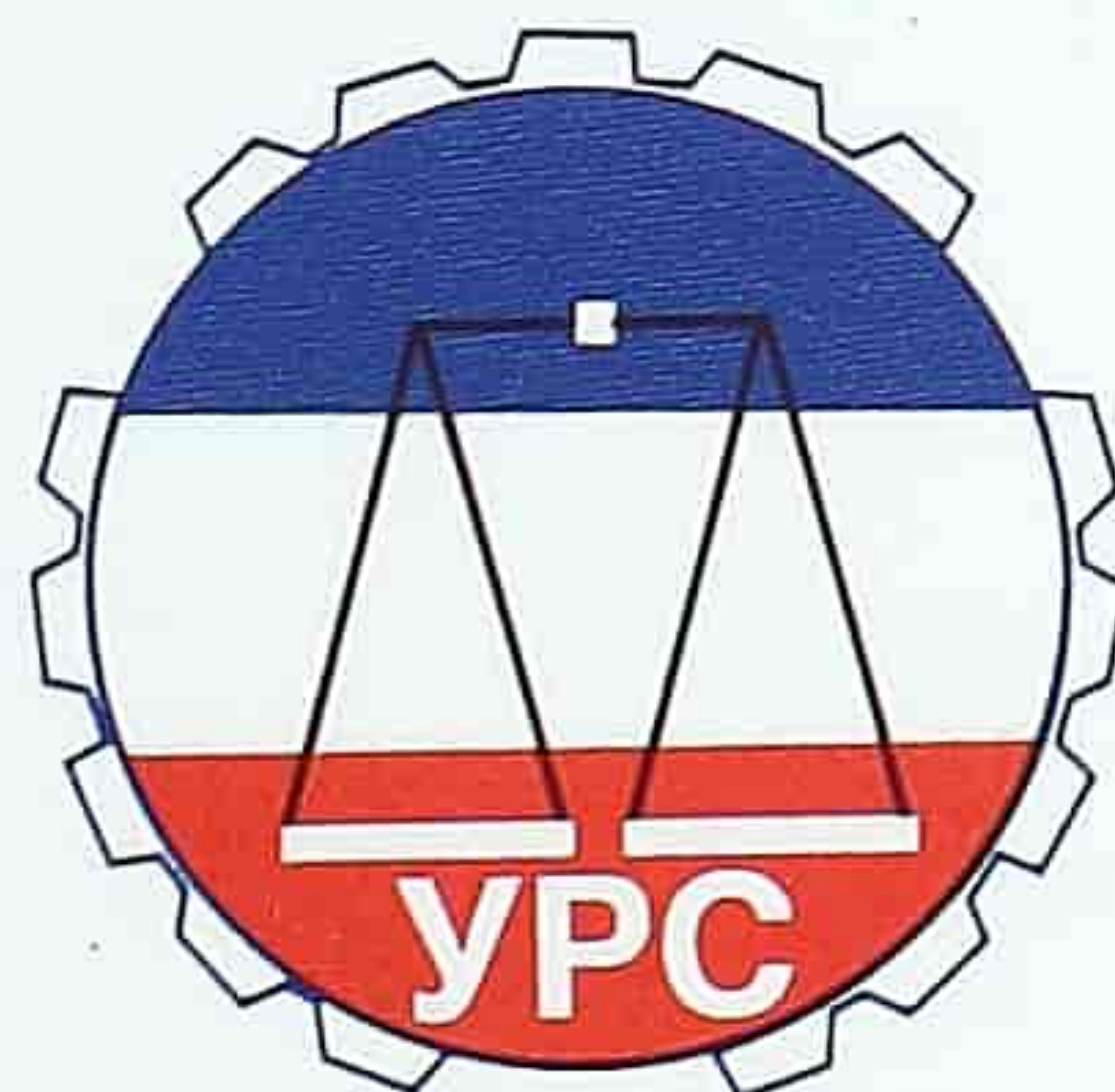


UDC 349.2+364

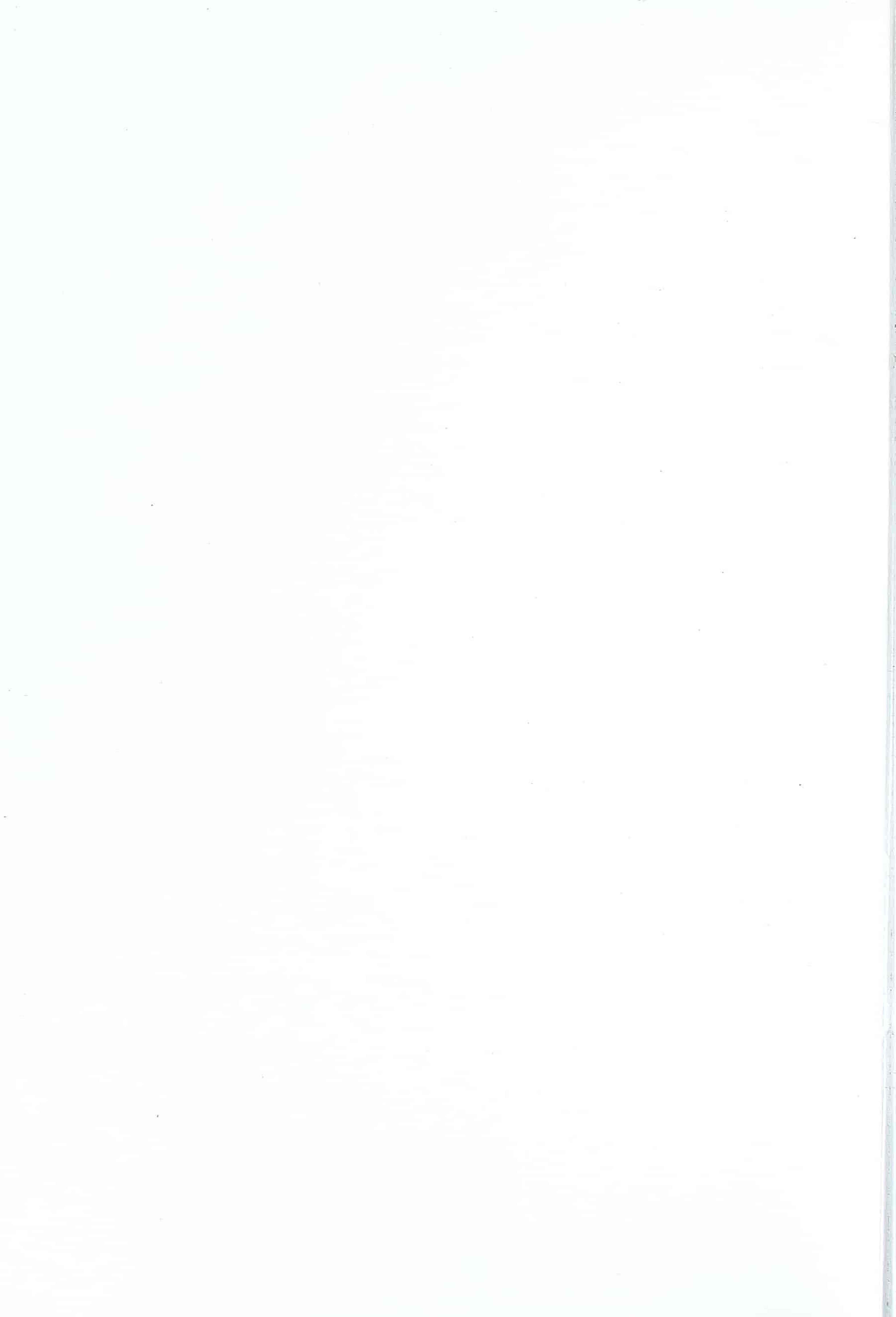
YU ISSN 1450-5800

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

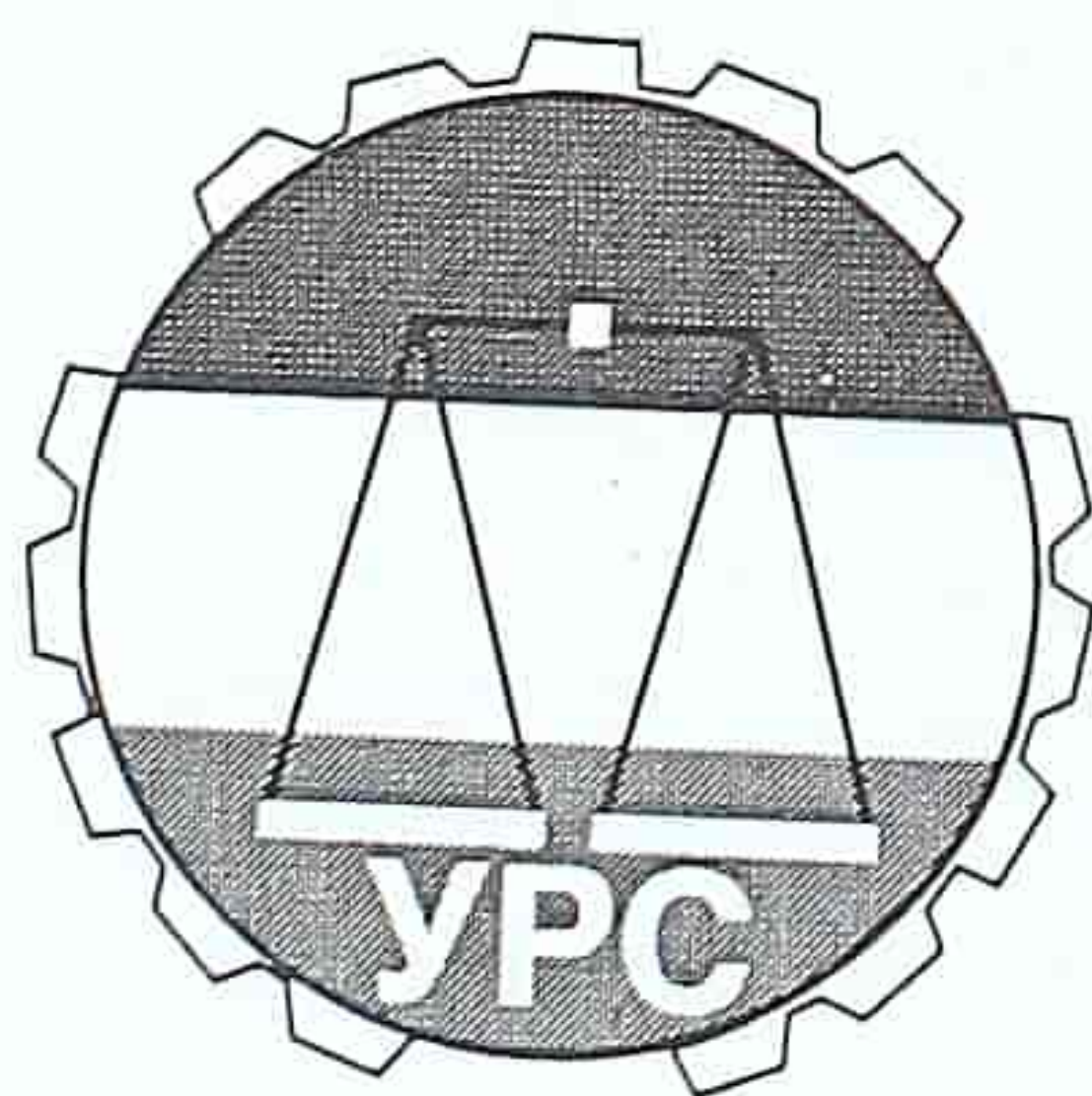


Број 7-12/2004
БЕОГРАД
Година VIII



РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ
РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА



Број 7-12/2004
БЕОГРАД
Година VIII



Главни и одговорни уредник
проф. др Предраг Јовановић

Заменик главног и одговорног уредника
проф. др Боривоје Шундерић

Редакција

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

Издавач

УДРУЖЕЊЕ ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ
СРБИЈЕ И ЦРНЕ ГОРЕ
Београд

Слог и прелом

КриМел, Будисава

Штампа

КриМел, Будисава

Претплата за 2005. годину износи: правна лица – 4.700,00 динара,
физичка лица – 3.100,00

Претплата се врши на рачун Удружења за радно право
и социјално осигурање СЦГ,
број: 345-10050-13 Панонска банка АД Нови Сад,
уз назнаку „претплата за часопис Радно и социјално право”

Тираж: 300 примерака

Излази тромесечно

САДРЖАЈ

I ЧЛАНЦИ

Проф. др. Душан Р. Паравина

**АТИПИЧНО ЗАПОШЉАВАЊЕ (НЕКИ
ИНСТИТУЦИОНАЛНИ РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ) 7**

Проф. др. Мирослав Миљковић

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ И СИНДИКАТ 21

Мр Зоран М. Радуловић

СПЕЦИФИЧНОСТ РАДНОГ ОДНОСА СПОРТИСТА 31

Параскева Михајловић

**НОВИ ЗАКОН О ДОПРИНОСИМА ЗА ОБАВЕЗНО
СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ 37**

II ПИТАЊА И ОДГОВОРИ

Параскева Михајловић

**ПИТАЊА И ОДГОВОРИ СА САВЕТОВАЊА УДРУЖЕЊА ЗА
РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ, ОДРЖАНОГ
НА ЗЛАТИБОРУ ОД 28 - 30. ОКТОБРА 2004. ГОДИНЕ 51**

Борисав Чолић

**ПИТАЊА И ОДГОВОРИ СА САВЕТОВАЊА УДРУЖЕЊА ЗА
РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ СРБИЈЕ
И ЦРНЕ ГОРЕ, КОЈЕ ЈЕ ОДРЖАНО НА
ЗЛАТИБОРУ ОД 28. ДО 30.10.2004.ГОДИНЕ 61**

III ПОРУКЕ СА САВЕТОВАЊА 2004.

Проф. др. Предраг Јовановић

ПОРУКЕ СА САВЕТОВАЊА Златибор 2004. 71

ОБАВЕШТЕЊЕ 75

ПРИЛОЖИЈА ЗАПОВЕДАМА НА НАСТАВНИЦИМА ОТРАДНИ АСПЕКТИ

Д-р М. ДИМИТРИЈЕВИЌ
Д-р М. ПЕТРОВИЌ

І ЧЛАНЦИ

Универзитет "Св. Кирил и Методиј"
Филозофски Факултет
Београд, 2018

Универзитет "Св. Кирил и Методиј"
Филозофски Факултет
Београд, 2018

Универзитет "Св. Кирил и Методиј"
Филозофски Факултет
Београд, 2018

АТИПИЧНО ЗАПОШЉАВАЊЕ (НЕКИ ИНСТИТУЦИОНАЛНИ РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ)

1. ЗАПОШЉАВАЊЕ И ЕКОНОМСКО СОЦИЈАЛНА ОСНОВА

Међународна организација рада (МОР), као специјализована агенција Организације уједињених нација (ОУН) за широку област радног и уопште социјалног права, запошљавању, незапослености и економском развоју константно посвећује пуну пажњу у својој истраживачкој, нормативној и практичној делатности. Тако она, између осталог, обавезује државе своје чланице које су ратификовале њену Конвенцију бр 122 о политици запошљавања усвојену 1964. на унапред одређене активности. Ради подстицаја економског рада и развоја, подизања животног стандарда, удовољавања потребама радне снаге, решавања проблема незапослености и недовољне запослености те државе ће формулисати и примењивати као основни циљ, *активну политику њуне, уносне и слободно изабране запослености*. Та политика треба да настоји гарантовати : а) да ће запослења бити за све оне који га траже; б) да ће запослење бити што је могуће више уносно; в) слободан избор запослења укључујући и могућност за сваког радника стицање квалификација за обављање изабраног посла које ће користити заједно са својим талентом и г) без дискриминације.

Четврт века доцније МОР се ангажује на унапређивању запошљавања и заштити од незапослености усвајањем истоимене Конвенције бр. 168 из 1988. године. Овим актом обавезују се државе да формулишу, као примарни задатак, политику која има за циљ унапређивање пуног, продуктивног и слободно изабраног запослења, свим одговарајућим средствима, укључујући и социјално осигурање. Ова средства треба да обухвате конкретне службе за запошљавање, професионално усмеравање и образовање.

Назначена есенцијална опредељења МОР-а респектована су и у бројним документима универзалног, регионалног и националног карактера укључујући и двостране међународне радноправне уговоре. На овом месту, међутим, основано је подсетити се да од прокламације до реализације може бити



веома дугачак пут. За нашу државну заједницу, има индиција, то важи у мери већој него за било коју европску државу.

Масовна и дуготрајна незапосленост претежно младих и школованих људи који траже прво запослење већ више деценија неумитна је животна реалност. Али, ипак проблем незапослености код нас никад није имао тако широке димензије као сада.

Незапослених у Србији је 968.250, запослених је 1.282.049 и, у просеку, раде свега 3,5 сата, а њих 194.779 у августу ове године није примило плате. Посебна невоља је што 34.208 предузећа треба да иде у стечај и што ће још 468.000 људи остати без посла.

Ни у трећој транзиционој години привреда није покренута, привредни резултати су лоши. Ни грађани ни привредници не могу да издрже неолибералну шок терапију. Индустријска производња за првих седам месеци 2003. године је у паду 3,5 одсто, пољопривредна у минусу 10 посто, спољнотрговински дефицит за протеклих 30 месеци достигао је 9.215 милијарди долара, задуженост је крајем августа достигла 13,5 милијарди долара, пали смо у дужничко ропство и непокрена привреда неће моћи да враћа обавезе које су прешле износ бруто друштвеног производа (БДП). Искоришћеност капацитета је мања од 40 посто, а 80 посто опреме је застарело. Због погрешног концепта реформи, стопа привредног раста тешко да ће прећи један одсто ове године, па нам треба 30 година да дођемо у 1989. Наведене цифарске показатеље недавно је саопштио Бранко Драгаш, економски аналитичар из Београда и Председник нестраначке експертске асоцијације Привредна снага Србије.¹

По наведеном економском аналитичару који је радио и у консултантским тимовима влада појединих успешнијих транзиционих земаља, ради изласка из постојећег стања, треба променити погрешан концепт реформи и променити људе-његове носиоце. Међу најбољим обрасцима транзиције је словеначки. Словенија је одбила савете бирократа из ММФ-а и данас извози осам милијарди долара; четири пута већа Србија једва извезе 2,2 милијарде. Нису словенци ни вреднији, ни паметнији од нас, сматра Драгаш, али су направили привредни систем окренут развоју, у којем се приватизацијом не распродаје имовина. Нобеловац Џозеф Стиглиц је поручио да не слушамо бирократе из ММФ-а и да не узимамо стране саветнике. Могли смо га послушати, није узалуд добио Нобелову награду за економију.

