

MEGA SAVETOVANJA

održanog u Vrnjačkoj Banji od 2. do 6. maja 2006. godine

RADNO PRAVO

*Autor odgovora: Borivoje Živković,
sudija Okružnog suda u Beogradu*

1. Od kada teče paricioni rok za izvršenje sudske odluke kojom je naloženo ispunjenje potraživanja?

Prema odredbi člana 32. Zakona o izvršnom postupku ("Sl. glasnik RS" broj 124/2005) sudska odluka kojom je naloženo ispunjenje potraživanja, izvršna je ako je postala pravosnažna i ako je protekao rok za dobrovoljno ispunjenje. Rok za dobrovoljno ispunjenje teče od dana dostavljanja odluke izvršnom dužniku, a završava se protekom poslednjeg dana roka određenog sudskom odlukom, ako zakonom nije drugačije određeno.

Poštujući ovu normu paricioni rok počinje teći od prvog dana nakon što je stranci kojoj je naloženo izvršenje činidbe dostavljena sudska odluka. Međutim, kada je izjavljena žalba koja ima suspenzivno dejstvo paricioni rok utvrđen prvostepenom odlukom počinje ponovo da teče od dana dostavljanja drugostepene odluke (kada je ožalbena presuda potvrđena). Isto važi i kada je ožalbena presuda preinačena i drugostepenom presudom naloženo ispunjenje potraživanja. U tom značenju i shvatanju u pravnoj književnosti dr Borivoja Starovića: "Odluka suda drugog stepena ili sadrži odredbu o paricionom roku ili paricioni rok utvrđen prvostepenom odlukom počinje ponovo da teče od dana ostavljanja drugostepene odluke" (Dr Borivoj Starović: Komentar Zakona o izvršnom postupku, Naučna knjiga, Beograd, 1987. godine, str. 64).

2. Da li poslodavac ima pravo na povraćaj zarade i drugih primanja koje je zaposleni ostvario radom u izvršenju pravosnažne sudske odluke koja je kasnije po vanrednom pravnom leku ukinuta, parnica okončana odbijanjem tužbenog zahteva?

U situaciji kada je zaposleni u izvršenju pravosnažne sudske odluke vraćen na rad i radom ostvario zaradu i druga primanja a naknadno po vanrednom pravnom leku ta sudska odluka bude ukinuta i odbijen njegov tužbeni zahtev za poništaj otkaza i vraćanje na rad tada se radi o faktičkom radnom odnosu. Profesor dr Zoran Ivošević za takav odnos navodi ove odlike: da je uspostavljen faktičkim radom, da je u tom odnosu zaposleni stvarno vršio prava i obaveze i da takav odnos nije uspostavljen uzurpacijom (Komentar Zakona o radnim odnosima Srbije Savremena administracija Beograd, 1998. godine, str. 66). Zaposleni koji se našao u ovoj situaciji uspostavio je faktički rad za period dok je radio. On je bio u državini prava iz radnog odnosa, ali nije bio njihov titular. Takav rad može prestati u svako doba, ali on ostvarenu zaradu i druga primanja nije dužan da vrati, jer ih je ostvario na osnovu svoga rada. Kada bi

se prihvatilo suprotno shvatanje poslodavac bi se tada obogatio za vrednost takvog faktičkog rada. U tom smislu u odnosu na istovrsnu situaciju izjašnjava se i presuda Vrhovnog suda Srbije, Rev. 2267/92 od o 10.9.1992. godine.

3. Da li zaposleni nezavisno od toga što je izgubio radni spor za poništaj otkaza ugovora o radu ima pravo na naknadu štete zbog izgubljene zarade i drugih primanja od Republike Srbije pošto je spor trajao više godina?

