

DONETE IZMENE I DOPUNE UREDBE O POSTUPKU ZA PRIBAVLJANJE SAGLASNOSTI ZA NOVO ZAPOŠLJAVANJE I DODATNO RADNO ANGAŽOVANJE KOD KORISNIKA JAVNIH SREDSTAVA

Na osnovu člana 27e stav 38. Zakona o budžetskom sistemu („Sl. glasnik RS”, br. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 – ispravka i 108/13), člana 17. stav 1. i člana 42. stav 1. Zakona o Vladi („Sl. glasnik RS”, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – US, 72/12 i 7/14 – US), Vlada je donela **Uredbu o izmenama i dopunama Uredbe o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava** („Sl. glasnik RS”, br. 21/2014 od 22.02.2014. god. – u daljem tekstu: Uredba o izmenama i dopunama). Ista je **na snazi od 23.02.2014. god.**

Prva dopuna se odnosi na situaciju kada se molba ne podnosi nadležnim organima radi novog zapošljavanja, tako da su u **Uredbi o postupku za pribavljanje saglasnosti za novo zapošljavanje i dodatno radno angažovanje kod korisnika javnih sredstava** („Sl. glasnik RS”, broj 113/13 – u daljem tekstu: Uredba), u članu 4. dodati st. 2–5, koji glase:

„Molba se ne podnosi ni u slučaju popunjavanja slobodnih, odnosno upražnjenih radnih mesta, zasnivanjem radnog odnosa sa licem kome je radni odnos na neodređeno vreme kod korisnika javnih sredstava prestao na osnovu sporazuma radi zasnivanja radnog odnosa kod drugog korisnika javnih sredstava.

U sporazumu iz stava 2. ovog člana mora biti naveden korisnik javnih sredstava kod koga lice zasniva radni odnos.

Korisnik javnih sredstava dužan je da o svakom popunjavanju radnih mesta u slučaju iz stava 2. ovog člana obavesti Komisiju u roku od pet dana.

Uz obaveštenje iz stava 4. ovog člana prilaže se sporazum o prestanku radnog odnosa.”

Druga izmena i dopuna gore navedene Uredbe odnosi se na zapošljavanje lica na određeno vreme, tako da je u članu 8. stav 2. zamenjen novim st. 2–4, koji glase:

„Izuzetno od stava 1. ovog člana Komisija može, na predlog nadležnog organa, uz pribavljeno mišljenje Ministarstva finansija, dati generalnu saglasnost svim korisnicima javnih sredstava da broj lica zaposlenih na određeno vreme zbog povećanog obima posla, lica angažovanih po osnovu ugovora o delu, ugovora o privremenim i povremenim poslovima, preko omladinske i studentske zadruge i lica angažovanih po drugim osnovama kod korisnika javnih sredstava zadrže na nivou od 1. marta 2014. godine, s tim što takva saglasnost važi do 30. juna 2014. godine.

Predlog nadležnog organa iz stava 2. ovog člana podnosi se najkasnije do 28. februara 2014. godine, pri čemu nije obavezno podnošenje molbi iz člana 3. ove uredbe.

U periodu od 1. marta do 30. juna 2014. godine korisnici javnih sredstava mogu, saglasno odredbama čl. 3–7. ove uredbe, podnositi molbe za davanje saglasnosti za broj veći od zatečenog stanja u smislu stava 2. ovog člana.

Dosadašnji stav 3. postaje stav 5.”

POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA UGOVORA O RADU

U skladu sa **Zakonom o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09 i 32/12 – u daljem tekstu: Zakon) posebnu zaštitu od otkaza uživaju dve kategorije zaposlenih: u prvoj su **zaposleni pod materinskom odnosno roditeljskom zaštitom**; u drugoj su **zaposleni s mandatom sindikalne funkcije**.

1. Zaposleni pod materinskom, odnosno roditeljskom zaštitom

„Čl. 187. Zakona:

Za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može

zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan otkaza ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prijema otkaza obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Prema st. 1. ovog člana, za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva radi posebne nege deteta, poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlena žena za vreme trudnoće i porodijskog odsustva, zaposleni otac deteta za vreme porodijskog odsustva koje ne može koristiti majka, kao i jedan od roditelja, odnosno usvojitelja, staralac ili hranitelj, za vreme odsustva radi nege odnosno posebne nege deteta, uživaju, pored socijalne zaštite iz čl. 89. do 99. Zakona, i zaštitu od otkaza ugovora o radu. Zaštita se ogleda u zabrani davanja otkaza, sve dok stanje socijalne zaštite traje.

Prema ranijem zakonskom rešenju ovu zaštitu nisu uživali zaposleni koji su bili zasnovali radni odnos na određeno vreme, već je radni odnos prestajao istekom roka na koji je zaključen.