Словеначки транзициони образац као један од најбољих треба у целисти и константно следити : демократија, економија, правна држава укључујући и стандард "савесност и поштење у пословању" итд. Тада ће, морамо се надати, и запошљавање из дубоке рецесије постепено моћи прећи у експанзију. Још ближе, и на овом месту указујемо на словеначки Закон о радним односима, као на пример за углед, заједно са његовом стручно-методолошком основом, на чијем припремању се пажљиво радило седам-осам година, а усвојен је

¹ Види Ж.МИЛЕНКОВИЋ : *Послушајте нобеловца*, " Политика", Београд, 01.09.2003., стр.83

прошле и примењује се од почетка текуће 2003. год, у пуној усаглашеношћу са истоврсним актима Европске уније.²

2. ПОЈАМ АТИПИЧНОГ ЗАПОШЉАВАЊА И ЊЕГОВ ДОМАШАЈ

а) Дефиниција атипичног запошљавања

Посматрано са радноправног становишта запошљавање уопште, па и атипично, претпоставља заснивање радног односа тј. *бављење зависним радом за њлају*. Због тога се излагања о атипичном запошљавању и еволуцији тржишта рада уопште започињу типичним запошљавањем тј. "базним" радним односом. Тај однос претпоставља одређене битне карактеристике: радника запосленог на зависном раду; на неодређено време (трајно у релативном смислу речи) и са пуним радним временом. Такав модел плаћеног регуларног запослења са пуним радним временом, историјски посматрано постепено се изграђује, учвршћује и користи још од настанка законодавства о раду. Њиме је и у актуелно време окарактерисан положај огромне већине запослених радника и службеника у свим областима: индустрији, саобраћају, финансијама, трговини, социјалним службама, државним институцијама, здравству, образовању, култури итд.

У контексту реченог "атипично запослење" могло би се дефинисати као стање које се не подудара са идејом типичног запослења са пуним радним временом. Уопштено гледано атипично запослење обухвата запослење са делимичним (непуним) радним временом и запослење на одређено време (по правилу краткотрајно).

Има још и мишљења по којима у атипично запослење спада и независни рад "за свој рачун"³. Са становишта радног права таква би се мишљења тешко могла прихватити јер се оно бави изучавањем, односно регулисањем правног и стварног положаја лица која обављају *зависни рад за њлају и за рачун њслодавца*. Такво научно полазиште с разлогом је уграђено и у најновији Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености Србије којим се изричито прави дистинкција између запослења, односно заснованог радног односа на једној и остваривања права на рад на други начин, на другој страни⁴.

б) Домашај појма "атипично запошљавање"

Ово питање би могло бити од великог начелног и практичног значаја због критеријума за разграничење типичног од атипичног запошљавања; мо-

² На корисност респектовања словеначког искуства у области радног права се указује са различитих страна. Види: др.М. СТОЈАНОВИЋ: *О концепцији закона о радним односима Републике Словеније*, у зборнику "Актуелна питања савременог законодавства", Београд, 2003. год.

³ Види D.МАТТЕ, наведена студија, стр. 30, 55-73. и др.

⁴ Види чл.4. наведеног Закона, "Сл.гласник", бр. 71/2003.

далитета атипичног запошљавања и њихових специфичности и, најзад, за разграничења било каквог запошљавања, или радног односа од других могућих начина радног ангажовања по уговору о делу или без њега или неке од његових подврста (уговор о: обављању привремених или повремених послова, пуномоћству, грађењу, ауторском делу и слично), али увек "за свој рачун".

Одлучујући критеријуми за дистинкцију типичног од атипичног запошљавања се сматрају: 1° *обављање зависног рада*, 2° *пуну радно време* и 3° *радни однос заснован на неодређено време* (трајни). Друге могуће специфичности појединих врста радних односа као нпр. место извршавања преузетих радноправних обавеза према послодавцу (интерни, спољни, радници код куће, кућно помоћно особље-помоћнице, неговатељице, бединерке), крвно сродство радника и послодавца и др. остају изван правно релевантних критеријума за класификацију и разграничавање типичног од атипичног запошљавања.

Обзиром и на речено постоји висок степен сагласности око тога да се домаћај атипичног запошљавања протеже на запослење са делимичним радним временом и на радни однос заснован на одређено време (привремени). У новије време се наведеним модалитетима додаје и појам тзв. "самозапошљавања" независног рада "за свој рачун" мотивисаног жељом да се "буде свој сопствени послодавац" на челу свога предузећа. Понегде се, међутим, ова материја обрађује изван оквира атипичног запошљавања или субординираног рада уопште⁵. Далеко најекстензивније схватање атипичног запошљавања могли смо прочитати у једном истраживању сарадника Института за мала и средња предузећа из Београда урађеног на тражење Републичког завода за тржиште рада и саопштеног на саветовању октобра 1999. године о атипичном (флексибилном) запошљавању. По том истраживању домаћај појма "атипично" запошљавање обухвата чак шест модалитета. То би били:

- запошљавање са скраћеним радним временом;
- рад код куће;
- повремено и привремено запошљавање;
- самозапошљавање;
- рад преко викенда и
- радници за помоћ у кући.

Поврх тога се помињу још и кооперативе (задруге), дадиље, дечије неговатељице, дружбенице, домаћице⁶.

Употребљени изрази у набрајању, као што се види, а и доцније остављају утисак недовољне сигурности, па и местимичне збрке, у поимању терминолошких радноправних стандарда. Сличан утисак се стиче код недовољног респектовања двостраног карактера радног односа са легитимно признатим интересима радника, али и послодавца без чије сагласности воља нема ни на-

⁵ Види нпр. за Француску G. LYON-CAEN, Париз, 1994, с. 174-178

⁶ др. Р. ГРОЗДАНИЋ и сарадници: *Флексибилни облици запошљавања*, Београд, 1999, стр. 21-26. и друге

станка, ни опстанка радног односа. Утисак би важио и за некритичко преузимање наведеног под претпоставком да смо све то исправно разумели.

У радном праву доскорашње Југославије (наука и регулатива), као и у бројним другим земљама, историјски посматрано, радноправни институти везани за атипично запошљавање, почевши од завршетка Првог светског рата⁷, третирају се, сагласно старом латинском правилу "*seges mat̄eruae*", тј. тамо где спадају по природи ствари, а не под називом "атипично запошљавање" због чега се, код недовољно упућених, понекад може прочитати да се необрађују довољно, или чак уопште.

Следствено реченом већина питања обрађује се уз институт "радни однос" на одређено и неодређено време, код приватног послодавца физичког лица, укључујући кућно помоћно особље и дилему може ли бити радног односа између сродника – посебно брачних другова, радни односи интерних, спољних и радника код куће (не кућних! већ индустријских, трговачких, финансијских, берзанских итд), као и питање ради извршавања којих послова се не заснива радни него грађанско правни однос путем уговора о делу? Уз институте: "радно време", "распоређивање радника на радна места" нарочито на она са повећаним опасностима, "заштита на раду" и слично третирају се радни односи по дужини радног времена: пуно, скраћено (изједначено са пуним) и делимично (непуно). У "социјалном осигурању" срећемо се са припадницима самосталних професионалних делатности и другим лицима која се баве *независним радом* у своје име, за свој рачун и на сопствени ризик, укључујући и тзв. "самозапошљавање"⁸. О неким од поменутих појединости биће још речи.

Атипично запошљавање, посматрано са једног или другог аспекта, у последње време привлачи све већу пажњу наше радноправне струке и науке. И Југословенско удружење за радно право и социјално осигурање посветило је тој проблематици тематско саветовање одржано у Београду 2000. године⁹, а и даље се расправља.

2.1. МОДАЛИТЕТИ АТИПИЧНОГ ЗАПОШЉАВАЊА

Појам "запошљавање" у свом редовном и најшире прихваћеном значењу, као радноправни стандард, претпоставља радника или службеника у радном односу који се бави зависним радом за послодавца. "Запослени, у смислу овог Закона, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца", ка-

⁷ Види др.В.ХЕЛЕБРАНТ, *Закон о осигурању радника из 1922 са објашњењима*, Загреб, 1925, стр. 56-63.

⁸ У изложеном смислу види др. А. БАЛТИЋ и др. М. ДЕСПОТОВИЋ, *Основи радног права Југославије*, Савр.администрација, Београд, 1981, стр. 15-77,158-199, 213-231-443-538.

⁹ Види реферате др. В.БРАЈИЋА, др. Д. ПАРАВИНЕ, Б. ЧОЛИЋА, др. Б. ШУНДЕРИЋА, др. П. ЈОВАНОВИЋА, П. МИХАЈЛОВИЋ и В.ВУЧКОВИЋА објављене у часопису Удружења "Радно и социјално право", Београд, бр.1-3/2000.



же се и у чл. 4. ст.1. важећег Закона о раду Србије усвојеног 2001.године¹⁰. При томе се *трајно запошљавање* и *пуно радно време* сматрају релевантним критеријумима за међусобну диференцијацију типичног од атипичног запошљавања *док зависни рад за послодавца* одваја свако запошљавање од *независног рада* за свој рачун, укључујући и тзв. самозапошљавање. Међутим, овим се још не каже да између зависног и независног рада нема додирних тачака, чак и међузависности. Многи "самозапослени", ако би добили шансу, прихватили би трајно и пуно запошљавање. Исто тако није реткост да се напусти трајно и пуно запошљавање и пређе се на систем независног рада за свој рачун. Најзад, осим запошљавања и државна заједница има ваљане разлоге да подстиче и самозапошљавање, као и све друге начине корисног радног ангажовања.

За разлику од увек вољног (волонтира) типичног запошљавања, атипично запошљавање је у већини случајева невољно (инволонтира) и изнуђено немогућношћу добијања трајног запошљавања са пуним радним временом и социјално економским приликама незапослених радника. Таквих је, на пример, у Канади крајем 1980, било две трећине међу укупно запосленима на одређено време¹¹. И аналитичари атипичног запошљавања у Северној Америци (Мексико, САД и Канада)¹², као и многе европске студије истичу да су бројне особе у радном односу са делимичним или непотпуним радним временом и ако би желеле више радити са пуним. Посебну пажњу треба посветити промовисању једнакости за угрожене групе, нарочито ако се угроженост односи на пол, препоручује Међународна организација рада. Препорука произилази из сазнања да је проценат жена које обично раде у неформалном сектору или у различитим врстама нестабилног атипичног запошљавања изразито висок¹³. Готово у истој ситуацији налазе се млади и неквалификовани радници.

Према расположивим сазнањима у демократским и најразвијенијим земљама са тржишним условима привређивања постоји висок степен сагласности о модалитетима атипичног запошљавања. У такве се убрајају : 1° *запошљавање са делимичним (непуно) радним временом*; 2° *запошљавање на одређено време (привремено)* и 3° *други модалитети атипичног запошљавања*, који се сматрају дискутабилним, укључујући самозапошљавање независних "радника" за свој рачун и кумулацију радних односа¹⁴.

За разлику од официјелног примарног тржишта рада које обезбеђује *стабилност запошљавања*, оно друго неслужбено и секундарно тржиште атипичног запошљавања нуди *непоуздано запошљавање* (*precarite de l'emploi*). Под појмом "непоуздано запошљавање", као доминантним или носећим у сфери атипичног запошљавања понекад се третира ова проблематика у целини. У ту

¹⁰ Објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 70/2001.

¹¹ Види *L'emploi atypique dans la fonction publique du Canada*, Direction de la recherche de Gouvernement federale du Canada, Ottawa, 1999, стр. 6. и др.

¹² L'ANACT, *L'emploi atypique en Amerique du Nord 1984-1994*, Mexique, Bulletin vol.2/1996, стр. 3.

¹³ (уредник), *Смернице о радном законодавству*, Међународна организација рада, Женева 2001, стр.15.

¹⁴ Види изворнике наведене у фуснотама: 3, 4, 7, 13 и 14.

сврху користе се два међусобно комплементарна модалитета атипичног запошљавања; један карактерише стање *подзајослености* подразумевајући радника који ради само са делимичним (непуним) радним временом, а други ограничава трајање радног односа на одређено време (*привремено зајошљавање*).

а) Радни однос са делимичним радним временом или подзајослености

Флексибилно регулисање радног времена по трајању; добу дана; распореду, укључујући почетак и завршетак (фиксни и клизни); прерасподели и прерачунавању итд. Има велики значај у савременом радном праву и пракси. Оно омогућује диференцирање и међусобно разликовање различитих врста радног односа, као и стицање права по основу радног односа у зависности од дужине радног времена; оптималну организацију рада; боље коришћење средстава рада; подизање продуктивности рада; проширивање могућности запошљавања итд. Због тога се флексибилно регулисање радног времена, као посебна тема, нашло на програму тринаестог Конгреса Међународног удружења за упоредно право¹⁵.

Према трајању радно време се традиционално дели на пуно, скраћено и непуно или делимично. Само право на ограничено радно време већ одавно је прокрчило пут себи у правне акте највишег ранга, на међународном и националном плану. Још почетком минулог двадесетог века жељеним идеалом сматрала се радна седмица од 48 часова. Од тада па надаље текао је континуиран процес редукције радног времена. У актуелном радном праву неких развијених земаља та је граница спуштена на 35 часова седмично.

Према важећем радном праву нађе земље *пуно радно време траје 40 сати седмично, ако законом није другачије одређено*. Од тог правила, међутим, има и било је изузетака што значи да и појам "пуно радно време" подлеже релативизацији. Пуно радно време младих радника од 18 година живота не сме трајати дуже од 35 часова седмично. Ранији прописи су, са друге стране, допуштали да радно време буде састављено од ефективног рада и обавезне присутности (рад у турнусу и сл.) може трајати дуже од прописаног уз дужност послодавца да обавезну присутност, сагласно прописаним мерилима, прерачуна у пуно радно време¹⁶.

Чини се да појам "делимично радно време" (француски: партиел, енглески: партиал)¹⁷ има извесну предност у поређењу са појмом "непуно радно време", као обележја предзапослености. У том смислу је и ранији Основни закон о радним односима говорио о праву првенства при попуњавању неких

¹⁵ Потпуније о поменутом видети др.Д.ПАРАВИНА, *La flexibilité du temps du travail*, југословенски национални реферат, XIII Congrès international de droit compare, Montreal-Canada, 1990, стр. 1-28.

¹⁶ Види Закон о раду Србије из 2001. оп.цит.,чл.34. и Основни закон о радним односима(пречишћени текст, "С.лист СФРЈ", бр.12/1970,чл.47)

¹⁷ Види Ј.ЈОВАНОВИЋ и С.ТОДОРОВИЋ, *Речник правних термина (српскохрватско-француско-енглески)*, Београд,1990,стр.26

радних места *делимично запосленим радницима* под прописаним условима. Прво, израз *делимично* већ и сам по себи упућује на претпоставку о сразмерности између дужине радног времена и права по основу радног односа као двостраног у коме се међусобно прожимају интереси и радника и послодавца. Друго, у нашем радном праву за обележавање трајања радног времена употребљавају се термини: "пуно", "краће од пуног", "скраћено" и "непуно" радно време. У једном раздобљу је непуно радно време дељено на два института: "најмање са половином пуног радног времена" и "мање од половине пуног радног времена" са партиципацијом у погледу права на основу радног основа примереном назначеној дистинкцији¹⁸, иначе садржаној и у чл. 8. Конвенције МОР-а бр.175 из 1994. о раду са делимичним радним временом негде, вероватно омашком, погрешно преведеном као "Конвенција о раду са скраћеним радним временом". Таквим штетним омашкама погодује и наведени термиолошки плурализам сличних или готово идентичних речи каткад употребљених као синоними, а нису, јер покривају међусобно битно различите радноправне институте по основу и правном дејству. Можда би употреба доследно и свуда коришћеног појма "делимично радно време" примерена појму "делимично запослених радника" смањила опасност од сличних превида и, као таква, користила радноправној науци, регулативи и пракси.

Рад са делимичним радним временом је иначе најфреквентније коришћени модалитет атипичног запошљавања. Иначе се овај модалитет од рада са пуним и себи термиолошки најсличнијим радом са скраћеним радним временом, по правном дејству изједначеним са пуним, битно разликује по основу и по учинку.

Иницијални основ за рад са скраћеним радним временом налази се у радноправном стандарду "повећаних опасности" за здравље, радну способност и живот радника на појединим радним местима, а што подразумева такве и толике опасности које се не могу или бар у целини не могу отклонити нити применом свих прописаних и општепризнатих мера и норматива заштите на раду па се радници штите и краћим временским експонирањем повећаним опасностима кроз "скраћено радно време" за меру сразмерну преосталим повећаним опасностима. Примена овог института је проширена и на друге категорије радника под условом да на њиховој страни постоје законом предвиђене околности, нпр. трудноћа и порођај. Са изнетих разлога је, истовремено, запослење са скраћеним радним временом, у погледу права по основу радног односа, у потпуности изједначено са пуним запослењем.

За разлику од скраћеног основ за рад са делимичним радним временом налази се у *смањеном обиму посла* на појединим радним местима које не захтева пуно већ делимично ангажовање радника (неколико сати дневно и сл). Отуда се, посредством овог института, и права по основу радног односа, посматрана по обиму редуцирају на меру сразмерну трајању делимичног радног

¹⁸ Основни закон о радним односима из 1970, оп.цит., чл.43.

времена. Очито је, дакле, неосновано и штетно олако замењивање појмова "делимично радно време" и "скраћено радно време".

Више него разложно истакнути француски професор Радног права Gerard Lion-Saen и његове колеге коаутори истичу да је делимично запосленим или под-запосленим радницима место негде на средокраћи између пуне запослености и пуне незапослености²¹. Оваква животно реална систематика у себи садржи јасан вредносни суд због чега се радници, и ако невољно, прихватају делимичног запослења као боље опције у поређењу са потпуном незапосленостју. Међутим, има случајева када и раднику у потпуности одговара делимично запослење ако мора чувати дете, инвалида, болесног или старог члана породице, или какве друге оправдане околности, а с друге стране терају га економско социјалне прилике да, барем делимично, средства за живот обезбеђује бављењем зависним радом за послодавца кроз делимично радно време. У том смислу се и чл. 9. већ навођене Конвенције МОП-а бр. 175. из 1994. године пледира за предузимање мера како би се олакшала доступност запошљавања на продуктивним пословима са делимичним радним временом која ће задовољити и послодавце и раднике.

Посматрано са становишта мотива за атипично запошљавање делимични или привремено неупоредиво већи број радника, а што се види из цифарских података у бројним истраживањима, се радије опредељује за делимично него за привремено запошљавање. Дакле, на знатно већој цени је сигурност и извесност запослења, па макар и делимичног, него неминовна неизвесност која следи по престанку привременог запослења.