Zaposleni u ovoj situaciji nema pravo na naknadu štete po osnovu izgubljene zarade i drugih primanja zbog otkaza ugovora o radu od Republike Srbije, jer uzrok njegovog prestanka radnog odnosa nije sudska odluka nego njegovo ponašanje koje je provociralo zakonit otkaz ugovora o radu - argumenat iz odredbe člana 154. stav 1. ZOO. Drugo je pitanje da li su povređena pravila o suđenju u razumnom roku što bi bio poseban osnov za naknadu štete ali iz drugog osnova - pravo na pravično suđenje na osnovu odredbe člana 6. stav 1. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

4. Kakav je karakter odredbe stava 3. člana 195. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/05, 61/05)?

Prema toj pravnoj normi - Spor pred nadležnim sudom pravnosnažno se okončava u roku od šest meseci od dana pokretanja spora.

Ratio legis ovog rešenja je hitnost u rešavanju radnih sporova. Ovo je nepotpuna pravna norma, jer ne sadrži sankciju za slučaj da se spor ne okonča u slovom zakona određenom roku pošto sam protek ovog slovom zakona određenog vremena u kome nije okončan postupak nije dovoljan da proizvede određene pravne posledice pa ni u pogledu kvalifikacije rada sudije. Potrebno je da sudija zanemaruje taj rok kada postoji nesavesno vršenje dužnosti sudije - ako odugovlači rešavanje predmeta ili zanemaruje propisane rokove u vođenju postupka - argumenat iz odredbe člana 55. Zakona o sudijama ("Sl. glasnik RS", br. 63/2001). Za utvrđivanje pravog značenja ove norme nije dovoljno da je prekoračen naznačeni rok već i odgovor na pitanje da li je sudija mogao ispoštovati ovaj rok ili ga zanemaruje.

5. Da li se upozorenje može dostaviti na mišljenje granskom sindikatu kada kod poslodavca nije organizovan sindikat?

Prema odredbi člana 181. Zakona o radu - Poslodavac je dužan da upozorenje iz člana 180. ovog zakona dostavi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član.

Sindikatu je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

Poštujući ovu pravnu normu upozorenje se dostavlja na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član. U situaciji kada kod poslodavca nije organizovan sindikat smatramo da nema smetnji da se ovo upozorenje dostavi granskom sindikatu.

Propust poslodavca da dostavi upozorenje sindikatu ili da sačeka njegovo mišljenje nije povreda postupka koja bi sama po sebi bila dovoljna za poništaj rešenja o otkazu. To rešenje će ostati na pravnoj snazi i za slučaj povrede odredbe člana 181. Zakona ako je radnja takve prirode da sindikat ne bi mogao svojim mišljenjem uticati na odluku poslodavca. To proizilazi

i iz činjenice da sindikat samo daje mišljenje koje ne obavezuje poslodavca i nema kapacitet da spreči otkaz ugovora o radu zaposlenom koji se našao u ovoj situaciji.

6. Da li odluka o razrešenju direktora mora biti obrazložena?

Odgovor na ovo pitanje je potvrđan. Svaka odluka, pa i odluka o razrešenju direktora mora biti obrazložena navođenjem konkretnih razloga koji su bili osnov za njegovu poslovodnu odgovornost i s tim u vezi za razrešenje. Koji su to razlozi faktičko je pitanje. Treba ih potražiti u statutu ili osnivačkom aktu odgovarajućeg privrednog društva.

7. Da li pogrešna pravna kvalifikacija utiče na zakonitost rešenja o otkazu ugovora o radu?

Odgovor na ovo pitanje je negativan. O tome se izjašnjava i pravna praksa. Tako Vrhovni sud Srbije u presudi Vrhovnog suda Srbije Rev. 1063/05 od 8.2.2006. godine navodi i ovo - Pravičan je zaključak drugostepenog suda da pogrešna pravna kvalifikacija ne vezuje sud i ne utiče na pravilnost pobijanih odluka.

8. Da li je odluka o isplati garantovane zarade nužan preduslov za isplatu niže od odgovarajuće zarade za period dok je bila u primeni odredba člana 65. Zakona o radnim odnosima i da li zaposleni u ovoj situaciji ima pravo na naknadu štete?

Prema odredbi člana 65. st. 4. i 5. ranije važećeg Zakona o radnim odnosima ("Sl. glasnik RS" broj 55/96) odluku o isplati garantovane zarade u smislu stava 2. ovog člana donosi upravni odbor kod poslodavca na predlog direktora, odnosno poslodavca po prethodno pribavljenom mišljenju sindikata.

