

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ПРАВО НА ПЕНЗИЈУ У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Апстракт: Циљ овог рада је да укаже на постојаност проблема неусаглашености одредаба Закона о раду и Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске које се односе на престанак радног односа по основу навршења радног вијека и остваривање права на пензију. Од 2013. године, због неусаглашености ова два закона долази до ситуације да одређен број радника-осигураника, којима у складу са Законом о раду престаје радни однос због навршења радног вијека не могу остварити право на старосну пензију јер су услови за остваривање тог права промијењени ступањем на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању почетком 2012. године. У раду је указано на повезаност и условљеност одређеног броја одредаба Закона о раду и Закона о пензијском и инвалидском осигурању, одредаба које се углавном односе на престанак радног односа због испуњавања услова за старосну пензију и због губитка радне способности, затим одредаба које се односе на пријаву на осигурање и доказивање стажа осигурања. Такође, у раду су дати приједлози за усклађивање одредаба ова два закона како би се превазишли проблеми који се јављају у пракси, чиме би се обезбиједила досљедна примјена оба закона и правна сигурност радника-осигураника, послодаваца и органа надлежних за примјену ових закона. Док се не изврши усаглашавање одредаба ова два закона, и даље ће постојати проблем остваривања права на пензију у случајевима када дође до престанка радног односа на начин како је то сада утврђено Законом о раду, јер ће радни однос неким лицима престати законито, а та лица неће остварити право на пензију, чиме ће им бити ускраћено право на здравствено осигурање и право на накнаду по основу незапослености.

Кључне ријечи: радни однос, престанак радног односа, пензијски стаж, стаж осигурања, губитак радне способности, усаглашавање.

r.klickovic@mpb.vladars.net

* Рад примљен: 28.08.2014.

Рада прихваћен: 22.09.2014.

Увод

У посљедње двије године у Републици Српској јавља се низ проблема у вези с примјеном Закона о раду и Закона о пензијском и инвалидском осигурању, посебно када је ријеч о одредбама које се односе на престанак радног односа и остваривање права на старосну пензију. Проблеми су настали након ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању и уређивања питања остваривања права на старосну пензију на друкчији начин. Одредбе које регулишу престанак радног односа, а посебно одредбе које се односе на престанак радног односа због навршења радног вијека, и то оба услова: године живота и године стажа осигурања, биле су до тада у сагласности са одредбама које утврђују услове за остваривање права на старосну пензију. Због неусаглашености, одређен број осигураника након престанка радног односа не може остварити услове за старосну пензију.

Циљ овог рада јесте да укаже на постојаност проблема и неусаглашеност Закона о раду и Закона о пензијском и инвалидском осигурању, не само у питањима престанка радног односа него и у другим питањима, односно да укаже на повезаност пензијског и инвалидског осигурања и радног односа уопште. Иако ова два закона уређују сасвим различите области, у њима постоји један број одредаба чија је примјена у једном закону условљена рјешењима из другог закона.

Да бисмо дали стручни допринос рјешењу тренутног проблема везаног за неусаглашеност појединих одредаба наведених закона у дијелу који регулише питање престанка уговора о раду и остваривања права на пензију и друга питања, неопходно је да прије свега прикажемо тренутна законска рјешења која уређују престанак радног односа и нова законска рјешења која се односе на остваривање права на пензију.

Сматрамо да је неопходно да се у раду осврнемо и на дефиниције појединих института који се користе у оба закона, које се различито интерпретирају и употребљавају, чиме се праве грешке и ствара правна несигурност код радника, послодаваца и органа који спроводе ове законе.

Дакле, циљ рада је да укаже на који начин Закон о пензијском и инвалидском осигурању утиче на радне односе, гдје има неусаглашености и како ријешити тај проблем. Посебан акценат ћемо дати оним одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању које се рефлектују и утичу на примјену одредаба Закона о раду које регулишу отказ уговора о раду због навршења радног вијека. У овом раду пошли смо од становишта да између ова два закона постоји одређена веза и условљеност која произилази из самог предмета регулисања. Закон о раду регулише питање рада, уговора о раду, радног односа и права која произилазе из

рада, а Закон о пензијском и инвалидском осигурању регулише питања обавезног пензијског и инвалидског осигурања и права и обавеза по том основу. Пензијско и инвалидско осигурање су права из рада која ова два закона доводе у везу.