Радни однос са делимичним радним временом, посматран по трајању, такође се по правилу заснива на неодређено, а изузетно на одређено време, и ту нема никаквих специфичности у поређењу са типичним запошљавањем. С друге стране је баш овом модалитету атипичног запошљавања примерена кумулација радних односа која подразумева стање у коме се налази радник у истовременом радном односу са више послодаваца. С тим у вези је правом допуштена могућност да запослени радник са делимичним радним временом може, за остатак до пуног радног времена, истовремено засновати радни однос са још једним или више послодаваца. Ово стога што је пуно и са њим изједначено скраћено радно време основ за стицање свих права из радног односа, посматраних по врстама и у пуном обиму. Треба још додати само толико да кумулације радног односа, начелно посматрано, нису немогуће ни за раднике већ запослене с пуним радним временом уз ограничења из закона, у ком случају се друго запослење квалификује као допунско уз оно прво као главно (члан 38 Закона о раду Црне Горе из 2003. године).

б) Радни однос на одређено време (привремени)

И овај неспорно атипични модалитет запошљавања јесте изузетак од правила по коме се радни однос заснива на унапред неодређено време (трајно у релативном смислу речи). Као изузетак од правила морао би бити рестрик-

тивно прописиван и тумачен, посматрано са становишта циљног регулисања и тумачења права или како се то уобичајено каже, са становишта интенције законодавца. Најчешће то тако и јесте, међутим компарација решења из једног времена са онима из другог или оних у једној са онима у другим државама указује на значајну растегљивост појма "рестриктивно" која се креће од стварно уске до врло комотне.

Ширим коришћењем овог института деградира се положај све већег броја запослених радника чије се сигурно и поуздано трајно запослење трансформише у непоуздано. Истраживања о смањивању цене рада усмеравају послодавце на смањивање броја перманентно запослених радника на меру погоднију за развој предузећа. Исто тако расте број предузећа која се баве привременим пословима и регрутују радну снагу коју потом деташирају својим кооперантима ради завршавања привремених послова.

Сам појам "привремено запослени радник" подразумева особу чији радни однос мора престати одређеног датума или истека времена на други начин прецизираног (сезонски рад, замена привремено отсутног радника и сл). У праву САД тај појам је релативизован тако што може трајати годину дана највише. Иначе, редовно се прописују и случајеви у којима се, уместо трајног допушта заснивање привременог радног односа, његова трансформација у трајни под одређеним условима и тд.

Према тренутно важећем Закону о раду Србије дозвољене су прешироке могућности привременог запошљавања и предугачко димензионирана "привременост", а радници остављени без одговарајуће заштите. Опредељењем из чл. 23. практично се дозвољава послодавцу заснивање радног односа на одређено време кад год хоће и то са трајањем чак до три године. Такво стање није у складу са стандардима МОР-а ратификованим у Југославији, а што се види из чл. 2. ст. 3. Конвенције бр.158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца и тач. 3. ст. 1. под а) и б) истоимене Препоруке бр. 166 из 1982. године. По наведеним актима државе чланице се обавезују на предузимање одговарајућих мера усмерених против прибегавања привременог запошљавања са циљем избегавања заштите радника предвиђене у Конвенцији бр. 158 и Препоруци бр. 166. У те мере спада и ограничавање коришћења уговора о привременом запошљавању на случајеве кад: због природе посла који треба обавити; или због услова у којима га треба обавити; или због интереса радника радни однос не може бити заснован на неодређено време, као и да се запошљавање на одређено време, осим у наведеним случајевима, сматра запошљавањем на неодређено време (трајно). Та ограничења, међутим, наш законодавац заобилази.

У погледу права која се стицу по основу радног односа, посматраних и по врстама и по обиму, привремено запослени радници су изједначени са трајно запосленима.

в) Други модалитети атипичног запошљавања

Како је већ поменуто током излагања о појму и домашају атипичног запошљања, а потом и типологије, други модалитети се сматрају дискутабилним, укључујући и тзв. самозапошљавање за сопствени рачун и кумулацију радних односа. Ако се за полазиште узме појам "запошљавање" у свом редовном значењу као заснивање радног односа унутар кога радник обавља зависни рад за рачун послодавца, са пуним или делимичним радним временом, са унапред неодређеним или одређеним трајањем, онда се дискутабилност других модалитета атипичног запошљавања у значајној мери поједностављује. Тада још остаје потреба да се међусобно што је могуће прецизније разграниче запошљавање на зависним пословима од независног радног ангажовања за свој рачун а што се и до сада радило 22.

Под назначеним претпоставкама релевантним за запошљавање могуће је констатовати да тзв. Самозапошљавање упркос називу под којим се лансира не спада ни у типично, ни у атипично запошљавање схваћено у напред реченом ужем радноправном смислу, већ у радно ангажовање у независном раду за лични рачун. Међутим, то никако не претпоставља умањење његове корисности, па и сврсисходности шире подршке јер се и на тај начин повећава обим радом створених добара и пружених услуга, подиже лични и друштвени стандард на виши ниво, ублажава незапосленост и тд. Исто тако у атипичне модалитете запошљавања не спада ни институт кумулације радних односа, могућих код трајно или привремено запослених радника, са пуним или делимичним радним временом, а о чему је већ довољно било речи.

Слично изложеном ствари стоје и са још неким, мада ретко помињаним модалитетима атипичног запошљавања. На пример, рад код куће радника и рад кућног помоћног особља (помоћница, неговатељица, бединерка), без обзира на неке специфичности организационе или друге природе, припадају или типичном, или атипичном запошљавању, на неодређено или одређено време, са пуним или делимичним радним временом, али не другим модалитетима. Исто важи и за рад припадника самосталних професионалних делатности.

Слично реченом ни обављање привремених и повремених послова не припада запошљавању у ужем изложеном смислу, односно радном односу који се заснива уговором о раду између радника и послодавца. Уместо тога, чак и кад обављање привремених или повремених послова поверава физичко или правно лице са статусом послодавца оно то чини уговором о обављању привремених или повремених послова, односно уговором о делу, а не уговором о раду, и не раднику (запосленом) већ "лицу" (чл. 124-127 Закона о раду), а стране уговорнице код тих врста уговора су наручилац и извршилац (последник). То су дакле додирне области између радног и грађанског права. Остале дистинкције остају изван правно релевантних

3. ЗАКЉУЧЦИ

Из насловљене формулације овог прилога је видљиво да смо се определили, у изучавању атипичног запошљавања, за неке институционалне радноправне аспекте. Полазну тачку таквог опредељења чини утисак да у нашим стручно научним радовима понекад има и контроверзи у радноправном поимању атипичног запошљавања, његовој типологији, домашају и, што је врло важно, поузданом разликовању сваког па и атипичног запошљавања које претпоставља бављење зависним радом за послодавца од несумњиво корисног и пожељног радног ангажовања које претпоставља бављење независним радом за сопствени рачун. За Радно право у чијем фокусу се налази правни, а тиме и стварни положај запослених радника или службеника који се баве зависним радом за послодавца назначена дикција има највећу принципијелну вредност. С друге стране неоспорно је да се људским радом, као сврсисходном делатношћу, осим Радног права баве и бројне друге правне науке и гране, свака са свог аспекта: Уставно, Управно, Привредно, Грађанско, Финансијско па и Породично право. Најзад, рад човека схваћен у најширем смислу далеко превазилази границе Радног права будући да се њиме баве бројне друге науке и струке, као што је нпр. Политичка економија, Економика и организација рада, Ергономија, Социологија и статистика рада, Медицина рада и тд. Имајући то на уму настојали смо у овом прилогу, макар и у скромној мери, допринети адекватнијем поимању радноправних института који се са више или мање основа доводе у везу са атипичним запошљавањем као феноменом у експанзији. У тој функцији ближе су размотрени типологија запошљавања са модалитетима који се користе у атипичном запошљавању, њихова категоријално-појмовна прецизирања, радноправни значај и домашај, као на науци заснованих радноправних стандарда широко прихваћених на међународном и националном плану.

Друго, Радно право, колико год било моћно, није свемоћно. Оно, само за себе, не може отворати нова радна места нити очувати постојећа. Његова моћ се ограничава да у оквиру постојећих економско-социјалних и ширих друштвених прилика допринесе правилнијој дистрибуцији постојећих радних места, адекватнијем и доследнијем поштовању професионалне и стручне компетентности, елиминацији дискриминације укључујући и једнакост зарада за рад једнаке вредности и др. На тај начин оно је у стању снажно поспешити друштвени развој и ублажити његове тешкоће свуда, па и у домену незапослености. Али, економско-социјална основа запошљавања дата у уводном делу овог рада не даје повода за оптимизам изузев ако би се шире прихватили разумни предлози по којима треба заменити две кључне ствари: у Србији владајући концепт транзиције са шок терапијом и људе који тај концепт протезирају, а уместо тога као најбољи образац транзиције прихватити словеначки која, примера ради, извози осам милијарди долара, а четири пута већа Србија једва 2,2, милијарде. И у свери Радног права, више него разложно, заложили смо се прихватање словеначког узора кога треба преузети и што доследније кори-

стити²³. Пре тога и са садашњом социјално економском основом запошљавања били смо обесхрабрани за квантификационо изучавање атипичног запошљавања код нас по: мотивима, областима рада, полу, квалификационој структури и сл. И без тога је познато и ван спора да непоуздано атипично запошљавање (подзапосленост и привремена запосленост) као најризичније групе масовно погађа: жене, младе и неквалификоване раднике.

У најкраће резимираном види се шта јесте и шта није био предмет пажње у насловљеном раду и зашто. Колико се у томе успело ствар је вредновања сваког читаоца.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ И СИНДИКАТ

Процес приватизације чини да се број незапослених, а тиме и незадовољних, стално повећава. Интереси већинских власника и запослених у приватизованим предузећима, крајње су поларизовани: нови власници настоје да број запослених сведу на „оптималну величину“, а запослени желе, природно, да заштите свој постојећи радноправни статус, да га учине сигурнијим. У пракси су све чешћи спорови око стечених права, односно поштовање права запослених која су уређена колективним уговором на начин и по поступку који је нормиран законом. Насупрот овоме послодавац има свој интерес који није, разумљиво, истоветан или приближан интересима запослених.

Спорови између власника предузећа и запослених су најчешће везани за поштовање норми постојећих колективних уговора. За власнике њихове норме дају „преширока“ права запосленима, која иду на уштрб рентабилности предузећа, док запослени тврде да власници желе ограничавање њихових права и њихово свођење испод законског минимума. Отуда настојање послодавца да измене постојеће (затечене) колективне уговоре и у добром броју случајева и непоштовање њихових норми и тежња запослених да заштите своја стечена права. Спорови између ових страна јављају се као колективни радни спорови.

ПОЈАМ КОЛЕКТИВНОГ РАДНОГ СПОРА

Колективни уговори, као општи акти, су резултат колективног преговарања учесника у њиховом закључивању. У колективном преговарању свака страна наступа са жељом да оствари минимум својих интереса. Међутим, у колективном преговарању су учесници неједнаке економске и политичке моћи, без обзира на њихову правну једнакост. Због тога колективни преговори представљају веома значајно средство притиска на послодавца за прихватање захтева запослених и ти притисци, по природи ствари, отварају одређена спорна питања која треба решити између учесника колективног преговарања. Ти спорови између учесника у колективном преговарању су по својој природи колективни радни спорови, јер излазе из колективних преговора о правима, обавезама и одговорности запослених на раду и по основу рада, из радног односа.

У нашој правној теорији прихваћен је општи појам колективног радног спора, по коме је то спор између запослених код послодаваца, као колектива, или групе радника или представника радника (синдиката) и послодавца или организације послодаваца, а поводом повреде општих колективних права и интереса а који настају из радног односа.¹

У колективном радном спору сукобљавају се заједнички интереси и права запослених или синдиката са интересима и правима послодаваца или организацијом послодаваца. Ти интереси и права морају бити претходно утврђени у закону или колективном уговору, који су непосредно закључили учесници спора или представници њихових удружења.

Нема колективног радног спора ако на једној страни нису или запослени, као колектив, или група радника или представници запослених (синдикат). На другој страни учесници могу бити појединац (послодавац) или удружење послодаваца. Друго, колективни радни спор може бити само ако су повређена права и интереси целине, односно колектива али не било који, већ они који су везани за радне односе запослених, односно права која запослени имају на раду или у вези са радом. Појединачна права и интереси не могу уопште бити предмет колективног радног спора.

МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У МЕЂУНАРОДНОМ ПРАВУ

Мирно решавање спорова до којих долази између запослених (радника) и послодаваца је и предмет разматрања Међународне организације рада (МОП) која је и донела Препоруку број 92 о добровољном помирењу и арбитражи.

Основни принцип од кога полази Препорука (параграф 1) је да се спорови решавају добровољно а други је, да је циљ решавања превентиван, односно да се предупреди спор.

Стране у спору исти добровољно прихватају, без принуде са стране, својом вољом и у циљу мирног решавања спора између њих, избегавајући класичне форме.

Препорука (параграф 2) предвиђа оснивање органа (комисије или неког другог тела) на мешовитој основи, састављених од једнаког броја учесника у спору а са циљем „предупређења“ и решавање спора између послодавца и радника. Њен смисао је у превентивном деловању, у отклањању оних узрока који могу да доведу до сукоба.

¹ О појму колективног радног спора види ближе:

а) А. Балтић–М. Деспотовић: *Основи радног права Југославије*, Београд 1968, стр. 320.

б) Р. Пешић: *Радно право*, Београд 1968, стр. 234.

в) Руди Коавски: *Уџбеник деловнега права и социалиега заваравана*, Љубљана 1961, стр. 90.

г) П. Јовановић: *Радно право*, Београд 2003, стр. 378.

д) С. Бајич: *Основи радног права*, Београд 1937, стр. 160.

Поступак помирења (параграф 3) треба да буде бесплатан и експедитиван, а сваки рок који одреди национално законодавство треба да буде унапред одређен и сведен на минимум, јер природа процеса не трпи спорост и одуговлачење. Покретање поступка (параграф 4) могао би да се покреће на иницијативу једне од страна у спору или било службено од стране тела за добровољно помирење.

Ако је спор за добровољно помирење покренут пристанком свих заинтересованих страна, стране у спору требало би да се уздржавају од штрајка и локаута (параграф 4) док је помирење у току. Сви споразуми до којих стране у спору могу да дођу треба да буду уређени писмено и истовремено изједначени са уговорима који су нормално закључени (параграф 5).

Препорука инсистира на мешовитом саставу тела за мирење, што подразумева једнаку заступљеност послодаваца и радника у жењи за добровољно мирење.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ У НАШЕМ ПРАВУ

а) Закон о мирном решавању радних спорова

У жељи да се обезбеди ефикаснија заштита колективних радних спорова и избегли спорови у судском поступку донет је Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“ бр. 125/04).

Међутим, треба одмах указати на законску одредбу садржану у члану 1. став 2. према којој „Поступак мирног решавања радних спорова покреће се и води у складу са овим законом, ако о истом спору није одлучено у складу са прописима о раду“. Ако ми правилно схватамо законску норму, Закон о мирном решавању спорова има супсидијарни карактер у односу на прописе о раду. Наиме, ако је Законом о раду уређен другачији начин решавања радног спора, примениће се та правила а не правила Закона о мирном решавању радних спорова.

Према Закону – члан 2. – колективним радним спором сматра се спор поводом закључивања, измене и допуне или примене колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк. Закон има у виду и интересне и правне колективне спорове. Иначе, стране у спору у смислу Закона сматрају се учесници у закључивању колективног уговора у складу са Законом.²

² Код оваквог одређивања учесника у спору може да настане спор. Наиме, према Закону о штрајку („Службени лист СРЈ“ бр. 29/96) – члан 3. – одлуку о ступању у штрајк не мора донети само надлежни орган синдиката, то може да учини и „већина запослених“. Овде нема учесника у закључивању колективног уговора. Иста је ситуација и када се ради о спору на синдикално организовање.

Код мирног решавања колективних спорова важни принцип добровољности, односно да свака страна у спору слободно, без притиска са стране, одлучује о приступању мирном решавању спора.

Колективни радни спор покреће се пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Предлог могу да поднесу заједнички стране у спору или свака страна појединачно. Ако предлог за покретање колективног спора подноси само једна страна Агенција доставља предлог са документацијом другој страни са позивом да се у року од три дана изјасни да ли прихвата или не мирно решавање спора. Ђутање стране којој је достављен предлог или њен негативан одговор значи да мирног решавања спора неће ни бити.

Стране у спору споразумно одређују миритеља у заједничком предлогу, односно у року од три дана од дана подношења појединачног предлога. (Код колективног мирења важи принцип трипартитности). Ако не дође до споразумног одређивања миритеља, истог, према Закону, одређује директор Агенције. Овакво законско решење има своје оправдање у чињеници да су се учесници сложили да мирно реше колективни спор али нису сагласни око избора миритеља, кога непосредно одређује директор Агенције, чиме убрзава поступак мирења.

Учесници у закључивању колективног уговора могу да поднесу предлог Агенцији за учешће миритеља у колективном преговарању а ради пружања помоћи у преговорима и спречавању настанка спора. Према члану 2. Закона колективни радни спор је спор поводом закључивања, измене и допуне или примене колективног уговора, а овде се ради о учешћу миритеља у колективном преговарању а не у закључивању колективног уговора. Учешће миритеља је у преговарању у процесу стварања колективног уговора. По нашем мишљењу и преговарање је у ширем смислу закључивање колективног уговора, само што миритељ има задатак да помогне странкама у спору да не дође до колективног спора, миритељ има превентивну улогу.

Код делатности од општег интереса – члан 18. Закона – стране у спору су дужне да поднесу заједнички предлог у року од три дана од дана настанка спора и ако стране у спору не поднесу предлог, директор Агенције по службеној дужности покреће поступак мирења и одређује миритеља.

Иначе поступак мирења води се пред Одбором за мирење који је трипартитног састава. Миритељ је председавајући одбора, он заказује расправу и обавештава стране у спору о дану одржавања расправе а стране су дужне да одреде свог представника у спору и о томе обавесте миритеља најкасније до дана заказане расправе. Уколико не одреде своје представнике, миритељ води поступак мирења непосредним контактом са странкама у спору.

После окончања поступка мирења миритељ са члановима Одбора доноси препоруку о начину решавања спора. Препорука се усваја у писменом облику од стране свих чланова Одбора. Ако се у року од пет дана од дана закључења расправе не донесе препорука, миритељ може странама у спору да предложи препоруку.

Препорука не обавезује стране у спору, али ако оне прихвате препоруку, онда закључују споразум о начину решавања спора. Споразум постаје саставни део колективног уговора а ако спор није колективни уговор споразум има снагу судског поравнања.

Страна у спору може да не прихвати препоруку и о разлозима неприхватања изјашњава се у року од три дана од дана достављања препоруке.

Поступак мирења пред Одбором треба да се оконча у року од 30 дана од дана отварања расправе. Ако се у том року не оконча поступак, Одбор се распушта и миритељ наставља непосредне контакте са страном у спору.