Ako kod poslodavca nije obrazovan upravni odbor odluku iz stava 4. ovog člana donosi direktor, odnosno poslodavac po prethodno pribavljenom mišljenju sindikata.

Međutim, u pravnoj praksi odsustvo odluke o isplati garantovane zarade nije bilo pravna smetnja poslodavcu da isplati zaradu manju od odgovarajuće zarade ali ne nižu od garantovane zarade za period dok je bio u primeni ovaj zakon - do 21.12.2001. godine kada je stupio na snagu Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 70/2001 i 74/2001). U tom značenju i pravno shvatanje Građanskog odeljenja Vrhovnog suda Srbije usvojeno na sednici održanoj 18.12.2002. godine. To shvatanje glasi: Garantovana zarada je zakonom utemeljeno pravo zaposlenih na isplatu minimalne zarade u visini utvrđenoj odlukom Vlade Republike Srbije. Stoga se to pravo može ostvariti sudskim putem i u slučaju kada poslodavac nije doneo odluku o isplati garantovane neto zarade. Zaposleni u ovoj situaciji nema pravo na naknadu štete jer nema deliktne odgovornosti poslodavca pošto je, ako su postojali uslovi iz člana 65. Zakona o radnim odnosima postupio po zakonu kada je isplatio garantovanu zaradu. Zaposleni ima pravo samo na razliku do pune zarade ali kada prestane razlog koji je provocirao isplatu garantovane zarade.

9. Da li je zaposleni dužan da postupi po nalogu nadležnog organa poslodavca i radi u neradni dan?

Odgovor na ovo pitanje je potvrđan ako priroda posla i organizacija rada to zahteva, ili ako postoje uslovi iz odredbe čl. 53. Zakona o radu. Tako slovo zakona kaže: na zahtev poslodavca zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena pod *ex lege* uslovima.

Okolnost da je reč o o nalogu za rad u neradni dan - na primer u dan nedeljnog odmora smatramo da ne utiče na suprotan zaključak. Tome u prilog i stav 3. člana 67. Zakona koji glasi: Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahteva. Tome je u prilog navedimo još jedno pro: lojalnost zaposlenog prema poslodavcu. Smatramo da nije od uticaja okolnost da li je poslodavac, njegov nadležni organ ili drugi zaposleni skrivio potrebu da se radi u neradni dan. Uslov je da se ne povređuju na taj način slovom zakona definisana ograničenja u pogledu radnog vremena i ne vređa princip da rad može trajati duže ili da se zaposlenom uskrati slovom zakona propisano pravo na odmor.

10. Da li isplata zarade za određeni obračunski period isključuje pravo na zaradu za raniji period?

Isplata zarade za određeni obračunski period ne isključuje obavezu poslodavca da ispuni svoju obavezu po naznačenom osnovu za raniji period.

11. Da li je minimalna zarada socijalna kategorija i da li može iznos minimalne zarade biti veći od zarade određene slovom zakona?

Minimalna zarada predstavlja garantovanu vrednost zarade koja se utvrđuje odlukom Ekonomsko-socijalnog saveta a u njenom odsustvu odlukom o visini minimalne zarade Vlade Republike Srbije polazeći od elemenata za njeno određenje definisanih odredbom člana 112. Zakona o radu. Njen cilj je obezbeđenje zaštite radnicima koji imaju suviše niska primanja - argumenat iz uvodnih odredbi Konvencije o utvrđivanju minimalnih plata s posebnim osvrtom na zemlje u razvoju (Ženeva, 2. juni 1970. godine). Smatramo da nema smetnji da se opštim aktom u značenju iz odredbe člana 8 stav 1. Zakona o radu ili ugovorom o radu utvrdi i njena veća vrednost - argumenat iz odredbe člana 10. ovog zakona. Minimalna zarada se ugovara - argumenat iz odredbe člana 111. stav 2. ovog zakona.

