

Odredbom člana 169. *Zakona o radu*, zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada (započeto krivično gonjenje, povreda radne obaveze ugrožavanjem imovine veće vrednosti, nepoštovanje radne discipline, određen pritvor) **pripada razlika** između iznosa naknade zarade primljene za vreme privremene sprečenosti za rad (1/3 ili 1/4 od osnovne zarade) i punog iznosa zarade, i to:

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

2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u slučajevima gde su oni razlozi za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

važno

Čl. 170. ranijeg *Zakona o radu*, briše se, ali se šire formuliše u okviru člana 179a. što znači da po važećim *izmenama i dopunama Zakona o radu (čl.179a.)*, Poslodavac može za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline (čl.179. st.2. i 3.), ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekene jednu od mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade (trajanje 1 – 15 dana);

2) novčanu kaznu u visini od 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena (trajanje 3 meseca);

3) opomenu sa najavom otkaza.

ODNOS ZAKONA O RADU I OPŠTIH AKATA (SITUACIJE U KOJIMA SE OPŠTIM AKTIMA MOŽE PROPISATI VEĆE PRAVO NEGO U ZAKONU)

Članom 117. *Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu* („Sl. glasnik RS”, broj 75/14), utvrđeno je da **odredbe kolektivnog ugovora, odnosno pravilnika o radu koji je na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, a koje nisu u suprotnosti sa ovim zakonom, ostaju na snazi do isteka važenja kolektivnog ugovora, odnosno do zaključivanja kolektivnog ugovora, odnosno donošenja pravilnika o radu u skladu sa ovim zakonom, a najduže šest meseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.**

važno

Ovo znači da su važeći kolektivni ugovori, tj potpisani pravilnici o radu, bez obzira na period na koji su zaključeni, u primeni najduže do 29. januara 2015. godine i to samo u delu koji nisu suprotni zakonu!

U međuvremenu, mogu se aneksirati (opšti akt) radi usaglašavanja sa odredbama Zakona o radu. Međutim i za te izmene i dopune važi isto pravilo: odredbe izmenjenih članova opštih akata važe najkasnije do 29. januara 2015. godine.

Znači, **intencija zakonodavca je bila da svi poslodavci najkasnije do gore navedenog datuma donesu novi opšti akt (kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu).**

U skladu sa članom 117. stav 2. *Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu* Ministarstvo

za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja dužno je da obaveštenje o prestanku važenja posebnih kolektivnih ugovora objavi u „Službenom glasniku Republike Srbije”.

važno

Takođe, članom 111. *Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu*, uređeno je da **poslodavac može sa zaposlenima koji su zasnivali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona da zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora, u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, pri čemu se istim (ugovorom) ne zasniva radni odnos. Ako poslodavac sa navedenim zaposlenima, ovog člana, ne zaključi ugovor o radu ili aneks ugovora u smislu tog stava, ugovori o radu zaključeni do dana stupanja na snagu ovog zakona ostaju na snazi u delu u kome nisu u suprotnosti sa ovim zakonom.**

Znači, kao i kod kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, do zaključenja novog ili aneksa ugovora o radu (a radi usaglašavanja sa Zakonom) primenjuju se samo odredbe ugovora o radu, u delu u kome nisu u suprotnosti odredbama Zakona. Odredbe ugovora o radu koje su u suprotnosti sa Zakonom se ne primenjuju, već se direktno primenjuju odredbe Zakona i opšteg akta.

Podsećamo da je članom 8. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14, u daljem tekstu: Zakon) utvrđeno da opšti akt i **ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, odnosno da se opštim aktom i ugovorom o radu mogu da utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.**

Takođe, članom 9. Zakona utvrđeno je da ako opšti akt i pojedine njegove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona. **Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktom, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog - ništave su.**

važno

Ovo znači da odredbe opšteg akta (kolektivni ugovor, odnosno pravilnik o radu) u ugovora o radu, mogu propisivati veća prava od onih uređenih Zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno. Prema tome, u slučaju imperativnih odredbi Zakona, prava zaposlenih se ne mogu opštim aktom i ugovorom o radu drugačije utvrđivati, odnosno u tom slučaju se ne može utvrđivati povoljniji obim prava od prava utvrđenog Zakonom.

S tim u vezi, u Zakonu, tj najnovijim Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o radu, **utvrđene su tri imperativne odredbe** i to:

1. **odredba člana 158. kojom se precizira period za obračun otpremnine za slučaj tehnološkog viška;**

2. **otkazni rok od strane zaposlenog koji ne može biti duži od 30 dana** (član 178. Zakona)

3. **visina naknade zarade sindikalnog predstavnika**, koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci (član 214. Zakona).

Ovo znači da se sva ostala prava zaposlenih, za koja je dat osnov u Zakonu (da se uređuju opštim aktom) mogu u većem obimu ili na povoljniji način urediti.