б) Поступак у парницама поводом колективних спорова

Према Закону о парничном поступку („Службени гласник РС“ бр. 125/04) – члан 440-445. – уређена су правила поступања у парницама поводом колективним уговора. Треба одмах рећи да по правилима поступка у парницама поводом колективних уговора суд поступа и у случају спора о репрезентативности синдиката, односно удружење послодаваца у смислу одредаба посебног закона.

Према члану 441. ЗПП у поступку у парницама поводом колективних уговора учесници у закључивању колективног уговора остварују заштиту права утврђених колективним уговором кад настане спор у поступку за закључивање, односно измену и допуну колективног уговора уколико спор није решен мирним путем или путем арбитраже који су образовали учесници колективног уговора у складу са одредбама посебног закона. У парницама поводом колективних уговора једна од страна је репрезентативни синдикат.

Из законских решења произилази неколико закључака. Један је, да спор пред судом може да се води само ако исти није претходно решен мирним путем или путем арбитраже који су образовали учесници колективног уговора у складу са одредбама посебног закона (вероватно Закона о раду). Уколико је испуњен један од ова два услова може да се покрене поступак пред судом за решавање спора.

Други је, спор може да се покрене ради заштите права утврђених колективним уговором и то кад настане спор у поступку закључивања односно измене и допуне колективног уговора. Према овоме, права треба да буду утврђена у поступку закључивања (новог) колективног уговора или његових измена и допуна. Спор се води као интересни колективни радни спор, јер је у питању закључивање и измена и допуна колективног уговора.

Трећи је, као учесник у парницама поводом колективних уговора једна од страна је репрезентативни синдикат. Уколико синдикат нема репрезентативност, утврђену на начин предвиђен Законом о раду, он не може бити учесник у парници.

Из Закона о парничном поступку – члан 441. – може се закључити да он изричито не говори о споровима из примене колективних уговора (правни колективни спорови). Његова стилизација је доста несрећна и представљаће те-

шкоће у пракси. Он говори, најпре, о парницама у којима учесници колективног уговора „остварују заштиту права утврђених колективним уговором“ а затим о настанку спора „у поступку закључивања, односно измена и допуна колективног уговора“ (интересни колективни спор). Ако се тражи заштита утврђених права, онда је, по нама, у питању примена колективног уговора, јер колективни уговор који је закључен утврдио је одређена права и обавезе учесника колективног уговора и њихова повреда може да се штити. Отуда мислимо да се поступак у парницама поводом колективних уговора може да води и ако се стране споре и о његовој примени. У прилог овоме иде и одредба члана 12. Закона о судовима („Службени гласник РС“ бр. 48/91) према којој општински суд је надлежан да суди „спорове о закључивању и примени колективних уговора“.³

в) Закон о раду и решавање колективних спорова

Закон о раду (Службени гласник РС“ бр. 24/05) посебно уређује начин решавања колективних спорова, што значи, слагласно члану 1. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова, да се ти спорови решавају само према нормама Закона о раду.

Закон о раду дели колективне спорове на оне који настају у поступку преговарања и закључивања колективних уговора – члан 254. – и на спорове који настају у примени колективних уговора – члан 265.

Учесници у закључивању колективних уговора дужни су да преговарају – члан 254. Ако се у року преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања. Образовање арбитраже је факултативно – „учесници могу“ –, па уколико се учесници у закључивању колективног уговора не сложе да образују арбитражу, значи да реше колективни спор „у складу са прописима о раду“, то би се решавање таквог спора одвијало према одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.

Ако стране у поступку закључивања колективног уговора образују арбитражу, као тело које треба да реши спорна питања између њих, рок за доношење одлуке арбитраже не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Када се ради о споровима поводом закључивања колективног уговора, треба обратити пажњу на два питања.

³ Ова одредба закона примењује се још увек на основу решења Уставног суда Србије I у број 480/2003. од 29. 12. 2003. год.

И према члану 22. (који се још не примењује) Закона о уређењу судова („Службени гласник РС“ бр. 63/01) окружни суд суди у првом степену спорове и поводом колективних спорова ако спор није решен пред арбитражом. Закон не говори који су спорови у питању (интересни или правни) већ само да су у питању колективни спорови.

Једно је, да Закон о раду говори само о закључивању колективног уговора, док о поступку измене и допуне и понашању учесника у тим случајевима нема ни речи. Питање је да ли под изразом „закључивање“ треба схватити и измене и допуне колективног уговора или не. Јер ако измене и допуне колективног уговора не улазе у појам „закључивање“, спорова а не путем арбитраже према члану 254. Закона о раду.

Друго је, према ставу 2. члана 254. Закона о раду „за делатности од општег интереса, спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом“. Према овоме, ако ми правилно схватамо Закон о раду, колективни спорови у делатностима од општег интереса решаваће се у складу са чл. 18. и 19. Закона о мирном решавању радних спорова, јер израз „у складу са“ може се само тако схватити.

Када се ради о решавању спорних питања у примени колективних уговора учесници могу за њихово решавање – члан 265. – да образују арбитражу у року од 15 дана од дана настанка спора. У ком року арбитража треба да донесе своју одлуку законом није одређено, али донета одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике колективног уговора.

Хоће ли учесници образовати арбитражу је питање њиховог договора, али њен састав и начин рада арбитраже мора претходно да уреде колективним уговором, а право је учесника колективног уговора да када се појави спорно питање одлуке о њеном образовању али на начин како је то одређено закљученим колективним уговором.

СИНДИКАТ КАО УЧЕСНИК У КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ

Закон и мирном решавању радних спорова уређује – члан 2. – да се страном у колективном спору сматрају учесници у закључивању колективног уговора и да су они слободни да добровољно одлуче о учешћу миритеља у колективном преговарању – члан 5. Према члану 254. Закона о раду ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора учесници могу да образују арбитражу, односно спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора – члан 265.

Колективни уговор на страни запослених увек закључује репрезентативни синдикат. Тако, код послодавца – члан 248. Закона о раду – колективни уговор закључују послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца. Закон о раду – члан 249. – дозвољава изузетак од овог правила (репрезентативности), па уколико ниједан од синдиката не испуњава услове репрезентативности они могу закључити споразум о удруживању рада испуњења услова репрезентативности и учешћа у закључивању колективног уговора. Али и тада се тражи да они сви заједно испуне услов репрезентативности да би могли да учествују у закључивању колективног уговора. Уколико сви заједно не би

испуњавали услов репрезентативности не би могли бити учесници у закључивању колективног уговора.

Има још један изузетак од услова репрезентативности у закључивању колективног уговора. Наиме, ако код послодавца није основан синдикат – члан 250. Закона о раду – зараде, накнаде зарада и друга примања запослених могу да се уреде споразумом. Овај споразум, са строго ограниченим предметом (зарада) сматра се закљученим кад га потпишу директор, односно предузетник и представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење од најмање 50% од укупног броја запослених. Овај споразум не само да представља изузетак од правила репрезентативности синдиката и предмета закључивања, већ има и ограничено временско дејство: споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора. Представник савета запослених или запослени који је добио овлашћење делују (имају овлашћење) само у тренутку потписивања споразума. После тога они су без икаквих овлашћења и не могу да утичу на судбину споразума.

У пракси може доћи до апсурдне ситуације. Ниједан синдикат код послодавца не испуњава услов репрезентативности али се нису ни сложили да се удруже ради испуњења услова репрезентативности за закључење колективног уговора. Запослени нису синдикално неорганизовани али синдикати не могу у њихово име да закључе колективни уговор нити да им пруже било какву помоћ у евентуалном спору са послодавцем.

Према Закону о парничном поступку – члан 441. – једна од страна у парницама поводом колективних уговора је репрезентативности синдикат. У вези са овим поставља се практично питање: да ли ће парнични суд прихватити споразум о удруживању послодаваца из члана 249. Закона о раду и прихватити га као страну у спору или ће инсистирати на стварној репрезентативности. У Закону је употребљена једнина – „репрезентативни синдикат“ – али свакако да не треба да буде сметња ако се два или више синдиката удруже да постигну репрезентативност и као такви закључе колективни уговор, да истовремено и буду страна у будућем спору пред судом, јер су они и закључили колективни уговор поводом кога је и настао спор. Сви су они закључили колективни уговор и преко свога представника имају и положај странке у спору.

Само репрезентативни синдикат, или ако нису репрезентативни они се удруже у смислу члана 249. Закона о раду – може бити страна у мирном решавању колективних радних спорова, односно странка у парницама поводом колективних уговора. Питање је колико ова решења одговарају функцији синдиката у заштити колективних интереса запослених. Могуће је, на пример, да је синдикат у тренутку закључивања колективног уговора има репрезентативност али је касније из одређених разлога изгубио. У међувремену послодавац не поштује норме из закљученог колективног уговора и настане спор поводом његове примене. Синдикат сада не може да уђе у поступак мирног решавања колективног спора нити да покрене поступак пред судом, јер је изгубио репрезентативност. Додуше, губитком репрезентативности он још увек има чланове али не и право да штити њихове интересе. Послодавац је у овом

случају потпуно слободан у примени норми колективног уговора и све оне погодности у односу на запослене које су садржане у колективног уговору, зависе од послодавца а не од објективне ситуације.

Тешко је у пракси прихватити чињеницу, да због недостатка репрезентативности, колективни уговор, на пример, се не примењује или се селективно примењује, а да истовремено нема субјекта који може ауторитативно да заштити интересе и права запослених.

Приватизација доводи до осипања синдикалног чланства и тиме се, оправдано, поставља питање репрезентативности синдиката и његових могућност да заштити интересе запослених у односу на понашање послодавца и поштовање њихових права, обавеза и одговорности.

Није спорно да у приватизованим предузећима већински власници нерадо гледају на присуство синдиката у предузећу. У предузећима са мањим бројем запослених и нема организованог синдиката, јер запослени у њима „не желе да се синдикално организују“. Запослени у овим случајевима лишени су субјекта који може успешно да штити њихове интересе. Као једино средство борбе запосленима остаје штрајк али питање колико такав метод решавања спорова може да замени преговоре и мирно решавање колективних спорова.

Постоје две могућности које могу да се реше недостатак репрезентативности код синдиката.

Постоји једна могућност али она није предвиђена Законом о раду па тиме није ни прихватљива. Наиме, према Препоруци Међународне организације рада број 91 која се односи на колективно уговоре у параграфу 2., предвиђено је да једна од страна у закључивању колективног уговора јесте „једна или више репрезентативних организација радника, или, у одсуству таквих организација радника, представници заинтересованих радника правоваљано изабраних и опуноможених од стране свих последњих“. Овим избором представници радника имали би, по нама, пун легитимитет не само у преговарању за закључивање колективног уговора, већ и за учешће у решавању спорова из тих уговора. У овом случају радници нису синдикално организовани и синдикат, јер га нема, не може да буде учесник у колективном спору, али запослени непосредно штите своје интересе што је ипак боље него да те заштите уопште нема.

Друга могућност је флексибилна примена става 2. члана 219. Закона о раду. Према истоме репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдиакт у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код послодавца. Ако ми правилно схватамо ову норму, то би значило, на пример, да синдикат у некој групи има укупно 10.000 чланова (просвета, здравство) а то чини најмање 15% запослених код тог послодавца, онда је он репрезентативан код послодавца. Уколико је наше схватање законске норме правилно, то ће омогућити да синдикат дође до репрезентативности и оствари своју функцију.

Мр Зоран М. Радуловић
секретар Удружења за Радно право
и социјално осигирање СЦГ

СПЕЦИФИЧНОСТ РАДНОГ ОДНОСА СПОРТИСТА

По нашем схватању, на основу сталног приближавања радноправног, па тиме и социјалног положаја радника који су у сталном радном односу и истог тог статуса радника који раде у неком од флексибилних облика рада, долази до промена како у домену објективног права тако и на субјективном нивоу.

У вези наведеног можемо закључити да су све изједначенија права из социјалног осигурања која проистичу из радног односа, односно стандардног облика запошљавања и атипчних облика радног ангажовања. Такође, може се рећи да је и у самом радном односу дошло до садржинских трансформација у правцу његове флексибилизације.

На основу наведеног може се закључити да је радно ангажовање спортиста специфичан, *sui generis*, облик рада који је увек временски орочен без постојања било каквих законских ограничења (услова) за послодавца у том погледу, што је, иначе, једна од суштинских разлика у односу на обављање рада преко радног односа на одређено време.

Радни однос у класичном смислу и флексибилни радни однос професионалних спортиста разликују се како у погледу садржине битних карактеристика тако и по неким другим, "секундарним" обележјима. Зарада и добровољност су битни елементи радног односа који се суштински разликују од тих елемената егзистирајућих код "спортског радног односа."

а. Разлике у садржини битних елемената радног односа (зарада и добровољности).

а.1. Зарада подразумева плаћање послодавца на основу обављеног рада радника. У случају исплате дела зараде професионалних спортиста - накнаде "за потпис уговора" нема обављеног рада, већ се висина зараде одређује на основу очекивања послодавца да ће будућим радним ефектима радника (спортисте) постићи спортски резултати које ће затим донети зараду послодавцу.

Извесну недоумицу може изазвати могућност да се зарада по основу класичног радног односа "исплати или за извршени рад или *унапред пре извршења*". На први поглед постоји истоветност између зараде која се, по основу рада у радном односу, прима унапред и износа који професионални спортиста прима приликом потписивања уговора. Међутим, суштинска разлика се садр-

жи у околности да иза зараде остварене радом преко класичног радног ангажовања, увек стоји конкретан извршени рад на основу којег се, даље, утврђује висина зараде.

Дакле, могућност да се зарада по основу радног односа исплати унапред значи да затим увек следи обавезе радника да обави рад за који неће бити плаћен, јер је плату већ примио. Одавде произилази да овај део зараде спортиста (који се прима приликом потписивања уговора) има искључиво грађанскоправна обележја, па ту, између осталог, нема интервенције државе у погледу висине, а такође не постоји ни пратећа социјалноправна садржина.

За разлику од те ситуације, спортиста увек прима део зараде у фиксном износу и после потписивања уговора са спортском организацијом као еквивалент даљег уложеног рада. Тај део његових примања чини у ствари зараду у радноправном смислу јер иза ње стоји извршени рад и директно се на основу ње обезбеђује читав низ акцесорних социјалних права радника, тј. спортиста.

Даље, када је реч о спортским премијама и њиховим сличностима са варијабилним делом зараде остварене радом у радном односу мора се указати на њихове суштинске разлике. Премије у значајној мери зависе од разних неизвесних околности (повреде кључних играча у тиму или код противника, срећно или лоше изведена акција или потез, резултати противника и сл.) док таквих околности код оставаривања вишег нивоа радних резултата радника у класичном радном односу нема, или их има у небитном обиму. Поред тога, премије за остварене резултате, у појединим случајевима, могу у значајном обиму превазићи друге делове зараде спортиста, док код класичног радног односа та ситуација не постоји.

а.2. Добровољноси подразумева могућности изражавања воље радника и у погледу трајања и раскида, а не само приликом заснивања радног односа.

У вези тога шта се догађа за време трајања радног односа спортисте Н. Ђурђевић наводи: "У врхунском спорту све је испланирано, припремљено, и организовано, до најситнијих детаља. Професионални спортиста изгледа као део перфектне машинерије. Он више не вежба одређену радњу, него вежба себе у изолованом простору опремљеном видео камерама, да би му та радња "ушла у крв, месо и душу". (W. Schild). Његова воља постаје секундарна. Много је важније шта хоће клуб, тренер, гледаоци, мес-медији." ¹

Даље, спортиста нема могућност да раскине радни однос по својој вољи као други запослени јер му, док је везан уговором, неће бити дозвољено да се региструје (па тиме и наступа) за другу спортску организацију.² У вези са тим можемо навести да се често догађају злоупотребе од стране послодавца (спортске организације) у ситуацији кад има интенцију да задржи играча коме

¹ Проф.др. Ненад Ђурђевић: "Спортске приредбе, правне обавезе и имовинска одговорност организатора," Правни факултет у Крагујевцу, 1994., стр. 13.

² У одељку трансфер играча ће бити више речи о, по нашем мишљењу, оправданој иницијативи челника Европске уније да се омогући слобода професионалним спортистима, као и другим запосленим, да мењају средину где раде.

у непосредној будућности истиче уговор, а такмичар најави да неће продужити уговор.³

б. Остале разлике.

б.1. Неједнакости у погледу небитних карактеристика радног односа. У случају радног ангажовања спортиста је сасвим релативизирано постојање небитних елемената радног односа⁴ што може бити индиција тј. посредни показатељ непостојања радног односа у класичном смислу.

б.1.2. Неједнакости у погледу радног времена. Радно време спортиста има изражене елементе неодређености у односу на стандардно обављање рада⁵ код кога, све до појаве "савремене флексибилизације радног односа," та ситуација није постојала. Принципијелно, и данас послодавци успешно обезбеђују спровођење у пракси обавезе запослених да рад обављају у тачно одређеном периоду, па и више од тога.⁶

б.2.2. Неједнакости у вези правног основа заснивања радног односа. За разлику од стандардног облика запошљавања где се радни однос може засновати и нпр. одлуком о избору по јавном огласу, решењем и др., у случају рада професионалних спортиста, уговор о раду спортисте појављује се као искљу-

³ "Бразилац Тадеи, најбољи играч Сијене (фудбалски клуб који се такмичи у Првој италијанској лиги) у предходној сезони улази у игру тек у другом полувремену, јер су се тренер и директор клуба, уз сагласност власника клуба Паола ди Луке, договорили да га не уводе у игру зато што је, по завршетку сезоне изразио жељу да пређе у "Рому". Тако Тадеи сада први пут улази у игру у овој сезони и то као резерва. Ипак, он ће сигурно напустити Сијену у јануару кад му истиче уговор." (информација објављена на РТВ "Пинк", 12. 12. 2004. у 16,30, за време преноса утакмице Сијена-Интер)." Дакле, воља играча у вези престанка радног односа не може да произведе никакве последице, јер се он налази у апсолутној власти клуба док му уговор траје." За разлику од описане ситуације карактеристичне за радни однос професионалних спортиста, код редовног радног односа радник увек може, под веома лако испуњивим условима и без икаквих даљих последица по свој радноправни статус, да напусти послодавца.

⁴ П. Јовановић: Радно право, ибидем, стр. 158: "Међутим, радни однос има и таква обележја која нису битна за његово постојање. То је, на пример, правни основ заснивања радног односа; трајање радног односа; трајање радног времена итд. Наиме, без обзира на правни основ заснивања радног односа, (а који може бити уговор о раду, одлука о избору по јавном огласу, решење или други акт), ступањем на рад по датом основу радни однос се заснива са свим правима, обавезама и одговорностима. Или, без обзира на које време је заснован (на неодређено или одређено време) радни однос подразумева сва права и обавезе које прописи за тај однос везују. Или, без обзира на трајање радног времена у радном односу (пуно непуно или скраћено радно време), радни однос повлачи сва права, обавезе и одговорности која су по прописима њему својствена."

