

DONETA UREDBA O PODSTICANJU ZAPOŠLJAVANJA

VLADA USVOJILA MERE ZA PODSTICANJE ZAPOŠLJAVANJA

Na osnovu člana 123. tačka 3. Ustava Republike Srbije, a u vezi sa **Zakonom o budžetu Republike Srbije za 2011. godinu** („Službeni glasnik RS”, broj 101/10), Vlada Republike Srbije donela je 12.05.2011. god. **Uredbu o podsticanju zapošljavanja** (u daljem tekstu: Uredba). Uredba je objavljena u „Sl. glasniku RS”, broj 32/11 od 13.05.2011. god. i stupila je na snagu 14. maja 2011. god. Izmena Uredbe objavljena je u „Sl. glasniku RS”, broj 34/11 od 20.05.2011. godine.

Povodom donete Uredbe, predsednik Vlade Republike Srbije Mirko Cvetković saopštio je da je **Vlada usvojila mere za podsticanje novog zapošljavanja** i izrazio uverenje da će one doneti pozitivne rezultate u narednom periodu.

Cvetković je na konferenciji za novinare, održanoj nakon sednice Vlade, takođe naveo da te mere sadrže **olakšice za poslodavce koji zaposle nove radnike ili da one koji rade u sivoj ekonomiji prebace u legalne tokove**, kao i da se **odnose na privatni sektor, odnosno preduzeća u kojima je najmanje 50% privatnog kapitala.**

Prema njegovim rečima, namera Vlade je **da novim merama smanji rashode privatnih poslodavaca kako bi podstakla zapošljavanje.** On je naglasio **da u budžetu po tom osnovu neće biti deficita, već će biti dodatnih prihoda po osnovu novozaposlenih ljudi.**

Cvetković je istakao da je Vlada **pripremila i čitav paket mera podrške privredi i poljoprivredi** i dodao da će biti preduzete **mere za relaksaciju kreditnog zaduženja privrede** slične onima koje se već primenjuju za građane...

Takođe, Ministar ekonomije i regionalnog razvoja u *Vladi Republike Srbije* Nebojša Čirić istakao je da usvojene mere za podsticanje novog zapošljavanja predviđaju **da poslodavac za novozaposlene radnike mlađe od 30 i starije od 45 godina neće plaćati porez na zaradu i doprinos za penzijsko osiguranje.**

Mere će se primenjivati već od naredne nedelje, objasnio je Čirić i **dodao da su uvedeni strogi mehanizmi kontrole** za one poslodavce koji se opredele da zaposle nove radnike, a da zauzvrat dobiju poreske olakšice.

Prema njegovim rečima, **kontrolu broja zaposlenih sprovodiće Poreska uprava, Nacionalna služba za zapošljavanje i Inspekcija rada.**

Poreska uprava će, u saradnji sa Republičkim fondom za penzijsko i invalidsko osiguranje, redovno kontrolisati obračun poreza i doprinosa za novozaposlena lica, naglasio je ministar.

U nastavku sledi prečišćen tekst usvojene **Uredbe o podsticanju zapošljavanja:**

„Na osnovu člana 123. tačka 3. Ustava Republike Srbije, a u vezi sa Zakonom o budžetu Republike Srbije za 2011. godinu („Službeni glasnik RS”, broj 101/10),

Vlada donosi

UREDBA O PODSTICANJU ZAPOŠLJAVANJA

Član 1.

Ovom uredbom utvrđuju se uslovi i način ostvarivanja prava poslodavaca iz privatnog sektora na subvencionisanje određenog dela obračunatog poreza na zarade i doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, radi podsticanja zapošljavanja.

Član 2.

Poslodavac iz privatnog sektora koji zaposli na neodređeno, odnosno određeno vreme lice koje najmanje šest meseci bez prekida pre zapošljavanja nije bilo u radnom odnosu (u daljem tekstu: novozaposleno lice), pod uslovom da, počev od 31. marta 2011. godine nije smanjio broj zaposlenih, ostvaruje pravo na subvencionisanje iznosa 30% obračunatog poreza na zarade i ukupnog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, u periodu od 12 meseci od dana novog zapošljavanja, odnosno u periodu dok traje radni odnos na određeno vreme novozaposlenom licu.

Poslodavac iz privatnog sektora koji zaposli na neodređeno, odnosno određeno vreme lice mlađe od 30 godina ili starije od 45 godina, koje najmanje šest meseci bez prekida pre zapošljavanja nije bilo u radnom odnosu (u daljem tekstu: novozaposleno lice), pod uslovom da, počev od 31. marta 2011. godine nije smanjio broj zaposlenih, ostvaruje pravo na subvencionisanje ukupnog iznosa obračunatog poreza na zarade i ukupnog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, u periodu od 12 meseci od dana novog

zapošljavanja, odnosno u periodu dok traje radni odnos na određeno vreme novozaposlenom licu.

