10 година; две зараде за 10 до 20 година, и две и по зараде кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

Зарадом у смислу овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који предходи месецу у коме му престаје радни однос.

**Запослени, којима је радни однос престао у смислу члана 101. став 1. тач. 1) и 2) и члана 107. Закона о раду, и поред чињенице да су остварили право на исплату новчане накнаде, коју им исплаћује послодавац после отказа уговора о раду, остварују право на новчану накнду за време привремене незапослености, у складу са прописима о запошљавању.**

**Законом о изменама и допунама Закона о радним односима у државним органима, у члану 64а став 2. тачка 4) прописано је да се запосленом отказује радни однос ако изгуби звање а нема одговарајућег радног места на које се може распосредити у новом звању.**

Наиме, измењеним чланом 35. Закона уређено је да запослени који је оцењен најнижом оценом губи звање и прелази у непосредно ниже звање у оквиру исте школске спреме, а ако такво звање не постоји, прелази у највише звање у оквиру непосредно ниже школске спреме. Запослени коме је утврђено ниже звање може бити распоређен на друго радно место, које одговара његовом знању и способностима. Ако не постоји одговарајуће радно место на које се може распоредити, престаје му радни однос.

**Престанак радног односа по основу губитка звања, када нема одговарајућег радног места на које се запослени може распоредити у нижем звању, може се уподобити случајевима из члана 101. став 1. тач. 1) и 2) Закона о раду, те да и ова лица остварују право на новчану накнаду за време привремене незапослености, у складу са прописима о запошљавању.**

Са њима треба изједначити и случајеве утврђене у прелазним одредбама члана 17. Закона о изменама и допунама Закона о радним односима у државним органима, којим је уређена могућност да се, у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона, на предлог руководиоца организационе јединице који је надлежан за предлагање оцене рада, спроведе поступак ванредног оцењивања рада запосленог. Руководилац може предложити ванредно оцењивање



ако сматра да запослени три месеца узастопно није обављао послове на задовољавајући начин. Запосленом који је оцењен најнижом оценом престаје радни однос.

Запослени коме је по овом основу престао радни однос, такође, остварује право на новчану накнаду на основу члана 12. став 1. тачка 3. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица.

#### 4. Премештај брачног друга, у складу са посебним прописима

Када запослени промени место пребивалишта, у коме живи и ради, због премештаја брачног друга, у складу са посебним прописима, којима је утврђено да се премештај (распоређивање) у друго место врши без сагласности брачног друга, запослени има право на новчану наканду. Овде се најчешће ради о војним лицима и лицима изабраним на државну и другу јавну функцију и сл.

Поред решења о престанку радног односа, незапослено лице је дужно да пружи и доказе да је брачни друг премештен у друго место, без његове сагласности.

#### 5. Здравствено стање незапосленог лица или чланова породице

Право на новчану накнаду остварује и незапослено лице коме је радни однос престао на основу налаза надлежног здравственог органа да су њему или члановима његове уже породице, неопходне промене места рада, односно боравка, из здравствених разлога (због промене климе, лечења и сл.).

#### 6. Престанак радног односа на одређено време

Право на новчану наканду за случај незапослености припада и незапосленом лицу које је било у радном односу на одређено време, ако му радни однос није престао његовом вољом или кривицом (члан 12. став 2. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица).

Право на новчану накнаду не може да оствари незапослено лице коме је радни однос на одређено време престао: (1) пре истека рока на који је засновао радни однос, на основу писмене изјаве запосленог да жели да му престане радни однос; (2) по основу учињене повреде радне обавезе у смислу члана 101. став 1. тач.3) до 7) Закона о раду, и (3) по сили закона, у смислу члана 98. Закона о раду.

Законом о раду (члан 23.), радни однос на одређено време уређен је на другачији начин. Није више ограничен ни условљен одређивањем случајева у којима може да се заснује радни однос на одређено време, већ је само ограничен временом трајања - **најдуже три године, осим у случају замене привремено одсутног запосленог - до повратка запосленог на рад.**

Радни однос на одређено време, према томе, може да траје непрекидно или са прекидима најдуже три године, односно у случају замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка на рад. **Прекид рада краћи од 30 дана не сматра се прекидом радног односа, а продужавањем рада најмање пет радних**



дана по истеку рока који је утврђен уговором о раду, радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује за **обављање одређених послова за које код послодавца не постоји стална потреба** (изненадно повећан обим послова), који се обављају у одређеном временском периоду (сезонски послови), односно у случају замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка на рад.

По истеку рока од три године, са истим лицем, на истим пословима, не може се закључити нови уговор о раду. Исто лице може поново засновати радни однос на одређено време, код истог послодавца, на другим пословима.

При заснивању радног односа на одређено време, у складу са чланом 23. Закона о раду, уговором о раду утврђује се време за које запослени заснива радни однос.

Запосленом на одређено време, радни однос престаје истеком рока на који је заснован, сагласно члану 97. став 1. тачка 1) Закона о раду. Послодавац је дужан да по истеку рока за који је закључен уговор о раду (заснован радни однос на одређено време), откаже уговор о раду.

**Незапослено лице, коме је радни однос на одређено време престао без његове воље или кривице, по истеку времена на које је закључен уговор о раду, отказом уговора о раду, односно по повратку привремено одсутног запосленог на рад, остварује право на новчану накнаду, у складу са прописима о запошљавању.**

## **7. Престанак основа за обавезно осигурање незапосленог лица које је право на рад остварило по другом основу**

Право на новчану накнаду има и незапослено лице које је остварило право на рад по другом основу, а коме је рад, односно основ за обавезно осигурање престао без његове воље или кривице. Овим су обухваћени, пре свега, осигураници самосталних делатности (физичка лица која, у складу са законом, самостално обављају делатност као основно занимање, оснивачи, односно власници предузећа, радње и пољопривредног газдинства, ако нису осигурани по другом основу, свештеници и верски службеници), ако им основ за обавезно осигурање за случај незапослености, престане без њихове воље или кривице.

### **2) Услови за остваривање права на новчану накнаду**

Право на новчану накнаду има незапослено лице које је било обавезно осигурано за случај незапослености најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци (члан 13. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица).

Незапослено лице остварује право на новчану накнаду од наредног дана од дана престанка радног односа, ако се пријави на евиденцију незапослених лица и поднесе захтев у року од 42 дана од дана престанка радног односа, односно од дана престанка осигурања. Ако незапослено лице поднесе захтев по истеку овог



рока, независно од тога да ли се пријавило на евиденцију у прописаном року, остварује право на новчану накнаду само за преостало време, а ако захтев поднесе по истеку времена за које би му се исплаћивала новчана накнада, не може да оствари право на новчану накнаду. Међутим, ако се незапослено лице пријавило на евиденцију, односно поднело захтев по истеку рока од 42 дана због неспособности за рад, што се доказује налазом надлежне здравствене организације, сматраће се да је захтев поднет у законском року и оствариће право на новчану накнаду од наредног дана од дана престанка радног односа.

### 3) Време коришћења права на новчану накнаду

Време коришћења права на новчану накнаду ( дужина исплатног периода), утврђено је чланом 14. Закона о запошљавању и остваривању права на новчану накнаду, у зависности од дужине стажа осигурња. Услов за остваривање права на новчану накнаду је да је лице одређени временски период било осигурано, односно да је уплаћиван допринос за осигурање за случај незапослености. **Стаж осигурања на који се не плаћа допринос за осигурање за случај незапослености** (бенефицирани стаж, продужено осигурање, пензијско и инвалидско осигурање за време коришћења права на новчану накнаду и сл.), **не рачуна се у стаж осигурања за утврђивање права на новчану накнаду, односно за утврђивање дужине исплатног периода.** Непрекидним осигурањем, у смислу овог закона, сматра се и прекид осигурања који је краћи од 42 дана.

У зависности од стажа осигурања, незапослено лице може да оствари право на новчану накнаду у трајању од три до 24 месеца, и то: (1) три месеца, ако је било осигурано девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци; (2) шест месеци, ако је било осигурано три године непрекидно или пет година са прекидима у последњих осам година; (3) девет месеци, ако је било осигурано 10-15 година; (4) 12 месеци, ако је било осигурано 15-20 година; (5) 18 месеци, ако је било осигурано 20-25 година, и (6) 24 месеца, ако је било осигурано 25 и више месеци.

Изузетно, исплата новчане накнаде наставља се и после истека исплатног периода, у случајевима предвиђеним у члану 15. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, за време трудноће и порођаја које се запосленима признаје као породилско одсуство; за време привремене неспособности за рад утврђене по прописима о здравственом осигурању, док та неспособност траје, и за време за које се незапослено лице налази на стручном оспособљавању, преквалификацији или доквалификацији.

**а. Породилско одсуство**, према Закону о раду (чл. 69. до 75.), уређено је на другачији начин, у односу на решења из Закона о радним односима, и састоји се из два дела - **породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета.** Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана, које може да отпочне на основу налаза надлежног здравственог органа, најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре порођаја. **Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја, а запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са**



рада ради неге детета, до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

На основу датих мишљења и тумачења ове одредбе, од стране Министарства за рад и запошљавање, у погледу права и обавеза запослене жене, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета изједначено је са породилским одсуством према раније важећим прописима. **Према томе, запосленој жени за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства, наставиће се исплата новчане наканде, у смислу члана 15. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, уколико јој у току тог одсуства истекне право на новчану накнаду.**

**Право на настављање исплате новчане наканде, у изложеном смислу, оствариће и отац детета, ако користи одсуство са рада ради неге детета, у смислу члана 69. ст. 4. до 7. Закона о раду.**

**б. Привремена неспособност за рад, утврђена по прописима о здравственом осигурању је, такође, разлог за настављање исплате новчане наканде, уколико је исплатни период истекао у току трајања привремене неспособности за рад.** Неспособност за рад незапосленог лица - корисника новчане наканде, утврђују органи надлежни за оцену здравствене способности запослених.

**ц. Припрема за запошљавање - стручно оспособљавање, преквалификација или доквалификација незапосленог лица - корисника новчане наканде је, такође, разлог за настављање исплате новчане наканде за време трајања припреме за запошљавање, уколико исплатни период истекне у току трајања.**

#### 4) Висина новчане наканде

Висина новчане наканде утврђује се у зависности од висине зараде и стажа осигурња, у износу од 60% просечне зараде незапосленог лица, остварене у складу са законом у последња три месеца пре престанка радног односа, односно осигурања. Добијени износ увећава се за 2% за сваку годину стажа осигурања и тако добијени износ упоређује се са просечном месечном зарадом по запосленом остварене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Овако утврђена новчана наканда не може да буде нижа од 40% нити виша од 80% од просечне месечне (брutto) зараде по запосленом остварене у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Новчана наканда се месечно усклађује са кретањем зарада у привреди Републике.

Ако послодавац, у одређеном периоду пре престанка радног односа запосленог, не исплаћује зараде запосленима или исплаћује зараде њзносом него што су утврђене општим актом или уговором о раду, дужан је да доприноси уплаћује на законом прописане основице (најниже основице). У том случају, висина новчане наканде ће се утврдити према висини основице на коју су обарачунати и уплаћени доприноси за обавезно осигурње за случај незапослености.

Међутим, ако послодавац у одређеном периоду пре престанка радног односа запосленог, није уплаћивао доприносе за обавезно социјално осигурање (што је



чест случај, нарочито, када је стечај у питању), то време рада за које није плаћен допринос, третира се као мировање радног односа ( не признаје се у стаж осигурања), а основни услов за остваривање права из члана 13. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, утврђује се према стажу осигурања до последње уплате доприноса. Висина новчане накнаде у овом случају, утврђује се у висини од 40% (законом утврђен најнижи износ новчане накнаде), пошто запослени није остварио зараду у последња три месеца која предходе месецу у коме му је престао радни однос.

Ако послодавац или незапослено лице накнадно уплате заостали износ доприноса, Завод ће по службеној дужности или на захтев странке, а у складу са одредбама Закона о општем управном поступку, поновити поступак и изменити решење.

### **5) Новчана накнада за преостало време**

**Новчана накнада за преостало време** утврђује се незапосленом лицу, које се у току коришћења права на новчану накнаду, запосли или оствари право на рад по другом основу, па му из тих разлога престане право на новчану накнаду. Ако ово лице поново остане незапослено, може му се продужити исплата новчане накнаде, у истом износу, за преостало време, ако је то повољније за њега.

Сви напред наведени услови у погледу рокова пријављивања, подношња захтева и основа престанка радног односа, односно основа осигурања, примењују се и у поступку остваривања права на преостало време.

Стаж осигурања остварен у току овог рада, не узима се у обзир приликом утврђивања дужине исплатног периода за преостало време, Тај стаж се у поступку утврђује и битан је за оцену да ли је за незапослено лице повољније да оствари поновно право на новчану накнаду према стажу оствареном у последњем радном односу, или да настави коришћење преосталог права.

### **6) Поновно право на новчану накнаду**

Поновно право на новчану накнаду остварује незапослено лице коме је право на новчану накнаду престало истеком времена коришћења права, утврђеног решењем, ако поново испуни услове за остваривање права - најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци, као и друге услове прописане законом, у погледу рокова и основа престанка радног односа.

### **7) Обустава исплате новчане накнаде**

**Исплата новчане накнаде обуставља се** у случају: (1) ако незапослено лице буде упућено на издржавање казне затвора или смештено у установу ради примењивања изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци, и (2) ако буде упућено на одслужење, односно дослужење војног рока. Исплата новчане накнаде се обуставља, а по престанку основа за обуставу,



исплата новчане накнаде се наставља за преостало време, у истом износу, ако се незапослено лице пријави на евиденцију у року од 30 дана од дана престанка основа за обуставу исплате.

### 8) Престанак права на новчану накнаду

**Право на новчану накнаду престаје** незапосленом лицу када:

- заснује радни однос или оствари право на рад по другом основу;
- оснује предузеће или радњу, односно почне да се бави пољопривредом као основним занимањем;
- испуни услове за остваривање права на старосну пензију или оствари право на инвалидску пензију;
- ступи на издржавање казне затвора или у случају пријема у установу ради примене изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању дужем од шест месеци;
- одбије запошљавање које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања;
- неоправдано одбије, односно прекине започету припрему за запошљавање којом му се обезбеђује запошљавање;
- неоправдано се не пријави Заводу у два узастопна рока или се два пута узастопно неоправдано не одазове његовом позиву.