1. Престанак радног односа

Устав Републике Српске у одредби члана 39. гарантује право на рад и слободу рада и прописује односно гарантује да запосленима може престати радни однос противно њиховој вољи на начин и под условима који су утврђени законом и колективним уговором. У складу са том уставном одредбом, питање престанка радног односа у Републици Српској уређено је законима којима су прецизно дефинисани услови када и како радницима може да престане радни однос.

Радник не може бити отпуштен с посла уколико не постоје законом утврђени услови за престанак радног односа. Оправдан разлог за престанак радног односа не може бити грешка радника при обављању његовог посла или неки оперативни захтјеви за извршење обавезе рада код послодавца или пружање услуге, већ само намјерна и свјесна повреда радне обавезе и намјерно проузроковање штете послодавцу, што се прецизно утврђује законом. Према одредбама Закона о раду¹ – Пречишћени текст, радни однос престаје када престане да важи уговор о раду закључен између радника и послодавца којим је био уређен њихов међусобни однос. Посебни прописи који такође уређују радне односе углавном задржавају исте услове за престанак радног односа, водећи рачуна о специфичностима дјелатности (образовање, судство итд.). Због ограниченог простора, у овоме раду анализираћемо Закон о раду као општи пропис у овој области и његове одредбе које регулишу престанак радног односа.

1.1. Случајеви престанка радног односа

У одредби члана 125. Закону о раду, наведени су случајеви престанка радног односа без класификације. Посматрајући ову одредбу, случајеви престанка радног односа могу се систематизовати у групе као случајеви отказа уговора о раду:

А) по сили закона: 1) кад радник наврши одређене године пензијског стажа или одређене године живота и стажа осигурања; 2) потпуним губитком радне способности радника; 3) код осуде на казну затвора или другу мјеру у трајању дужем од три мјесеца; 4) на основу одлуке надлежног суда и 5) престанком рада послодавца.

¹ „Службени гласник Републике Српске“, број 55/07.

Б) по вољи послодавца: 1) отказом уговора од стране послодавца; 2) истеком уговора на одређено вријеме и 3) раднику који не удовољи на пословима радног мјеста за вријеме пробног рада.

В) по вољи радника: 1) споразумом послодавца и радника (у споразуму се одређује дан престанка односа) и 2) отказом уговора од стране радника²

Поред наведених случајева престанка радног односа, постоји случај престанка радног односа који није сврстан у наведене случајеве – то је смрт радника као први разлог за престанак важења уговора о раду који наводи Закон. Сама чињеница смрти радника значи губитак правног субјективитета, који за посљедицу има престанак радног односа.

1.2. Престанак радног односа због навршења радног вијека

За ову тему најважније су одредбе којима је уређен престанак радног односа односно уговора о раду због навршења радног и животног вијека, као и одредбе о условима за остваривање права на пензију. Како смо већ навели, према одредби члана 125. став 1. тачка 4. Закона о раду, раднику престаје радни однос када наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања. Ово је некад био основ за престанак радног односа по сили закона.³ Када запослени наврши радни вијек, до престанка радног односа долази тек ако послодавац о томе донесе одлуку. Ако је не донесе, нема престанка радног односа. Ако је донесе – има.⁴ Основ за престанак радног односа образују два услова: 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. То је, у ствари, радни вијек. Први услов настаје када радник наврши 65 година живота, што се утврђује на основу података о години рођења. Други услов настаје када радник наврши најмање 20 година стажа осигурања, што се утврђује на основу података из матичне евиденције. Оба услова морају бити испуњена. Један није довољан.

Изузетно, код утврђивања услова за престанак радног односа раднику који је остварио посебан стаж у двоструком трајању, послодавац је дужан да тај дио стажа рачуна у једноструком трајању, уколико то радник захтијева. Прије измјена Закона о раду 2003. године, раднику је престајао радни однос када испуни услове за стицање права на старосну

² Жељко Мирјанић, Радни односи, књига I, Индивидуални радни односи, Правни факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука, 2004. године, стр165.