Poslodavac iz privatnog sektora (u daljem tekstu: poslodavac) jeste poslodavac koji posluje sa više od 50% privatnog kapitala.

Pravo na subvencionisanje iznosa 30%, odnosno 100% obračunatog poreza na zarade i doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje (u daljem tekstu: porez i doprinos) nema poslodavac koji je ostvario pravo na korišćenje sredstava u skladu sa Uredbom o uslovima i načinu privlačenja direktnih investicija („Službeni glasnik RS”, br. 34/10 i 41/10).

Ukupnim doprinosom za penzijsko i invalidsko osiguranje (u daljem tekstu: doprinos), u smislu ove uredbe, smatra se doprinos za novozaposlena lica obračunat iz osnovice i na osnovicu, u skladu sa zakonom kojim se uređuju doprinosi za obavezno socijalno osiguranje.

Član 3.

Subvencionisanje doprinosa vršiće se tako što će se sredstva za doprinose za novozaposlena lica uplaćivati iz budžeta Republike Srbije, iz sredstava predviđenih za transfer Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Subvencionisanje iznosa 30% obračunatog poreza na zarade vršiće se tako što će poslodavac biti u obavezi da 70% obračunatog poreza na zarade za novozaposlena lica uplaćuje na propisan račun budžeta.

Subvencionisanje iz člana 2. stav 2. ove uredbe vrši se u ukupnom iznosu.

Član 4.

Obračun poreza i doprinosa vrši poslodavac i zajedno sa zahtevom za subvencionisanje poreza i doprinosa predaje Ministarstvu finansija - Poreskoj upravi.

Obrazac zahteva za subvencionisanje poreza i doprinosa propisuje ministar finansija u roku od osam dana od dana stupanja na snagu ove uredbe.

Poreska uprava, u saradnji sa Republičkim fondom za penzijsko i invalidsko osiguranje, kontroliše obračun poreza i doprinosa za novozaposlena lica, koji dostavlja Ministarstvu finansija.

Ministarstvo finansija će, iz sredstava namenjenih za transfer Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje, preneti sredstva Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje u visini obračunatih doprinosa.

Republički fond za penzijsko i invalidsko osiguranje izvršiće uplatu sredstava preko uplatnih računa za doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih, za svakog poslodavca pojedinačno, sa pozivom na PIB tog poslodavca.

Član 5.

Poslodavci ne mogu smanjivati broj zaposlenih tokom perioda subvencionisanja poreza i doprinosa u odnosu na broj zaposlenih koji su imali na dan 31. marta 2011. godine, uvećan za broj novozaposlenih lica.

Ako u toku korišćenja subvencije za porez i doprinos za novozaposlena lica poslodavac smanji broj zaposlenih u odnosu na broj zaposlenih na dan 31. marta 2011. godine uvećan za broj novozaposlenih lica za koja ostvaruje subvenciju, gubi pravo na subvenciju, pri čemu, u slučaju kada je subvencija korišćena za više novozaposlenih lica, prvo gubi subvenciju za onog novozaposlenog sa kojim je ranije zasnovao radni odnos.

Poslodavac je dužan da plati iznos poreza i doprinosa koji bi inače platio da nije koristio subvenciju, valorizovan primenom indeksa potrošačkih cena prema podacima republičkog organa nadležnog za poslove statistike, u roku od 30 dana od dana smanjenja broja zaposlenih u smislu stava 2. ovog člana.

Kontrolu broja zaposlenih iz stava 1. ovog člana kod poslodavca vršiće Nacionalna služba za zapošljavanje, inspekcija rada i Poreska uprava.

Ukoliko Nacionalna služba za zapošljavanje, inspekcija rada ili Poreska uprava utvrde da je došlo do smanjenja broja zaposlenih i da poslodavac nije postupio u skladu sa stavom 3. ovog člana, poslodavac je dužan da uplati, pored iznosa iz stava 3. ovog člana i pripadajuću kamatu, u skladu sa zakonom koji uređuje poreski postupak i poresku administraciju, od dana isteka roka iz stava 3. ovog člana do dana uplate.

Član 6.

Ova uredba stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

05 broj 110-3550/2011-1
U Beogradu, 12. maja 2011. godine
Vlada
Predsednik,
dr Mirko Cvetković, s.r.”

17. MAJA 2011. GODINE PRESTAO DA VAŽI OPŠTI KOLEKTIVNI UGOVOR

Podsećamo, **17. maja 2008. godine stupio je na snagu Opšti kolektivni ugovor** („Službeni glasnik RS”, br. 50/2008, 104/2008 - Aneks I i 8/2009 - Aneks II).

Usled isteka roka na koji je zaključen (tri godine), ovaj ugovor je prestao da važi 17. maja 2011. godine.