1. Minuli rad

Članom 108. stav 1. tačka 4) Zakona, **utvrđeno je da zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu** u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu po osnovu vremena provedenog na radu

za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) - **najmanje 0,4% od osnovice**. Takođe, stavom 2. istog člana utvrđeno je da se pri obračunu minulog rada računa i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. ovog zakona, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

važno

Imajući u vidu navedeno, u skladu sa članom 8. stav 2. Zakona, **odredbama opšteg akta može se utvrditi i veći procenat po godini od 0,4%, kao i duži period za obračun minulog rada od perioda utvrđenog Zakonom (na primer: sve vreme provedeno u radnom odnosu).**

Napominjemo da **zaposleni u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, primaju platu u skladu sa posebnim propisima**. Ovim propisima uređeno je **pravo zaposlenih na dodatak na platu, po osnovu minulog rada a ne uvećanje zarade.**

važno

U članu 5. stav 1. tačka 1) Zakona o platama u državnim organima i javnim službama („Sl. glasnik RS”, br. 34/01, 62/06 - dr. zakon, 116/08 - dr. zakon, 116/08 - dr. zakon, 92/11, 99/11 - dr. zakon, 10/13, 55/13 i 99/14) utvrđeno je da dodatak na platu pripada za vreme provedeno u radnom odnosu (minuli rad) - u visini od 0,4% od osnovice, za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca, u smislu člana 1. ovog zakona. Takođe, u stavu 2. istog člana, utvrđeno je da sve ustanove u istoj delatnosti obuhvaćene istim planom mreže, odnosno osnovane od istog nivoa vlasti smatraju se istim poslodavcem u smislu stava 1. ovog člana.

U članu 23. Zakona o platama državnih službenika i nameštenika („Sl. glasnik RS”, br. 62/06, 63/06 - ispravka, 115/06 - ispravka, 101/07, 99/10, 108/13 i 99/14) uređeno je da **državni službenik ima pravo na dodatak na osnovnu platu od 0,4% osnovne plate za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca, bez obzira u kom državnom organu je bio zaposlen (minuli rad).**

Znači, na zaposlene u državnim organima, organima teritorijalne autonomije i lokalne samouprave i javnim službama, ne primenjuju se odredbe Zakona o radu, već odredbe posebnih zakona. S tim u vezi napominjemo da je za tumačenje odredbi navedenih posebnih

iznos otpremnine po godini rada kod poslednjeg poslodavca: visina otpremnine po svakoj godini rada **ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada** u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

važno

Prema tome, Zakonom je utvrđena najniža visina otpremnine po godini rada kod poslodavca (1/3 zarade), dok se opštim aktom ili ugovorom o radu, može utvrditi i veći iznos otpremnine po godini (na primer 1/2 zarade i sl).

Podvlačimo da je Zakonom izričito navedeno da se opštim aktom ili ugovorom o radu ne može utvrditi duži period za isplatu otpremnine od perioda utvrđenog u članu 158. st. 2. i 3. (radni odnos kod poslednjeg poslodavca, poslodavca prethodnika i povezanih lica). Ovo znači da deo odredi opštih akata i ugovora o radu, koje se odnose na utvrđivanje perioda (tj. godina rada) na osnovu kojih se obračunava otpremnina, jesu u suprotnosti sa Zakonom o radu, ukoliko je period za obračun otpremnine utvrđen na drugačiji način (tj za duži period) od zakonskog rešenja.

Na primer, ukoliko je opštim aktom utvrđeno pravo zaposlenog na obračun otpremine za sve godine provedene u radnom odnosu, ovaj deo odredbi opšteg akta je suprotan Zakonu i ista se ne može se primenjivati, već se direktno primenjuju odredbe člana 158. stav 2-3. i 5. Zakona.

5. Naknada sindikalnog predstavnika

Članom 211. Zakona, utvrđeno je da **predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, srazmerno broju članova sindikata.**

Shodno članu 214. Zakona, **sindikalni predstavnik** koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 211 - 213. ovog zakona **ima pravo na naknadu zarade koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.**

Ovo znači da za vreme odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne funkcije, sindikalni predstavnik ima pravo na naknadu zarade najviše u visini njegove prosečne zarade u prethodnih dvanaest meseci.

Imajući u vidu da je članom 8. stav 2. Zakona, propisano da se opštim aktom mogu utvrditi povoljnija prava, osim ako zakonom drugačije nije određeno, odnosno kako je članom 214. Zakona

utvrđen maksimalni iznos naknade zarade na koji sindikalni predstavnik ima pravo za vreme odsustva sa rada zbog obavljanja sindikalne funkcije, **mišljenja smo da odredbe kolektivnih ugovora kojima se ta naknada utvrđuje u većem iznosu u suprotnosti sa zakonom, te bi od dana 29.07.2014. godine trebalo neposredno primeniti član 214. Zakona o radu.**

važno

Prema tome, ukoliko je naknada zarade sindikalnog predstavnika obračunata na osnovu odredbi opšteg akta, veća od naknade zarade sindikalnog predstavnika koja se utvrđuje na osnovu odredbi člana 214. Zakona, ovakva odredba je u suprotnosti sa Zakonom, odnosno ne može primenjivati.