³ Закон о основним правима из радног односа („Службени лист СФРЈ“, број: 60/89 и 49/90) и Закон о радним односима („Службени лист СРБиХ“, број 20/90).

⁴ Зоран Ивошевић, Радно право, четврто измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Јавно предузеће“ Службени гласник“, Београд, 2009, стр. 237.

пензију. Разлог промјене јесте у томе што се престанак радног односа (престанак важења уговора о раду) уређује Законом о раду и као институт радног права, нормативно посматрано, није предмет непосредног уређивања Законом о пензијском и инвалидском осигурању иако има везу са стицањем услова за пензију.

Морамо нагласити да је прије измјена Закона о раду 2002. године било могуће да се послодавац и радник споразумију да радник настави да ради и послѣ испуњења одређених година пензијског стажа и старости, што су услови за старосну пензију. Тада је било, такође, предвиђено да уговор о раду престаје када радник наврши 40 година пензијског стажа или 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања, али су се радник и послодавац могли споразумјети да радник остане у радном односу и послѣ навршења тих година.

Могућност споразумијевања о продужењу радног вијека између радника и послодавца укинута је измјенама Закона о раду 2003. године, када је раднику престајао радни однос када испуни услове за стицање права на старосну пензију. Међутим, ни ово рјешење се није показало практичним, јер се према тада важећем Закону о пензијском и инвалидском осигурању право на пензију остваривало са мање од 65 година због прелазног периода од 60 до 65 година, па је примјеном одредаба Закона о раду радни однос престајао лицима млађим од 65 година која су остварила минимум или више година стажа осигурања или пензијског стажа. Оваква рјешења у оба закона довела су до реакција радника, због чега се исте године приступило измјенама Закона о раду и вратили услови који су прецизно одредили дужину радног вијека по оба услова, али без могућности продужења радног вијека.

1.3. Престанак радног односа због губитка радне способности

Кад је ријеч о престанку радног односа и уговора о раду који се вежу за услове утврђене у систему пензијског и инвалидског осигурања, морамо нагласити да је у одредби члана 125. став 1. тачка 5. Закона о раду прописано да радни однос престаје даном достављања послодавцу правоснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника. Потпуну неспособност за рад утврђује надлежни Фонд за пензијско и инвалидско осигурање у посебном управном поступку, уз супсидијарну примјену Закона о општем управном поступку. Тај поступак је двостепен, а предвиђена је и судска заштита права у управном спору.

Губитак радне способности је потпуна неспособност за рад. Ова неспособност се утврђује према прописима о пензијском и инвалидском осигурању. Она настаје када радник усљед трајних

промјена у здравственом стању, проузрокованих повредама на раду, професионалном болешћу, повредом на раду или болешћу ван рада, које се не могу отклонити лијечењем или мјерама медицинске рехабилитације, изгуби радну способност за обављање послова које је обављао прије инвалидности, као и за обављање других послова који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом. До губитка радне способности, заправо, долази када код радника не преостане ни најмањи степен радне способности.

Основ за престанак радног односа је у губитку радне способности, односно у потпуној неспособности радника за рад. Без такве неспособности, нема престанка радног односа. Потпуна неспособност за рад доводи до престанака радног односа, независно од тога да ли ће радник по основу те неспособности моћи да оствари право на инвалидску пензију. Он ће то право увијек остварити ако је до губитка радне способности дошло усљед несреће на послу или професионалног обољења. Али, ако је овај губитак последица болести или повреде ван посла, може се десити да он право на инвалидску пензију због одсуства потребних услова не оствари.

Престанак радног односа везује се за дан достављања правно-снажног рјешења о утврђивању радне способности. Закон се не изјашњава да ли је ријеч о достављању овог рјешења запосленом или послодавцу, али из логике ствари произилази да је релевантан дан његовог достављања послодавцу. Радник заснива радни однос с послодавцем, па се зато и достављање овог рјешења мора односити на њега.