Naime, *Opšti kolektivni ugovor* („Sl. glasnik RS”, br. 50/08) objavljen je 09.05.2008. god, a stupio je na snagu osmog dana od dana objavljivanja, tj. **17.05.2008. godine.**

važno

Članom 67. *Opšteg kolektivnog ugovora* („Sl. glasnik RS”, br. 50/08, 104/08 - Aneks I i 8/09 - Aneks II - u daljem tekstu: OKU), propisano je da se **ovaj kolektivni ugovor zaključuje na tri godine** (stav 1. ovog člana).

Istim članom OKU utvrđeno je da, po isteku roka na koji je zaključen, tj. **po isteku 3 godine, ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora.**

Dakle, pošto je OKU zaključen na 3 godine, a **učesnici** ovog kolektivnog ugovora **se još uvek nisu drugačije dogovorili u vezi sa njegovom primenom** (iako je rok za ovo istekao 30 dana pre datuma 17.05.2011.), **OKU prestaje da važi istekom roka na koji je zaključen, tj. 17.05.2011. godine.**

važno

Odredbe OKU kojima su propisana prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca, prestaju da se primenjuju počev od 17. maja 2011. godine.

Po osnovu ovih prava i obaveza **primenjuje se Zakon o radu, odnosno opšti akt poslodavca ili ugovor o radu, kao i odredbe Posebnog kolektivnog ugovora za delatnost ili oblast u kojoj poslodavac posluje, ako je zaključen takav kolektivni ugovor.**

Prema *Socijalno-ekonomskom sporazumu* za 2011. godinu, koji su zaključili Vlada Republike Srbije, Unija poslodavaca i sindikati, predviđeno je da će se, po isteku važećeg Opšteg kolektivnog ugovora, inicirati pregovori o sadržini novog.

DONETO REŠENJE O ODREĐIVANJU OSNOVICE OSIGURANJA NA KOJU SE OBRAČUNAVA I PLAĆA DOPRINOS ZA PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE ZA LICA UKLJUČENA U OBAVEZNO OSIGURANJE

Na osnovu **člana 2. stav 2. Odluke o utvrđivanju osnovice doprinosa za lica uključena u obavezno osiguranje u Republičkom fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje** („Sl. glasnik RS”, broj 69/08), Direktor Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje doneo je **Rešenje o određivanju osnovice osiguranja na koju se obračunava i plaća doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za lica uključena u obavezno osiguranje**. Isto je objavljeno u „Sl. glasniku RS”, broj 30/11 od 06.05.2011. god. U prilogu teksta sledi sadržaj datog rešenja u celosti:

REŠENJE O ODREĐIVANJU OSNOVICE
OSIGURANJA NA KOJU SE OBRAČUNAVA
I PLAĆA DOPRINOS ZA PENZIJSKO I
INVALIDSKO OSIGURANJE ZA LICA
UKLJUČENA U OBAVEZNO OSIGURANJE

1. Utvrđuje se nominalni iznos mesečne osnovice na koju se obračunava i plaća doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje (u daljem tekstu: osnovica doprinosa), za lica iz člana 15. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Službeni glasnik RS”, br. 34/03, 64/04 - US,

/04 – dr. zakon, 85/05, 101/05 – dr. zakon, /06 – US, 5/09, 107/09 i 101/10), koja su se ljučila u obavezno osiguranje, u iznosu od ara:

- | | |
|------------|--------------|
| 1) 17.079; | 8) 61.973; |
| 2) 19.519; | 9) 75.637; |
| 3) 26.351; | 10) 97.596; |
| 4) 31.719; | 11) 146.394; |
| 5) 39.038; | 12) 195.192; |
| 5) 42.454; | 13) 243.990. |
| 7) 56.118; | |

2. Osnovice doprinosa, iz tačke 1. ovog rešenja, primenjuju se od 1. maja 2011. godine.

3. Ovo rešenje objaviti u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

01 broj 181-2907/11

U Beogradu, 27. aprila 2011. godine

Direktor,

Dragana Kalinović, s.r.

OTKAZ OD STRANE POSLODAVCA

I) Razlozi za otkaz zaposlenog od strane poslodavca

Članom 179. Zakona o radu („Sl. glasnik“, br. 24/05, 61/05 i 54/09 u daljem tekstu: zakon), definisani su slučajevi kada poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu:

„Čl. 179. Zakona:
Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to:
1) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ugovorom o radu;
3) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;
4) ako zaposleni učini krivično delo na radu u vezi sa radom;
5) ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu ovog zakona;
6) ako zaposleni zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
7) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tač. - 4) ovog zakona;
8) ako zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u vezi sa članom 33. stav 1. tačka 10) ovog zakona,

9) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.“

Dakle, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi. Opravdani razlozi odnose se na:

- sposobnost zaposlenog;
- ponašanje zaposlenog;
- potrebe poslodavca za radom zaposlenog.