⁵ Тако нпр. професионални фудбалер може да се нађе у ситуацији да, примерице због лоше форме, не одигра ниједну утакмицу, па чак ни да буде резерва, читавој у сезони а да оствари сва права гарантована уговором.

⁶ Као изразито негативна може се означити појава карактеристична за развијене земље (Јапан, САД и др.) и сада за земље у транзицији, да се у предузећима ствара "клима" у којој је неморално да радници "својевољно" не остају дуже од радног времена на послу. Значи, ту се ради о флагрантној злоупотреби послодавца која представља изигравање радноправне обавезе ограничавања радног времена што је увек предвиђено радним прописима појединих држава, а на основу међународних обавеза. Дакле, код стандардног радног односа не да је одређено радно време, већ се често и прекорачује.

чиви основ заснивања радног односа. Специфичност "спортског радног односа" а која произилази из предходног садржи се у томе што не постоји могућност фактичког обављања рада. Наиме, уговор у писменој форми је искључиви правни основ заснивања радног односа јер представља предуслов на основу кога се врши лиценцирање, односно регистрација спортисте.

б.3. Утицај "идреће лица" на радни однос спортиста би се могао назвати и спортска асоцијација као фактор утицаја на радни однос спортиста. Тек након закључења уговора и регистрације, лиценцирања у асоцијацији играч стиче право наступа за екипу и могућност да реализује своје право на рад. Значи да се спортска асоцијација појављује као надређени субјект који најшешће поступа у интересу својих оснивача-спортских организација, али и у функцији заштите појединачних интереса тамичара у складу са усвојеним спортским правилима. Тако се спортска федерација појављује као гарант права спортских организација према спортисти за време трајања уговора. Наиме, спортска асоцијација ће увек одбити регистрацију спортисте који је "под уговором" за било који други клуб који учествује у спортском такмичењу које организује та асоцијација.

Напомињемо да надлежни представници спортске федерације пре сваког спортског такмичења проверавају исправност спортских докумената играча утврђујући регуларност права наступа, тако да не постоји фактичка могућност непоштовања спортских правила. Подсетићемо да кад је редовни радни однос у питању, принципијелно, не постоји било који "трећи" фактор, инструмент, изнад послодавца и радника који може спречити радника да оствари своје уставом гарановано право на рад код другог послодавца ако тако одлучи својом вољом.

б.4. Апсолутно искључење јавности приликом заснивања радног односа спортиста. Ова различитост између радног односа уопште и "спортског радног односа" има две димензије. Прво, разумљиво је и оправдано што спортски руководиоци у клубовима не дозвољавају утицање на њихове одлуке у погледу ангажовања одређених играча. Наиме, тренери и други спортски стучњаци који воде такмичарске погоне спортских организација сnose апсолутну одговорност за постизање резултата које одреди руководство, па би било непримерено да им се укључењем јавности у процес ангажовања играча наметне одређени избор. Друго, кад се пође од чињенице да се "трансфер играча најчешће креће у нелегалним токовима сиве економије"⁷ јасно је да искључење јавности приликом заснивања радног односа спортиста има и негативну друштвену димензију. Апсолутно одсуство јавности је увек било битно обележје заснивања, па тиме и радног односа спортиста. Супротно томе, јавност није обавезна компонента заснивања радног односа у другим областима живота, али је могућа и зато веома често присутна приликом попуњавања радних места. Значи, оглашавање слободних радних места је редовна појава у пракси послодаваца. Некада наилазимо на примере који нам казују да је укљу-

⁷ Н. Ђурђевић: Коментар Закона о спорту, Крагујевац, 1997. стр. 22.

чивање јавности, тј. огашавање потреба за извршиоцима и законска обавеза послодаваца.⁸

Због постојања наведених суштинских разлика егзистирајућих у садржини појмова зараде и добровољности у случају рада професионалних спортиста не постоје сва неопходна обележја два битна елемента радног односа, па тиме ни сам класичан радни однос. На тај закључак указују и непостојање одређених небитних карактеристика класичног радног односа у случају радног ангажовања професионалних спортиста, учешће трећих лица, односно субјеката (спортске асоцијације) приликом заснивања радног односа, његовог трајања и раскидања, и апсолутно искључење јавности приликом заснивања радног односа.

На основу наведеног сматрамо да се може доградити, у бити исправно становиште, да професионални спортиста заснива радни однос са спортском организацијом што представља општеприхваћено правно становиште које је, како смо раније навели, уграђено и у наш важећи Закон о спорту.⁹ Међутим, по нашем мишљењу ту се ради о специфичном радном односу – атипичном (флексибилном) радном односу који је, између осталог, настао као последица процеса и трансформација у садржини у правцу приближавања, а у извесним елементима и изједначавања појмова радног односа и флексибилних облика рада, поготову о домену акцесорних права из социјалног осигурања.

Подсетићемо да, за разлику од радног односа професионалних спортиста, класични радни однос подразумева: улогу само два субјекта – послодавца и радника који, по правилу, уз одређене услове може да напусти посао кад обезбеди бољи посао, односно по својој вољи; постојање свих осталих елемената радног односа у пуној својој садржини; могућности испуњења радног стажа, односно радног века;

Из наведеног произилази да флексибилни радни однос професионалних спортиста чини основни део садржине радног ангажовања спортиста (редовна оброчна примања спортиста на основу којих они обезбеђују основну егзистенцију и оставарују права из области социјалног осигурања), а постоји и други део, вредносно већи, који има искључиво облигационоправне елементе. Тај део садржи право на уговорени износ који, приликом потписивања уговора, спортиста добија да би засновао радни однос са спортском организацијом и премије које представљају износ који спортиста добија само у случају остварења одређених резултата и из којих по правилу не произилази повећање социјалних права спортиста, већ се само повећавају чисти приходи спортиста уз стварање одређених фискалних обавеза на страни послодавца.

Треба напоменути и самосталне спортисте који представљају огромну мањину међу професионалним такмичарима (боксерима, тенисерима и др.) чији радноправни положај може да се посматра као приближан статусу који имају

⁸ Тако је одредбом члана 9. нашег ранијег Закона о радним односима (важио до 2001.) била, између осталог, предвиђена обавезност оглашавања слободних радних места.

⁹ Види чл. 9. став 1 тог Закона.

лица која долазе до посла самозапошљавањем, односно обављају самостално привредну делатност.

Међусобне обавезе професионалних спортиста и спортских организација могу се регулисати са једним или више уговора. Без обзира на то, у том правном односу између спортске организације и професионалног спортисте постоје: а) претежни радноправни садржај који има битне елементе радног односа (добровољност, лична радноправна веза, укључивање у спортску организацију и редовна месечна зарада, која је утврђена уговором и претпостављено представља еквивалент за уложени рад) који је неопходно регулисати уговором о раду; б) облигационоправни садржај који се односи на стицање права спортисте на исплату новчаног износа који уговара по слободној тржишној процени са послодавцем и који се спортисти даје приликом потписивања уговора; и, ц) право на премије у случају постизања уговором и актима послодавца одређених резултата, што има посредне везе са уложеним радом спортисте.

Постоји правна могућност да се закључе и два уговора којима би се посебно обухватили радноправни, а посебно радноправни елеменат радног односа професионалних спортиста. Наравно да постојање облигационоправног дела није обавезно, што би произвело последицу да се закључи само један уговор.

Правно најутемељеније и нацелисходније би било да сви наведени елементи, и радноправне и облигационоправне природе, буду регулисани једним уговором о раду професионалних спортиста.

НОВИ ЗАКОН О ДОПРИНОСИМА ЗА ОБАВЕЗНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ

Народна скупштина Републике Србије је на седници од 23. јула 2004. године, донела нови **Закон о доприносима за обавезно социјално осигурање** ("Сл. гласник РС", бр. 84/2004), који је ступио на снагу 2. августа 2004. године, а примењује се од 1. септембра 2004. године.

Законом се уређују доприноси за обавезно социјално осигурање, обвезници доприноса, основице доприноса, као и друга питања од значаја за утврђивање и плаћање доприноса. Питања која су предмет уређивања овог закона, до његовог доношења, била су уређена законима којима се уређује систем обавезног социјалног осигурања, и то: Закон о пензијском и инвалидском осигурању ("Сл. гласник РС", бр.34/03), Закон о здравственом осигурању ("Сл. гласник РС", бр. 18/92, 26/93,.. и 80/02), и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености ("Сл. гласник РС", бр. 71/03). Даном почетка примене овог закона, престале су да важе одредбе наведених закона којима су била уређена питања која се уређују овим законом.

Доприносима се обезбеђују средства за финансирање обавезног социјалног осигурања, и то:

1) пензијског и инвалидског осигурања (1.допринос за обавезно пензијско и инавлидско осигурање; 2.додатни допринос за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем у складу са законом; 3.допринос за случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести у случајевима утврђеним законом);

2) здравственог осигурања (1.допринос за обавезно здравствено осигурање; 2.допринос за случај повреде на раду и професионалне болести у случајевима утврђеним законом);

3) осигурање за случај незапослености – допринос за обавезно осигурање за случај незапослености.

Средства доприноса су јавни приход, под контролом и на располагању организацијама за обавезно социјално осигурање¹⁾, основаним законима којима се уређује систем обавезног социјалног осигурања, за намене утврђене тим законима.

Законом се детаљно уређују дефиниције појмова – значење израза који се користе у овом закону, као што су: **обвезник доприноса, обвезник обрачунавања, односно плаћања доприноса, осигураник, запослени**, итд. - 31 значење израза.

ОБВЕЗНИЦИ ДОПРИНОСА

Обвезници доприноса су осигураници утврђени у складу са законима којима се уређује систем обавезног социјалног осигурања, који се таксативно утврђују за сваки вид обавезног социјалног осигурања (чл. 7. ст. 1. тач.1) до 15), чл. 8. ст. 1. тач.1) до 16) и чл. 9. ст. 1. тач.1) до 8) Закона). Осигураници утврђени овим одредбама Закона, **допринос плаћају из основице, и то:**

- допринос за ПИО: 1) запослени; 2) изабрана, именована и постављена лица која остварују разлику зараде, односно плате; 3) лица која обављају привремене и повремене послове по уговору закљученом непосредно са послодавцем, односно преко задруге, осим лица до навршених 26 година живота ако су на школовању; 4) лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује финансијску подршку породици са децом; 5) лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује обавезно здравствено осигурање; 6) предузетници; 7) оснивачи, односно чланови привредног друштва; 8) пољопривредници; 9) лица која остварују уговорену накнаду; 10) самостални уметници; 11) свештеници и верски службеници; 12) лица која остварују новчану накнаду по закону који уређује запошљавање и осигурање за случај незапослености; 13) домаћи држављани запослени у иностранству; 14) лица укључена у обавезно осигурање, у складу са законом; 15) други осигураници, у складу са законом који уређује систем обавезног пензијског и инвалидског осигурања;

- допринос за здравствено осигурање: 1) запослени; 2) изабрана, именована и постављена лица која остварују разлику зараде, односно плате; 3) лица која обављају привремене и повремене послове по уговору; 4) лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује финансијску подршку породици са децом; 5) лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује обавезно здравствено осигурање; 6) предузетници; 7) оснивачи, односно чланови привредног друштва; 8) пољопривредници, односно земљорадници; 9) самостални уметници; 10) свештеници и верски службеници; 11) монаси и монахиње; 12) лица која остварују новчану накнаду по закону који уређује запошљавање и осигурање за случај незапослености; 13) домаћи држављани запослени у иностранству; 14) инострани пензионери; 15) страни држављани за време школовања или стручног усавршавања на територији Републике; 16) други осигураници, у складу са законом који уређује систем обавезног здравственог осигурања;

- допринос за осигурање за случај незапослености: 1) запослени; 2) изабрана, именована и постављена лица која остварују разлику зараде, односно плате; 3) лица која обављају привремене и повремене послове по уговору; 4)

лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује финансијску подршку породици са децом; 5) лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује обавезно здравствено осигурање; 6) предузетници; 7) оснивачи, односно чланови привредног друштва; 8) други осигураници, у складу са законом који уређује систем обавезног осигурања за случај незапослености.

Обвезници доприноса за осигуранике: запослене; изабрана, именована и постављена лица која остварују разлику зараде, односно плате; лица која обављају привремене и повремене послове по уговору закљученом непосредно са послодавцем, односно преко задруге, осим лица до навршених 26 година живота ако су на школовању; лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује финансијску подршку породици са децом, и лица која остварују накнаду зараде по закону који уређује здравствено осигурање, **су и послодавци, односно други исплатиоци прихода, који плаћају допринос на основицу** (на терет средстава послодавца), **по истој стопи и на исту основицу као и ти осигураници** (чл.7.ст.2.чл.8.ст.2.и чл.9.ст.2.Закона).

Обвезници доприноса за здравствено осигурање **на основицу су послодавци и за:** запослене за време неплаћеног одсуства у складу са законом који уређује систем здравственог осигурања и стране држављане који на територији Републике раде код домаћег послодавца на основу посебног уговора о размени стручњака или споразума о међународној техничкој сарадњи, **а обвезници овог доприноса на основицу су и исплатиоци** пензија и накнада по основу инвалидности по закону који уређује пензијско и инвалидско осигурање (чл.8.ст.3.и 4.Закона).

Остали обвезници доприноса утврђени чланом 7. став 1. тач. б) до 15), чланом 8. став 1. тач. б) до 16) и чланом 9. став 1. тач. б) до 8) Закона, **допринос плаћају по стопи и из основице утврђене овим законом за сваког обвезника посебно.**

Послодавац је обвезник и доприноса за пензијско и инвалидско осигурање за стаж осигурања који се **запосленом рачуна са увећаним трајањем** у складу са законом, **а предузетник** када он као осигураник остварује ово право.

Поред тога, утврђују се обвезници доприноса за пензијско и инвалидско осигурање за случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести, односно за здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионалне болести (**задруга** – за лица која обављају привремене и повремене послове преко задруге; **организација запошљавања** – за лица која упути на додатно образовање и обуку; **школа, факултет и др.** – код које се ученик или студент налази на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави; **орган, организација или устано-**

ва у којој се обавља волонтерски рад – за волонтера, и други правни субјекти у складу са законом).

Осигураник који остварује приходе по више различитих основа (радни однос, самостална делатност, уговори и др.), обавезан је да плаћа допринос за пензијско и инвалидско осигурање **по свим основима**, с тим да обавеза обрачунавања и плаћања овог доприноса по основу запослења, односно самосталне делатности, **искључује обавезу плаћања доприноса по основу пољопривредне делатности.**

ОСНОВИЦЕ ДОПРИНОСА

Основице доприноса су појединачно утврђене за сваку категорију осигураника, односно обвезника доприноса у зависности од категорије.

Основица доприноса за запослене и за послодавца је зарада, односно плата и накнада зараде, односно плате, у складу са законом који уређује радне односе, општим актом и уговором о раду, односно решењем надлежног органа (даље: зарада). **Основица доприноса за запослене и послодавце је и зарада коју остварују упућени радници за време рада у иностранству**, односно домаћи држављани који су на територији Републике запослени код страних или међународних организација, дипломатских и конзуларних представништава и сл. **Зарада је за послодавце основица и за додатни допринос за стаж осигурања који се запосленом рачуна са увећаним трајањем.**

Основица доприноса за лица која обављају привремене и повремене послове, као и за послодавце је уговорена накнада. За изабрана, именована и постављена лица која, поред зараде код послодавца, остварују и разлику зараде за време обављања јавне функције, као и за исплатиоце, **основица је та разлика зараде.**

За осигуранике који остварују накнаду зараде по закону о финансијској подршци породици са децом, односно о здравственом осигурању, и за исплатиоце накнаде, **основица доприноса је износ накнаде зараде**, а за исплатиоце пензије и накнаде по основу инвалидности, односно новчане накнаде за време незапослености, **основица доприноса је износ пензије, односно накнаде и новчане накнаде.**

Основица доприноса за предузетнике је **опорезива добит**, односно паушални приход на који се плаћа порез по закону о порезу на доходак грађана, односно **за осниваче и чланове привредног друштва - опорезива добит** на коју се плаћа порез по закону о порезу на добит предузећа. **За самосталне умет-**

нике, основица доприноса је, такође, приход који остварују обављањем делатности на који се плаћа порез на доходак грађана.

За свештенике и верске службенике, за домаће држављане запослене у иностранству, као и послодавца за стране држављане који на територији Републике раде код домаћег послодавца на основу посебног уговора о размени стручњака или споразума о међународној техничкој сарадњи, **основица доприноса је просечна месечна зарада у Републици исплаћена у четвртом кварталу претходне године**, а за монахе и монахиње и стране држављане за време школовања или стручног усавршавања на територији Републике, **најнижа месечна основица доприноса**.

Основица доприноса за пољопривреднике, односно земљораднике је **приход од пољопривреде** на који се плаћа порез на доходак грађана, за лица која остварују уговорену накнаду, **опорезиви приход од уговорене накнаде**, а за лица укључена у обавезно социјално осигурање **су основице прописане актом организације за обавезно социјално осигурање** (надлежног фонда за пензијско и инвалидско осигурање), на који сагласност даје Влада Републике Србије.

С тим у вези, Управни одбор Републичког фонда ПИО запослених донео је Одлуку о утврђивању основица на које се плаћа допринос за пензијско и инвалидско осигурање за лица укључена у обавезно осигурање ("Сл. гласник РС", бр.98/2004), на коју је Влада Републике Србије дала сагласност, која се, такође, примњује од 1. септембра 2004. године.

Основицу доприноса за лица укључена у обавезно осигурање у смислу члана 15. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, чине износи утврђени у проценту од просечне месечне зараде исплаћене по запосленом у Републици у предходном кварталу, и то: **од 40%** (54%,65% итд.) **до 500%**, које се усклађују тромесечно, а номиналне износе услађених износа основица доприноса утврђује и објављује директор Фонда, које се примењују од првог у месецу по објављивању података републичког органа надлежног за послове статистике. Осигураник (лице) који жели да се укључи у обавезно осигурање, подношењем захтева, опредељује се за основицу доприноса (у оквиру утврђеног распона), а утврђена обавеза доприноса плаћа се до 15. у месецу за предходни месец. Одлука се примењује од 1. септембра 2004. године, с тим да ће се основица доприноса **по одредбама ове одлуке утврдити и за лица укључена у обавезно осигурање** по прописима важећим до дана почетка примене ове одлуке. У истом "Службеном гласнику РС" објављено је и решење директора Републичког фонда ПИО запослених, којим су утврђени номинални износи основица осигурања, које се примењују од 1. септембра 2004. године, а које износе: 1)7.995; 2)10.794; 3)12.992; 4)15.990; 5)17.390; 6)22.986; 7)25.385; 8)30.981; 9)39.976; 10)59.964; 11)79.952; 12)99.940.