Када наступи неки од наведених случајева, незапосленом лицу престаје право на новчану накнаду, доношењем решења о томе по службеној дужности.

Право на новчану накнаду, према алинеји 3. члана 19. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, престаје када незапослено лице испуни услове за остваривање права на старосну пензију, независно од тога да ли лице жели да оствари то право у том тренутку. Наиме, према члану 22. Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања ("Службени лист СРЈ", бр. 30/96 и 70/2001), осигураник стиче право на старосну пензију: (1) кад наврши 63 (мушкарац), односно 58 (жена) година живота и најмање 20 година пензијског стажа; (2) кад наврши 65 (мушкарац), односно 60 (жена) година живота и најмање 15 година стажа осигурања, и (3) кад наврши 40 (мушкарац), односно 35 (жена) година стажа осигурања и најмање 53 године живота.

### 9) Право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање

Незапослена лица - корисници права на новчану накнаду, којима је радни однос престао због престанка потребе за њиховим радом, односно због стечаја, ликвидације и у свим другим случајевима престанка рада послодавца, на основу члана 12. став 5 Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, остварују и право на пензијско и инвалидско осигурање за време исплате новчане накнаде. Сви корисници права на њ независно од основа престанка радног односа.

Допринос за пензијско и инвалидско осигурање, односно за здравствено осигурање, за ова лица, уплаћује Завод. Основицу за обрачун и уплату доприноса чини новчана накнада, допринос се



обрачунава по стопи од 19,6% за пензијско и инвалидско осигурање и 10,5% за здравствено осигурање.

Завод за ова лица врши пријављивање на пензијско и инвалидско осигурање и уписује у радну књижицу стаж осигурања остварен по овом основу. Завод, такође, врши пријављивање корисника новчане накнаде ( и чланове њихове породице, ако нису осигурани по другом основу), на здравствено осигурање и оверава здравствене књижице у роковима предвиђеним за јављање на евиденцију незапослених.

По истеку права на новчану накнаду, престаје им право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање. Ако незапослено лице не може да буде здравствено осигурано по другом основу (као члан уже породице и сл.), **остварује право на здравствену заштиту**, која се, на терет буџета Републике, обезбеђује за сва незапослена лица која нису здравствено осигурана по другом основу, у складу са прописима о здравственој заштити.

### ЈЕДНОКРАТНА ИСПЛАТА НОВЧАНЕ НАКНАДЕ

Одредбом члана 16. став 2. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, прописана је могућност да се **на захтев незапосленог лица**, под условима утврђеним општим актом Завода, **новчана накнада, утврђена правоснажним решењем, исплати у једнократном износу.**

У циљу подстицања незапослених лица, првенствено корисника новчане накнаде, за стварање услова за брже запошљавање, одредбама чл. 42. до 44. Правилника о условима и начину остваривања права незапослених лица ("Службени гласник РС", бр. 35/97, 39/97, 52/97, 22/98, 8/2000, 29/2000, 49/2001 и 28/2002), уређени су услови и начин исплате новчане накнаде у једнократном износу, према којима незапослено лице може средства да користи за оснивање приватног предузећа, радње, пољопривредног газдинства и сл. или улагањем (удруживњем) средстава у друго предузеће, да обезбеди своје запошљавање заснивањем радног односа на неодређено време. Циљ је да се средства наменски употребе ради стварања услова за рад.

Новчана накнада у једнократном износу обрачунава се и исплаћује одједном, за преостало време исплатног периода, који је кориснику утврђен правоснажним решењем о признавању права на новчану накнаду.

**Захтев за исплату** новчане накнаде у једнократном износу, подноси незапослено лице - корисник новчане накнаде, који жели да та средства искористи за своје запошљавање, односно радно ангажовање.

Лице које жели да средства употреби за оснивање предузећа, радње, пољопривредног газдинства или другог облика привређивања (самозапошљавање), уз захтев, у коме наводи намену средстава, дужно је да приложи решење надлежног органа о одобравању бављења одређеном делатношћу, из кога се утврђује датум почетка обављања делатности.

Лице које улаже (удружује) средства у друго предузеће ради свог запошљавања, поред захтева, прилаже и потврду послодавца, којом се потврђује да ће са незапосленим лицем засновати радни однос на неодређено време, као и да ће се средства употребити за опремање радног места.



**Одлуку о одобравању једнократне исплате новчане накнаде**, по захтеву незапосленог лица, доноси директор Завода, којом се утврђује преостало време и износ средстава који ће се исплатити у једнократном износу. На основу одлуке, директор Завода и незапослено лице - подносилац захтева, **потписују уговор**, којим утврђују међусобна права и обавезе. У случају удруживања средства ради заснивања радног односа, незапослено лице је дужно да приложи уговор о раду и доказ о обавезном социјалном осигурању. Лице које се самозапошљава дужно је да, у року од 60 дана од дана потписивања уговора, поднесе доказе о наменском коришћењу средстава.

О кориснику средстава престаје да се води евиденција, даном отпочињања обављања делатности, односно даном заснивања радног односа, а најкасније у року од 60 дана од дана закључења уговора.

Уколико је кориснику средстава било признато и право на пензијско и инвалидско осигурање, то право престаје даном брисања из евиденције. Истог дана престаје и право на здравствено осигурање. Даном отпочињања обављања делатности, односно даном заснивања радног односа, **ова лица ступају у обавезно социјално осигурање, по сопственом осигурању, као осигураници самосталних делатности, односно осигураници-запослени.**

### **ПРАВО НА НОВЧАНУ НАКНАДУ ПО ОСНОВУ ДОБРОВОЉНОГ ОСИГУРАЊА**

**Осигураник добровољног осигурања за случај незапослености**, по престанку осигурања, **стиче право на новчану накнаду, независно од основа (разлога) престанка осигурања**, ако је био добровољно осигуран за случај незапослености најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци.

Обим права (дужина исплатног периода и висина новчане накнаде), зависи од дужине трајања добровољног осигурања и висине уплаћеног доприноса по том основу.

Исплатни периоди новчане накнаде исти су као и за осигуранике обавезног осигурања и износе од три до 24 месеца за осигуранике који су били добровољно осигурани преко 25 година.

Висина новчане накнаде утврђује се у износу **од 70% од основице осигурања на коју је обрачунат и плаћен допринос** за месец који предходи месецу престанка добровољног осигурања, увећане за 1,5% за сваку годину стажа добровољног осигурања, **с тим да новчана накнада не може да буде виша од основице на коју је лице осигурано.**

**Незапосленом лицу** које је, поред обавезног осигурања, било добровољно осигурано на већи обим права, висина новчане накнаде утврђује се по основу **оба осигурања** - по основу обавезног осигурања према одредбама члана 20. Закона о запошљавању и остваривању права незапослених лица, и по основу добровољног осигурања, сагласно члану 24. Правилника о добровољном осигурању, као и за друга добровољно осигурана лица.

Новчана накнада припада незапосленом лицу од првог дана по престанку добровољног осигурања, ако се пријави Заводу и поднесе захтев у року од 42 дана



од дана престанка осигурања. Ако захтев поднесе по истеку овог рока, новчана накнада му припада од дана подношења захтева за преостало време за које му припада новчана накнада по основу добровољног осигурања.

О праву на новчану накнаду, по основу добровољног осигурања, по захтеву осигураника, доноси се решење, у складу са законом и општим актима Завода.







НАДА ЦВИЈАНОВИЋ,  
МИНИСТАРСТВО СПОЉНИХ ПОСЛОВА  
СРБИЈЕ И ЦРНЕ ГОРЕ

## РАДНО ВРЕМЕ КАО ИНДИВИДУАЛНО ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ У ПРАВУ ДРЖАВНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ СРБИЈА И ЦРНА ГОРА И МЕЂУНАРОДНОМ ПРАВУ

Право и обавеза запосленог је, када почне да ради код послодавца са којим је закључио уговор о раду да ради одређени временски период у току радног дана у оквиру утврђеног распореда радног времена.

Дакле, право је запосленог да ради одређени број часова у току радног дана (кад је закључио уговор о раду са пуним радним временом) као и да тај рад обавља у складу са утврђеним распоредом радног времена. Подразумева се да је то рад на пословима за чије вршење је запослени засновао радни однос код тог послодавца. Значи једно од индивидуалних права запосленог је да ради одређени број часова у току радног дана и то је ограничено радно време.

Значајна карактеристика норми радног законодавства којима се уређује распоред радног времена је њихова флексибилност. Ова флексибилност иде у правцу индивидуализације радног времена, а то значи да запосленима код истог послодавца, у оквиру радног процеса, радно време у току радног дана не почиње и не завршава се у исто време, а да се при том овим не ремети радни и пре свега производни процес који је предмет пословања послодавца, односно не ремети процес пружања услуга грађанима, клијентима и странкама уколико је пружање услуга и рад са странкама предмет пословања послодавца.

Ако се пође од чињенице да је радно време временски период у току 24 часа у коме је запослени обавезан да, код послодавца са којим је закључио уговор о раду, врши посао који је предмет тог уговора о раду онда је било неопходно то радно време ограничити. Радно време запосленог ограничено је у скоро целом свету на осмочасовно, односно седмочасовно радно време.

Радно време се може, у току радног дана, распоредити тако да оно буде непрекидно тј. да траје од почетка рада до истека пуног радног времена (једнократно радно време) или да се коришћење пуног радног времена, у току радног дана, распореди у два дела (двократно радно време).

Карактеристика радног времена је његово скраћивање тако да од 10 и 15 часова дневно колико је износило у прошлом веку оно је сада сведено на 42 часа



недељно. Међународна организација рада је својом Конвенцијом бр. 1 предвидела четрдесетосмочасовно радно време (седмично радно време).

Иако радни односи, у скоро свим земљама, имају уговорни карактер, прописи о радном времену су и даље принудног карактера и у функцији су заштите запослених.

Повељом о људским и мањинским правима и грађанским слободама државне заједнице Србија и Црна Гора, запосленим се не гарантује право на ограничено радно време.

Чланом 38. став 1. Устава Републике Србије загарантовано је право запосленим на ограничено радно време.

Такође, чланом 53. став 2. Устава Републике Црне Горе утврђено је право запослених на ограничено радно време и плаћени одмор.

Из наведених одредби устава држава чланица произилази да је запосленим загарантовано право на ограничено радно време, па је остало да законима држава чланица којима се регулише област радних односа, односно рада буде утврђено пуно радно време.

Европском социјалном повељом (1961), у оквиру права на праведне услове рада, стране уговорнице се обавезују да својим прописима утврде разуман број дневних и недељних сати, да се радна недеља постепено смањује до нивоа који дозвољава раст продуктивности, затим да обезбеде плаћене празничне дане, да обезбеде додатне плаћене празнике или скраћене радне часове (скраћено радно време) за раднике који обављају опасне и нездраве послове (члан 2).

Такође, овом Повељом, у оквиру одељка о праву на праведну накнаду, стране уговорнице се обавезују, између осталог, да својим прописима обезбеде право радника на повећану накнаду за прековремени рад, уз могућност прописивања изузетака у зависности од конкретних случајева.

У непосредној вези са радним временом је и тзв. европско радно време и питање његовог увођења у Југославији, односно државној заједници Србија и Црна Гора. Ово питање је више пута разматрано у СФР Југославији па је тако још 1968. године било уведено радно време од 9,00 до 17,00 часова за запослене у савезним органима управе, али се већ после неколико месеци одустало пошто, истовремено са увођењем овог радног времена није извршено прилагођавање радног времена услужних, комуналних и других делатности.

Скупштина СФР Југославије је својим Програмом рада за 1990. годину задужила Савезно извршно веће да припреми анализу коришћења радног времена у СФРЈ у условима важећег почетка радног времена са посебним освртом на ефекте таквог радног времена у односу на европско радно време. Савезно извршно веће је израду студије "Анализа потреба, могућности, проблема и услова преласка на европско радно време у СФРЈ" поверило Југословенском заводу за продуктивност рада који је на основу одговарајуће документационе основе, консултација и мишљења надлежних органа управе и других институција као и на основу анкете за испитивање мишљења запослених о потребама, могућностима и условима непходним за прелазак на европско радно време уз сарадњу надлежног савезног државног органа за област рада као и других савезних органа, израдио ову студију.



У Савезном министарству за рад, здравство и социјалну политику сачињена је, маја месеца 1993. године, Информација о могућностима и проблемима увођења европског радног времена. У Информацији су обрађени: законско уређивање радног времена, услови битни за утврђивање распореда радног времена (географско-климатски, економски и социјални услови), најзначајнији покушаји увођења новог радног времена и на крају су уследила закључна разматрања.

У Информацији је констатовано да законска регулатива сама по себи не представља сметњу за уређивање радног времена на сличан начин како је то уређено и у западно-европским земљама и у складу са потребама и циљевима прилагођавања наше земље тржишним условима привређивања. Значи, важећа законска регулатива по којој одлуку о распореду и прерасподели радног времена (у оквиру укупног годишњег радног времена) доноси послодавац, омогућава да се утврђивање распореда радног времена врши у складу са потребама привреде у тржишним условима привређивања. Дакле, нема никаквих правних (законских) сметњи за утврђивање распореда радног времена према потребама процеса рада и његовог функционалног усклађивања са другим субјектима у земљи и иностранству.

Географско-климатске карактеристике поднебља наше земље важан су чинилац који је од утицаја при одредљивању за одређени тренутак почетка и завршетка дневног рада. У Информацији се констатује да ове географско-климатске карактеристике упућују на закључак да се у нашим условима не може користити један универзални модел при одредљивању распореда радног времена (посебно је важан моменат почетка и завршетка обданице који се разликује између северних и јужних делова земље). Разлике у моменту почетка и завршетка обданице (мери се моментом изласка и заласка сунца) значајне су и у односу на веће западноевропске центре (на пр. та разлика између Београда и Париза) износи око 1 час и 30 минута) што се мора узети у обзир приликом утврђивања радног времена.

Не може се занемарити ни чињеница да би се преласком на европско радно време са радом почињало 1-2 часа касније него што сада почиње, боравак на послу би се продужио за око један час пошто се пауза за ручак не урачунава у радно време. Увођење овог радног времена довело би до радног ангажовања ван радног времена и редовног запослења, у допунском раду, с тим што би се тај допунски рад обављао пре редовног рада, дакле у раним јутарњим сатима (на пр. од четири часа када лети свиће до осам часова) или у касним поподневним или ноћним часовима. Повећање продуктивности, економичности и ефикасности у привређивању у оваквим условима не може се очекивати.