12. Ima li zaposleni pravo na minimalnu zaradu ako je radio puno radno vreme, a nije imao učinka?

Odgovor na ovo pitanje je negativan. Prema odredbi člana 111. stav 1. Zakona o radu zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom. Dakle potrebno je da se kumulativno ostvare standardni učinak i puno radno vreme, odnosno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom da bi zaposleni ostvario pun iznos minimalne zarade. Samo prisustvo na radu za to nije dovoljno. Srazmerno ostvareni učinak na radu uz odgovarajuće radno vreme daje pravo samo na srazmernu vrednost minimalne zarade naravno pod uslovima kao u odgovoru na prethodno pitanje.

13. Da li je uslov za isplatu minimalne zarade da ista bude ugovorena?

Odgovor na ovo pitanje je potvrđan. Poslodavac se ne može pozivati na poremećaj u poslovanju i reducirati zaradu zaposlenog na vrednost minimalne zarade ako prethodno istu nije ugovorio - argumenat iz člana 111. Zakona o radu. Poslodavac ne može koristiti ovaj institut za slučaj na primer poremećaja u poslovanju ako prethodno to nije utvrdio opštim aktom ili ugovorom o radu.

14. Ko snosi troškove parničnog postupka ukoliko sud odbije tužbeni zahtev tužioca - zaposlenog da bude vraćen na rad, a usvoji zahtev poslodavca da mu umesto vraćanja na rad isplati naknadu štete?

Ovde se radi o slučaju iz odredbe člana 191. stav 24. u vezi stava 3. Zakona o radu. Naknada parničnih troškova određuje se prema uspehu stranaka u sporu i krivice za prouzrokovane troškove - argumenat iz odredbe čl. 149. i 151. ZPP. U datoj situaciji zahtev tuženog poslodavca za zamenu predmeta obaveze ne predstavlja za slučaj pozitivne odluke po tom zahtevu njegov potpuni uspeh. Promenjen je samo predmet izvršenja obaveze i ništa više od toga. Radi toga ne bi po našem mišljenju bilo osnova za zaključak da je tuženi uspeo u celosti u sporu. Doprinos tužioca nastanku troškova u ovoj situaciji bi postojao u odnosu na izdatke koji su nastali na strani tuženog poslodavca u pogledu utvrđivanja merodavnih činjenica za oblik ispunjenja obaveze (situacija kada je usvojen zahtev poslodavca za izmenu predmeta obaveze - umesto naturalne restitucije naknada štete).

15. Kako će se okončati postupak utvrđivanja viška zaposlenih započet po starom Zakonu o radu i s tim u vezi da li će se otpremnina isplatiti po starom ili novom Zakonu o radu?

Odgovor na Vaše pitanje sadržan je u odredbi člana 282. Zakona o radu. Prema njenom sadržaju: Postupak za utvrđivanje viška zaposlenih koji je započet, a nije okončan do dana stupanja na snagu ovog zakona, okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Zaposleni kome je konačnom odlukom nadležnog organa, po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom, utvrđeno pravo na osnovu propisa koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona - nastavlja da koristi to pravo prema tim propisima.

To znači da je merodavno kada je postupak utvrđivanja viška započet. Prema sadržaju pitanja 22. marta 2005. godine na oglasnoj tabli preduzeća istaknuta je lista zaposlenih za čijim je radom prestala potreba. Ako je ta lista akt iz procedure utvrđivanja viška tada je merodavan propis raniji Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", broj 70/01 i 73/01) jer je Zakon o radu (24/05) stupio na pravnu snagu 23.3.2005. godine. Napominjemo da i predlog odluke o višku zaposlenih ili dan utvrđivanja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena znači započinjanje procedure utvrđivanja viška zaposlenih.

16. Da li je potrebno zaključivati nove ugovore o radu sa poslodavcem sledbenikom i kada je promenjeno ime privrednog društva usled privatizacije?

Promena poslovnog imena ne utiče na ugovore o radu. To isto važi i u pogledu promene forme privrednog društva iako je ona vid njegove reorganizacije ali nije statusna promena. Privatizacija znači promenu vlasnika kapitala a to na osnovu odredbe člana 152. Zakona o radu znači i primenu njegovih odredbi čl. 147-151. Međutim tada važi pravilo da poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika i sve ugovore o radu. U svakom slučaju iz bilo kog od ovih razloga nema potrebe zaključivati "nove ugovore o radu" sa zaposlenima.