Međutim, **Zakonama o izmenama i dopunama Zakona o radu** („Sl. glasnik RS”, br. 32/2013, u daljem tekstu: Zakon o izmenama i dopunama Zakona) uvedene se **novine u vezi sa posebnom zaštitom od otkaza; tako da je utvrđeno - zaposlenom za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.**

Na ovaj način **navedenim kategorijama zaposlenih obezbeđena je opšta zaštita od otkaza ugovora o radu** za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

Prema tome, ukoliko je zaposleni zasnovao radni odnos na određeno vreme, a u toku trajanja ovakvog radnog odnosa nastupi neko od

navedenih odsustava, radni odnos, odnosno rok na koji je zaključen, se **produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo. Produženje navedenog roka se vrši aneksom ugovora o radu, uz poštovanje zakonske procedure kod vršenja izmena ugovorenih uslova rada** (Glava XV – Izmene ugovorenih uslova rada, čl. 171-174. Zakona).

Podsećamo, primer Aneksa ugovora o radu (po osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta) možete videti u prošlogodišnjem oktobarskom broju časopisa (Vodič kroz radne odnose br. 12/2013, str. 6).

Takođe, **Zakonom o izmenama i dopunama Zakona uvodi se i institut ništavosti rešenja o otkazu ugovora o radu**, kao dodatna zaštita zaposlenog u slučaju da poslodavac otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

Datom odredbom je propisano - **da je rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo ako je na dan otkaza ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prijema otkaza obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.**

Dakle, da bi rešenje o otkazu ugovora o radu bilo ništavo potrebno je da je u momentu donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato da je zaposlena trudna, odnosno da zaposleni koristi porodijsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, ili ako ga zaposleni u roku od 30 dana od dana prijema otkaza obavesti o postojanju ovih okolnosti i o tome dostavi potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Podsećamo, odredbe Zakona o izmenama i dopunama Zakona u primeni su od 16.04.2013. godine.

2. Zaposleni s mandatom sindikalne funkcije

„Član 188. Zakona:

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj

predstavnik zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1) članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca;

2) predsedniku sindikata kod poslodavca;

3) imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz stava 1. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može uz saglasnost ministarstva da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana, ako odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav 1. tačka 4) ovog zakona."

Navedene odredbe štite od otkaza predstavnike zaposlenih.

2.1. Subjekti, sadržaj i vreme zaštite

Kao što se može videti, prema st. 1. ovog člana, poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to: **1)** članu saveta zaposlenih, predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca; **2)** predsedniku sindikata kod poslodavca i **3)** imenovanom ili izabranom sindikalnim predstavniku.

Međunarodnom konvencijom br. 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću u članu 1. predviđeno je da predstavnici radnika uživaju zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, ako postupaju u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Predstavnici zaposlenih su zaštićeni tako što im poslodavac ne može otkazati ugovor o radu i tako što ih na drugi način ne može staviti u nepovoljniji položaj, ako postupaju u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu. U suprotnom, oni mogu biti izloženi otkaznim razlozima i svakoj drugoj promeni položaja u radu. Iz ovog proizilazi da je **zaštita predstavnika zaposlenih tesno vezana za obavljanje njihove funkcije za povereni mandat.**

Takva zaštita je neophodna, jer su predstavnici zaposlenih najistureniji u suočavanju i sukobljavanju sa interesima poslodavaca i drugih učesnika radnog procesa, pa su stoga i u riziku neprincipijelne primene radnopravnih propisa. Najizloženiji tom riziku do sada su bili sindikalni predstavnici zaposlenih. Ali, **ako sindikalni predstavnik deluje izvan svog mandata, i on može biti izvršilac povrede radne obaveze.** Oni su dakle, zaštićeni samo kad postupaju u skladu sa svojim ovlašćenjima, dakle legalno. Kad postupaju van ovlašćenja, dakle nelegalno, ne uživaju zaštitu.

Zaštita od otkaza ogleda se u imunitetu od prestanka radnog odnosa u smislu čl. 179. Zakona, uz odstupanje iz st. 4. ovog člana.

Zaštita od stavljanja u nepovoljniji položaj ogleda se u imunitetu od premeštaja na slabije vrednovane poslove, smanjivanja zarada, uskraćivanja prava na odsustvovanje sa rada zbog sindikalnih aktivnosti, upućivanje u drugo mesto rada i slično.

Zaštita traje za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije. U oba slučaja, zaštita se odnosi na postupke učinjene u svojstvu predstavnika zaposlenih. Ne i na postupke po prestanku funkcije.

Ova odredba zakona određuje ko sve ima svojstvo predstavnika zaposlenih. To su: **1)** član saveta zaposlenih i predstavnik zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru poslodavca; **2)** predstavnik sindikata kod poslodavca i **3)** imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik.

U prvoj grupi su članovi saveta zaposlenih, kao i članovi upravnog odbora i nadzornog odbora delegirani od strane zaposlenih. (Kao što se može primetiti ova zakonska odredba delimično više ne proizvodi pravno dejstvo, s obzirom da nije usklađena sa Zakonom o privrednim društvima („Sl. glasnik RS”, broj 36/11 i 99/11) i Zakonom o javnim preduzećima (Sl. glasnik RS”, br. 119/12) prema kojima upravni odbori u privrednim društvima više ne postoje.)