Економско стање у нашој земљи и чињеница да постоје огромне разлике између ње и развијених европских земаља дају основа за закључак да се нису стекли услови за увођење овог радног времена.

У Информацији су као значајно питање истакнути и социјални услови као и проблеми који би настали увођењем европског радног времена. Ови услови се односе, пре свега, на животни стандард (изгубила би се могућност допунског рада – ван радног времена због веома ниских зарада), збрињавање деце у условима када су и жене због ниског стандарда приморане да раде, затим породични, друштвени живот, стабилност породице и др.



Основни закључак који произилази из ове Информације би био да се код увођења распореда радног времена мора поћи од конкретног стања и проблема које треба решити како одлуке о увођењу другачијег распореда радног времена не би изазвале нове проблеме, пре свега, незадовољство запослених.

У непосредној вези са институтом радног времена је и летње рачунање времена.

Летње рачунање времена у СФР Југославији је почело 1983. године, а на основу Закона о рачунању времена ("Службени лист СФРЈ", бр. 69/82). Овим законом је било прописано да у Савезној Републици Југославији важи време које одговара универзалном координираном времену увећаном за један час и то је средњоевропско зонско време.

Важећи Закон о рачунању времена донет је 18. маја 1994. године ("Службени лист СРЈ", бр. 41/94) и садржи, у односу на претходни закон, скоро истоветне одредбе (у СРЈ важи време које одговара универзалном координираном времену увећаном за један час – средњоевропско зонско време и у односу на то време уводи се летње рачунање времена).

У односу на то, дакле, средњоевропско зонско време овим законом се уводи летње рачунање времена померањем за један час унапред.

У међувремену је одредба става 2. члана 2. Закона по којој се летње рачунање времена уводи у току последње недеље у марту, односно прве недеље у априлу, а завршава се у току последње недеље у септембру, односно прве недеље у октобру промењена тако да се летње рачунање времена уводи у марту, односно априлу, а завршава се у септембру, односно октобру (Закон о измени Закона о рачунању времена – "Службени лист СРЈ", бр. 29/97). Иако је формулација непрецизна "летње рачунање времена уводи се у марту" уместо да се прецизира да се летње рачунање времена уводи у току последње недеље у марту, из прописа Европске Уније произлази да је то у току последње недеље у марту, односно последње недеље у октобру. До ове измене у Закону дошло је на основу Седме смернице 94/21/ЕЗ Европског парламента и Савета за регулисање летњег времена од 30. маја 1994. године. У смислу члана 2. наведене Смернице, летње рачунање времена у свим земљама чланицама почиње у последњој недељи марта (1995., 1996. и 1997.), а по члану 3. Смернице летње рачунање времена завршава се у свим земљама чланицама у 1995. години последње недеље у септембру, а у 1996. и 1997. години последње недеље у октобру. До ове промене је дошло јер је, по мишљењу земаља чланица, најподесније време за крај летњег времена крај октобра месеца.

Чланом 3. Закона о рачунању времена Савезна влада је овлашћена да најдоцније четири месеца пре дана почетка летњег рачунања времена одреди, у оквиру наведеног периода (последња недеља у марту и последња недеља у октобру) дан и тренутак преласка на летње рачунање времена и дан и тренутак померања на средњоевропско зонско време.

Тако је Савезна влада, 11. октобра 2002. године донела Одлуку о дану и тренутку преласка на летње рачунање времена и дану и тренутку померања на средњоевропско зонско време у 2003. години ("Службени лист СРЈ", бр. 56/2002). Доношењем и објављивањем ове Одлуке обавештавају се послодавци (који својим актима утврђују распоред радног времена), грађани као и запослени о дану и



тренутку преласка на летње рачунање времена и дану и тренутку померања на средњоевропско зонско време и који ће у вези са тим ускладити своја права и обавезе, а запослени испоштовати своју обавезу у погледу радног времена.

Закон о рачунању времена садржи и одредбе које се односе непосредно и на радно време. Тако је чланом 4. став 1. Закона прописано да послодавац који организује рад у једној смени утврђује радно време и распоред тог времена тако да се радни дан одвија у оквиру обданице. Ставом 2. наведеног члана прописан је изузетак по коме радно време из става 1. може бити другачије одређено и то због природе делатности или одређених послова и у другим случајевима утврђеним законом, одлуком надлежног органа у републици, односно надлежног органа локалне самоуправе у складу са законом, односно општим актом послодавца.

Европски парламент и Савет су 19. јануара 2001. године усвојили Директиву 2000/84/ЕЦ о летњим аранжманима. У преамбули Директиве се констатује да је с обзиром на то да земље чланице примењују летње аранжмане да је то важно за функционисање унутрашњег тржишта и да је потребно да се утврди заједнички датум и фиксира време за почетак и крај летњег периода у целој заједници. Затим се констатује да земље чланице сматрају да је најподесније да летњи период тече од краја марта до краја октобра и закључује да тај период треба и задржати.

Значајан је и закључак да би спровођење ове Директиве требало пратити путем извештаја од стране Комисије европског парламента, Савета и Економског и Социјалног Комитета о утицају одредби Директиве "на све области о којима је реч". Такође се констатује да би овај Извештај требало да буде заснован на информацијама које треба благовремено да доставе земље чланице.

Нормативни део Директиве 2000/84/ЕЦ садржи девет чланова. Чланом 1. прописано је да ће, у смислу ове Директиве, летњи период значити период године током којег се сат помера унапред за 60 минута у односу на остатак године.

Упоређивањем ове одредбе са одговарајућом одредбом Закона о рачунању времена може се закључити да је Закон прецизнији и јаснији. Наиме, чланом 2. Закона прописано је да се, у односу на време које одговара универзалном координираном времену (средњоевропском зонском времену) уводи летње рачунање времена, померањем за један час унапред. Ово је јасна и прецизна норма за разлику од Директиве по којој се сат (као техничко средство којим се мери време) помера унапред за 60 минута у односу на остатак године. Из овога доследним тумачењем произилази да, ако неко и није померио свој сат за 60 минута унапред, летњи период није ни наступио. Одредба Закона о рачунању времена је изричита и прецизна, помера се време за један час унапред, без обзира, да ли су и сатови којима се мери то време померени за 60 минута, односно један час унапред.

Директивом је прописано (члан 4) да ће Комисија европског парламента, објавити обавештење у Службеном листу Европске заједнице и то први пут приликом објављивања ове Директиве и сваких пет година после тога које ће садржавати распоред са датумима почетка и завршетка летњег рачунања времена за следећих пет година. У складу са тим чланом, у Службеном листу Европске Уније Ц 035, 02/02/2001 П.0007-0007, објављено је Саопштење Комисије Европског парламента са распоредом (по датумима) почетка и завршетка летњег рачунања времена. Овим распоредом обухваћене су године од 2002. до 2006.



Значајна је одредба члана 5. Директиве према којој се наведена Комисија обавезује да извештава Европски парламент, Савет и Економски и Социјални Комитет о утицају одредби ове Директиве у секторима на које има утицај и одређује рок до 31. децембра 2007. године. Овај Извештај треба да буде сачињен на основу информација које је свака земља чланица обавезна да достави Комисији најкасније до 30. априла 2007. године. Такође, Комисија се овлашћује да, ако је то потребно, а сходно закључцима датим у Извештају поднесе и одговарајуће предлоге.

Иако није чланица Европске Уније и у државној заједници Србија и Црна Гора, требало би припремити Информацију, у смислу наведених одредби Директиве. До сада такав, нити сличан материјал није рађен. Утицај и значај преласка на летње рачунање времена, посебно у најважнијим секторима привреде (туризам, саобраћај, пољопривреда, услуге и сл.) несумњиво је велики и овом Информацијом дошло би се до корисних података и посебно би се истакли проблеми у овој области, а тиме би настала и обавеза за њихово решавање.

С обзиром на чињеницу да је државна заједница Србија и Црна Гора један међународноправни субјект, несумњиво је да би ово питање требало да остане у надлежности државне заједнице, мада су радни односи, односно рад, као део људских права (једно од основних људских, односно индивидуалних права је право на рад) требало да буду регулисани на јединствен и целовит начин на нивоу државне заједнице тако да то буде у искључивој надлежности државне заједнице Србија и Црна Гора.



II  
ПОРУКЕ СА ЗЛАТИБОРА







ПОРУКЕ  
СА ПЕТОГОДИШЊЕГ СТРУЧНОГ САВЕТОВАЊА  
ЈУГОСЛОВЕНСКОГ УДРУЖЕЊА ЗА РАДНО ПРАВО И  
СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

На петогодишњем стручном саветовању у току два дана ( 25. и 26. 10. 2002. године) разматрано је 25 реферата, који су покренули нека најзначајнија начелна, али и низ конкретних питања, везаних за Закон о раду Републике Србије из 2001. године. Питања, одговори и дискусије, су биле саставни део укупног рада, на разматрању актуелних питања теорије и праксе, у вези са Законом о раду из 2001. године. За расправу су претходно штампане две свеске реферата.

1. Питање адекватног уређивања права и обавеза у области рада, путем закона и других општих аката, јесте претходно питање садржине укупне регулативе у области радних односа, посебно њеног уговорног дела. Адекватност регулисања и садржине регулативне структуре неодвојива је од адекватног тумачења. Адекватно тумачење није само прагматично, већ оно које одговара утврђеним начелима у савременим тржишним условима и у складу је са неспорним социјалним правима.
2. У рефератима и дискусијама су разматране тезе о теоријским питањима, али ради разјашњавања појединих проблема и недоумица. Ова и друга разматрања су била у функцији решавања проблема и дилема, које се јављају, или се могу појавити, у пракси.
3. Полазећи од одредби Закона о раду (2001. година), и неопходности његове примене, указано је на потребу да се дефинишу односи између појединих делова регулативне структуре. То се у актуелној ситуацији тиче односа између: закона, колективних уговора, правилника о раду ( односно општег акта послодавца ) и уговора о раду.
4. Посебно се показало значајним одређивање односа између колективног уговора и општег акта послодавца. И једни и други од свих аката, имају своје "подручје" регулисања и могу улазити у подручје другог, само у одређеној мери, и под посебно и адекватно утврђеним условима. Требало је да то уради закон, а пошто није, то би се морало урадити договором социјалних партнера или колективним уговорима. Проблеми који ће се сигурно појавити у одсуству колективног уговора ( а тим и прекомерног ширења подручја општег акта послодавца ), могу се решити поменути адекватним дефинисањем подручја једног и другог акта.
5. Једно од решења може бити у томе да се Општим колективним уговором или посебним споразумом социјалних партнера дефинише: садржина општег акта послодавца у делу који се тиче колективног уговора и уговора о раду. У овом дефинисању се мора поћи од става да односи који се регулишу колективним уговором, не могу бити у целини уређени



- општим актом послодавца, без одговарајућег учешћа синдиката, односно радника.
6. Ако се не дефинишу поменути односи Општим колективним уговором, учешће синдиката односно радника може ( или мора ) бити дефинисано споразумом социјалних партнера.
  7. У сваком случају, социјални партнери би морали да реше битна питања учешћа синдиката ( радника ) у доношењу колективног уговора – општег акта и уговора о раду. Морају ово решити социјални партнери, ако нема колективног уговора. Како ће се именовати такав споразум, није најважније.
  8. Социјални дијалог према томе, није само велика идеја, европски концепт и захтев, већ и захтев практичних потреба, и практичног значаја. Према Европском концепту Влада треба да подстиче и олакшава дијалог социјалних партнера, а и да она такође учествује у социјалном дијалогу.
  9. Важећи прописи се не могу тумачити логиком претходних односа, али се ни тржишна привреда не може апсолутизовати, тако да се социјални односи маргинализују.
  10. Идући редом по појединим питањима и у погледу појединачних права, указано је, пре свега, на значај забране дискриминације. Иако код нас проблем дискриминације није запажен, неопходно је у колективне уговоре унети извесне одредбе – ради предупредбења дискриминације – по свим основима. У том смислу, одредба Закона о раду ( члан 12 ) може бити основ регулисања.
  11. Истакнуто је да ћутањем Закона о раду, о јавном оглашавању ( пријављивању слободних радних места Заводу за тржиште рада ) и тумачења одредби Закона о раду, у вези са овим, постављају питање потребе разјашњења обавеза у погледу јавног оглашавања, односно пријављивања слободних радних места Заводу за тржиште рада.
  12. Зарада, односно накнада за рад, је неотуђиво право зајемчено Уставом, а њено стицање се регулише законом, колективним уговором. Појединачни акти морају бити у сагласности са општим и не могу бити накнадно тумачени супротно значењу општих аката, нити нови прописи ( и одлуке ) могу да се примењују ретроактивно. То посебно важи за одлуке које се односе на вишак запослених.
  13. У погледу флексибилних форми запошљавања констатовано је да су, без обзира на напредак, одредбе Закона о раду непотпуне. Ово се нарочито односи на рад код куће, повремено рад ( увођење на мала врата запослења са дужим трајањем ) – без права из радног односа и ако се по свему ради о радном односу на одређено време.
  14. Посебно је озбиљан проблем нерешености рада преко омладинских, односно студентских задруга. Тумачења прописа, са одступањем од концепта задруге, а затим тумачења која уважавају концепт задруге, показују велике осцилације у концепту. То захтева разјашњења. Можда неке од таквих организација не испуњавају услове да буду задруге, али је то друго питање. Како регулатива, тако и тумачења, морају бити концепцијски рашчишћена.