1.4. Остале одредбе Закона о раду које се везују за Закон о пензијском и инвалидском осигурању

Поред одредаба које се односе на престанак радног односа, тренутно у Закону о раду постоје и друге одредбе које су повезане са Законом о пензијском и инвалидском осигурању и Законом о пореском поступку Републике Српске.⁵ Ту је прије свега одредба члана 74. која садржи обавезу послодавца да све запослене раднике пријави на пензијско-инвалидско осигурање и друга осигурања, чиме радници стичу статус осигураника и права која произилазе из тог статуса. Такође, ова одредба, поред обавезе на пријаву, ствара послодавцу и обавезу достављања раднику овјерене фотокопије пријаве на осигурање у року од осам дана од дана ступања радника на рад .

Треба поменути и одредбу члана 175. Закона о раду, којом је регулисано питање радне књижице као јавне исправе којом се доказује,

⁵ “Службени гласник Републике Српске”, бр. 102/11 и 108/11.

поред осталог, и стаж осигурања и којом се ова два закона доводе у везу и стварају проблеми у примјени након нових законских рјешења у систему пензијског и инвалидског осигурања. Проблем се огледа у томе да се постојање стажа осигурања може доказивати само у систему пензијског и инвалидског осигурања, јер је стаж осигурања вријеме проведено на раду за који су уплаћени доприноси, а не радном књижицом, у којој послодавац евидентира само вријеме које радник проведе на раду код њега.

На основу приказа наведених одредаба Закона о раду видљива је њихова повезаност и условљеност појединим одредбама Закон о пензијском и инвалидском осигурању и недвосмислено се може закључити да је за њихову досљедну примјену неопходна међусобна усаглашеност. Да бисмо разумјели ове одредбе и њихову повезаност, неопходно је водити рачуна о правом значењу појмова који се односе на стаж осигурања, пензијски стаж и посебан стаж у двоструком трајању, онако како су они дефинисани у Закону о пензијском и инвалидском осигурању.

2. Остваривање права на пензију

Како се у овом раду говори о престанку радног односа и праву на пензију и повезаности ова два института који се уређују у два прописа и у различитим областима, неопходно је да у кратким цртама прикажемо систем пензијског и инвалидског осигурања у Републици Српској, појам осигураника, дефиниције пензијског стажа и стажа осигурања, као и права која се остварују у том систему

2.1. Систем пензијског и инвалидског осигурања

Систем пензијског и инвалидског осигурања у Републици Српској је систем обавезног пензијског и инвалидског осигурања који је заснован на принципу међугенерациске солидарности. Систем омогућава и добровољно пензијско и инвалидско осигурање за лица која нису обавезно осигурана по закону. Права из пензијског и инвалидског осигурања остварују се и користе само под условима прописаним законом. Обим права зависи од дужине пензијског стажа осигураника и висине плата и основица осигурања на које је плаћен допринос. Права из пензијског и инвалидског осигурања јесу лична права и не могу се преносити на друга лица, нити се могу наслеђивати. Права из пензијског и инвалидског осигурања не застаријевају. Систем је уређен Законом о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске.⁶ Када је ријеч

⁶ „Службени гласник Републике Српске“, број 134/11 и 82/13.

о обавезном пензијском осигурању, „оно се успоставља аутоматски, по самом закону, заснивањем радног односа или другог правног односа условљеног осигурањем. Обавезно осигурање може имати пуни или ограничени капацитет“.⁷

Осигураник у добровољном осигурању је лице које није осигураник у обавезном осигурању и које се пријави на добровољно осигурање под условима, у обиму и на начин предвиђен овим законом, ако има пребивалиште на територији Републике или територији Брчко Дистрикта,⁸ општу здравствену способност и ако је старије од 15 година. Лице које се налази на редовном школовању не може бити осигураник у добровољном осигурању. Добровољно осигурање се обезбјеђује почев од дана подношења захтјева за утврђивање статуса осигураника у добровољном осигурању. Добровољно осигурање престаје на захтјев осигураника. Добровољно осигурање престаје и у случају да осигураник не уплати допринос за три мјесеца узастопно, и то од првог дана у мјесецу за који није уплаћен допринос. Статус осигураника у добровољном осигурању утврђује Фонд за пензијско и инвалидско осигурање рјешењем.