17. Da je još uvek potrebna pravnosnažna presuda doneta u krivičnom postupku da bi se upotrebio otkaz ugovora o radu iz razloga učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom?

Pravno shvatanje Građanskog odeljenja Vrhovnog suda Srbije utvrđeno na sednici od 30. novembra 2004. godine koje glasi: "Pravosnažna osuđujuća krivična presuda je uslov za otkaz ugovora o radu zaposlenom zbog učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom" nije izmenjeno. Radi toga za otkaz ugovora o radu iz odredbe člana 179. stav 1. tačka 4. Zakona o radu potrebna je pravosnažna osuđujuća krivična presuda. U njenom odsustvu ne može se upotrebiti ovaj otkazni razlog. Međutim, ako iz činjeničnog sadržaja upotrebljenog u rešenju o otkazu ugovora o radu sledi da se može primeniti druga pravna kvalifikacija (kao na primer ponašanje takvo da zaposleni ne može ostati na radu) uz isti rezultat - otkaz ugovora o radu tada samo zbog pogrešne pravne kvalifikacije rešenje neće biti nezakonito uz uslov da je ispoštovana procedura.

18. Da li zaposleni ima pravo na naknadu štete za period u kome nije faktički radio, a za koji mu nije dat otkaz ugovora o radu?

Za odgovor na ovo pitanje pitanje od značaja je razlog odsustva sa rada zaposlenog. Ako je zaposleni samoinicijativno prestao da radi tada on nema pravo na naknadu štete po osnovu izgubljene zarade. Suprotno, ako je to učinio na osnovu odluke nadležnog organa poslodavca od značaja je da li je ta odluka kojom se reguliše njegov radn-pravni status na pravnoj snazi ili ne. Suprotno ako je to učinjeno na osnovu usmenog naloga nadležnog organa poslodavca tada je on nezakonito van rada, jer se o pravima zaposlenog odlučuje rešenjem donetim u pisanom obliku - član 192. Zakona o radu.

19. Može li poslodavac uputiti na plaćeno osustv zaposlenog, ili zaposleneo koji su radili u ugostiteljskom objektu koji je zatvoren zbog nerentabilnosti i time je došlo do prekida rada?

Smatramo da se ovde ne radi o prekidu rada u značenju iz odredbe člana 116. Zakona o radu. To nije prekid rada privremenog karaktera već trajni prestanak potrebe za radom na poslovima u ugostiteljskom objektu koji je zatvoren zbog nerentabilnosti. Prekinuti rad se nastavlja a ovde za to nema mogućnosti u prisustvu naznačenog činjeničnog razloga. Radi toga ovde se radi ili o potrebi procesa rada kao osnovu za premeštanje zaposlenog na drugi odgovarajući posao ili drugo mesto rada izmenom ugovorenih uslova rada primenom pravila iz odredbe čl. 171 -174. Zakona o radu ili o utvrđivanju viška zaposlenih primenom pravila iz čl. 153-160. ovog zakona.

20. Da li zaposleni kome je nezakonito prestao radni odnos ima pravo na naknadu štete zbog povrede časti i ugleda?

Nezakonit otkaz predstavlja osnov za odgovornost poslodavca primenom pravila iz odredbe člana 172. Zakona o obligacionim odnosima. U odredbi člana 191. Zakona o radu definisano je pravo zaposlenog na naknadu štete po osnovu izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu, opštem aktu i ugovoru o radu kao i pravo na uplatu doprinosa. On ima pravo i na druge vidove naknade štete definisane u sadržaju ove norme. Međutim, nezakonit otkaz sam po sebi ne daje pravo zaposlenom koji se našao u ovoj situaciji na naknadu štete po osnovu povrede časti i ugleda. Pravo na rad je ekonomsko-socijalno pravo. Da bi zaposleni ostvario pravo na novčanu naknadu po ovom osnovu potrebno je da je izvršena radnja koja je po svom sadržaju takva da ima kapacitet da izazove posledicu u vidu povrede časti i/ili ugleda i da je njen autor poslodavac pa bilo da se to materijalizuje od strane organa - argumenat iz odredbe člana 172. ZOO radnjama drugog zaposlenog na radu ili u vezi sa radom - argumenat iz odredbe člana 164. Zakona o radu. Ovde je objekat povreda časti kao nematerijalno dobro