15. Дефинисање "оправданог разлога" код престанка радног односа ( члан 101 ), нарочито у тачки 3 и 4 става 1 Закона о раду, је посебно значајно. Са овим питањем је повезано и питање повреде радне обавезе, односно повреде радне дисциплине. У погледу разјашњења ових односа, потребно је и дефинисање тзв. претходног упозорења. Поменута разјашњења би могла бити остварена кроз социјални дијалог и закључивање споразума трипартитних страна у раније поменутом смислу ( тачке 6-8 ). То би се могло сматрати одговарајућим решењем, до допуна поменутих одредби Закона о раду.
16. Решавање проблема вишка запослених је комплексан проблем. Многобројни проблеми, који се јављају не проистичу из стања прописа. Ипак је констатовано, да у тумачењу и примени прописа има проблема. Захтевају одговор питања која се тичу очувања права. Одрицање од стечених права, уколико новоустановљена права не представљају одговарајућу компензацију, тешко је прихватљиво ( неки сматрају да је апсолутно неприхватљиво ). Ретроактивна примена прописа и одлука такође није прихватљива.
17. Правила о правима о престанку радног односа, постају све бројнија и компликованија. Очекујемо да нови Закон о запошљавању те тешкоће умањи, односно стабилизује одређена решења.
18. Неправилна примена прописа, или одсуство примене прописа су основа за настанак спорова, али спорови, како индивидуални, тако и колективни, настају и из других бројних основаних, и неоснованих разлога.
19. Значајно је указати нпр. да би се прописи морали тумачити тако, да се радни спор може водити и у случају спора око заснивања радног односа, но тада се опет сукобљавамо са тумачењем Закона о раду, да нема јавног оглашавања радних места.
20. У погледу решавања радних спорова очекујемо даљу доградњу правила, све до увођења специјализованих судова за радне спорове.
21. Учињен је напредак у изградњи правила о арбитражи и арбитражном решавању радних спорова. То нарочито важи за састав и поступак формирања арбитража. Но, и овде је потребна имплементација одговарајућих решења, из права држава тржишне привреде. Проблеми који се појављују у вези са арбитражом за индивидуалне и колективне радне спорове су само делом истоветни, а самим тим и решењем могу само делом бити јединствени.
22. У погледу колективних радних спорова није до краја адекватно изграђен систем правила о арбитражама. Нарочито има питања у погледу решења која се односе на обавезност арбитраже, односно добровољност арбитраже, и питања обавезности одлуке арбитраже. То се посебно односи на арбитраже у вези са штрајковима.
23. Питања решавања интересних и правних спорова нису довољно дефинисана. Свему овоме треба додати непрецизну терминологију, и формулације одређивања права и обавеза, у области решавања колективних спорова.



24. Савет запослених би могао имати много значајније место у иницирању социјалног дијалога, али треба приметити да положај Савета запослених није потпуно уређен.
25. У вези са новим решењима у погледу заштите жена, показује се комплексност питања, везаних за ту заштиту. Могуће је поређење Европског и Америчког права, са анализом разлика, предности и слабости у нашим решењима. Ми у овој области можемо као адекватна, проучавати и упоређивати решења из законодавства држава на Балкану, јер су у неким од њих садржана решења из држава Европске Уније.
26. Не само да постоји потреба усклађивања радноправних прописа са правом Европске Уније и МОП-а, већ треба приступити проучавањима која би омогућила усклађивање радноправних прописа са прописима држава на Балкану. Ту се увек не ради о потреби сагласног усклађивања, већ се усклађивање може вршити, у односу на правила и институте, који су усклађени са правом Европске Уније.

Код бројних и озбиљних проблема у запошљавању код нас морају се решавати ургентни проблеми, али то не треба да нас спречава, да непрекидно изграђујемо системску и активну политику запошљавања. Посебно је значајно дефинисати концепт запошљавања младих ( почетника ) и старијих радника, посебно у случају тзв. технолошког вишка.



### III

## ПИТАЊА И ОДГОВОРИ







ПРИПРЕМИО  
БОРИСАВ ЧОЛИЋ  
СУДИЈА ВРХОВНОГ СУДА СРБИЈЕ У ПЕНЗИЈИ

**ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА  
СА САВЕТОВАЊА У БУДВИ, ОДРЖАНОГ 3-7 ЈУНА 2002.  
ГОДИНЕ**

1. МОЖЕ ЛИ ИЗ ПОСЛОВНИХ СРЕДСТАВА СКУПШТИНА ДРУШТВА ДА ОДОБРИ СРЕДСТВА ЗА КАДРОВСКЕ СТАМБЕНЕ ПОТРЕБЕ И РЕДОВНУ РАСПОДЕЛУ?

ОДГОВОР: Надлежни орган управљача скупштина односно управни одбор предузећа (друштва), могу по завршом рачну за претходну годину, ако је исказани приход већ од расхода, донети одлуку према којој се издвајају тачо одређена новчана средства за кадровске стамбене потребе и за редовну расподелу. У одлуци је потребно навести колико се средстава издваја за кадровске стамбене потребе а колико за редовну расподелу.

Новчана средства издвојена на напред поменути начин могу се посебним одлукама распоређивати за побољше услова становања, кредитирање стамбене изградње и купозину станова ради расподеле односно доделе на коришћење у закуп на неодређено или одређено време. У сваком случају сва питања расподеле новчаних средстава на напред поменути начин морају бити регулисана општим актом предузећа (друштва).

2. ДА ЛИ ЋЕ СЕ РАДНИ ОДНОС И У ОРГАНИМА УПРАВЕ ЗАСНИВАТИ УГОВОРМ О РАДУ И АКО СЕ И ДАЉЕ БУДЕ ЗАСНИВАО РЕШЕЊЕМ У КОМ АКТУ ПРОПИСАТИ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ?

ОДГОВОР: Радни однос за будуће запослене у државним органима (изабрана, постављена лица и други запослени), ни после ступања на снагу закона о раду Републике Србије (21. децембар 2001. године), неће се заснивати закључењем уговора о раду између послодавца и запосленог. Наиме према одредби члана 8. Закона о радним односима у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 34/01 и 39/02), лице се прима у радни однос у државном органу на основу: 1) акта о избору односно постављењу на функцију, 2) коначне одлуке функционера који руководи државним органом о избору између пријављених кандидата, 3) споразума о преузимању запосленог из другог



државног органа. Радни однос се заснива даном ступања на рад лица која су напред поменута.

Ради пријема у радни однос у државном органу објављује се оглас. Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси функционер који руководи државним органом у року од 15 дана од дана истека рока за оглашавање. Лице које се пријавило на оглас може поднети приговор на одлуку о избору функционеру који руководи државним органом у року од осам дана од пријема одлука о избору, у складу с одредбама тог закона које се односе на заштиту права запослених.

После доношења коначне одлуке о избору функционер који руководи државним органом доноси решење о пријему у радни однос (члан 9. и 10. Закона о радним односима у државним органима).

Према члану 10а. Закона о изменама и допунама Закона о радним односима у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 39/2002), за пријем у радни однос на одређено време не објављује се оглас, осим ако се лице прима у радни однос у својству приправника. Радни однос заснован на одређено време не може да постане радни однос на неодређено време ако поменутим законом није друкчије оређено

### 3. ШТА СА ДИСЦИПЛИНСКИМ ПОСТУПКОМ У ОРГАНИМА УПРАВЕ?

ОДГОВОР: Према одредбама члана 56. Закона о радним односима у државним органима, запослени у државним органима и постављена лица дисциплински су одговорни за повреду радних обавеза и дужности. Повреде радних обавеза и дужности запослених у државним органима и постављених лица могу бити лакше и теже, а исте су ближе означене одредбама члана 58. и 59. поменутог закона.

Дисциплинске мере против запосленог у државном органу изриче функционер који руководи државним органом, а сам дисциплински поступак против запосленог у државном органу води и одлуке предлаже функционеру који руководи државним органом дисциплинска комисија коју именује функционер. Дисциплински поступак против запосленог у државном органу покреће непосредни руководилац запосленог у државном органу, секретар министарства односно заменик функционера који руководи државним органом.

Дисциплински поступак за постављена лица уређује се актом владе (члан 63. Закона о радним односима у државним органима). Према томе започети и други дисциплински поступци против запослених и постављених лица у државним органима спроводиће се на основу одредби поменутог закона.

4. ПОСЛОДАВАЦ ЈЕ ПРИХВАТИО У ПРАВИЛНИКУ О РАДУ И ДАЉЕ ИСПЛАТУ ТОПЛОГ ОБРОКА. ДА ЛИ У СЛУЧАЈУ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД ДО 30. ДАНА ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА ТОПЛИ ОБРОК ИЛИ НЕМА. ИСТО ПИТАЊЕ И ЗА ИСПЛАТУ ТОПЛОГ ОБРОКА ЗА ВРЕМЕ КОРИШЋЕЊА ГОДИШЊЕГ ОДМОРА?



ОДГОВОР: Према одредби члана 9. Закона о раду запослени има право на одговарајућу зареду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести смањења или губитка радне способности и старости. Накнада у новцу или у натуралном облику за топли оброк може се регулисати уговором о раду на основу одредбе члана 19. став 1. тачка 8. Закона о раду. Накнада за топли оброк није зарада и има за циљ очување радне и уопште здравствене способности запосленог кроз новчана средства која омогућавају запосленом адекватну и бољу исхрану у току радног времена. Накнада за топли оброк није зарада и на њу запослени нема право за време коришћења годишњег одмора или боловања у билс ком временском периоду.

5. ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ УЧИНИО ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ПРЕ ЗАКЉУЧИВАЊА УГОВОРА О РАДУ А НЕ ПОСТОЈИ НИ НОВИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР. ДА ЛИ УЧИЊЕНО ДЕЛО МОЖЕ ДА СЕ ДЕФИНИШЕ КАО ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ УТВРЂЕНА У УГОВОРУ О РАДУ КОЈИ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ КАСНИЈЕ ЗАКЉУЧИО ИЛИ СЕ ПОДВОДИ ПОД ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ИЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА?

ОДГОВОР: Дисциплински поступак не може се покретати, водити и окончати, у случајевима ако је запослени учинио повреду радне обавезе пре закључења уговора о раду са послодавцем односно ако је повреду радне обавезе учинио пре закључења анекса уговора о раду или уговора о раду у смислу члана 103. Закона о раду. Према одредби члана 172. Закона о раду, дисциплински поступак који није правоснажно окончан до дана ступања на снагу овог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона.

Из предње зажеће законске одредбе се може извести закључак да се дисциплински поступак који није правоснажно окончан а започет је пре дана ступања на снагу новог Закона о раду може водити и окончати по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу тог закона. Нови дисциплински поступак не може се покренути после 21. децембра 2001. године за повреде радних обавеза које су учињене у време важења Закона о радним односима ("Службени гласник РС", бр. 55/96 и 28/2001).

6. РАДНИК ИНВАЛИД РАДА ЈЕ РАДИО У ТРИ ПОСТУПЕЋЕ СМЕНЕ И ИМАО ЈЕ НАКНАДУ ЗА НОЋНИ РАД. РАДИ СЕ О ИНВАЛИДУ РАДА, КОЈИ ЈЕ КАСНИЈЕ РАСПОРЕЂЕН НА ДРУГО РАДНО МЕСТО И РАДИ САМО У ПРВОЈ СМЕНИ. ИМАЛИ ЛИ ПРАВО НА НАКНАДУ ЗА НОЋНИ РАД И ПОРЕД ТОГА ШТО РАДИ У ПРВОЈ СМЕНИ?

ОДГОВОР: Према члану 81. Закона о раду, запослени има право на одговарајућу зареду, која се утврђује у складу са законом, општим актом или уговором о раду. Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца. Зараду у напред поменутом смислу чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на



раду увећана зарада, накнада зараде и друга примања, осим накнаде трошкова из члана 89. Закона о раду и других примања из члана 90. истог закона. Накнада за ноћни рад могла би се подвести под одредницу увећана зарада (члан 81. став 3. Закона о раду). Према томе у колико запослени инвалид рада не ради у трећој, значи у ноћној смени нема право на накнаду за ноћни рад односно увећану зараду. Има право на примања зараде коју је остварио за обављени рад и време проведено на раду и друга примања, па и примања по основу одређене категорије инвалидности.

6. ЈАСНО ЗНАЧЕЊЕ УПОЗОРЕЊА КОЈЕ ЈЕ ПРЕДВИДНО ОДРЕДБОМ ЧЛАНА 101. СТАВ 2. ЗАКОНА О РАДУ КАО ОБАВЕЗА ПОСЛОДАВЦА. ТИМОЛОШКИ ТО ЗНАЧИ ДАТИ ЈОШ ЈЕДНУ ПРИЛИКУ ЗАПОСЛЕНОМ ПРЕ ДАВАЊА ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и у случају ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду и ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Према одредби става 2. истог члана послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Начин упозорења није прописан Законом о раду, али с обзиром на изузетан значај датог упозорења и могуће последице у виду давања отказа уговора о раду, упозорење би требало да буде у писаном облику и да садржи: 1) учињену повреду радне обавезе утврђену уговором о раду (ако је у питању повреда радне обавезе) и кратак опис у чему је повређена радна обавеза, време и место извршења као и друге битне чињенице које могу бити основ за давање отказа, 2) понашање запосленог (ако је основ за давање отказа понашање), које поуздано указује да запослени не поштује радну дисциплину и да је понашање запосленог такво да због истог не може да настави рад код послодавца. Упозорење треба да садржи податке у чему је понашање запосленог такво да запослени не може да настави рад код послодавца.

7. ДА ЛИ СЕ МОЖЕ ЗАКЉУЧИТИ УГОВОР О ПРИВРЕМЕНИМ И ПОВРЕМЕНИМ ПОСЛОВИМА СА ЛИЦЕМ КОЈЕ ЈЕ ЗАПОСЛЕНО КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 124. Закона о раду, послодавац може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављану привремених и повремених послова. Лице са којим је закључен такав уговор има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање у складу са законом. Привремени и повремени послови представљају једну од најчесталијих форми радног ангажовања. Значи закључењем поменутог



уговора не заснива се радни однос између послодавца и другог лица стране уговорнице. Уговором о обављању привремених и повремених послова утврђује се поред осталог и време трајања уговора, врста посла, начин извршења, рок за који се послови обављају и накнада за рад.

Запослени који је у радном односу у другом предузећу, организацији или државном органу може закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, али нема право на пензијско, здравствено и инвалидско осигурање. Такав уговор (са пуним радним временом) се може закључити под условом да уговором о раду са таквим запосленим где је запослени у сталном радном односу није искључена таква могућност и да таква могућност није искључена појединачним колективним уговором односно правилником о раду.