U drugoj grupi su predstavnici sindikata kod poslodavca. **Jedan** – ako postoji samo jedna sindikalna organizacija. **Više njih** – ako postoji više sindikalnih organizacija. **Pri tom je bez značaja da li sindikalna organizacija ima kapacitet reprezentativnosti.**

U trećoj grupi su sindikalni predstavnici izabrani u organe i tela u kojima obavljaju sindikalnu aktivnost, u skladu sa statutom sindikalne organizacije. Njihov broj zavisi od broja članova sindikata kod poslodavca.

2.2. Mogućnost davanja otkaza

Prema st. 2. ovog člana, ako predstavnik zaposlenih iz st. 1. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Dakle, predstavnik zaposlenih ne uživa zaštitu, ako ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Njemu poslodavac može otkazati ugovor o radu, ali ne zato što ne postupa u skladu zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, nego zbog nekog od otkaznih razloga iz člana 179. zakona.

Ova odredba zanemaruje da je predstavnik zaposlenih zaštićen i u pogledu stavljanja u nepovoljniji položaj. Pošto je zaštita uslovljena legalnošću postupanja, za postupanje suprotno zakonu, opštem aktu ili ugovoru o radu, poslodavac nije pod embargom stavljanja predstavnika u nepovoljniji položaj. Naravno, ako za to postoje razlozi. U ostalom, ako poslodavac može više (da otkáže ugovor) može i manje (da onog kome može otkazati ugovor o radu stavi u nepovoljniji položaj od onog u kome jeste).

Da li će poslodavac predstavniku zaposlenih koji nelegalno postupa dati otkaz, odnosno da li će ga dovesti u nepovoljniji položaj, zavisi od poslodavca. On to može, ali i ne mora učiniti.

2.3. Broj sindikalnih predstavnika

Prema st. 3. ovog člana, u smislu st. 1. tač. 3. ovog člana, broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata s poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

Ova odredba tiče se samo sindikalnih predstavnika. Njihov broj se utvrđuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca, a ako on nije zaključen, sporazumom sindikata i poslodavca. Taj sporazum može biti zaključen posebno ili zajedno sa sporazumom o primanjima zaposlenih. Sporazum zaključuju predstavnik sindikata i direktor poslodavca odnosno preduzetnik.

Broj sindikalnih predstavnika određuje se zavisno od broja članova sindikata. Ako kod poslodavca ima više sindikalnih organizacija, broj sindikalnih predstavnika treba da bude srazmeran broju članova u svakoj od tih organizacija.

2.4. Otkazivanje ugovora o radu predstavniku zaposlenog

Prema st. 4. ovog člana, poslodavac može uz saglasnost ministra da otkáže ugovor o

radu predstavniku zaposlenih iz st. 1. ovog člana, ako odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav 1. tačka 4. zakona.

Zabrana otkazivanja ugovora o radu predstavniku zaposlenih koji legalno obavlja svoja ovlašćena nije potpuna. Postoji izuzetak i on se tiče odbijanja ponuđenog posla u slučaju prestanka potrebe za radom usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena.

Ako je dakle, usled ovih promena prestala potreba za radom, predstavniku zaposlenih mora se obezbediti pravo po osnovu neke od mera za zapošljavanje iz čl. 155. st. 5. zakona. Te mere su: premeštaj na odgovarajuće poslove, rad kod drugog poslodavca na odgovarajućim poslovima, prekvalifikacija ili dokvalifikacija i rad s nepunim radnim vremenom ali ne kraćim od polovine punog.

Ako predstavnik zaposlenog obezbeđeno pravo ne prihvati, nastaje otkazni razlog, koji poslodavac može, ali i ne mora, upotrebiti. Ukoliko odluči da ga upotrebi, donošenje rešenja o otkazu uslovljeno je saglasnošću ministra nadležnog za rad. Zahtev za davanje saglasnosti mora biti pisan i obrazložen. Takva mora biti i saglasnost. Bez nje do otkaza ne može doći, dok s njom može. U ovom slučaju ministarstvo će ceniti da li je u svemu sproveden postupak utvrđivanja viškova i kriterijumi. Ako oceni da je postupak sproveden u skladu sa zakonom i da je predstavnik zaposlenih neopravdano odbio da radi na drugim poslovima, može da da saglasnost za otkaz ugovora o radu.

U prilog navedenom je i Mišljenje Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike, br. 011-00-877/2005-02 od 31.08.2005. godine:

„...Prema tome, sindikalni predstavnici koji uživaju zaštitu u smislu člana 188. Zakona su predsednik sindikata kod poslodavca (tačka 2.) i imenovani ili izabrani sindikalni predstavnik (tačka 3.), čiji se broj utvrđuje kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem. Navedenim sindikalnim predstavnicima poslodavac može da otkáže ugovor o radu samo uz saglasnost ministarstva nadležnog za poslove rada, i to ako je sindikalni predstavnik:

- utvrđen kao višak zaposlenih i
- ako mu je ponuđeno neko drugo pravo iz člana 171. stav 1. tačka 4) Zakona (premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme i druge mere), a zaposleni je odbio ponuđeno pravo.“