Zakonom je konkretno definisano šta su opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca i to su:

- 1) ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada na poslovima koje obavlja, a koji se očekuju od njega;
- 2) ako zaposleni nema potrebnih radnih i stručnih sposobnosti da obavlja određene poslove;
- 3) ako je ponašanje zaposlenog takvo da ometa rad poslodavcu (dolazak u pijanom stanju, svađe i tuče na poslu, odlazak sa posla pre isteka radnog vremena ili u toku rada i sl.);
- 4) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze utvrđene opštim aktom ili ugovorom o radu,
- 5) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca;
- 6) ako učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 7) ako je prestala potreba za njegovim radom („tehnološki višak“);
- 8) ako se po isteku 15 dana od dana prava na mirovanje radnog odnosa i neplaćenog odsustva ne vrati na rad;
- 9) ako zloupotrebi bolovanje;
- 10) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu.

Svi razlozi su fakultativni. Poslodavac može, ali ne mora u navedenim slučajevima da zaposlenom otkáže ugovor o radu.

Ia) Prestanak radnog odnosa zbog neostvarivanja rezultata rada i sposobnosti zaposlenog

Zakonom nije predviđeno obavezno prethodno utvrđivanje sposobnosti zaposlenog putem komisije, niti obaveza poslodavca da zaposlenog premesti na slobodne poslove - ako takvih ima. Ako je poslodavac na osnovu dosadašnjeg rada zaposlenog (obavljenih poslova u određenom periodu) utvrdio da ne ostvaruje rezultate rada ili nema sposobnosti, može da mu otkáže ugovor o radu. Znači, nije dužan naknadno da vodi poseban postupak za utvrđivanje nesposobnosti zaposlenog. U obrazloženju akta o otkazu ugovora, poslodavac je dužan da navede na osnovu čega je utvrdio da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema sposobnosti.

Prava zaposlenog kome je otkazan ugovor o radu zbog neostvarivanja rezultata rada, odnosno nesposobnosti za rad (čl. 189.)

Zaposleni kome je radni odnos prestao zbog neostvarivanja rezultata rada, odnosno nesposobnosti za rad ima pravo na otkazni rok od 1 do 3 meseca. Prema članu 109. tač. 3) *Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti* ima pravo na novčanu naknadu ako mu je radni odnos prestao zbog neostvarivanja predviđenih rezultata rada, odnosno utvrđene nesposobnosti za rad i prava na zdravstveno osiguranje i penzijsko i invalidsko osiguranje za vreme ostvarivanja prava na novčanu naknadu (čl. 125.).

Ib) Povrede radne obaveze kao osnov za otkaz ugovora o radu

Za otkaz ugovora o radu po osnovu povrede radne obaveze, dva su bitna momenta:

- da su povrede radne obaveze utvrđene ugovorom o radu ili opštim aktom. Za razliku od ranije važećih zakonskih rešenja, prema kojima su se povrede radne obaveze mogle utvrditi samo ugovorom o radu, ovim Zakonom ostavljena je mogućnost poslodavcu da se opredeli za opšti akt ili ugovor o radu.

- da postoji krivica zaposlenog.

Povrede radne obaveze

Povrede radne obaveze koje su osnov za davanje otkaza moraju biti taksativno na-

brojane u jednom od navedenih akata. Kao rešenje, uputno je da se opštim aktom navedu povrede radne obaveze - koje se mogu primeniti na sve zaposlene, a ugovorom o radu one povrede radne obaveze koje su specifične za pojedine poslove u zavisnosti od njihove prirode. Za povrede radne obaveze koje nisu utvrđene navedenim aktom, zaposlenom poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu. Prema tome, samo ako je povreda radne obaveze bila utvrđena opštim aktom ili ugovorom o radu u momentu izvršenja, poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Krivica zaposlenog za povredu radne obaveze

Pored utvrđivanja povreda radne obaveze u ugovoru o radu, za davanje otkaza ugovora o radu zbog povrede radne obaveze mora da postoji i krivica zaposlenog za učinjenu povredu radne obaveze.

Ako nema krivice zaposlenog, bez obzira na učinjenu povredu radne obaveze, nema ni odgovornosti.

Povreda radne obaveze može biti učinjena umišljajem ili iz nehata. Povreda radne obaveze učinjena je *sa umišljajem* kada je zaposleni bio svestan svog dela i hteo je njegovo izvršenje, ili je usled njegovog činjavanja ili nečinjenja moglo da dođe do određenih posledica.

Povreda radne obaveze učinjena je *iz nehata* ako je zaposleni bio svestan da njegovo delo može da izazove zabranjene posledice, ali je mislio da će moći da ih spreči ili da neće nastupiti.

Ako je konstatovano da je povreda radne obaveze učinjena umišljajem ili iz nehata, ispunjen je uslov krivice zaposlenog.