8. КОЛИ ПРОПИС ТРЕБА ПРИМЕНИТИ У СЛУЧАЈУ КАДА ЗАПОСЛЕНА У ЈАВНОЈ УСТАНОВИ ОДБИЈА ДА ИЗВРШАВА СВОЈЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ПОЗИВАЈУЋИ СЕ НА ИНВАЛИДНОСТ, КОЈА ЈОЈ ЈЕ "УКИНУТА" А ТРЕНУТНО ЈЕ ПЕТ МЕСЕЦИ НА НЕПРЕКИДНОМ БОЛОВАЊУ?

ОДГОВОР: Одбијање извршења радних обавеза од стране запосленог ако није оправдано, може бити разлог за отказ уговора о раду у смислу члана 101. став 1. тачка 1. и 4. Закона о раду. Ако се запослени налази на боловану, које представља привремену спреченост за рад, дужан је да у смислу члана 80. Закона о раду и прописа о здравственом осигурању, доставља послодавцу потврде лекара која садржи податке о оправданој спречености за рад због болести и боловања. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рад, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Злоупотреба боловања, ако се у прописаном поступку утврди, може бити посебан разлог за отказ уговора о раду у смислу члана 101. став 1. тачка 7. Закона о раду.

9. ДА ЛИ ФОНД ЗДРАВСТВЕНЕ ЗАШТИТЕ МОЖЕ ПРОГЛАСИТИ ПРИВРЕМЕНЕ И ПОВРЕМЕНЕ ПОСЛОВЕ ЗА РАДНИ ОДНОС И ОБАВЕЗАТИ ПОСЛОДАВЦА ДА УНАЗАД ЗА ТРИ ГОДИНЕ УПЛАТИ ДОПРИНОСЕ ЗА ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРАЊЕ ЗА РАДНИКЕ, КОЈИ СУ НА ПРИВРЕМЕНИМ И ПОВРЕМЕНИМ ПОСЛОВИМА РАДИЛИ ВИШЕ ПУТА ПО 90 ДАНА, КАО ДА СУ У РАДНОМ ОДНОСУ. ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА СЕ УНАЗАД И РЕТРОАКТИВНО, НЕ МОЖЕ КОРИСТИТИ. КОЈА БИ БИЛА СВРХА УПЛАТЕ ТАКВИХ ДОПРИНОСА?

ОДГОВОР: Према одредбама члана 1. Закона о доприносима за социјално осигурање ("Службени гласник РС", бр. 44/94 и др.), тим законом уређује се систем финансирања обавезног социјалног осигурања, који обухвата: пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурања од незапослености. Средства за финансирање обавезног социјалног осигурања обезбеђују се доприносима за социјално осигурање. Средства доприноса су приходи фондова за пензијско и инвалидско осигурање, завода за здравствено осигурање и завода за



тржиште рада (члан 2. и 3. поменутог закона). Обвезници доприноса поред осталих су и правна и физичка лица која имају запослене. За раднике који су обављали привремене и повремене послове у складу са раније важећим одредбама члана 133. Закона о радним односима Републике Србије, постоји обавеза уплате дооприноса за здравствено осигурање, без обзира што запослени радници према поменутом уговору у смислу члана 133. Закона о радним односима нису користили здравствено осигурање у смислу прописа Закона о пензијском и инвалидском осигурању и Закона о здравственом осигурању. Надлежни орган фонда за пензијско и инвалидско осигурање има право да донесе решење којим налаже уплату неуплаћених доприноса са каматом. Противу решења о уплати доприноса може се фонду уложити жалба у року од осам дана од дана пријема решења. Изјављена жалба не задржава извршење решења (члан 140. Закона о пензијском и инвалидском осигурању - "Службени гласник РС", бр. 52/96 и др.).

10. КАКВЕ СУ СВЕ ПОСЛЕДИЦЕ ПО РАДНИКА АКО У ДАТОМ ЗАКОНСКОМ РОКУ НЕ ОБАВЕСТИ ПОСЛОДАВЦА О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД - БОЛОВАЊУ?

ОДГОВОР: Према члану 80. Закона о раду, запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад, у случају теже болести запосленог поменуто исправу послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у домаћинству, а ако запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Ако запослени злоупотреби боловање у било ком виду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у смислу члана 101. став 1. тачка 7. Закона о раду.

11. ДА ЛИ ПОСТОЈИ УСТАВНИ ЗАКОНСКИ ОСНОВ ДА СТАМБЕНЕ КРЕДИТЕ И СТАНОВЕ (КАДРОВСКИ БЕЗ РАСПИСИВАЊА КОНКУРСА)?

ОДГОВОР: Нема уставних ни законских препрека за могућност решавања стамбених потреба запослених код послодавца. Међутим, то питање треба да буде уређено посебним општим актом - правилником о решавању стамбених потреба запослених. Поменути општим актом се утврђују услови и начин решавања стамбених потреба запослених у складу са законом којим се уређују питања у овој области, што значи Законом о становању ("Службени гласник РС", број 50/92, 76/92, 84/92, 33/93, 16/97, 46/98, 26/2001 и др.).

Правилником о решавању стамбених потреба одговарајуће организације могу се регулисати и питања решавања кадровских стамбених потреба, одвојено од решавања стамбених питања других запослених.

12. ДА ЛИ ЈЕ ОТКАЗ УГОВОРА ПО ОСНОВУ ПРАВОСНАЖНЕ СУДСКЕ ОДЛУКЕ ЗБОГ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ, ШТО ПРЕДСТАВЉА КРИВИЧНО



ДЕЛО ЛИМИТИРАНА ПРЕСУДОМ НА КАЗНУ ЗАТВОРА ПРЕКО ШЕСТ МЕСЕЦИ ИЛИ ТО ВИШЕ НИЈЕ НА СНАЗИ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 98. став 1. тачка 3. Закона о раду, запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца, ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци и то даном ступања на издржавање казне. До престанка радног односа у наведеном случају долази обавезно доношење одговарајуће одлуке односно решења. Ако је са запосленим пре наступања поменутих околности закључен уговор о раду у смислу одредби члана 103. Закона о раду, онда се запосленом отказује уговор о раду.

Отказ уговора о раду може наступити и у смислу члана 101. став 1. тачка 5. Закона о раду, где је предвиђено да се запосленом може отказати уговор о раду (а не мора), ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом.

13. ДА ЛИ ПОСЛЕ ИСТЕКА РОКА ОД ТРИ ГОДИНЕ, ТРАЈАЊА РАДНОГ ОДНОСА КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАН НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ИСТО ЛИЦЕ - ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ ПОСЛЕ ИЗВЕСНОГ ПЕРИОДА ПОНОВО ЗАСНОВАТИ РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ НА ИСТИМ ПОСЛОВИМА У ТРАЈАЊУ ДО ТРИ ГОДИНЕ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 23. став 1. Закона о раду, радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године. Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог (став 3. члана 23. Закона).

С обзиром на садржину поменуте одредбе члана 23. став 1. Закона о раду не може се поново засновати радни однос на одређено време на истим пословима и код истог послодавца после протеча периода од најдуже три године за које је време био заснован радни однос према ранијем уговору о раду. Радни однос на одређено време може се засновати поново али само на другим пословима.

14. ДА ЛИ АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ПРАВИ ПРЕКРШАЈ КАДА АКТОМ О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ РАДНИХ МЕСТА НИЈЕ ПРЕДВИДЕЛО НИ ЈЕДНО РАДНО МЕСТО ЗА ВОЂЕЊЕ КЊИГЕ АКЦИОНАРА, НЕГО КЊИГУ ВОДИ МАТЕРИЈАЛНИ КЊИГОВОЋА СА СРЕДЊОМ СТРУЧНОМ СПРЕМОМ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 232. Закона о предузећима, акција се уписује у књигу акционара. Код акција на име акционаром се у односу према акционарском друштву сматра онај ко је акционар ко је као акционар уписан у књигу акционара. Сваки акционар има право увида у књигу акционара.

Одговорност за прекршај предузећа и одговорног лица предвиђена је одредбом члана 440. став 1. тачка 7. Закона о предузећима, где се предвиђа да ће се новчаном казном за прекршаје казнити предузеће и други субјект пословања, ако ускрати давање траженог обавештења или одговора који је заснован на овом



закону или оснивачком акту или акционару или запосленом у предузећу или му да неистинита обавештења или му онемогући остваривање права на обавештавање.

Правилником с систематизацији који се поред осталог доноси и у складу са одредбама члана 7. Закона о основама радних односа, може се предвидети да материјални књиговођа са средњом стручном спремом води гњигу акционара у смислу прописа о акцијама из Закона о предузећима. Према томе из ових разлога нема прекршајне одговорности на страни предузећа или другог субјекта пословања.

15. ДА ЛИ ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС ПО ОДРЕДБАМА РАНИЈИХ ЗАКОНА КОЈИ ЈЕ ЗАКЉУЧИО УГОВОР О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА МОРА ДА ПОТПИШЕ УГОВОР ИЗ ЧЛАНА 103. ЗАКОНА О РАДУ И ШТА ЋЕ СЕ ДОГОДИТИ АКО НЕ ПОТПИШЕ ТАКАВ УГОВОР?

ОДГОВОР: Према члану 103. Закона о раду, послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима. Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду само из оправданог разлога. Запосленом који одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима послодавац, може да откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Акт односно отказ уговора о раду је коначан даном достављања запосленом (члан 105. Закона о раду).

Према мишљењу Министарства за рад и запошљавање, уговор о раду под измењеним условима у смислу члана 103. Закона о раду се закључује: 1) са запосленима који су радни однос засновали уговором о раду (пре и после ступања на снагу Закона о раду), анексом уговора о раду, 2) за запослене који нису засновали радни однос уговором о раду, не анексом јер нема уговора о раду. Поред анекса уговора о раду под измењеним околностима, послодавац је дужан запосленом да достави у смислу члана 120. Закона о раду и решење које садржи поред осталог, образложење и поуку о правном леку. Из решења запослени може да оцени да ли су постојали оправдани разлози за измену уговора о раду. У колико запослени сматра да нису постојали оправдани разлози за измену уговора о раду и у случају када исти потпише, може да води спор пред надлежним судом, како би се утврдило постојање оправданости разлога за давање отказа. (Мишљење Министарства за рад и запошљавање број 011-00-1/2002-02 од 9.1.2002. године).

16. КОД УГОВОРА О РАДУ КОЈИ КАКО ОДРЕЂУЈЕ КОЕФИЦИЈЕНТ ЗА РАДНО МЕСТО. ДА ЛИ ДИРЕКТОР ИЛИ СЕ ПОЈЕДИНАЧНИМ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ ОДРЕЂУЈЕ КОЕФИЦИЈЕНТ ЗА СВАКО РАДНО МЕСТО. ДА ЛИ ЈЕ ОБАВЕЗНО У УГОВОРУ О РАДУ ДАТИ ОПИС ПОСЛОВА ПОШТО ИСТИ ПОСТОЈИ У ПРАВИЛНИКУ О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ И ДАЛИ НАЗИВИ У ПРАВИЛНИКУ О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ МОРАЈУ У СВЕМУ ДА ОДГОВАРАЈУ НАЗИВИМА РАДНИХ МЕСТА ИЗ ШИФРЕ ДЕЛАТНОСТИ?



## ПИТАЊА ИЗ БУДВЕ

ОДГОВОР: Према одредби члана 19. став 1. тачка 3, 4. и 8. Закона о раду, уговор о раду садржи стручну спрему и занимање запосленог, врсту и опис послова које запослени треба да обавља а потом зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, општим актом или уговором о раду. Општим актом или уговором о раду утврђују се елементи за одређивање зараде и начина утврђивања зараде (члан 81. став 1. и став 4. Закона о раду). Мишљења смо да се у уговору о раду у сваком случају без обзира на одредбе општег акта о систематизацији или правилника о расподели мора узети коефицијент зараде за одговарајуће радно место, чиме се утврђују елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде.

Уговор о раду треба да садржи врсту и опис послова које запослени треба да обавља и то кратак опис са позивом на правилник о систематизацији редни број и радно место које је одређено у том правилнику. Називи у правилнику о систематизацији морају свему да одговарају називима радних места из шифре делатности.

17. РЕШЕЊЕМ ФОНДА ЗА ПЕНЗИЈСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРАЊЕ РАДНИК ЈЕ ПРОГЛАШЕН ИНВАЛИДОМ РАДА И РАСПОРЕЂЕН НА РАДНО МЕСТО КОЈЕ ОДГОВАРА СТЕПЕНУ ПРЕОСТАЛЕ РАДНЕ СПОСОБНОСТИ. ЗАПОСЛЕНИ ЈЕ ПОСЛЕ ОДГОВАРАЈУЋЕГ РАСПОРЕЂИВАЊА РАСПОРЕЂЕН НА РАДНО МЕСТО КУРИРА УМЕСТО РАДНОГ МЕСТА ПОРТИРА КОЈЕ ОДГОВАРА ПРЕОСТАЛОЈ РАДНОЈ СПОСОБНОСТИ. ДА ЛИ ЈЕ ТАКВО РЕШЕЊЕ ЗАКОНИТО?

ОДГОВОР: Према одредби члана 78. став 1. Закона о раду, запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталом радној способности. Ако нема таквог радног места послодавац може да утврди да је запослени нераспоређен и да му обезбеди сва примања по основу радног односа, уплате доприноса за пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, с тим да овакав статус запосленог инвалида рада има трајати све док послодавац не обезбеди обављање послова према преосталој радној способности у смислу члана 78. став 1. Закона о раду.

18. ДАЛИ ПОСТОЈИ ОБАВЕЗА ЗАКЉУЧЕЊА УГОВОРА О РАДУ ЗА РАДНИКЕ КОЈИ СУ ЗАСНОВАЛИ РАДНИ ОДНОС ПРЕ СТАПАЊА НА СНАГУ ЗАКОНА О РАДНИМ ОДНОСИМА ИЗ 1996. ГОДИНЕ И КАКО ДАТИ ОТКАЗ РАДНИКУ КОЈИ НИЈЕ ЗАКЉУЧИО УГОВОР О РАДУ.

ОДГОВОР: Постоји обавеза закључења уговора о раду у смислу члана 103. Закона о раду из разлога који су наведени као одговор на једно од претходних питања.



19. ДА ЛИ СЕ ПО ИСТЕКУ ВРЕМЕНА НА КОЈЕ ЈЕ ЗАКЉУЧЕН УГОВОР О РАДУ НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ МОРА ДОНОСИТИ И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ?