Основица доприноса за послодавце за запосленог **на неплаћеном одсуству је зарада коју би тај запослени остварио да је на раду**, а за обвезнике доприноса за пензијско и инвалидско, односно здравствено осигурање за случај повреде на раду и професионално обољење, **основица доприноса је најнижа месечна основица доприноса, односно уговорена накнада ако се остварује и ако је виша од најниже месечне основице доприноса.**

1. Најнижа месечна основица доприноса, овим законом, се утврђује на потпуно нови начин. Наиме, уместо фиксних износа утврђених према захтеваном степену стручне спреме, које су тромесечно усклађиване са кретањем зарада по запосленом у Републици, Законом се утврђује да **најнижу месечну основицу доприноса чини износ од 40%** просечне месечне зараде у Републици исплаћене у предходном кварталу, који утврђује и објављује министар надлежан за послове финансија, а применјује се од првог у наредном месецу по објављивању тог износа. За монахе и монахиње, пољопривреднике и стране држављане за време школовања или стучног усавршавања на територији Републике, најнижа месечна основица доприноса је износ од 40% просечне месечне зараде у Републици **исплаћене у четвртном кварталу предходне године**, који сваке године објављује министар надлежан за финансије, а служи за обрачун и плаћање доприноса почев од првог јануара године за коју се доприноси плаћају.

Најнижа месечна основица доприноса **не примењује се** код обрачуна и плаћања доприноса на основице: разлика зараде, односно плате за изабрана, именована и постављена лица; накнаде зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета и за време привремене спречености за рад; пензије и накнаде по основу инвалидности; новчане накнаде за време незапослености, и уговорене накнаде.

За запосленог који **ради са непуним радним временом** код једног послодавца, а зарада коју остварује је нижа од најниже основице, **основица доприноса је најнижа месечна основица доприноса**. За запосленог који ради са непуним радним временом код два или више послодаваца и тако остварује пуно радно време, коме је укупна зарада коју остварује код свих послодаваца **нижа од најниже месечне основице доприноса, сваки послодавац** обрачунава и плаћа допринос на сразмерни износ најниже месечне основице доприноса који се утврђује сразмерно радном времену запосленог код сваког послодавца. Међутим, за запосленог који ради са непуним радним временом код два или више послодаваца, а укупна зарада коју остварује код свих послодаваца је **виша од најниже месечне основице доприноса, сваки послодавац обрачунава и плаћа доприносе на зараду коју исплаћује**, без примене најниже месечне основице доприноса.

У складу са овлашћењем из овог закона, министар за финансије је утврдио и објавио **Износ најниже месечне основице доприноса за обавезно социјално осигурање** ("Сл. гласник РС", бр. 96/2004), који износи **7.995 динара**, а примењује се од **1. септембра 2004. године**. У истом гласнику објављен је и **Износ најниже месечне основице доприноса за обавезно социјално осигурање за осигуранике из члана 26. став 2. и чл. 27. и 34. Закона за 2004. годину**. Наиме, најнижа месечна основица на коју се обрачунава и плаћа допринос за обавезно социјално осигурање за пољопривреднике, односно земљораднике, монахе и монахиње и стране држављане за време школовања или стручног усавршавања на територији Републике, за период од **1. септембра 2004. године до 31. децембра 2004. године**, износи **7.558 динара**.

2. Највишу месечну основицу доприноса чини петоструки износ просечне месечне зараде исплаћене по запосленом у Републици према последњем објављеном податку, а примењује се од првог у наредном месецу по објављивању података о просечној месечној заради исплаћеној по запосленом у Републици. Највиша месечна основица доприноса **не примењује се** код обрачуна и плаћања доприноса **на уговорену накнаду**.

3. Највиша годишња основица доприноса се прописује овим законом и чини је петоструки износ просечне годишње зараде у Републици исплаћене у години за коју се обрачунавају и плаћају доприноси. Номинални износ ове основице објављује министар надлежан за послове финансија, **а намењена је за утврђивање права обвезника доприноса на повраћај више плаћеног доприноса из основице**, који прелази износ највише годишње основице за календарску годину.

Министар финансија је објавио **Износ највише годишње основице доприноса за обавезно социјално осигурање за 2003. годину**, која износи **996.720 динара**, и **Износ процењене највише годишње основице доприноса за обавезно социјално осигурање за 2004. годину** у висини од **1.218.000 динара**, који су објављени у "Сл. гласнику РС", бр. 96/2004.

СТОПЕ ДОПРИНОСА

Стопе доприноса се, први пут, утврђују законом. До сада је то било у надлежности управних одбора организација обавезног социјалног осигурања, уз предходну сагласност Владе Републике Србије. **Стопе по којима се обрачунавају и плаћају доприноси су:** 1) за обавезно пензијско и инвалидско осигурање – 22%; 2) за обавезно здравствено осигурање – 12,3%; 3) за осигурање за случај незапослености – 1,5%. Када се доприноси плаћају истовремено из основице и на основицу, обрачун доприноса врши се по стопама од: 11% за пензијско и инвалидско осигурање; 6,15% за здравствено осигурање, и 0,75% за осигурање за случај незапослености (чл.44. Закона).

Стопе доприноса за пензијско и инвалидско осигурање за стаж осигурања који се **запосленом и предузетнику рачуна са увећаним трајањем**, утврђују се у висини од: 3,70% када се ефективних 12 месеци рада рачуна као 14 месеци стажа осигурања; 5,50% као 15 месеци; 7,30% као 16 месеци, и 11,00% када се ефективних 12 месеци рада рачуна као 18 месеци стажа осигурања. За случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести, односно у случају повреде на раду и професионалне болести, у случајевима утврђеним законом, утврђене су стопе доприноса од: 4,00% за пензијско и инвалидско осигурање, и 2,00% за здравствено осигурање.

Поред тога, прописане су **олакшице** за послодавце који запосле **незапослено лице које је на дан закључивања уговора о раду старије од 50, односно 45 година, ако је корисник новчане накнаде или је пријављено код Националне службе за запошљавање најмање годину дана без прекида**. Послодавац је, у овим случајевима, **ослобођен обавезе плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање који се плаћају на основицу, односно на терет послодавца, у периоду од две године - ако запосли лице старије од 50 година, у целости, односно ако запосли лице старије од 45 година, доприноси за обавезно социјално осигурање који се плаћају на основицу умањују се за 80%**. Право на олакшице послодавац може да оствари само ако са наведеним незапосленим лицем заснује радни однос на неодређено време, а ово право не могу да остваре послодавци код којих се радни однос заснива у складу са Законом о радним односима у државним органима, а који су директни или индиректни корисници буџетских средстава (државни органи, јавне службе и сл.), као и организације обавезног социјалног осигурања (Мишљење Министарства финансија бр.416-00-1/2004-04 од 27.09/2004. године).

Законом се уређује време трајања радног односа, **последнице које трпи послодавац ако радни однос престане у току трајања олакшице, као и у наредном периоду од три године после истека олакшице**, осим у случају смрти запосленог или ако радни однос престане из других разлога независно од воље запосленог и послодавца. **За лица за која је послодавац остварио олакшицу, допринос, односно разлику доприноса плаћа Национална служба за запошљавање.**

За реализацију ове олакшице, министар финансија и министар рада, запошљавања и социјалне политике споразумно су донели **Правилник о начину и поступку обрачунавања и плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање за новозапослене старије од 45, односно 50 година ("Сл. гласник РС", бр. 99/2004)**, који је ступио на снагу 9.августа 2004. године.

Правилником се утврђује обавеза послодавца, који запосли лице које је на дан закључивања уговора о раду старије од 50, односно 45 година и које испуњава услове прописане законом ради остваривања права на потпуно, односно делимично ослобађање од обавезе плаћања доприноса за обавезно со-

цијално осигурање на основицу, односно на терет средстава послодавца за то лице, да Националној служби за запошљавање (даље: Национална служба) достави податке на прописаним обрасцима. Прописани су обрасци: **1. Образац ОНСЗ - Обавештење о заснивању/престанку радног односа**, који послодавац подноси Националној служби у року од осам дана од дана заснивања, односно престанка радног односа, и **2. Образац ИНСЗ - Извештај о обрачунатим и плаћеним доприносима на терет послодавца**, који послодавац подноси Националној служби у року прописаном законом који уређује порески поступак и пореску администрацију за достављање Пореској управи збирне пореске пријаве о обрачунатим и плаћеним доприносима по одбитку. Копије ових образаца послодавац у истим роковима доставља и Пореској управи. Правилником се уређује начин попуњавања наведених образаца, који су саставни део овог правилника, као и поступак у случају губитка права на ослобађање и плаћање доприноса. Наиме, када се стекну услови из члана 45. ст. 4. и 5. Закона за губитак права на ослобађање од плаћања доприноса, **а послодавац не плати доприносе** (које би и иначе платио да није користио ослобађање), **валоризоване применом стопе раста цена на мало** у законом прописаном року **од 60 дана**, **обавезу плаћања тих доприноса утврђује Пореска управа решењем, на основу података из наведених образаца, као и других података којима располаже²⁾**.

МИРОВАЊЕ ОБАВЕЗА ПЛАЋАЊА ДОПРИНОСА

Законом се посебно уређују случајеви у којима мирује обавеза плаћања доприноса ако законом није друкчије одређено. **Обавеза плаћања доприноса мирује:** за време мировања радног односа у складу са законом о радним односима; за време мировања својства осигураника пољопривредника, у складу са законом који уређује пензијско и инвалидско осигурање, и предузетнику који привремено одјави обављање делатности, у складу са законом, за тај период мирује обавеза плаћања доприноса, осим ако у року од 30 дана од дана привремене одјаве обављања делатности, поднесе посебан захтев Пореској управи за плаћање доприноса у том периоду.

ОБРАЧУНАВАЊЕ, УТВРЂИВАЊЕ И ПЛАЋАЊЕ ДОПРИНОСА

Одредбама чл. 51. до 65. Закона децидно се уређују обвезници обрачунавања и плаћања доприноса за сваку категорију осигураника, време (момент) када је обвезник обрачунавања и плаћања доприноса дужан да то учини, као и то да се обрачун и плаћање доприноса врши по прописима који важе у моменту исплате зараде, односно накнаде.

Допринос за лица која остварују уговорену накнаду, исплатилац је дужан да обрачуна, обустави и уплати приликом исплате уговорене накнаде. Међутим, ако ово лице остварује уговорену накнаду од лица које приликом исплате накнаде није обвезник обрачунавања и плаћања доприноса, **лице које остварује уговорену накнаду дужно је само да изврши обрачун и уплати допринос.**

За лица која обављају самосталну делатност и за пољопривреднике, као и за свештенике и верске службенике, монахе и монахиње, за домаће држављане запослене у иностранству и за иностране пензионере, обавезу доприноса решењем утврђује Пореска управа.

Страни држављани који се налазе на школовању или стручном усавршавању на територији Републике дужни су да плате допринос за здравствено осигурање најкасније до дана уписа школске године, овере семестра, односно почетка другог облика стручног усавршавања, за тај период. Начин плаћања доприноса за ова лица утврђује организација за обавезно здравствено осигурање својим актом.

Обвезници доприноса не могу бити ослобођени обавезе обрачунавања и плаћања доприноса.

ПОВРАЋАЈ ВИШЕ ПЛАЋЕНОГ ДОПРИНОСА И ПРЕСТАНАК ПЛАЋАЊА ДОПРИНОСА У ТОКУ ТЕКУЋЕ ГОДИНЕ

Обвезник доприноса који је сам платио доприносе, односно коме је у његово име и у његову корист плаћен допринос из основице која прелази износ највише годишње основице за календарску годину, има право на повраћај тако више плаћеног доприноса. Ово право утврђује се решењем Пореске управе, на захтев обвезника доприноса који се подноси на прописаном образцу. То значи, право на повраћај више плаћеног доприноса може остварити **само обвезник доприноса за плаћени допринос из основице, а не и доприноса који је плаћен на основицу (на терет средстава послодавца).**

Поред тога, обвезник доприноса по основу уговорене накнаде може у току текуће године, на прописаном образцу, поднети захтев за престанак обавезе плаћања доприноса по основу будуће уговорене накнаде у тој години, **када основица доприноса који су плаћени по основу уговорене накнаде заједно са основицама доприноса који су плаћени по другим основама, достигне износ процењене највише годишње основице доприноса.** Решење о престанку обавезе плаћања доприноса, у овом случају, доноси организација обавезног осигурања у року од 15 дана од дана подношења документованог захтева обвезника.

Услове, поступак и начин за повраћај више плаћеног доприноса и престанак обавезе плаћања доприноса по основу уговорене накнаде у току текуће године, **споразумно ближе уређују** министри надлежни за послове финансија, рада, запошљавања, социјалне политике и здравља.

Поред ових питања, Законом се уређује **контрола** обрачунавања и плаћања доприноса, коју врши Пореска управа у складу са прописима који уређују порески поступак и пореску администрацију, затим **казнене одредбе**, којима су, између осталих, прописане новчане казне у висини од 100.000 до 1.000.000 динара за правно лице ако као послодавац или други исплатилац прихода истовремено са исплатом зараде или другог прихода, у прописаном року, не обрачуна и плати доприносе, и **прелазне и завршне одредбе**, према којима доприносе за које је **обавеза плаћања настала, односно доспела до дана почетка примене овог закона**, обвезници доприноса су дужни да плате у складу са прописима који су важили до дана почетка примене овог закона, а послодавци који после почетка примене овог закона врше исплату другог дела или коначну исплату зараде за предходни месец, дужни су да обрачун и плаћање доприноса код те исплате изврше у складу са овим законом.

II ПИТАЊА И ОДГОВОРИ

припремила: Параскева Михајловић, дипл.правник

ПИТАЊА И ОДГОВОРИ СА САВЕТОВАЊА УДРУЖЕЊА ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ, ОДРЖАНОГ НА ЗЛАТИБОРУ ОД 28 - 30. ОКТОБРА 2004. ГОДИНЕ.

1. Да ли је обавезно доношење актиа о орѓанизацији и сисџематизацији радних месџа ако је у ѓрилоѓу, који је сасџавни део уѓовора о раду, даџи деџаљан оџис ѓослова, неоџходних услова за заснивање радноѓ односа на џим ѓословима, деџаљно ѓриказана овлашџења и одѓговорносџи за не-извршење ѓоверених ѓослова?

Одредбом члана 13. став 1. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр.70/01 и 73/01), прописано је да радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим актом послодавца, а према ставу 2. истог члана, тим актом се утврђује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Из цитираних одредаба јасно произилази да радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште услове прописане законом (да има општу здравствену способност и најмање 15 година живота), и испуњава друге (посебне) услове за рад на одређеним пословима утврђене одговарајућим актом послодавца.

Значи, врсте послова (радна места), стручна спрема (степен стручне спреме и врста занимања), као и други посебни услови (радно искуство, посебна знања, услови у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота и сл.), потребни за рад на тим пословима, морају се утврдити, на општи начин, одговарајућим актом послодавца (правилник, одлука и сл. о организацији и систематизацији послова).

Врсте послова и посебни услови за рад на тим пословима, морају бити посебним актом унапред утврђени за све послове послодавца. Уговор о раду је појединачни акт којим запослени заснива радни однос код послодавца за рад на одређеним пословима који су утврђени, а за чије обављање он испуњава прописане опште и посебне услове.

Уговор о раду, према члану 19. Закона о раду, обавезно садржи, између осталог, стручну спрему и занимање запосленог и врсту и опис послова које запослени треба да обавља, који морају да буду у складу са врстом послова, стручном спремом и другим посебним условима утврђеним у акту послодавца.

Према томе, послови и посебни услови за њихово обављање морају се посебно утврдити одговарајућим актом послодавца (правилником, одлуком или другим актом), а уговором о раду се у складу са тим актом, послови конкретизују за одређеног запосленог са одговарајућим описом послова, који може да се уреди само уговором о раду.

2. Да ли је послодавац који је донео акт о систематизацији радних места и има закључене уговоре о раду са свим запосленима, обавезан да донесе правилник о раду и шта у ствари представља правилник о раду?

Према члану 1. став 1. Закона о раду права, обавезе и одговорности по основу рада уређују се законом и посебним законом, у складу са потврђеним међународним конвенцијама, а према ставу 2. истог члана, та права, обавезе и одговорности уређују се колективним уговором или правилником о раду (у даљем тексту: општи акт), или уговором о раду.

Израз општи акт у Закону о раду јесте заједничка ознака за све колективне уговоре и за правилник о раду (члан 6.).

Поред тога, одредбама члана 7. Закона о раду прописано је да општи акт не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права и утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено. Поједине одредбе уговора о раду, према члану 8. истог закона, којима се утврђују неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавим и у том случају, примењује се закон и општи акт.

Из изложеног следи да се општим актом -- колективним уговором, односно ако колективни уговор није закључен, правилником о раду или уговором о раду (ако није закључен колективни уговор и није донет правилник о раду), уређују права, обавезе и одговорности запосленог по основу рада.

Правилник о систематизацији радних места, односно одговарајући акт послодавца, којим се, према члану 13. став 1. и 2. Закона о раду, утврђује врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима, није општи акт у смислу наведеног члана 6. а њиме се не утврђују права, обавезе и одговорности запосленог по основу рада.

Међутим, ако код послодавца није закључен колективни уговор и није донет правилник о раду, а са запосленима је закључен уговор о раду којим су

уређена права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, послодавац није обавезан да донесе правилник о раду.

3. Оснивач предузећа је аустријско предузеће, које је именовало директора предузећа у Београду српског држављанина. Директор не прима зараду у Србији већ у матичном аустријском предузећу. Да ли ипакво лице треба да буде пријављено на пензијско-инвалидско и здравствено осигурање?

Чланом 11. тачка 8) Закона о пензијском и инвалидском осигурању ("Сл. гласник РС", бр. 34/03), прописано је да су осигураници запослени и страни држављани и лица без држављанства који су на територији Републике Србије запослени код страних правних или физичких лица, ако међународним уговором није другачије одређено, као и код међународних организација и установа и страних дипломатских и конзуларних представништава, ако је такво осигурање предвиђено међународним уговором.

У складу са наведеном одредбом, страни држављани и лица без држављанства који су на територији Републике Србије засновали радни однос код страних правних или физичких лица, обавезно су осигурани на пензијско и инвалидско осигурање, ако међународним уговором није другачије одређено. То исто важи и за здравствено осигурање, као и за осигурање за случај незапослености.