U svakom konkretnom slučaju odgovornost mora da se utvrđuje. Odgovornost se smanjuje ili isključuje, ako je došlo do povrede radne obaveze zbog prinude, krajnje nužde, krajnje odbrane ili zablude.

Ic) Nepoštovanje radne discipline, odnosno ponašanje zaposlenog kao osnov za otkaz ugovora o radu

Osnov za davanje otkaza ugovora o radu je nepoštovanje radne discipline, odnosno ako je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca (stav 1. tač. 3)).

Šta se smatra povredom radne discipline, odnosno ponašanje zaposlenog, kao osnov za davanje otkaza **utvrđuje poslodavac svojim aktom**. S obzirom da je u pitanju radna disciplina i ponašanje zaposlenog, akt kojim se propisuju ova pravila treba da donese direktor. U ovom slučaju dva su uslova za davanje otkaza:

1) da je aktom poslodavca propisano šta se smatra nepoštovanjem radne discipline, odnosno ponašanja zaposlenog;

2) da je došlo do povrede takvog ponašanja.

Nepoštovanje radne discipline

Pod nepoštovanjem radne discipline smatra se nepoštovanje utvrđenih pravila na radu, kao što su: neopravdano izostajanje sa rada više radnih dana (na primer: 5-6 radnih dana); ako više puta u toku meseca sa prekidima neopravdano izostaje sa rada, ako zakašnjava na posao ili napušta rad pre kraja, ako je na odsustvu ili godišnjem odmoru bez rešenja.

Ponašanje zaposlenog

Ponašanje zaposlenog treba da bude takvo da postoje razlozi zbog kojih ne može da nastavi rad kod poslodavca, na primer: ometanje zaposlenih da rade, tuča, svađa, dolazak na posao u pijanom stanju, upotreba alkohola što je dovelo do pijanstva i dr.

Prema tome, ako nastupi neki od slučajeva nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da svaki dalji rad kod poslodavca ima negativne posledice, a propisano je aktom poslodavca, može da se otkáže ugovor o radu.

Po osnovu nepoštovanja radne discipline, odnosno ponašanja zaposlenog poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, sve dok ne donese akt kojim propisuje pravila ponašanja zaposlenog i da li su se stekli uslovi za davanje otkaza.

Prilikom donošenja rešenja o otkazu u ovim slučajevima, poslodavac treba da ceni sve olakšavajuće ili otežavajuće okolnosti koje mogu biti osnov za davanje otkaza. Ako je zaposleni, na primer, dva ili tri puta zakašnjo na posao ili je došlo do svađe ili tuče koja se nije ponavljala više puta, a ponašanje i radna disciplina zaposlenog su u prethodnom periodu bili primereni, što je olakšavajuća okolnost, poslodavac ne bi trebalo da donosi rešenje o otkazu. Međutim, ako se to ponavlja u jednom peri-

odu, na primer, dva ili tri meseca neprekidno ili sa prekidima, tada su se stekli uslovi za davanje otkaza.

Id) Krivično delo na radu ili u vezi sa radom kao osnov za otkaz

Poslodavac zaposlenom može da otkáže ugovor, ako je učinio krivično delo na radu ili u vezi sa radom (zloupotreba službenog položaja, prekoračenje datog ovlašćenja, falsifikovanje dokumenata, odavanje službene tajne i dr.) - tač. 4)). Učinjeno krivično delo kao osnov za davanje otkaza mora da bude utvrđeno kao krivično delo propisano u oblasti krivičnog zakona i mora da postoji krivica zaposlenog. Osnov za davanje otkaza nije pravosnažna odluka suda o učinjenom krivičnom delu.

Prema članu 165. tač. 1) Zakona, zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada „ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom“. Udaljenje može da traje najduže tri meseca (član 167.).

Prema tome, ako su stekli uslovi iz čl. 165. tač. 1) primenom čl. 167. Zakona poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, a da pri tom nije dužan da čeka odluku suda o učinjenom krivičnom delu.

Ie) Neopravdan izostanak sa rada kao osnov za otkaz

Zaposleni je dužan da se najkasnije u roku od 15 dana od isteka roka u kome mu je prestalo pravo na mirovanje radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva, vrati na rad (tač. 5)). Ukoliko se ne vrati na rad u tom roku, poslodavac može da mu otkáže ugovor. U ovom slučaju kao dan prestanka radnog odnosa u radnoj knjižici upisuje se dan kada je zaposleni počeo da koristi odsustvo sa rada (prestao da dolazi na rad).

If) Otkaz zbog zloupotrebe bolovanja

Poslodavac može, ako posumnja u opravdanost korišćenja bolovanja od strane zaposlenog (čl. 103. st. 5. Zakona) da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog.

Ako se utvrdi da zaposleni neopravdano koristi bolovanje ili ga zloupotrebljava, po-

slodavac može da mu otkáže ugovor (tač. 6)).