ОДГОВОР: Према члану 97. став 1. тачка 1. Закона о раду, радни однос престаје истеком рока за који је заснован. Мишљења смо да је потребно доношење посебне одлуке односно решења којом се утврђује престанак радног односа на одређено време односно констатује да су испуњени услови за престанак таквог радног односа и дан престанка радног односа, због могућег преображаја радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос у смислу члана 23. став 4. Закона о раду.

20. КО ЈЕ ЛИЦЕ БЕЗ ДРЖАВЉАНСТВА? Да ли постоји одредба која обавезује исто лице да у одређеном року и (који је то рок) прибави држављанство?

ОДГОВОР: Према одредби члана 2. Закона о раду, одредбе тог закона примењују се на запослене који раде на територији Републике Србије, код домаћег или страног правног, односно физичког лица, као и запослене који су упућени на рад у иностранство од стране послодавца. Одредбом става 2. истог члана предвиђено је да се одредбе Закона о раду примењују и на запослене стране држављане који раде код послодавца на територији Републике Србије ако законом није друкчије одређено.

Закон о условима за заснивање радног односа са страним држављанима ("Службени лист СФРЈ", број 11/78, 64/89 и "Службени лист СРЈ", бр. 42/92, 24/94 и 28/96), страни држављанин и лице без држављанства може да заснује радни однос са предузећем, организацијом друштвених делатности, банком и другим финансијским организацијама, организацијом за осигурање, задругом и другим облицима сарадње и заједничког пословања са страним лицем, ако испуњава опште услове утврђене законом, колективним уговором и општим актом за обављање послова радног места за које заснива радни однос и посебне услове утврђене овим законом.

Страни држављанин може засновати радни однос ако има одобрење за стално настањење, односно за привремени боравак у СРЈ и ако добије одобрење за заснивање радног односа. Страни држављанин који има одобрење за стално настањење у СРЈ захтев за издавање одобрења за заснивање радног односа подноси републичком заводу за тржиште рада. Ако има одобрење за привремени боравак, подноси захтев надлежном заводу за тржиште рада, с тим да такав радни однос уз дато одобрење може да траје докле траје време важења трајања привременог боравака у нашој земљи. Радни однос страном држављанину престаје ако време важења одобрења за привремени боравак истекне или му буде отказан привремени боравак у СРЈ односно поништена дозвола за привремени боравак.



ПРИПРЕМИО  
БОРИСАВ ЧОЛИЋ  
СУДИЈА ВРХОВНОГ СУДА СРБИЈЕ У ПЕНЗИЈИ

**ОДГОВОРИ НА ПИТАЊА ИЗ ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА  
СА САВЕТОВАЊА НА ЗЛАТИБОРУ, ОДРЖАНОГ 25. И 26.  
ОКТОБРА 2002. ГОДИНЕ**

1. У СЛУЧАЈУ ДАВАЊА ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА ЗАПОСЛЕНОМ ПОТРЕБНО ЈЕ ПРИБАВЉАЊЕ МИШЉЕЊА СИНДИКАТА ЧИЈИ ЈЕ ЧЛАН ЗАПОСЛЕНИ. ШТА СЕ РАДИ У СЛУЧАЈУ КАД СИНДИКАТ НИЈЕ САГЛАСАН СА ДАВАЊЕМ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ А ИСПУЊЕНИ СУ УСЛОВИ ЗА ДАВАЊЕ ТАКВОГ ОТКАЗА?

ОДГОВОР: Према одредби члана 101. став 1. тачка 1. до 7. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то у случајевима ближе наведеним у одредбама истог става тачка 1. до 7. Према одредби члана 104. став 3. поменутог Закона, послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленом, затражи мишљење синдиката чији је члан запослени. Одредбом става 4. истог члана је предвиђено да је синдикат дужан да достави мишљење у року од пет дана од дана када је то мишљење затражено.

Предње одредбе члана 104. (став 3. и 4.), упућују само на обавезу послодавца да, пре отказа уговора о раду запосленом затражи мишљење синдиката и обавезу синдиката да то мишљење достави у року од пет дана рачунајући од дана када је то мишљење затражено. Према томе, и у случају када према датом мишљењу синдиката у смислу поменутих прописа да се нису стекли услови за давање отказа уговора о раду запосленом, послодавац може отказати уговор о раду, јер тако дато мишљење нема обавезујуће обележје.

2. НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ЈЕ РАЗЛОГ ИЗ ЧЛАНА 101. ЗАКОНА О РАДУ ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ. ОВАЈ ОСНОВ СЕ МОЖЕ УПОТРЕБИТИ ТЕК ПОШТО СЕ ПРЕТХОДНО ЗАПОСЛЕНИ ПИСМЕНО УПОЗОРИ НА ЊЕГОВО ПОСТОЈАЊЕ. ДА ЛИ ОД ЗАПОСЛЕНОГ ТРЕБА УЗЕТИ ПИСМЕНУ ИЗЈАВУ ПОВОДОМ ДАТОГ УПОЗОРЕЊА ИЛИ ЈЕ ДОВОЉНО САМО ПИСМЕНО УПОЗОРЕЊЕ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА?



ОДГОВОР: Према одредби члана 101. став 1. тачка 4. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог, и у случају ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду и у напред поменутом случају, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду. Закон о раду не предвиђа узимање писмене изјаве од запосленог после упозорења у писменом облику које му је дато у случајевима и под условима из члана 101. став 2. Мишљења смо да такву могућност није потребно предвидети појединачним колективним уговором нити правилником о раду а ни уговором о раду.

3. КАДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ УДАЉЕН СА РАДА, ДА ЛИ ЈЕ ПОТРЕБНО ПРЕ ДОНОШЕЊА ОДЛУКЕ О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ, ДОСТАВИТИ ЗАПОСЛЕНОМ ПИСМЕНО УПОЗОРЕЊЕ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 109. Закона о раду, запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности. Удаљење са рада је привремена и факултативна мера која може да траје најдуже три месеца у којем периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 101. став 1. тачка 3. до 5. истрог закона. Удаљење са рада зависи од воље послодавца и ако су испуњени прописани услови из члана 109. Закона. Услови за изрицање мере удаљења са рада су покретање кривичног поступка због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или је учињена повреда радне обавезе која угрожава имовину веће вредности. У таквим случајевима послодавац може а не мора изрећи меру удаљења са рада. Закон о раду (члан 109.) је непотпун нарочито у погледу услова удаљења са рада ако је запослени учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, што би се могло ближе предвидети уговором о раду, правилником о раду или појединачним колективним уговором. Пре изрицања мере удаљења са рада запосленом, што је дужан да учини у посебном писменом акту - одлуци односно решењу. Та одлука односно решење морају садржавати образложење и поуку о правном леку, поред увода и диспозитива.

С обзиром на одредбу члана 109. Закона о раду удаљењу са рада не мора да претходи писмено упозорење у смислу члана 101. став 2. Закона о раду, осим у случају отказа уговора о раду, када послодавац мора запосленом доставити писмено упорење о постојању разлога за отказ уговора о раду.

4. РАДНИ ОДНОС ЈЕ ЗАСНОВАН НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У СКЛАДУ СА РАНИЈЕ ВАЖЕЋИМ ЗАКОНОМ О РАДНИМ ОДНОСИМА. ДА ЛИ ТАКАВ РАДНИ ОДНОС МОЖЕ ДА ПОСТАНЕ РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, ТЕ ДА ЛИ СЕ НА ИСТИ МОГУ ПРИМЕНИТИ ОДРЕДБЕ ЧЛАНА 23. СТАВ 4. ЗАКОНА О РАДУ?



ОДГОВОР: Нови Закон о раду ступио је на снагу 21. децембра 2001. године у складу са чланом 181. тог закона. Према одредби члана 180. Закона о раду даном ступања на снагу тог закона престаје да важи Закон о радним односима ("Службени гласник РС", бр. 55/96 и 28/2001). Прелазним и завршним одредбама Закона о раду (члан 167 - 181 није предвиђена ни привремена примена одредби о радном односу на одређено време из раније важећег Закона о радним односима (члан 13). Према томе у конкретном случају на радни однос на одређено време имају се применити одредбе члана 23. Закона о раду, где је поред осталог предвиђено да радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године и да радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог може се засновати до повратка привремено одсутно запосленог. Тако заснован радни однос на одређено време може да постане радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока на који је заснован радни однос.

5. КОЈИ ОРГАН ПРЕД ПОСЛОДАВЦА ЈЕ НАДЛЕЖАН ЗА ДОНОШЕЊЕ ПРАВИЛНИКА О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ КАДА СЕ УЗМЕ У ОБЗИР ЧЛАН 62. ЗАКОНА О ПРЕДУЗЕЋИМА И ЧЛАН 13. ЗАКОНА О РАДУ, ОБЗИРОМ ДА ЈЕ МИНИСТАРСТВО ЗА РАД И ЗАПОШЉАВАЊЕ ДАЛО ТУМАЧЕЊЕ ДА ПРАВИЛНИК О СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ДОНОСИ ДИРЕКТОР, ШТО СМАТРАМ ДА ЈЕ СУПРОТНО ОДРЕДБИ ЧЛАНА 62. ЗАКОНА О ПРЕДУЗЕЋИМА?

ОДГОВОР: Према одредби члана 137. став 1. тачка 1. раније важећег Закона о радним односима Републике Србије, директор је био овлашћен да доноси општи акт којим се утврђују радна места, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на одређеном радном месту (члан 7. истог закона). Према одредби члана 3. став 3. Закона о раду правилник о раду доноси послодавац. Такав правилник о раду и уговор о раду морају да буду у сагласности са законом а код послодавца из члана 149. истог закона и са општим и посебним колективним уговором. Одредбом члана 62. став 1. тачка 2. Закона о предузећима, предвиђено је да управни одбор доноси опште акте које не доноси скупштина, а према члану 63. став 1. тачка 4. истог закона директор обавља и друге послове утврђене савезним законом, оснивачким актом и статутом. Према томе, одредбама статута послодавца а у складу са поменутиим одредбама Закона о предузећима правилник о систематизацији радних места може донети и директор предузећа односно управни одбор.

6. ДА ЛИ ГЕНЕРАЛНИ ДИРЕКТОР ПО САЗНАЊУ УСМЕНОМ ИЛИ ПИСМЕНОМ ЗА УЧИЊЕНУ ПОВРЕДУ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ МОРА ДОНЕТИ РЕШЕЊЕ О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ И ДА ЛИ МОЖЕ ОВЛАСТИТИ ПРАВНУ СЛУЖБЕУ ДА СПРОВЕДЕ ПОСТУПАК (ИЗВЕДЕ СВЕ ДОКАЗЕ) А ДА ОН ПО ТОМ ОТКАЖЕ УГОВОР О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ?



ОДГОВОР: Одредбом члана 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду је предвиђено да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду и ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца. Поменуте одредбе говоре о отказу уговора о раду због повреде радних обавеза а ова и друге одредбе не говоре о покретању вођењу и окончању дисциплинског поступка већ само о отказу уговора о раду због одређених повреда радних обавеза које су утврђене уговором о раду и отказу уговора о раду због непоштовања радне дисциплине. Послодавац може да прибави податке од стручних служби о поштовању радне дисциплине односно учињеној повреди радне обавезе од стране запосленог, а о томе стручне службе и по својој иницијативи могу обавестити послодавца. Такво прибављање података подразумева и узимање изјаве од стране запосленог. Цео тако спроведени поступак не представља вођење дисциплинског поступка у којем би после његовог окончања послодавац донео одлуку односно решење о отказу уговора о раду као дисциплинску меру.

7. ДА ЛИ СЕ МОЖЕ ПОЈЕДИНАЧНИМ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ УТВРДИТИ ДУЖИ ГОДИШЊИ ОДМОР ОД 25 РАДНИХ ДАНА ЗА РАДНИКЕ ПРЕКО 25 ДО 30 ГОДИНА РАДНОГ СТАЖА?

ОДГОВОР: Одредбом члана 53. Закона о раду је предвиђено да за сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом или уговором о раду а најмање 18 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду. Према томе у складу са поменутом одредбом закона, појединачним колективним уговором може се утврдити дужи годишњи одмор 25 радних дана за раднике преко 25 до 30 година радног стажа.

8. ДА ЛИ СЕ МОЖЕ ПОЈЕДИНАЧНИМ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ ПРЕДВИДЕТИ ЗА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО ДА ТРАЈЕ ВИШЕ ОД ПЕТ ДАНА, НА ПРИМЕР СЕДАМ ДАНА КАО ДО САДА У ПОЈЕДИНАЧНОМ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ ШТО ЈЕ БИЛО ПРЕДВИЂЕНО?

ОДГОВОР: Према одредби члана 61. Закона о раду, запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до пет радних дана у случају склапања брака, порођаја, теже болести или смрти члана уже породице, добровољног давања крви и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду. При томе се члановима уже породице сматрају брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству. Према изнетом плаћено одсуство не може се одредити у трајању дужем од пет радних дана, али се може уз испуњење услова из члана 61. Закона у току календарске године одредити више од једанпут када су испуњени услови из члана 61. Закона.



9. СА КИМ ДИРЕКТОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА, ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ЛОКАЛНА САМОУПРАВА ЗАКЉУЧУЈЕ УГОВОР О РАДУ (ОСНИВАЧ ИЛИ УПРАВНИ ОДБОР ПРЕДУЗЕЋА) И КО УТВРЂУЈЕ КОЕФИЦИЈЕНТ ЗА ОБРАЧУН ЊЕГОВЕ ЗАРАДЕ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 62. став 1. тачка 7. Закона о предузећима управни одбор предузећа поставља и разрешава директора према одредби истог става тачка 14. обавља и друге послове утврђене савезним законом, оснивачким актом и статутом. Одредбом члана 402. став 3. Закона о предузећима је исто тако предвиђено да директора јавног предузећа бира управни одбор, ако оснивачким актом није другачије одређено. Према томе, оснивачким актом може бити одређено да директора јавног предузећа бира оснивач. Зависно од чињенице ко бира директора јавног предузећа упутно је прописивање овлашћења за утврђивање коефицијента за обрачун његове зараде.