У конкретном случају, међутим, закључен је Споразум између СРЈ и Савезне Републике Аустрије о социјалном осигурању ("Сл. лист СРЈ - Међународни уговори", бр.7/98), којим је предвиђено да се обавеза осигурања одређује према правним прописима оне државе уговорнице на чијој територији лице обавља посао и у случају када се пребивалиште запосленог или седиште послодавца налази на територији друге државе уговорнице, ако одредбама чл. 7. и 8. није другачије одређено (члан 6.).

Одредбе члана 7. и 8. Споразума односе се на деташиране раднике (упућене раднике на рад у другу земљу од стране домаћег послодавца), лица запослена у транспортним и ваздухопловним предузећима, бродарству, пограничном подручју, дипломате и чланове дипломатског особља, чланове административног и техничког особља мисије, чланове конзуларних мисија и њихово особље.

Изузеци од наведених одредаба прописани су у члану 9. Споразума. Према одредбама овог члана на заједнички захтев запосленог и послодавца, надлежни органи две државе уговорнице могу споразумно договорити изузетке од чл. 6. до 8. при чему морају узети у обзир врсту и околности запослења, па ако се на запосленог, у складу са наведеним ставом, примењују прописи једне државе уговорнице, мада је запослен на територији друге државе уговорнице, ти правни прописи се примењују као да је запослен на територији прве државе уговорнице.

У складу са наведеним одредбама, сви страни држављани који су, у складу са Законом о раду и Законом о условима за заснивање радног односа са страним држављанима, закључили уговор о раду, односно засновали радни однос на територији Републике Србије код домаћих или страних правних и физичких лица, обухваћени су обавезним социјалним осигурањем, према прописима Републике Србије, осим лица из чл. 7. 8. и 9. Споразума између СРЈ и Савезне Републике Аустрије о социјалном осигурању.

Према томе, само ако су, у конкретном случају, на заједнички захтев оснивача (аустријског) предузећа и запосленог који је именован за директора, надлежни органи две државе уговорнице, у смислу члана 9. Споразума, постигли сагласност да се на именованог директора аустријског предузећа у Београду примењују прописи Савезне Републике Аустрије, и ако је запослен на територији Републике Србије, не постоји обавеза пријављивања на обавезно социјално осигурање, па стога и на пензијско-инвалидско и здравствено осигурање.

4. Да ли у посљеду проглашења вишка запослених, а пре доношења програма решавања вишка запослених, мора предходно бити донета систематизација послова и други акти у предузећу? Ако наведени акти у предузећу нису предходно донети, да ли у судском посљеду могу бити разлог за доношење позитивне одлуке у споровима поводом ошказа уговора о раду због проглашења вишка запослених?

Према одредбама члана 101. став 1. тачка 8) Закона о раду послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца - ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла. Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за обављање других послова, с тим да такву обавезу нема послодавац који има у радном односу на неодређено време мање од 50 запослених.

Разлози због којих је настао вишак запослених (технолошке, економске или организационе промене), постављају се као предходно питање, које треба анализирати, утврдити и донети одговарајуће одлуке у предузећу, пре приступања изради програма решавања вишка запослених, односно пре доношења одлуке о отказу уговора о раду у предузећу које није дужно да донесе програм решавања вишка запослених.

Наиме, доношењу програма решавања вишка запослених, у највећем броју предузећа, треба да предходи поступак реструктурирања предузећа, у оквиру кога треба да се изврше статусне или организационе промене, техничко-технолошке промене (програми производње и услуга који се технички или технолошки унапређују у циљу подизања продуктивности и конкурентности на тржишту, увођење нових програма и технологија за производњу новог производа, ради бољег позиционирања на тржишту и сл.), економске промене и друге промене које се односе на предузеће, а које имају за циљ финансијску

и пословну консолидацију предузећа, својинску трансформацију, продају капитала или имовине, као и утврђивање броја потребних радника и вишка запослених.

Но, независно од тога да ли се спроводи поступак реструктурирања, у складу са законом и другим прописима, или се непосредно спроводе технолошке, економске или организационе промене, неопходно да се те промене утврде и верификују одговарајућим одлукама и актима надлежних органа код послодавца. Промена акта о систематизацији и других аката (плана кадрова и сл.), којима се уређују послови, опис послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број потребних радника за њихово извршавање, је неопходна ако стварно постоје оправдани разлози који се односе на потребе послодавца - ако је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређених послова. Престанак потребе за обављањем одређених послова констатује се брисањем тих послова из акта о систематизацији или ако је у питању потреба да се смањи обим одређених послова смањује се број потребних радника-извршилаца на тим пословима.

Терет доказивања постојања оправданих разлога да је услед технолошких, економских или организационих промена код послодавца престала потреба за обављањем одређених послова и на основу тога утврђено да је престала потреба за радом одређеног запосленог, је на послодавцу. Програм решавања вишка запослених, односно одлука послодавца који није обавезан да доноси програм, по нашем мишљењу, није довољан доказ за утврђивање свих релевантних чињеница, које се односе, пре свега, на утврђивање престанка потребе за обављањем одређених послова.

5. Да ли лицу које обавља послове по уговору о привременим и повременим пословима и коме је уговорена накнада по часу рада, послодавац треба да исплаћује накнаду и када не обавља послове због тога што се налази на боловању? Да ли дани за време за које се налази на боловању улазе у број до 180 радних дана у календарској години?

Према одредбама 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 обављању привремених и повремених послова. Лице са којим је закључен уговор о обављању ових послова има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом, а обвезник уплате доприноса је послодавац.

У складу са цитираним одредбама, лице које је закључило уговор о обављању привремених и повремених послова, за време привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, има право на накнаду, а дани привремене спречености за рад улазе у укупан број радних дана (до 180) у календарској години.

6. Да ли рад по уговору о обављању привремених и повремених послова може да прерасне у радни однос - ако то лице ради дуже од рока утврђеног уговором (без анекса уговора) или је лице ангажовано преко омладинске задруге, ради по ујужу омладинске задруге, а послодавац не закључи са њим посебан уговор о привременим и повременим пословима?

Уговором о обављању привремених и повремених послова, који је закључен у складу са одредбама чл. 124. и 125. Закона о раду, не заснива се радни однос, већ 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 или чланом омладинске или студентске задруге, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Према члану 11. став 1. тач. 9. и 10. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, осигураником запосленим сматрају се, поред осталог, и лица која у складу са законом обављају привремене и повремене послове, ако нису осигурани по другом основу, односно лица која у складу са законом, привремене и повремене послове обављају преко омладинских задруга а имају навршених 26 година живота, односно без обзира на године живота ако нису на школовању. У члану 49. став 1. истог закона прописано је да се у стаж осигурања рачуна време које осигураник, у складу са прописима о раду, проведе на обављању привремених и повремених послова, као и време које осигураник из члана 11. став 1. тачка 10. овог закона, проведе на обављању привремених и повремених послова преко омладинских задруга, за које је плаћен допринос.

Према томе, лица која обављају привремене и повремене послове у смислу члана 124. Закона о раду, имају право на обавезно социјално осигурање (пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености), а лица која привремене и повремене послове обављају преко омладинских задруга, у складу са чланом 125. Закона о раду, имају право на пензијско и инвалидско осигурање, према члану 11. став 1. тачка 10. Закона о пензијском и инвалидском осигурању и осигурање за случај незапослености, према члану 105. став 1. тачка 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. Лица која привремене и повремене послове обављају преко омладинских задруга, здравствено су осигурана за случај повреде на раду и професионалног обољења.

С обзиром на то да се уговор о обављању привремених и повремених послова закључује ван радног односа, да су у питању послови из делатности послодавца који су по својој природи такви да се потреба за њиховим обављањем јавља повремено и привремено (нису стални послови утврђени актом о систематизацији послова), и да у календарској години не трају дуже од 180 радних дана, рад по уговору о обављању привремених и повремених послова не може да прерасте у радни однос на неодређено време, па ни у случају да лице настави да обавља привремене и повремене послове после истека рока на који је уговор закључен.

Из истих разлога, не сматра се да су се стекли услови из члана 18. став 2. Закона о раду, да је лице засновало радни однос на неодређено време даном ступања на рад, ако је ангажовано преко омладинске задруге на основу упута омладинске задруге, а послодавац са њим није закључио уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са чланом 125. истог закона.

Наиме, неспорно је да је чланом 125. став 1. Закона о раду прописано да послодавац може, за обављање привремених и повремених послова из члана 124. овог закона, да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, који може да потпише и омладинска задруга као трећи потписник. Међутим, према мишљењу Министарства за рад и запошљавање број 011-00-245/2002-01 од 13.03/2002. године, нема сметњи да задругар писменим пуномоћјем овласти задругу да она у његово име и за његов рачун потпише уговор са послодавцем уз услов да је такво пуномоћје дато писменим путем.

7. Предузеће које се бави производњом уља, у случају потребе за обављањем одређених послова који су ван делатности послодавца (нпр. одржавање хигијене у службеним просторијама), на одређени период ангажује лице закључивањем уговора о делу, које је дужно да пријави на социјално осигурање и плаћа одговарајуће доприносе. Да ли се истовремено плаћају доприноси за социјално осигурање и за лице које је на основу уговора о делу ангажовано на период од шест месеци, али чије ангажовање траје по два дана у месецу, ради ажурирања Web сајта фабричког листа?

Према члану 126. став 1. Закона о раду послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Одредбом члана 12. став 1. тачка 3) Закона о пензијском и инвалидском осигурању ("Сл. гласник РС", бр. 34/2003), који је ступио на снагу 9. априла 2003. године, а према члану 263. истог закона, ова одредба примењује се од 1. септембра 2003. године, прописано је да су осигураници пензијског и инвалидског осигурања самосталних делатности и лица која обављају послове на основу уговора о делу, односно послове по основу ауторског уговора, као и послове по основу других уговора, код којих за извршен посао остварују накнаду (уговорена накнада), а нису осигурани по другом основу. И Законом о доприносима за обавезно социјално осигурање ("Сл. гласник РС", бр.84/2004), који се примењује од 1. септембра 2004. године, у члану 7. став 1. тачка 9), прописано је да су обвезници доприноса за пензијско и инвалидско осигурање осигураници, у складу са законом који уређује систем обавезног пензијског и инвалидског осигурања, лица која остварују уговорену накнаду.

Према томе, лица која, на основу уговора о делу, обављају послове одржавања хигијене у службеним просторијама послодавца, односно лице ангажовано да у одређеном периоду, два дана у месецу, обавља послове ажури-

рања Web сајта фабричког листа послодавца, обавезно су осигурана на пензијско и инвалидско осигурање, почев од 1. јула 2003. године, када је први пут уведено ово осигурање. Напомињемо, да лица која, на основу уговора о делу, обављају наведене послове, нису осигурана (нити су обвезници доприноса на уговорену накнаду), на здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености.

Основица доприноса за лица која остварују уговорену накнаду, према члану 28. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање, је опорезиви приход од уговорене накнаде у складу са законом који уређује порез на доходак грађана, а допринос за обавезно пензијско и инвалидско осигурање обрачунава се и плаћа по стопи од 22% (члан 44. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање).

8. Да ли послодавац може применом члана 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању раскинути радни однос са лицем-запосленим, које је остварило право на старосну пензију, имајући при том у виду да овај члан не говори о могућности већ о стицању права на старосну пензију, као и да у себи већ има садржан члан 97. став 1. тачку 2) Закона о раду?

Одредбама члана 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању прописани су услови за стицање права на старосну пензију, а не за престанак радног односа. Стога, основ за престанак радног односа не може бити наведени члан 19. овог закона.

Престанак радног односа запослених уређен је Законом о раду, одредбама чл. 97. до 119. према којима запосленом може да престане радни однос:

- по његовој вољи;
- независно од воље запосленог и послодавца (по сили закона);
- по вољи послодавца, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца.

Према члану 97. став 1. тачка 2) Закона о раду радни однос престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју.

Значи, послодавац може да одлучи да запосленом, који је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, престане радни однос. Међутим, послодавац и запослени могу да се споразумеју да запослени настави са радом и после навршених 65 година живота. Према томе, само ако постоји сагласност запосленог и послодавца, запослени може да остане у радном односу и после навршених 65 година живота.

Законом није ограничено време до када запослени који је навршио 65 година живота, може да остане у радном односу. Све док постоји сагласност запосленог и послодавца, запослени остаје у радном односу без било каквог ограничења у погледу година старости или година радног стажа.

Када послодавац одлучи да запосленом престане радни однос, дужан је да донесе решење о отказу уговора о раду.

9. Да ли у примени члана 101. став 1. тач. 3) и 4) Закона о раду послодавац у свим случајевима мора прејходно да упозори запосленог о повреди радне обавезе на основу које може доћи до отказа уговора о раду, чак и у случају када је то уређено уговором о раду, када повреда радне обавезе представља свршено дело и када упозорење не производи никакав упозоравајући правни ефекат?

Одредбом члана 101. став 2. Закона о раду прописано је да је послодавац дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тач. 3) и 4) овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Сагласно цитираној одредби, пре отказа уговора о раду у наведеним случајевима, послодавац је дужан да запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду. Упозорење треба дати у писаној форми и ако Законом није прописана форма упозорења, и обавезно садржи чињенице које су основ за давање отказа, када су наступиле, односно када се за њих сазнало.

Упозорење има за циљ да се запослени упозна да су наступили разлози због којих може да добије отказ. У упозорењу послодавац може запосленом да остави одређени рок да уколико у том року не учини поново повреду радне обавезе, неће добити отказ, али, у зависности од тежине повреде, може му се и истовремено са упозорењем отказати уговор о раду.

10. Да ли послодавац, приликом ангажовања радника за обављање привремених и повремених послова, мора да, поред уговора са студентском или омладинском задругом, закључи и посебан уговор са студентом или омладинцем о обављању ових послова и ако ова лица сва права из рада и радног односа искључиво остварују преко своје студентске или омладинске задруге, како је то регулисано посебним прописом?

Одредбом члана 125. став 1. Закона о раду прописано је да послодавац може, за обављање привремених и повремених послова из члана 124. овог закона, да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Законом је, значи, изричито прописана обавеза послодавца да, за обављање привремених и повремених послова, може да ангажује лице које је члан омладинске или студентске задруге, на основу закљученог уговора са тим лицем. Уговор може да потпише и омладинска задруга као трећи потписник, а према мишљењу Министарства за рад и запошљавање, наведеном у одговору на питање под бројем б. нема сметњи да задругар изричитим писменим пуномоћјем овласти задругу да она у његово име и за његов рачун потпише уговор са послодавцем уз услов да је такво пуномоћје дато писменим путем.

Према томе, ради се о појединачним уговорима о обављању привремених и повремених послова који послодавац закључује са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, односно са задругом, на основу посебног пуномоћја, у име и за рачун тог лица - члана омладинске или студентске задруге.

Уговор који омладинска или студентска задруга има закључен са послодавцем је уговор о пословној сарадњи, који не може да замени уговор из члана 125. Закона о раду.

Напомињемо, да лице са којим је закључен уговор о обављању привремених и повремених послова, не заснива радни однос код послодавца, те по основу овог уговора остварује права из рада, али не и права из радног односа.

11. Да ли послодавац приликом распоређивања запосленог на друге послове, па и у случају привременог распоређивања, мора да примењује члан 103. Закона о раду и да закључује уговор о раду под измењеним условима или да на основу члана 176. истог закона, примењује одредбе појединачног колективног уговора које нису у сујројности са Законом о раду, а којима се предвиђа могућност да се запослени распореди на друге послове доношењем решења о распоређивању?

Законом о раду није прописан институт распоређивања запосленог на друге послове, већ према одредбама члана 103. истог закона, послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима, и то само из оправданог разлога, а запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 2. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима у свим случајевима када постоје оправдани разлози за промену неког од права и обавеза запосленог утврђеног актуелним уговором о раду, који су закључили запослени и послодавац у смислу члана 19. Закона о раду, па и обављање других послова код послодавца.

Према члану 176. Закона о раду одредбе колективног уговора који је на снази, на дан ступања на снагу овог закона, а које нису у супротности са овим законом, остају на снази до закључивања колективног уговора у складу са овим законом.

У конкретном случају, одредбе појединачног колективног уговора који је на снази, а којима је прописана могућност распоређивања запосленог на друге послове доношењем решења о распоређивању, нису усаглашене, већ су у супротности са одредбама Закона о раду, те се стога не могу применити.

Решењем о распоређивању запосленог на друге послове не могу се мењати права и обавезе запосленог утврђена уговором о раду, већ само актом исте врсте, тј. уговором о раду под измењеним условима или закључивањем анекса уговора о раду, закључених на основу члана 103. Закона о раду.

Припремио: Борисав Чолић,
судија Врховног суда Србије у пензији

ПИТАЊА И ОДГОВОРИ СА САВЕТОВАЊА УДРУЖЕЊА ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ СРБИЈЕ И ЦРНЕ ГОРЕ, КОЈЕ ЈЕ ОДРЖАНО НА ЗЛАТИБОРУ ОД 28. ДО 30.10.2004.ГОДИНЕ

1. Питање

Према Закону о раду ("Сл.гласник РС" бр.70/2001 и 73/2001), да ли је после усменог упозорења послодавца да су се стекли услови за отказ уговора о раду запосленог (услед његовог неприхватљивог понашања) потребно да запослени настави са таквим понашањем па да се потом донесе решење о отказу уговора о раду (упозорење и мишљење синдиката)?

Одговор:

Према одредби чл.101 ст.1 тач.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, ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Према одредби ст.2 поменутог члана, послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду и у наведеном случају (чл.101 ст.1 тач.4), упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Послодавац може запосленог да упозори на његово понашање усмено или писменим путем.

Ако запослени и даље не поштује радну дисциплину, односно чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду, послодавац може запосленом у том случају да откаже уговор о раду. У сваком случају дужан је да затражи мишљење синдиката чији је члан запослени. Мишљење синдиката нема обавезујући карактер.

2. Питање

Да ли је директор запослени код послодавца. Може ли једно лице бити директор код више послодаваца и где би у том случају био пријављен на обавезне видове осигурања?

Одговор:

С обзиром на одредбе Закона о привредним друштвима који је на снази директор као запослени код једног послодавца не би могао бити директор и код других пословаца. Правило по досадашњим прописима је било да одлуку о избору односно именовану директора код послодавца доноси Управни одбор са којим директор и закључује уговор о раду.

Послови, односно функција директора су сложени и разноврсни и поред осталог се односе на представљање и заступање послодавца, организацију процеса рада, руковођење и одговорност за законитост рада и пословања.

Природа законом прописаних радних обавеза које се могу утврдити и статутом, односно другим правним актом послодавца, упућују на закључак да једно лице не би могло бити директор код више послодаваца.