Poslodavac može da podnese pisani zahtev:

- neposredno zdravstvenoj ustanovi - kada je radnu sposobnost cenio lekar pojedinac, ili
- filijali Zavoda - ukoliko je sprečenost za rad cenila lekarska komisija.

Ig) Odbijanje zaključivanja aneksa ugovora o radu

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu u sledećim slučajevima:

- premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potrebe procesa i organizacije rada;
- premeštaja u drugo mesto rada (čl. 173.);
- upućivanja na rad kod drugog poslodavca (čl. 174.);
- ako je zaposleni višak, a poslodavac mu je obezbedio novo zapošljavanje (čl. 155. st. 1. tač. 5));
- iz čl. 33. st. 1. tač. 10) (novčani iznos osnovne zarade, elementi za utvrđivanje radnog učinka, naknada zarade, uvećana zarada i druga primanja).

Novčani iznos osnovne zarade (čl. 33. st. 1. tač. 10)

Osnova zarada utvrđuje se na osnovu uslova za rad na određenim poslovima utvrđenim pravilnikom o sistematizaciji (stručna sprema, radno iskustvo i drugi potrebni uslovi) i vremena provedenog na radu.

Elementi za utvrđivanje osnovne zarade mogu se menjati:

- promenom uslova na poslovima na kojima zaposleni radi,
- premeštajem zaposlenog na druge poslove,
- izmenom elemenata za određivanje zarade.

To može da bude samo zarada po radnom času ili koeficijent, odnosno izmena oba elementa. Izmenom elemenata menja se i novčani iznos osnovne zarade. Na primer: vrednost radnog časa iznosila je 40,00 dinara (časovi rada 174), a koeficijent 5, zarada zaposlenog je 34.800 dinara. Promenjena je vrednost radnog časa i iznosi 30,00 dinara, koeficijent je ostao isti, zarada zaposlenog je 26.100 dinara.

Prema tome, **ako se zbog promene elemenata na osnovu koga se utvrđuje osnovna zarada, menja novčani iznos osnovne zarade, poslodavac mora zaposlenom da ponudi izmenu ugovora o radu.**

Radni učinak

Ugovorom se utvrđuju elementi za utvrđivanje zarade na osnovu radnog učinka. Ti elementi (čl. 107. st. 2.) su: kvalitet i obim obavljenog posla i odnos zaposlenog prema radnim obavezama.

Naknada zarade i uvećana zarada

Ugovorom o radu utvrđuju se elementi za određivanje visine naknade zarade (čl. 114. do 117.) i uvećane zarade (čl. 108.). **Elementi na osnovu kojih se određuju ova primanja su osnovica i procenat.** Zakonom je utvrđena osnovica i procenat naknade zarade kao minimalno pravo u slučajevima iz čl. 114. do 116. **U čl. 117. utvrđeno je samo pravo, a nisu osnovica ni procenat.**

U čl. 108. Zakona utvrđen je procenat uvećane zarade za rad na dan praznika, noću, rad u smenama, prekovremeni rad i „minuli rad“, kao minimalno pravo. Osnovica je osnovna zarada (st. 4.). U ovim slučajevima mogu da se menjaju ugovoreni elementi ili se ugovaraju novi.

Na primer: ako je u ugovoru utvrđen procenat naknade zarade za vreme bolovanja 65%, ili uvećane zarade po osnovu rada noću 26%. **Poslodavac može zaposlenom da ponudi aneks i ugovori veći procenat, jer su ovo minimalna prava.**

Druga primanja

Prema članu 119. Zakona druga primanja su: **otpremnina pri odlasku u penziju i naknada pogrebnih troškova u slučaju smrti člana uže porodice ili zaposlenog. Ova primanja poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom i obavezno moraju biti predmet ugovora o radu.**

Druga primanja, kao što su: regres za godišnji odmor, naknada troškova ishrane (Regres za godišnji odmor i naknada za ishranu u toku rada su od 1. januara 2006. godine prava zaposlenog i obavezan su sadržaj ugovora radu), solidarna pomoć, jubilara nagrada, poklon za Božić ili Novu godinu i dr. predmet su ugovora o radu, samo ako je to predviđeno opštim aktom ili ih je poslodavac ugovorio sa zaposlenim.

Prema tome, **ako dođe do promena bilo kojih elemenata na osnovu kojih se utvrđuje radni učinak zaposlenog ili drugih primanja, poslodavac je dužan da izmeni ugovorene elemente.**

Idž) Otkaz zbog prestanka potrebe za radom zaposlenog zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, ako je prestala potreba za njegovim radom, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, uz isplatu otpremnine.

Ii) Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog zbog povrede radne obaveze ili ponašanja zaposlenog

Odgovornost za učinjenu povredu radne obaveze, nepoštovanje radne discipline i ponašanje zaposlenog, koje su osnov za otkaz ugovora o radu, uređeni su Zakonom na suštinskim novim rešenjima za razliku od ranije važećih zakonskih rešenja.