koja se sastoji u ukupnosti moralnih vrednosti i/ili ugled pa zato da bi se ostvarilo pravo na naknadu štete po tom osnovu potrebno je i da je došlo do njihove povrede -argumentat iz odredbe čl. 200. ZOO.

21. Da li se pravo na utvrđivanje beneficiranog staža može uslovljavati dodatnim doprinosom?

Prema odredbi čl. 10. Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje poslodavac je obveznik dodatnog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za staž osiguranja koji se zaposlenom računa sa uvećanim trajanjem, u skladu sa zakonom. Bez uplate dodatnog doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za staž osiguranja koji se zaposlenom računa sa uvećanim trajanjem nema ni osnova za njegovo priznavanje odnosno za ostvarivanje prava po tom osnovu. Tome u prilog i odredba člana 2. ovog zakona koja glasi: Doprinosima se obezbeđuju sredstva za finansiranje obaveznog socijalnog osiguranja, i to:

- 1) penzijskog i invalidskog osiguranja;
- 2) zdravstvenog osiguranja;
- 3) osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Tome u prilog i odredba člana 171. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. O tome i sada aktuelna odluka Vrhovnog suda Srbije UVP II 208/96 od 9.4.1997 objavljena u "Sudskoj praksi" Intermexa.

22. Da li zaposleni može raditi kod drugog poslodavca duže od godinu dana?

Ovde se radi o primeni instituta upućivanje na rad kod drugog poslodavca regulisanog odredbom člana 174. Zakona o radu. Nema smetnji da zaposleni uz svoju saglasnost radi duže od godinu dana - dok traju razlozi za njegovo upućivanje i pod uslovima iz odredbe stava 2. ove norme koja glasi: Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje. Privremeno upućivanje zaposlenog kod drugog poslodavca bez njegove saglasnosti može trajati najduže godinu dana - argumentat iz stava 1. ove norme.

23. Da li lica mogu obavljati poslove sa posebnim uslovima rada po ugovoru o povremenim i privremenim poslovima?

Može na osnovu ugovora o radu o obavljanju privremenih i povremenih poslova, ako su takvi poslovi - argumentat iz odredbe člana 197. Zakona o radu. Privremeni odnosno povremeni poslovi su poslovi koji po svojoj prirodi ne mogu trajati duže od 120 radnih dana u kalendarскоj godini. Njihova odlika je privremenost, ili povremenost, a to samo po sebi ne isključuje rad pod posebnim uslovima. Nužno je da to lice ispunjava posebne uslove. Drugačije može biti propisano posebnim zakonom za određenu radnu sredinu.

24. Da li poslodavac i zaposleni u ustanovama socijalne zaštite za slučaj izmene ugovorenih uslova rada zaključuju aneks ugovora o radu?

Odredbom člana 8. Zakona o izmenama i dopunama Zakona o socijalnoj zaštiti i obezbeđenju socijalne sigurnosti građana ("Sl. glasnik RS", broj 115 od 27.12.2005. godine) u članu 69. dodaje se stav 2. koji glasi:

“U pogledu prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u ustanovi socijalne zaštite primenjuju se propisi kojima se uređuje rad”.

To znači da će u ovoj radnoj sredini od 1.7.2006. godine biti u primeni argumenat iz odredbe člana 18. Zakon o radu.

Poštujući odredbu člana 17 ovih novela - poslodavac je dužan da sa zaposlenima u ustanovi socijalne zaštite koji su zasnovali radni odnos do dana stupanja na snagu ovog zakona, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz člana 33. stav 1. osim iz tač. 4. - 8. Zakona o radu (“Službeni glasnik RS”, br. 24/05 i 61/05). Ovim ugovorom o radu ne zasniva se radni odnos već samo uređuju međusobna prava i obaveze zaposlenog i poslodavca.