10. ШТА РАДИТИ У СЛУЧАЈУ КАДА ЈЕ ЗАПОСЛЕНИ ЗАСНОВАО РАДНИ ОДНОС ГО РАНИЈЕ ВАЖЕЋИМ ПРОПИСИМА, ПОСЛЕ СТУПАЊА НА СНАГУ ЗАКОНА О РАДУ ОДБИЈА ДА ПОТПИШЕ УГОВОР О РЕГУЛИСАЊУ ПРАВА ОБАВЕЗА И ОДГОВОРНОСТИ. ДА ЛИ СУ ТИМЕ ИСПУЊЕНИ УСЛОВИ ЗА ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ?

ОДГОВОР: Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима (члан 103. став 1. Закона о раду). Ово може да учини само из оправданог разлога. Запослени који одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима ако се понуди закључивање таквог уговора из оправданих разлога, послодавац може да откаже уговор о раду.

11. ДА ЛИ ЈЕ ОЧИГЛЕДНО КРШЕЊЕ ПРАВА РАДНИКА ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА ИЗ ЧЛАНА 117. ЗАКОНА О РАДУ ТО ШТО МУ НЕ ИЗВРШИ ИСПЛАТУ ОТПРЕМНИНЕ, А ДОНОСИ АКТ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ТРАЖИ ОД ЗАПОСЛЕНОГ ДА СЕ У ПИСМЕНОЈ ИЗЈАВИ ОДРЕКНЕ ТОГ ПРАВА.

ОДГОВОР: Према одредби члана 101. став 1. тачка 8. Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла. У таквом случају, у складу са чланом 117. поменутог закона, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној општим актом или уговором о раду најмање у висини двоструког износа зараде а највише у висини петоструког износа зараде, с тим што се зарадом сматра зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос. Према одредби члана 166. став 1. тачка 3. Закона о раду, новчаном казном од 10.000 динара казниће се на лицу места послодавац са



својством правног лица и послодавац који је приватни предузетник, ако запосленом ускрати право на отпремнину (члан 117). Заштита права запослених у конкретном случају треба да наступи као последица очигледног кршења права запосленог и може се остваривати путем надзора и предузимања одређених мера од стране инспекције рада. Наиме, према члану 161. Закона о раду инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи извршио прекршај.

12. ДА ЛИ ЗАПОСЛЕНА, КОЈА ЈЕ ЗАСНОВАЛА РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ ДО ЈЕДНЕ ГОДИНЕ НА ПОСЛОВИМА МЕДИЦИНСКЕ СЕСТРЕ У ОДРЕЂЕНОЈ СЛУЖБИ РАДИ ЗАМЕНЕ ПОРОДИЉЕ, А ПОТОМ ПОВРАТКОМ ЗАМЕЊИВАЊЕ ПОРОДИЉЕ У РОКУ КРАЋЕМ ОД 30 ДАНА ЗАСНУЈЕ ПОНОВНО РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ РАДИ ЗАМЕНЕ ПРИВРЕМЕНО ОДСУТНЕ У ТРАЈАЊУ ДО ДВЕ ГОДИНЕ НА ИСТИМ ПОСЛОВИМА АЛИ У ДРУГОЈ СЛУЖБИ, ЗАСНИВА РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 23. СТАВ 1. ЗАКОНА О РАДУ (УКУПНО ТРИ ГОДИНЕ РАДА НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ)?

ОДГОВОР: Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године (члан 23. став 1. Закона о раду). Под прекидом који је поменут не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана. Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог. Само у случају ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснван радни однос, у том случају радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време. Значи, у конкретном случају нису се стекли услови за заснивање радног односа на неодређено време.

13. ДА ЛИ ПРОПУШТАЊЕ ОБАВЕЗЕ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА ДА ПРЕ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ЗАПОСЛЕНОГ УПОЗОРИ (ДА ЛИ МОРА ПИСМЕНО УПОЗОРЕЊЕ), НА ПОСТОЈАЊЕ РАЗЛОГА ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ НА ОСНОВУ ЧЛАНА 101. СТАВ 1. ТАЧКА 3. И 4, ПРЕДСТАВЉА СМЕТЊУ ЗА ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКЕ О ПРЕСТАЊКУ РАДНОГ ОДНОСА ОДНОСНО ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ. ДА ЛИ ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКЕ О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ У ОВОМ СЛУЧАЈУ ЗБОГ ПРОПУШТАЊА ПРОЦЕСНИХ РАДЊИ МОЖЕ БИТИ ПОНИШТЕНА ОДЛУКОМ СУДА?

ОДГОВОР: Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји разлог који се односи и на радну способност запосленог те и његово понашање и у случају ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду, односно ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да ради код послодавца (члан 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду). У напред поменутих случајевима према одредби става 2. наведеног члана, послодавац је дужан да, пре отказа уговора о



раду у случају из става 1. тачка 3. и 4. истог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду. Поменути закон не предвиђа давање упозорења у писменом облику али је у више наврата изражен став Министарства за рад и запошљавање да упозорење мора бити дато запосленом у писменом облику, а такво мишљење је изражено у више стручних надписа на тему отказа уговора о раду од стране послодавца. Упозорење мора садржати најбитније податке о непрописном понашању, чињењу или нечињењу запосленог којим се чини повреда радне обавезе утврђена уговором о раду или на други начин не поштује радна дисциплина. Дакле при упозорењу у писменом облику ако изостане према запосленом, може бити основ за поништај решења односно одлуке послодавца о отказу уговора о раду у смислу члана 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду.

14. ДА ЛИ ЈЕ НЕЗАКОНИТ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА САМО ИЗ РАЗЛОГА ШТО ЈЕ РАДНИ ОДНОС ЗАСНОВАН РЕШЕЊЕМ НАДЛЕЖНОГ ОРГАНА ПОСЛОДАВЦА ПРЕСТАО ОТКАЗОМ УГОВОРА О РАДУ КОЈИ НИЈЕ ЗАКЉУЧЕН, ОДНОСНО КАД РАДНИ ОДНОС КОЈИ ЈЕ ЗАСНОВАН УГОВОРОМ О РАДУ ПРЕСТАНЕ РЕШЕЊЕМ ДИРЕКТОРА ПОСЛОДАВЦА?

ОДГОВОР: Према одредби члана 120. Закона о раду, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује: 1) у правном лицу директор или запослени кога он овласти, 2) код послодавца који нема статус правног лица - послодавац или лице које он овласти. Овлашћење у том случају се даје у писменом облику. Запосленом се према одредби става 2. поменутог члана у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку. И у случају отказа уговора о раду послодавац одлуком односно решењем са обавезним постојањем увода, диспозитива, односно изреке (иако то Законом о раду изричито није предвиђено) образложењем и поуком о правном леку доставља такву одлуку односно решење запосленом, ради коришћења судске и друге заштите ако је таквом одлуком или решењем незадовољан. Законитост одлуке односно решења о престанку радног односа у конкретном случају зависи пре свега и искључиво од тога да ли су се стекли услови за отказ радног односа односно престанак радног односа у смислу члана 101. Закона о раду или други услови за престанак радног односа. Значи, по правилу недостатак обавезне форме у конкретном случају и отказивање уговора о раду који није закључен не мора представљати битну повреду правила поступка и довести до поништаја такве одлуке.

Да ли је законито решење о престанку радног односа запосленог због неоправданог изостанка са посла пет радних дана узастопно у периоду после престанка важења ранијег Закона о радним односима Републике Србије, јер такав основ није предвиђен у Закону о раду. Ако је уговором о раду који је закључен са запосленим и у смислу члана 103. Закона о раду, предвиђено да повреду радне обавезе представља и неоправдан изостанак са посла у трајању од најмање пет радних дана, послодавац може отказати уговор о раду запосленом, само после датог писменог упозорења у смислу члана 101. став 2. Закона о раду, које упозорење је везано за непрописно понашање запосленог.



15. ДА ЛИ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ ДУЖАН ДА ИЗВРШИ ИСПЛАТУ НАКНАДЕ ЗА ИСХРАНУ У ТОКУ РАДА, РЕГРЕСА ЗА КОРИШЋЕЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА, ОТПРЕМНИНЕ ПРИ ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА РАДИ КОРИШЋЕЊА ПРАВА НА ПЕНЗИЈУ И НАКНАДУ ЗА ВРЕМЕ ПОРОДИЉСКОГ ОДСУСТВА И ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД ДО 30 ОДНОСНО 60 ДАНА, У СИТУАЦИЈИ КАД ПОСЛОДАВАЦ ЗБОГ ПОРЕМЕЋАЈА У ПОСЛОВАЊУ НИЈЕ У МОГУЋНОСТИ ДА ЗАПОСЛЕНИМА ИСПЛАТИ ОДГОВАРАЈУЋУ ЗАРАДУ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 90. Закона о раду, послодавац може запосленом да исплати отпремнину при одласку у пензију, солидарну помоћ, јубиларну награду и помоћ у случају смрти запосленом или чланова његове уже породице у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. Према одредби става 3. истог члана општим актом или уговором о раду може се утврдити право и на друга примања. Дакле правилником о раду односно појединачним колективним уговором се регулишу исплате напред поменутих накнада отпремнине и слично и других накнада које нису поменуте, што се односи и на исплате накнада за исхрану у току рада (топли оброк) регреса за коришћење годишњег одмора и других накнада. Накнаде трошкова регулисане су ближе одредбама члана 85. и нарочито одредбама члана 89. и 90. Закона о раду.

16. ДА ЛИ У СКЛАДУ СА ЧЛАНОМ 120. А У ВЕЗИ СА ЧЛАНОМ 101. ЗАКОНА О РАДУ ПОСЛОДАВАЦ МОЖЕ, ПРЕ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ ФОРМИРАТИ КОМИСИЈУ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЧИЊЕНИЧНОГ СТАЊА У ПОГЛЕДУ УТВРЂИВАЊА ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ УТВРЂЕНЕ ИНДИВИДУАЛНИМ УГОВОРОМ О РАДУ И ДА ЛИ НА ОСНОВУ ТАКО УТВРЂЕНОГ ЧИЊЕНИЧНОГ СТАЊА ДИРЕКТОР МОЖЕ ДОНЕТИ ОДЛУКУ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА.

ОДГОВОР: Према одредби члана 63. Закона о предузећима ("Службени лист СРЈ", бр. 29/96, 33/96, 29/97, 59/98, 74/99, 9/01 и 36/02), директор је овлашћен: 1) да организује и води пословање предузећа, 2) заступа предузеће, 3) стара се о законитости рада предузећа и одговара за законитост рада предузећа, 4) обавља и друге послове утврђене савезним законом, оснивачким актом и статутом. Према одредби члана 396. став 5. Закона о предузећима, поред делског утврђеног у одредбама члана 63. истог закона, директор друштвеног предузећа врши и друге послове који законом, статутом или другим општим актом нису стављени у делокруг скупштине, управног одбора и надзорног одбора.

Према члану 120. Закона о раду, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује у правном лицу директор или запослени кога он овласти. У оквиру овлашћења из члана 63. став 1. тачка 1. и тачка 4. Закона о предузећима, организовања и вођења пословања предузећа, директор је у складу са поменутиим законом, оснивачким актом и статутом овлашћен да образује и радне комисије, радне групе, да издаје непосредно радне налоге појединцима запосленима ради обављања појединих радних задатака. У оквиру тих овлашћења директор је



овлашћен да нареди својим усменим или писменим налогом обављање одређених послова, прикупљање података о повредама радних обавеза утврђеним уговором о раду који је закључен са сваким од запослених и о повредама радне дисциплине у смислу члана 101. став 1. тачка 4. Закона о раду. Такве радне групе односно радне комисије нису овлашћене на вођење дисциплинског поступка, јер дисциплински поступак као више година постојећи институт радног права према Закону о раду не постоји. Дакле, радне групе поједини запослени и стручне службе нису овлашћени на спровођење поступка који би био сличан и истоветан са дисциплинским поступком али су дужни да по налогу директора или другог овлашћеног запосленог у смислу члана 120. Закона о раду да прикупе потребне податке о чињеницама постојања повреда радних обавеза предвиђених уговором о раду и других повреда радне дисциплине у смислу члана 101. став 1. тачка 3. и 4. Закона о раду.

17. КО У ДРЖАВНОМ ОРГАНУ ПОКРЕЋЕ ПОСТУПАК ЗА ДИСЦИПЛИНСКУ ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ, АКО СТАРЕШИНА ВОДИ ПОСТУПАК И ИЗРИЧЕ МЕРУ. НИЈЕ ЛОГИЧНО ДА СТАРЕШИНА И ПОКРЕЋЕ И ИЗРИЧЕ МЕРУ?

ОДГОВОР: Према Закону о радним односима у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98, 49/99, 84/01 и 39/02), и то измењеној одредби члана 60. тог закона, дисциплински поступак против запосленог води и дисциплинску меру изриче функционер који руководи државним органом. Овлашћење за вођење дисциплинског поступка и извршење дисциплинске мере може се пренети на другог функционера државног органа. Према одредби члана 62. став 1. поменутог закона, дисциплински поступак против запосленог у државном органу покреће непосредни руководилац запосленог у државном органу, секретар министарства, односно заменик функционера који руководи државним органом.

Према новој одредби става 2. члана 62. поменутог закона, поступак се покреће писменим захтевом који садржи податке о запосленом, опис повреде радне дужности, време извршења и доказе који указују на извршење повреде. Новим одредбама члана 62а. до члана 62г., Закона о радним односима у државним органима предвиђена су ближе правила вођења дисциплинског поступка. Заштита поводом донетог решења у дисциплинском поступку може се остваривати од стране запосленог подношењем приговора функционеру који преиспитује своју одлуку и може је изменити или допунити. Иза такве одлуке запослени односно постављено лице може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

18. С ОБЗИРОМ ДА ЗАКОН О РАДУ НЕ ПРЕДВИЂА ДИСЦИПЛИНСКУ ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ НА КОЈИ НАЧИН УТВРЂИВАТИ ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ (НАЧИН ВОЂЕЊА ПОСТУПКА, ОВЛАШЋЕЊА У ТОМ ПОСТУПКУ)?

ОДГОВОР: Како је већ изнето у одговору на једно од претходних питања Закон о раду не познаје покретање и вођење дисциплинског поступка, окончање



истог и изрицање мера за повреду радних обавеза у смислу одредби Закона о основама радних односа и раније важећег Закона о радним односима Републике Србије. Све одлуке односно решења у смислу члана 101. став 1. тачка 3. и 4. доноси у правном лицу директор или запослени кога он овласти уз давање овлашћења у смислу члана 120. став 2. Закона о раду. Изрицању мере одлуком односно решењем у смислу поменутих прописа може уследити после писменог упозорења у смислу члана 101. став 2. Закона о раду и у смислу поштовања правила поступка у случају отказа која су предвиђена одредбама члана 104. и члана 105. истог закона.