Zakonom nije propisana obaveza:

- podnošenja zahteva za uvrđivanje odgovornosti (disciplinske), odnosno davanja otkaza;
- vođenja disciplinskog postupka za utvrđivanje odgovornosti (rasprava, saslušanje zaposlenog, uzimanje branioca i dr.).

- S obzirom da ne postoji obaveza vođenja disciplinskog postupka, vrlo je važno da poslodavac ispoštuje odgovarajuće odredbe zakona pre donošenja rešenja o otkazu (čl. 180. i 181.).

Saznanje činjenica za otkaz

Do saznanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza direktor ili zaposleni koji je ovlašćen za donošenje rešenja o davanju otkaza može da dođe neposredno ili na osnovu obaveštenja od drugog zaposlenog (neposrednog rukovodioca ili drugih zaposlenih). **Dan saznanja činjenica, odnosno učinjenog dela (nastupanja činjenica) koje su osnov za davanje otkaza mora da bude utvrđen u pisanoj formi.** To može da bude beleška od strane zaposlenog koji je ovlašćen da otkáže ugovor o radu. Ovo je vrlo bitno da se utvrdi, zbog rokova zastarelosti (čl. 184.). **Ukoliko tog podatka nema ili ne može da se dokaže, može da nastupi rok zastarelosti.**

Dokazi

Kao što smo napred rekli, zakonom nije propisan postupak za utvrđivanje odgovornosti. Međutim, **s obzirom da je teret dokazivanja o nastupanju razloga za otkaz na poslodavcu, isti moraju da budu neoborivi i argumentovani.**

Kako će doći do njih? **Može uzimanjem izjave od zaposlenog, ili svedoka, kao i drugim dokazima koji se ne mogu osporiti pred sudom.**

Utvrđivanje drugih disciplinskih mera

Zakonom nije predviđena mogućnost izricanja drugih disciplinskih mera, **osim otkaza i udaljenja sa rada od jednog do tri dana bez naknade zarade (čl. 170.). Opštim aktom ili ugovorom o radu ne mogu se predvideti druge disciplinske mere, kao na primer: novčana kazna, premeštaj na druge poslove, opomena i dr. Odredbe opšteg akta ili ugovora o radu koje sadrže ove odredbe nisu u saglasnosti sa Zakonom.** O ovome je i **Ustavni sud Srbije doneo Odluku IY br. 213/2004** („Sl. glasnik RS”, br. 68/05), povodom ocene saglasnosti Pojedinačnog kolektivnog ugovora preduzeća AD „Agrohema” Novi Sad, koji sadrži odredbe o novčanoj kazni. Ustavni sud u svojoj odluci navodi: „Polazeći od toga da odredbama Zakona o radu koji je na snazi, nije predviđena mogućnost izricanja disciplinske mere novčane kazne zbog povrede radne obaveze od strane zaposlenog, ako kolektivni ugovor sadrži takve odredbe one nisu u saglasnosti sa Zakonom”.

Disciplinski postupak

Zakon o radu ne predviđa disciplinske organe, disciplinski postupak, niti lakše i teže povrede radne obaveze. Zakon je propisao postupak koji je potrebno sprovesti pre otkaza ugovora o radu (čl. 180, 181, 184 i 185.), i propisao da se povrede radne obaveze utvrđuju opštim aktom ili ugovorom o radu. Pri tome nije podelio povrede na lakše i teže. **Ako opšti akt ili ugovor o radu sadrži takve odredbe, one su suprotne zakonu. Ustavni sud Srbije je Odlukom IY 494/2004** („Sl. glasnik RS”, br. 68/05), u postupku ocene saglasnosti takvih odredbi Kolektivnog ugovora preduzeća AD „Albus” Novi sad, utvrdio da iste nisu u saglasnosti sa Ustavom i Zakonom.

II) Postupak u slučaju otkaza od strane poslodavca

Postupak u slučaju otkaza od strane poslodavca definisan je čl. 180. Zakona:

„Čl. 180. Zakona:

(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. tač. 1) - 6) ovog zakona zaposlenog pisanim putem upozori

ri na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

(2) U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

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

IIa) Postupak u slučaju otkaza

Pre donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavac je dužan da pisanim putem upozori zaposlenog. U upozorenju dužan je da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora od strane zaposlenog na upozorenje. Ovaj rok ne može biti kraći od 5 radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

Zakon predviđa dve vrste upozorenja:

- Upozorenje po kome poslodavac može po isteku roka za izjašnjavanje zaposlenog i mišljenja sindikata, zaposlenom da otkáže ugovor o radu;

- Upozorenje kojim se zaposleni samo upozorava da je nastupio neki od slučajeva iz čl. 179. tač. 1) do 6) po osnovu koga zaposlenom može da se otkáže ugovor o radu. U upozorenju mora se tačno navesti slučaj koji je nastupio, na primer: učinjena povreda radne obaveze ili ponašanje zaposlenog i činjenice koje ukazuju na učinjeno delo. U istom upozorenju poslodavac obaveštava zaposlenog da je ocenio da postoje olakšavajuće okolnosti, odnosno da priroda učinjenog dela nije takva da u tom momentu treba da usledi otkaz, ali ako zaposleni učini ponovo isto ili drugo delo koje je osnov za otkaz, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu bez ponovnog upozorenja.