U nastavku je pregled najznačajnijih posebnih kolektivnih ugovora koji su na snazi u Republici Srbiji. Još jednom naglašavamo da u skladu sa članom 117. Zakona, svi prestaju da važe najkasnije 29. januara 2014. godine, odnosno pojedini i ranije (naznačeno i koji su)

JAVNE SLUŽBE

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (do 12.01.2015)

Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika Srbija

Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu

Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija (do 31.12.2014. godine)

DRŽAVNA I LOKALNA UPRAVA

Poseban kolektivni ugovor za državne organe (do 19.11.2014.)

Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u organima lokalne samouprave i teritorijalne autonomije – aneks

Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike (do 24.09.2014. god.)

PRIVREDA

Poseban kolektivni ugovor za hemiju i nemetale Srbije (do 08.01.2015. g)

Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu

Autor:

Danijela Rajković, rukovodilac Grupe za zarade i plate u javnim službama, Sektor za rad, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja

propisa nadležno Ministarstvo za državnu upravu i lokalnu samoupravu.

2. Naknada zarade iz čl. 114-116. Zakona

U členu 114. stav 1. Zakona, utvrđeno je pravo zaposlenog na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i odsustva zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa.

Shodno članu 115. ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, odnosno 100% ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

Takođe, u skladu sa članom 116. ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

U svim napred navedenim slučajevima osnovica za obračun naknade zarade je prosečna zarada u prethodnih 12 meseci.

Ukoliko je opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđeno da se visina naknade zarade, obračunava na osnovu prosečne zarade u prethodna tri meseca i ako je tako obračunata naknada zarade, veća od naknade zarade obračunate na osnovu odredaba Zakona o radu (dvanaestomesečnog proseka zarade zaposlenog), ista se može smatrati povoljnijim pravom, shodno članu 8. stav 2. Zakona o radu.

3. Otpremnina za odlazak u penziju

U skladu sa članom 119. stav 1. tačka 1) Zakona, poslodavac je dužan da zaposlenom za slučaj odlaska u penziju, istu isplati o najmanje u visini dve prosečne zarade prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa za statistiku, a ne najmanje tri, kao što je do izmena ovog zakona bilo uređeno.

Podsećamo da se pod prosečnom u smislu člana 119. stav 1. tačka 1) Zakona, smatra zarada koju

objavljuje Republički zavod za statistiku. Znači za obračun otpremnine za odlazak u penziju (starosna, prevremena starosna, porodična ili invalidska) koristi se (bruto) zarada, tj zarada koja u sebi sadrži pripadajuće doprinose za obavezno socijalno osiguranje i porez iz zarade.

Kako se otpremnina za odlazak u penziju isplaćuje, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, a zakonom je utvrđen samo najniži iznos otpremnine, moguće je da se navedenim aktima, utvrdi i veće pravo zaposlenog od minimuma koje je predviđeno Zakonom.

važno

Znači, Zakon propisuje najmanji iznos otpremnine za odlazak u penziju (dve prosečne zarade u Republici), tako da odredbe opšteg akta i ugovora o radu, kojima se visina otpremnine za odlazak u penziju utvrđuje u većem iznosu predstavlja veće pravo zaposlenog. Tako na primer, kolektivnim ugovorom može se utvrditi otpremnina za odlazak u penziju u visini od pet prosečnih zarada po zaposlenom isplaćenih u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, odnosno pet prosečnih zarada u preduzeću i sl.

Podsećamo da je otpremnina državnih službenika uređena posebnim propisom. Tako je članom 51. Uredbe o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika („Sl. glasnik RS”, br. 98/07 - prečišćen tekst i 84/14), utvrđeno je da se državnom službeniku ili namešteniku koji odlazi u penziju isplaćuje otpremnina u visini 125% od plate koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim što ona ne može biti niža od dve prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike na dan isplate.

4. Otpremnina u slučaju tehnološkog viška

U členu 158. Zakona, propisana je obaveza poslodavca da zaposlenom isplati otpremninu ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba poslodavca za angažovanjem zaposlenog koji obavljanja određeni posao ili ako dođe do smanjenja obima posla, pa ne postoji potreba za daljim angažovanjem zaposlenog koji već obavlja navedene poslove (član 179. stav 5. tačka 1) Zakona).

Visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu. Zakonom je utvrđen najniži