19. ЗАКОН О РАДУ НЕ ПОЗНАЈЕ ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК САВЕЗНИ ЗАКОН О ОСНОВАМА РАДНИХ ОДНОСА ПРЕДВИЂА ПРАВИЛА О ДИСЦИПЛИНСКОМ ПОСТУПКУ, ТАКВА ПРАВИЛА СУ ДЕЛИМИЧНО ПРЕДВИЂЕНА КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРМ И ПРАВИЛНИКОМ О ДИСЦИПЛИНСКОЈ ОДГОВОРНОСТИ. МОЖЕМО ЛИ ДА ВОДИМО ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК ПРОТИВ ЗАПОСЛЕНОГ?

ОДГОВОР: Дисциплински поступак у складу са одредбом члана 172. Закона о раду који није правоснажно окончан до дана ступања на снагу тог закона, окончаће се по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу тог закона а то је до 21. децембра 2001. године. Одредба члана 172. Закона је од посебног значаја јер се према истом може водити и окончати у смислу прописа који су били на снази дисциплински поступак који није правоснажно окончан а започет је пре ступања на снагу Закона о раду и то по правилима из Савезног Закона о основама радних односа, Закона о радним односима Републике Србије, колективним уговором и правилником о дисциплинској одговорности.

20. ДА ЛИ СЕ ДО ДОНОШЕЊА НОВОГ ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ПРИМЕЊУЈУ ОДРЕДБЕ САВЕЗНОГ ЗАКОНА О ОСНОВАМА РАДНИХ ОДНОСА И ДРУГЕ ОДРЕДБЕ ВАЖЕЋЕГ ПОЈЕДИНАЧНОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОЈИ СЕ ОДНОСЕ НА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВОРНОСТИ ЗБОГ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ, КАО И ОДРЕДБЕ О ИЗРИЦАЊУ ДИСЦИПЛИНСКИХ МЕРА НОВЧАНЕ КАЗНЕ И ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА? ДА ЛИ ДИРЕКТОР У КОЛИКО ИМА ЗАКЉУЧЕН УГОВОР О РАДУ СА ЗАПОСЛЕНИМ МОЖЕ ИЗРИЦАТИ МЕРУ НОВЧАНЕ КАЗНЕ У СЛУЧАЈУ ЛАКШИХ ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА НА РАДУ (ПОВРЕДА, ГДЕ НЕМА ВЕЋИХ ШТЕТНИХ ПОСЛЕДИЦА ЗА ПРЕДУЗЕЋЕ)?

ОДГОВОР: После ступања на снагу Закона о раду (21.12.2001), може се окончати дисциплински поступак који није правоснажно окончан до дана ступања на снагу тог закона и то по прописима који су били на снази до дана ступања на снагу тог закона (савезни и републички закони о радним односима, појединачни колективни уговори и правилници о радним односима, односно о дисциплинској одговорности и др.). Директор односно послодавац у смислу члана 101. Закона о раду поводом повреда радних обавеза из члана 101. став 1. тачка 3. и 4. истог



закона може запосленом одлуком односно решењем да откаже уговор о раду под условом да су се стекли услови из наведеног члана и уз поштовање правила поступка из члана 104. и 105. Закона о раду. Дакле, не може изрицати меру новчане казне за такозване повреде радних обавеза које нису имале за последицу већу штету.

21. ДА ЛИ ЈЕ УГОВОР О КУЋНОМ ПОМОЋНОМ ОСОБЉУ ЗАКЉУЧЕН ИЗМЕЂУ БРАЧНИХ ДРУГОВА, ГДЕ ЈЕ ПОСЛОДАВАЦ СУПРУГ А ДРУГА УГОВОРНА СТРАНА СУПРУГА, У СУПРОТНОСТИ СА ДРУГИМ ЗАКОНСКИМ ПРОПИСИМА (У ЗАКОНУ О БРАКУ И СЛИЧНО) ПА И СА ЗАКОНОМ О РАДУ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 31. став 1. Закона о раду, радни однос може да се заснује за обављање послова кућног помоћног особља. Остале одредбе из тог члана говоре о начину исплате зараде за рад кућног помоћног особља и дела зараде у натури, те о закључењу уговора о раду. Послодавац у овом радном односу је свако физичко лице које има потребе (личне или породичне) да обезбеди вршење послова који чине кућне помоћне послове. У Закону о раду нема изричите забране за закључење уговора између супружника у којем би послодавац био супруг а друга уговорна страна супруга. Мишљења смо да запослени у овом радном односу и поред непостојања забране може бити свако физичко лице, које није члан породичног домаћинства запосленог и испуњава услове за заснивање радног односа за рад на кућним помоћним пословима. Регистрација уговора о раду врши се у складу са правилником о начину и поступку регистравања уговора о раду за обављање послова ван просторија послодавца и послова кућног помоћног особља ("Службени гласник РС", бр. 1/2002).

22. ИНСПЕКЦИЈА РАДА ЈЕ ОДЛОЖИЛА ИЗВРШЕЊЕ ОДЛУКЕ О ОТКАЗУ УГОВОРА О РАДУ УЗ ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ДА ПОСЛОДАВАЦ НИЈЕ У СМИСЛУ ЧЛАНА 106. ИСПЛАТИО ЗАПОСЛЕНОМ СВЕ ДОСПЕЛЕ ЗАРАДЕ. ИСПЛАТА У ПРЕДУЗЕЊУ КАСНИ ТРИ МЕСЕЦА. СЛУЖБА ЗА ПЛАТНИ ПРОМЕТ НЕ ПРИХВАТА ИСПЛАТУ ЗАРАДЕ НА НАПРЕД ОПИСАНИ НАЧИН ПРЕ НЕГО ШТО СЕ ИЗВРШЕ ИСПЛАТЕ СВИМ ЗАПОСЛЕНИМ РАДНИЦИМА УЗ ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ДА СЕ БУДУЋА ЗАРАДА НЕ МОЖЕ ИСПЛАТИТИ НА САДАШЊУ ОСНОВИЦУ ЗА УПЛАТУ ДОПРИНОСА ЗА ПИО?

ОДГОВОР: Чланом 106. Закона о раду одређује се дужност послодавца да запосленом коме је престао радни однос до дана престанка радног односа изврши исплату свих доспелих зарада и других примања. Обавеза исплате зараде и других примања запосленом је законска обавеза послодавца (члан 81 - 92. Закона о раду). Решење садржано у члану 106. Закона је у складу са међународним радним стандардима и решењима у упоредном радном законодавству. Против решења инспектора рада било је упутно изјавити жалбу надлежном другостепеном органу (Министарству за рад и запошљавање).



23. У СМИСЛУ ЧЛАНА 93. ЗАКОНА О РАДУ, ДА ЛИ ЗАПОСЛЕНИ МОЖЕ ДА КАО ДОПУНСКУ ДЕЛАТНОСТ ЗА СЕБЕ ИЛИ ДРУГО ПРАВНО ИЛИ ФИЗИЧКО ЛИЦЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КОЈИ СУ СЛИЧНИ ПОСЛОВИМА ИЗ ДЕЛАТНОСТИ ПРЕДУЗЕЋА?

ОДГОВОР: Према члану 93. Закона о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца код кога је у радном односу. Општим актом или уговором о раду утврђује се и територијално важеће забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи. Дакле општим актом или уговором о раду може се искључити територија на којој запослени не може да ради без сагласности послодавца код кога је у радном односу. За свако супротно понашање ако запослени прекрши забрану конкуренције и обавља рад у смислу члана 93. став 1. Закона о раду, послодавац има право да захтева накнаду штете.

24. ДА ЛИ ЗАПОСЛЕНИ ИМА ПРАВО НА ИСПЛАТУ ОТПРЕМНИНЕ ПРИ ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА ПО СИЛИ ЗАКОНА ЗБОГ ГУБИТКА ЊЕГОВЕ РАДНЕ СПОСОБНОСТИ У ВРЕМЕ ВАЖЕЊА ЗАКОНА О РАДУ, А НА ОСНОВУ ОПШТЕГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА У СЛУЧАЈУ КАДА ПОСЛОДАВАЦ СВОЈИМ ОПШТИМ АКТОМ НИЈЕ УРЕДИО ДА ЗАПОСЛЕНИ НЕМАЈУ ПРАВО НА ОВУ ОТПРЕМНИНУ И КАДА ЈЕ ПОДНЕТ ПРЕДЛОГ ЗА ОТВАРАЊЕ СТЕЧАЈАНОГ ПОСТУПКА НАД ПОСЛОДАВЦЕМ ЗБОГ ЊЕГОВЕ НЕЛИКВИДНОСТИ У ДУЖЕМ ПЕРИОДУ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 90. Закона о раду, послодавац може запосленом да исплати отпремнину при одласку у пензију, солидарну помоћ, јубиларну награду и помоћ у случају смрти запосленог и члана његове уже породице, у висини утврђеној општим актом или уговором о раду. Општим актом или уговором о раду може да се утврди право и на друга примања. Према томе, отпремнина се може предвидети као могућност остваривања права уговором о раду или општим актом послодавца, што значи правилником о раду или појединачним колективним уговором. Отпремнина се не може исплатити на основу општег колективног уговора, без обзира што послодавац исплату отпремнине није уредио својим општим актом.

25. ДА ЛИ СЕ МОЖЕ ПОЈЕДИНАЧНИМ КОЛЕКТИВНИМ УГОВОРОМ ПРЕДВИДЕТИ ОБАВЕЗА ЗА ПОСЛОДАВЦА ДА У СЛУЧАЈУ ОТПУШТАЊА СВИХ ЗАПОСЛЕНИХ ИЗ ЈЕДНЕ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ЈЕДИНИЦЕ (НА ПРИМЕР СЕКТОРА ОДРЖАВАЊА) УСТУПАЊЕ ОВИХ ПОСЛОВА ЈЕДНОМ ПРИВАТНОМ ПРЕДУЗЕЋУ, С ТИМ ДА ПРИОРИТЕТ ИМА ПРИВАТНО ПРЕДУЗЕЋЕ КОЈЕ СУ ОСНОВАЛИ ОТПУШТЕНИ ЗАПОСЛЕНИ ОДНОСНО ВЕЋИНА ОТПУШТЕНИХ?

ОДГОВОР: Према одредби члана 135. Закона о раду, појединачни колективни уговор закључује се код послодавца. Појединачни колективни уговор закључују



репрезентативни синдикат код послодавца и директор. Појединачни колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључује оснивач или орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и директор. Према одредби члана 1. став 2. Закона о раду, права, обавезе и одговорности запослених у складу са Законом о раду и посебним законом, уређују се колективним уговором или правилником о раду или уговором о раду. Дакле, појединачни колективни уговор је општи акт, којим је само делимично одређена садржина поменутом одредбом Закона о раду. Садржина појединачног колективног уговора је делимично садржана и у другим основним одредбама Закона о раду (члан 7. и 8. и други). С обзиром на изнето појединачним колективним уговором не може се утврдити поменута обавеза о уступању послова и приоритет код тог уступања.

26. ПРЕДУЗЕЋЕ САМО ФОРМАЛНО ПОСТОЈИ АЛИ НЕ РАДИ ГОДИНАМА (БЛОКИРАН ЖИРО РАЧУН), ЗАПОСЛЕНИ СУ САМО ФОРМАЛНО ЗАПОСЛЕНИ, НЕ РАДЕ, НЕ ДОБИЈАЈУ ЛИЧНИ ДОХОДАК НИТИ ДРУГЕ НАКНАДЕ, НЕ УПЛАЋУЈУ СЕ ДОПРИНОСИ. КАКО ДА РАДНИЦИМА ПРЕСТАНЕ РАДНИ ОДНОС, КАДА СУ ОСНИВАЧИ И ДИРЕКТОР ПРЕДУЗЕЋА НЕДОСТУПНИ?

ОДГОВОР: Надзор над применом Закона о раду, других прописа о радним односима, општех аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада. У смислу члана 158. Закона о раду инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду. За инспектора рада постоји овлашћење потребне службене сарадње са организацијом надлежном за послове платног промета. Треба поднети пријаву надлежној инспекцији рада и писмено обавестити службу организације за послове платног промета ради преиспитивања да ли су се стекли услови за отварање стечајног поступка односно принудне ликвидације предузећа.

27. ДА ЛИ УГОВОР О ПРИВРЕМЕНИМ ПОСЛОВИМА МОЖЕ ДА ЗАКЉУЧИ ЗАПОСЛЕНИ, КОЈИ ЈЕ ВЕЋ У РАДНОМ ОДНОСУ КОД ПОСЛОДАВЦА?

ОДГОВОР: Послодавац може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова. Лице са којим је закључен уговор о привременим и повременим пословима има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање у складу са законом. Привремени и повремени послови су облик радног ангажовања и представљају један од флексибилних облика рада. Мишљења смо да запослени у предузећу и другој организацији не може обављати привремене и повремене послове у смислу члана 124. Закона о раду, јер се поменути уговор може закључити са лицем које испуњава услове за заснивање радног односа. То лице може бити у радном односу као и лице које није у радном односу. Са лицем које је у радном односу код послодавца не може се закључити



уговор о обављању привремених и повремених послова, већ му се може одредити рад дужи од пуног радног времена у складу са чланом 37. и 38. Закона о раду.

28. ДА ЛИ ЛИЦЕ СА 62. ГОДИНЕ ЖИВОТА КОЈЕ ЈЕ ОТИШЛО У СТАРОСНУ ПЕНЗИЈУ (ПО РАНИЈИМ ПРОПИСИМА) МОЖЕ, ДА ПОНОВО ЗАСНУЈЕ РАДНИ ОДНОС У ИСТОЈ ФИРМИ?

ОДГОВОР: Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове на одређеним пословима, утврђена одговарајућим актом послодавца, којим се утврђује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима. Према томе могуће је засновати радни однос и са лицем које има 62 године живота под напред наведеним условима. Лице које се поново запосли не може да прима пензију и да остварује зараду као запослено лице у радном односу на одређено и неодређено време.









M



Ч 1166/2002



700054605,7/12

COBISS