Za slučaj izmene ugovorenih uslova rada vrši se izmena ugovora o radu u obliku aneksa - argumenat iz odredbe čl. 171-174. Zakona o radu.

25. Da li zaposleni kome je kao višku isplaćena otpremnina, zaostale zarade i regres za 2005. godinu ima pravo na regres za godišnji odmor za prethodne godine?

Ovde se radi o delimičnom ispunjenju obaveze po osnovu zarade i drugih primanja koje po prirodi stvari ne oslobađa poslodavca da zaposlenom isplati i ranije dospeo regres za godišnji odmor koje pravo je utvrđeno vašim opštim aktom donetim posle stupanja na snagu Zakona o radu (“Sl. glasnik RS”, br. 70/2001, 74/2001) - argumenat iz odredbe čl. 295. Zakona o obligacionim odnosima. Po slovu ove norme obaveza prestaje kad se ispuni, a sa njom se gase i sporedna prava a ovde ispunjenje nije ostvareno.

26. Da li zaposleni višak kome po tom osnovu prestane radni odnos ima pravo na pun ili srazmeran deo godišnjeg odmora?

Odgovor na vaše pitanje sadržan je u odredbi člana 4. Konvencije o plaćenom godišnjem odmoru revidirane 1970. godine (Ženeva 24. juni 1970. godine) prema čijem sadržaju lice čiji je radni staž u jednoj godini manji od onog koji je potreban za sticanje prava na pun godišnji odmor predviđen u prethodnom članu imaće za tu godinu pravo na plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom radnog staža u toj godini.

Izraz: “godina” u tački 1. ovog člana označava kalendarsku godinu ili bilo koji drugi period iste dužine koje odrede nadležne vlasti ili odgovarajući organi u dotičnoj zemlji.

Poštujući ovu pravnu normu smatramo da zaposleni koji ne ispunjava uslove za pun godišnji odmor u godini u kojoj ostvaruje to pravo ima pravo na plaćeni odmor u srazmeri sa dužinom radnog staža u toj godini. Smatramo da bi bilo suprotno cilju norme zaposlenom kome prestane radni odnos na početku kalendarske godine (na primer 10. januara) priznati pravo na godišnji odmor u punom trajanju za tu godinu. Ovde navedimo tome u prilog još jedno - cilj godišnjeg odmora - revitalizacija radnih sposobnosti zaposlenog. Postoji i suprotno shvatanje.

27. Da li zaposleni kome je nezakonito prestao radni odnos na dužnosti direktora ima pravo na izgublenu zaradu za vreme dok je bio van rada prema vrednosti zarade direktora?

Prema odredbi člana 185. st. 1. i 2. Zakona o obligacionim odnosima: Odgovorno lice dužno je uspostaviti stanje koje je bilo pre nego što je šteta nastala.

Ukoliko uspostavljanje ranijeg stanja ne uklanja štetu potpuno, odgovorno lice dužno je za ostatak štete dati naknadu u novcu.

Poštujući ovu pravnu normu oštećenik ima pravo na onu naknadu štete kojom se uspostavlja stanje pre štetnog događaja. U naznačenoj situaciji pošto je zaposleni u vreme prestanka radnog odnosa imao pravo da mu se zarada odredi prema vrednosti zarade određenoj za poslove direktora ostvariće izgubljenju zaradu prema meri te vrednosti a za period za koji bi oštećenik bio na toj dužnosti da nije bilo nezakonitog otkaza. Posle isteka mandatnog perioda on ima pravo na izgubljenju zaradu prema vrednosti poslova na koje je mogao biti raspoređen, prema vrsti i stepenu njegove stručne spreme, znanju, radnim sposobnostima i iskustvu (direktor u radnom odnosu na neodređeno vreme). Radi toga isplata naknade štete po osnovu izgubljene zarade od strane poslodavca prema vrednosti zarade poslova na koje je po povratku na rad raspoređen može predstavljati delimično ispunjenje obaveze, ako se javi pozitivna razlika prema vrednosti utvrđenoj na prethodno opisani način.