Upozorenje da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu poslodavac je dužan da dostavi zaposlenom samo u slučajevima iz čl. 179. tač. 1) do 6). U ostalim slučajevima otkaza ugovora o radu poslodavac nije dužan prethodno da upozori zaposlenog, a to su:

1) istekom roka za koji je zasnovan (radni odnos na određeno vreme, probni rad i zasnivanje radnog odnosa sa pripravnikom na određeno vreme - ako ne položi stručni ispit);

2) kada zaposleni navrší 65 godina života i mlađeg od 18 godina života (čl. 175. tač. 5));

3) ako je prestala potreba za radom zaposlenog (višak) (čl. 179. tač. 9));

4) odbijanje prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca (čl. 149.);

5) invalidu rada kada odbije da radi na poslovima prema rešenju Fonda PIO (čl. 101. st. 2.);

6) u slučaju izmene ugovorenih uslova rada - aneks ugovora o radu (čl. 179. tač. 7) i 8)).

U skladu sa čl. 181. Zakona, upozorenje se dostavlja na mišljenje i sindikatu. Ako kod poslodavca nije osnovan sindikat upozorenje se dostavlja predstavniku zaposlenih (čl. 16. tač. 5)). Rok za davanje mišljenja od strane sindikata je 5 radnih dana. Mišljenje sindikata ne obavezuje poslodavca.

Za razliku od ranije važećih zakonskih rešenja, prema kome je poslodavac bio dužan da zatraži mišljenje sindikata na rešenje o otkazu ugovora o radu, više u Zakonu te obaveze nema. Poslodavac dostavlja sindikatu na mišljenje i sindikat se izjašnjava na upozorenje. Konačna odluka o otkazu je na poslodavcu i na istu nije dužan da zatraži mišljenje sindikata.

III) Zabrana zapošljavanja novog radnika na istim poslovima zaposlenog koji je dobio otkaz kao „tehnološki višak“

„Čl. 182. Zakona:

(1) Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. tačka 9) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od šest meseci od dana prestanka radnog odnosa.

(2) Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos."

IIIa) Prednost u zapošljavanju

Na poslovima na kojima je radio zaposleni kome je prestao radni odnos kao višku, poslodavac ne može da zaposli drugo lice. **Rok u kome poslodavac ne može da zaposli drugo lice je šest meseci od dana prestanka radnog odnosa zaposlenom kome je prestao radni odnos. Ovo nije apsolutna zabrana.**

U slučaju da se ukaže potreba za novim zapošljavanjem, na tim poslovima prednost ima zaposleni kome je prestao radni odnos. **Ovo nije apsolutna prednost. Zaposleni nema prednost ako ne ispunjava uslove za rad na tim poslovima, odnosno ako su izmenjeni uslovi na poslovima na kojima je zaposleni radio.**

IV) Šta se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz u smislu čl. 179.?

Odgovor nalazimo u čl. 183. Zakona:

„Čl. 183. Zakona:
Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalna oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženja vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;
- 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.“

Neopravdan otkaz

Razlog za otkaz ugovora o radu ne može da bude:

- 1) privremena sprečenost zbog bolesti, nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja, pod uslovom da zaposleni nije zloupotrebio bolovanje;
- 2) porodiljsko odsustvo ili odsustvo sa rada zbog nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili lično svojstvo;
- 5) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa.

U ovim slučajevima poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, odnosno ovi slučajevi ne mogu biti razlog za otkaz.

Ukoliko poslodavac zaposlenom da otkaz, a razlog je neki od navedenih slučajeva, smatra se da je otkaz nezakonit, i zaposleni može u sudskom postupku da ostvari sva prava kao da je radio.

Napomena: S obzirom da su razlozi za otkaz od strane poslodavca jedan od najčešćih povoda za pokretanje radnih sporova, u narednom broju objavićemo više primera iz sudske prakse koji se odnose na ovu problematiku.

U nastavku teksta slede ogledni primeri obrazaca:

- **Upozorenja zaposlenom** (čl. 180. Zakona)
- **Rešenja o otkazu ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada, odnosno neспособnosti za rad** (čl. 179. tač.1)).

Primere otkaza ugovora o radu po ostalim tačkama čl. 179. Zakona sada nećemo objavljivati zbog ograničenosti brojem strana časopisa. Date primere možete videti na našem proizvodu **CD Obrasci i formulari.**