Према предлогу новог Закона о раду (чл.48) директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време, а радни однос заснива се уговором о раду који са директором у име послодавца закључује управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор, орган који је одређен актом послодавца.

3. Питање

Постоји основана сумња да је запослени учинио кривично дело на раду.

Да ли послодавац може да откаже уговор о раду пре окончања кривичног поступка и како поступа суд у радном спору ако је отказан уговор о раду када је против запосленог поднета кривична пријава за кривично дело учињено на раду?

Одговор:

Према одреби чл.101 ст.1 тач.5 Закона о раду, ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Кривичну одговорност утвђује суд у кривичном поступку у складу са законима који су били на снази у време извршења кривичног дела.

Престанак радног односа је независан код кривичног поступка за то дело.

То значи да запосленом може да престане радни однос у складу са наведеним одредбама Закона о раду, ако је послодавац сазнао да је запослени учинио кривично дело, поднео кривичну пријаву и ако за то постоје одговарајући докази.

Постоје и супротна правна мишљења изражена од стручне јавности у публикацијама и на скуповима компетентних стручњака.

4. Питање

Да ли је радник коме је отказан уговор о раду након суспензије има право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор?

Одговор:

Према одредби чл.59 Закона о раду ("Сл.гласник РС" бр.70/2001 и 73/2001), за време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор. Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор (чл.60).

Према томе, ако кривицом послодавца запослени није искористио годишњи одмор пре доношења решења о отказу уговора о раду, запослени има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

Овај вид штете остварује се у поступку по поднетом захтеву запосленог код послодавца или у поступку по тужби код надлежног суда, уз доказивање чињенице о кривици послодавца за некоришћење годишњег одмора од стране запосленог.

5. Питање

Да ли радника, са којим је закључен уговор о раду на одређено време треба накнадно обавестити о датуму престанка уговора о раду на одређено време?

Одговор:

Радни однос на одређено време према Закону о раду (чл.23), 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 засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

У случају заснивања радног односа на одређено време, а поводом истека тог времена на коме ја заснован радни однос, мора се донети решење о отказу уговора о раду.

На овај начин се извршава законска обавеза утврђивања престанка радног односа запосленог када се са даном престанка радног односа и уношењем тог датума у радну књижицу прекида радни однос у напред одређеном трајању.

У сваком другом случају може доћи до ситуације да запослени настави да ради најмање пет радних дана када се по истеку тог рока сматра да је засновао радни однос на неодређено време.

6. Питање

Запослени је засновао радни однос на одређено време од 01.01.2002.године до 31.10.2004.године. Неће радити и неће бити пријављен од 01.11. до 31.12.2004.године. Да ли то исто лице може поново да заснује радни однос на одређено време на истим пословима и на период од 2 године, а да не стекне право на заснивање радног односа на неодређено време?

Одговор:

Код претходног питања дат је одговор да радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 3 године.

У конкретном случају запослени је засновао радни однос на одређено време које је трајало 2 године и 10 месеци.

Према томе, са овим запосленим за рад на истом радном месту може се закључити уговор са роком трајања од само 2 године.

7. Питање

Запослени је починио повреду радне обавезе за коју је предвиђена могућност отказа уговора о раду и то у самом уговору о раду закљученим са послодавцем.

О тежој повреди радне обавезе обавештен је послодавац.

Поводом поднете пријаве - обавештења запослени је дао изјаву пред надлежним службеним лицем да је учинио повреду радне обавезе, а самим тиме му је дато право на одбрану.

При давању изјаве запослени је усмено упозорен на учињену повреду радне обавезе и могуће последице уколико поново учини повреду радне обавезе за коју се може отказати радни однос.

Да ли је упозорењем на записнику од стране овлашћеног лица испуњена форма писменог упозорења?

Одговор:

Према одредби чл.101 ст.1 тач.3 и 4 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, 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.

Одредбом ст.2 истог члана је предвиђено да је послодавац дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Дато упозорење од стране овлашћеног лица на записнику приликом давања изјаве од стране запосленог може се сматрати да је у целини испоштована форма давања писменог упозорења.

Тиме је у целини испоштована форма и правно схватање о томе да је у сваком случају потребно дати запосленом писмено упозорење поводом повреда учињених на раду из чл.101 ст.1 тач.3 и 4 Закона о раду.

8. Питање

Послодавац је отказао уговор о раду запосленом у смислу чл.101 ст.1 тач.5 Закона о раду, у време сазнања да је запослени починио кривично дело на раду. Може ли послодавац да откаже уговор о раду пре окончања кривич-

ног поступка и како суд поступа у радном спору ако је отказан уговор о раду у време када је поднета кривична пријава?

Одговор:

Према одредби чл.101 ст.1 тач.5 Закона о раду, ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду. Кривичну одговорност утврђује суд у кривичном поступку у складу са законима који су били на снази у време извршења кривичног дела. Сам кривични поступак као претходни поступак се проводи и од стране органа унутрашњих послова и као истражни поступак пред надлежним судом када постоје основана сумња, односно основи сумње да је одређено лице починило кривично дело. У конкретном случају запосленом може да престане радни однос у складу са наведеним одредбама Закона о раду, ако је послодавац сазнао да је запослени учинио кривично дело и поднео кривичну пријаву и ако за то постоје одговарајући докази.

Према мишљењу многих који се баве теоријом и праксом из области радног права, уговор о раду може да се откаже и пре окончања кривичног поступка.

Писменим исправама и другим доказима може се исказати правни основ за отказ уговора о раду и пре доношења пресуде у кривичном поступку и окончања тог поступка. За запосленог преостаје судска заштита у спору пред надлежним судом ради поништаја решења о отказу уговора о раду и у случају када се кривични поступак оконча ослобађајућом пресудом и на други начин без утврђивања да је запослени учинио кривично дело.

9. Питање

Да ли је анекс уговора о раду, који је запослени потписао само да не би добио отказ уговора о раду, може да се побија у радном спору само из разлога његове ништавости или због тога што је закључен неоправдано и што разлози за закључење нису предвидени у појединачном колективном уговору, уговору о раду или другом акту, те и када не постоје тзв.оправдани разлози?

Одговор:

Према одредби чл.103 Закона о раду, послодавац може да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима и то само из оправданог разлога. Запосленом који одбије да закључи уговор о раду, послодавац може да откаже уговор о раду. Поништај закљученог уговора о раду под измењеним условима (анекса уговора) уз тврдење да нису постојали оправдани разлози за закључење таквог уговора. То значи да нису постојали разлози који произилазе из потребе процеса организације рада и потребе да запослени ради на другом радном месту. Дакле, за подношење захтева за поништај уговора о раду под измењеним условима није потребно постојање заблуде или других мана боље на страни запосленог па да се тражи поништај таквог уговора. Коначно запослени ову судску заштиту може да остварује у

смислу чл.122 Закона о раду, а запослени у државним органима и у смислу чл.71 ст.5 и 6 Закона о радним односима у државним органима. Ова заштита се може тражити и у складу са одредбама других посебних закона.

10. Питање

Да ли се одредбе чл.101 Закона о раду односе само на могућност послодавца да откаже уговор о раду у случајевима мировања радног односа или се из одредбе тог члана може извести закључак о праву запосленог да откаже уговор о раду и у свим другим случајевима неплаћеног одсуства, када се запослени не врати на рад у року од 15 дана?

Одговор:

Према одредби чл.101 ст.1 тач.6 Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду поред осталог и ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу тог закона.

Према томе, отказ уговора о раду запосленом може се дати од стране послодавца у свим случајевима датог неплаћеног одсуства у складу са Законом о раду и другим законима, ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од истека неплаћеног одсуства.

11. Питање

Да ли појединачним колективним уговором може да се предвиди обавеза послодавца да обезбеди услове за рад само репрезентативним синдикатима?

Одговор:

Према одредби чл.5 Закона о раду предвидено је да синдикат у смислу истог закона, јесте самостално удружење запослених у који они ступају добровољно и које самостално ради на остваривању и заштити групних и појединачних права и интереса запослених.

Према чл.136 ст.1 истог закона колективни уговор закључује послодавац или репрезентативни послодавац и репрезентативни синдикат. Репрезентативност синдиката се утврђују у складу са чл.138 Закона о раду.

Мишљења смо да појединачним колективним уговором се може предвидети обезбеђење услова за рад само репрезентативном синдикату.

12. Питање

Ко закључује уговор о раду са директором здравствене установе кога је именovalo Министарства здравља. Ради се о лицу које се налази у радном односу на неодређено време у тој установи?

Одговор:

Именовање директора врши Министарство здравља у складу са одредбама Закона о здравственој заштити и другим прописима. Мишљења смо да

на основу тог решења о именовану уговор о раду се закључује са управним одбором здравствене установе.

13. Питање

Запослени је починио повреду радне обавезе у 1996.години, повреда садржи обележја кривичног дела због злоупотребе службеног положаја у стицају са кривичним делом фалсификовања исправе. Запослени је пре две године правоснажном пресудом осуђен за поменута кривична дела. Са друге стране правоснажном пресудом парнични суд је поништио одлуку о престанку радног односа због застарелости вођења дисциплинског поступка. Да ли се може покренути нови дисциплински поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом у смислу чл.101 ст.1 тач.5 Закона о раду?

Одговор:

Према чл.172 Закона о раду дисциплински поступак 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 истог. Нема услова за покретање и вођење новог дисциплинског поступка, с обзиром на чињеницу да правоснажном судском пресудом извршен поништај решења, односно одлука о престанку радног односа запосленом и то за радње које представљају биће кривичног дела.

Поновоно водење дисциплинског поступка било би и у супротности чл.172 Закона о раду, принципима правне сигурности и уопште одредбама које регулишу законске и друге основе дисциплинске одговорности.

III ПОРУКЕ СА САВЕТОВАЊА 2004.

Проф. др Предраг Јовановић
председник Удружења за радно право и социјално
осигурање Србије и Црне Горе

ПОРУКЕ СА САВЕТОВАЊА *Злајибор 2004.*

НА ОПШТЕМ ПЛАНУ

ПРВА ОБЛАСТ

1. Радно законодавство као део позитивног права и инструмент регулисања радних односа и спровођења социјалне политике у овој области, данас више него икада треба да следи потребе и односе који се изграђују у области рада. Сада се налазимо у најосетљивијем периоду транзиције са тенденцијом нарастања социјалних напетости.
2. Сви субјекти и чиниоци друштвене организације рада и креирања односа у тој области носе део одговорности, наспрам своје улоге одређене прописима, снагом инструмената деловања и степеном друштвене моћи којом располажу. Најодговорнији у овој области су они који су на првим позицијама или који су најјачи - држава и колективитети запослених и послодаваца, тј. њихови синдикати. У том смислу најважније је побољшати односе у сфери социјалног дијалога, тј. афирмисања тзв. трипартитног социјалног дијалога (држава, послодавци и запослени), као предворја за стварање и примену радног законодавства и укупне социјалне политике.
3. Дограђивање система колективног преговарања са добром намером и вером јесте најефикаснији и плодотворнији начин демократског регулисања радних односа. Зато треба што пре приступити закључивању колективних уговора на највишим нивоима, нарочито републичком нивоу, уз синхроно закључивање свих уговора на нижим нивоима. Законским нормама олакшавати закључивање колективних уговора на нивоу предузећа уз брисање могућности њиховог замењивања било којим општим актом послодавца.
4. Синдикалну сцену учинити ареном фер борбе конкурентских синдиката путем поменутих инструмената (социјални дијалог, колективно преговарање), у потреби промоције и остваривања њихових програма и циљева. Саме промене у радном законодавству нису нити потребне

у оној мери у којој су потребне у другим областима, нити могу дати велике ефекте ако изостаје добра воља и коректна употреба наведених инструмената. Једном речју, инсистирати на даљој изградњи претпоставки за демократизацију односа у овој области.

5. Сем наведених оквира за даље деловање, промене и реформа радног законодавства налажу концепцијску промишљеност и садржинску свеобухватност у правцу усаглашавања радног законодавства са међународним и европским радним стандардима по свим питањима из области индивидуалних и из области колективних права. Прецизније речено, неопходна је даља и целовита реформа радног законодавства. У том смислу треба уредити на нов начин и посебним прописима запошљавање инвалида, јер постојећи Закон о пензијском и инвалидском осигурању регулише само питања везана за губитак радне способности и оставља по страни осигуранике код којих постоји преостала радна способност; затим питања у вези заштите на раду и превенције инвалидности, али и питања професионалне рехабилитације инвалида; питања синдиката и синдикалног деловања а са тим у вези и штрајка, локаута и других метода притисака међу социјалним партнерима.
6. Ако већ решавамо питања мирног решавања радних спорова, онда морамо прецизније регулисати и методе притиска. То је важно с обзиром на праксу честог коришћења тих метода у односу на мирне. Да би мирне методе интензивније заживеле, неопходна је организована (институционална) и свестрана сарадња не само међу социјалним партнерима него и свих њих, нарочито државних органа, са једне стране, и научних и стручних организација и удружења, са друге стране. Ова сарадња, већ дуже времена, изостаје или је недопустиво скромна. То је прави начин да се, најпре, пробије пут мирним методама у свести људи па тек онда у пракси. Наша досадашња незнатна, скромна, а често и негативна искуства са мирним методама нису довољна препорука да ти механизми нађу шире просторе за примену.

ДРУГА ОБЛАСТ

У области запошљавања најтежи проблем, свакако, јесте незапосленост. Тај проблем се у ствари своди на дугорочно питање привредно-економских потенцијала земље. Али и у овом тренутку постоје и унутрашњи потенцијали на тржишту рада које треба активирати:

1. интензивирати мобилност радне снаге (професионалну и регионалну) економским критеријумима;
2. реафирмисати професионалну оријентацију као дуго већ запостављану сферу превентивног деловања у сузбијању суфицитарних и дефицитарних занимања и кадрова;

3. фаворизовати додатно стручно образовање за оне који ће као вишак (принудно или добровољно) да мењају делатност или занимање;
4. мењати правце и по обиму и по смеровима стручног образовања (чињеница је да највише незапослених, међу стручно оспособљенима, има оних са средњом и вишом школом);
5. убрзати процес приватизације, јер приватни сектор очито исказује већу апсорпциону моћ у погледу запошљавања. Мења се пракса у том смислу: примат се даје код избора запослења – запослењима са вишим зарадама у односу на извесност и стабилност запослења, тј. предност се даје приватном сектору у односу на друштвени.

ТРЕЋА ОБЛАСТ

Трећа област се односи на пензијско и инвалидско осигурање. Основни проблем је у томе што велика незапосленост резултира малим уплатама доприноса при константној стопи старења становништва, тј. долази до повећања броја пензионера уз истовремено смањивање броја обвезника уплате доприноса за осигурање.

Најближи излаз, код тренутних околности, јесте комбинација система текућег финансирања путем доприноса са принципом капиталног покрића. Јер, даље искључиво коришћење текућег финансирања додатно ће оптерећивати зараде и исцрпљивати привреду. Са друге стране, опет, искључиво коришћење капиталног покрића (штедња, обрт и оплодња средстава) је сувише велики ризик за случај инвестиционих одлука и тоталног банкротства фондова за осигурање и укупног система. То би било погубно у овим условима нарасталих социјалних тензија.

На плану појединих институција

1. Код заснивања радног односа уочава се недостатак одредби процедуралног карактера (почев од јавног оглашавања па до ступања на рад) што сужава оквире заштите уставних принципа права на рад, слободе рада итд.
2. Код распоређивања и премештаја запослених предвидети макар основне координате које ће обезбедити легитимност и пуни легалитет тог распоређивања, што је у интересу и послодаваца и запослених и што ће редуцирати простор за злоупотребе.
3. Избегавати правне фикције као нормативна упоришта за трансформацију фактичког рада у правни радни однос (опет због приметних злоупотреба), а јасније дефинисати, како је већ речено, редовни режим заснивања радног односа.

4. Код радног односа на одређено време (до три године) прецизирати под којим условима се може сукцесивно понављати заснивање радног односа на тај начин, те преиспитати дужину рада на одређено време, јер период од три године је исувише дуг с обзиром да се овде раде о изузетку од правила да се радни однос заснива на неодређено време.
5. У области одговорности запослених, макар на елементарном нивоу уредити питања путем закона или на други општи начин на основу закона, у вези повреда радне дисциплине и утврђивања одговорности за ове повреде. Свако има право на одговарајући поступак када му се повреда ставља на терет. Сем тога, дисциплинска одговорност, као одговорност због повреда радних обавеза, без одређених дисциплинских мера је недоречена.
6. Институционализација мирног решавања радних спорова је потребна. Али, потребно је и опрезно уводити ове механизме у нашу праксу, да не би дошло до њихове компромитације. У том случају тешко се поново могу вратити. Као што је већ речено, на овом плану је потребна чвршћа сарадња социјалних партнера (посебно државе) и стручних и научних институција како би се том правном изданку дала потребна тежина и одговарајући значај.

Са друге стране, треба доградити и институционализацију решавања радних спорова административним путем. За сада наша пракса се креће више тим путем. То је наслеђе из прошлости које ће свакако још потрајати. Зато, опет сугеришемо оснивање специјализованих судова за радне спорове.

7. Коначно, у вези престанка радног односа, посебну пажњу треба посветити доградњи основа за престанак радног односа (нарочито у вези са престанком радног односа поводом учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом, у случају престанка рада послодавца итд.) Код првог случаја, не може доћи до престанка радног односа док надлежни суд не утврди да је заиста учињено кривично дело, а у другом случају побољшати заштиту запослених .

Прецизирати и правно максимално објективизирати поступак давања отказа од стране послодавца. То до сада није био случај што је резултирало многим споровима у пракси.

8. Позивамо све социјалне партнере и друге субјекте у области радног и социјалног права на чвршћу сарадњу са овим Удружењем у потреби нашег заједничког посла перманентне изградње система радних односа и њиховог усаглашавања са међународним правом и правом Европске уније.

ОБАВЕШТЕЊЕ

Обавештавамо цењене читаоце да Удружење за радно право и социјално осигурење Србије и Црне Горе и ове 2005. године организује редовно VIII саветовање на Златибору (28. – 30. септембар).

Позивамо Вас на још један сусрет на Златибору.

Организациони
одбор

тел/факс. 011 / 3615-153; 2644-766
e-mail: savezzad@drenik.net.



CIP – Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

349.2/3(497.1)

РАДНО и социјално право : часопис за теорију
и праксу радног и социјалног права / главни и
одговорни уредник Предраг Јовановић. – Год. 1, бр. 1/3
(1997)- . – Београд : Удружење за радно право и
социјално осигурање Србије и Црне Горе, 1997-
(Будисава : КриМел). – 23 cm

Тромесечно
ISSN 1450-5800

COBISS.SR-ID 133704455

4



1166/2004



700050271,7/12

COBISS