а) Обавезно осигурање пуног капацитета

Према члану 40. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, пун капацитет обавезног осигурања чине: 1) за случај старости – старосна пензија; 2) за случај инвалидности – распоређивање на друго радно мјесто, преквалификација или доквалификација, новчане накнаде у вези са смањеном радном способношћу, инвалидска пензија; 3) за случај смрти осигураника, односно корисника старосне или инвалидске пензије – породична пензија.

Према одредбама чл. 11. до 15. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, осигураник у обавезном осигурању је: осигураник радник – лице запослено на основу уговора о раду или другог акта (привредна друштва, републичка и локална управа, осигураник самосталних дјелатности или пољопривредник, изабрано или именовано лице); осигураник самосталних дјелатности – лице које обавља самосталну дјелатност (занатско-предузетничка, професионална у виду занимања; члан привредног друштва или органа управљања који прима уговорену

⁷ Зоран Ивошевић, Радно право, четврто измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Јавно предузеће“ Службени гласник“, Београд, 2009, стр. 316.

⁸ У Брчко Дистрикту Босне и Херцеговине није успостављен систем пензијског и инвалидског осигурања, па осигураници остварују права у ентитетским фондовима за пензијско и инвалидско осигурање по властитом избору.

накнаду; послови по основу уговора уз уговорену накнаду); осигураник вјерски службеник – лице које на основу рјешења надлежног вјерског органа обавља свештеничку дужност или вјерску службу; осигураник пољопривредник – лице које обавља пољопривредну дјелатност (уписано у регистар пољопривредних газдинстава као носилац комерцијалног пољопривредног газдинства), затим лице које је корисник новчане накнаде на основу незапослености за вријеме кориштења накнаде за коју је плаћен допринос за пензијско и инвалидско осигурање.

Статус осигураника у обавезном осигурању стиче се подношењем пријаве у Јединствени систем регистрације, контроле и наплате доприноса⁹ коју је поднио уплатилац доприноса, а престаје подношењем одјаве.

б) Обавезно осигурање ограниченог капацитета

Обавезно осигурање ограниченог капацитета не даје сва права осигураннику као код осигурања пуног капацитета и односи се на случај инвалидности и тјелесног оштећења усљед повреде на раду или професионалне болести. Ово право према одредби члана 17 Закона оставарују лица у обавезном осигурању у одређеним околностима.

Лице је обавезно осигурано за случај инвалидности због повреде на раду и професионалне болести док се налази у сљедећим околностима: 1) за вријеме учешћа у акцији спасавања или одбране од елементарних непогода (пожар, поплава, земљотрес и друге непогоде проузроковане вишом силом) на територији Републике или у акцији предузетој ради спасавања живота грађана или отклањања материјалне штете на имовини; 2) за вријеме пружања помоћи републичким органима по њиховом захтјеву; 3) ученик или студент за вријеме практичне наставе, односно за вријеме стручне праксе код послодавца; 3) за вријеме обављања обавезног рада приликом издржавања казне затвора, малољетничког затвора и за вријеме извршења васпитне мјере у васпитној установи, установи за преваспитавање или у посебној васпитној установи; 4) за вријеме преквалификације или доквалификације, у складу са законом; 5) за вријеме рада код послодавца без заснивања радног односа (волонтерски рад), у складу са законом; 6) за вријеме обављања привремених и повремених послова преко омладинских задруга до навршених 26 година живота, ако се налази на редовном школовању; 7) за вријеме вршења одређених јавних функција или грађанских дужности по позиву републичких органа и органа јединице локалне самоуправе

⁹ Јединствени систем регистрације контроле и наплате доприноса води Пореска управа Републике Српске и он представља административно-технички систем посредством којег Пореска управа врши регистрацију, контролу и наплату доприноса и прикупљање података од обвезника уплате доприноса и осигураника.

и 8) лице са тешкоћама у развоју за вријеме стручног оспособљавања, након завршеног основног образовања.

Ради стицања статуса осигураника у осигурању ограниченог капацитета, уплатилац доприноса обавезан је да у Јединствени систем достави пријаву лица које се налази у тим околностима у складу са законом који регулише област пореског поступка.

2.2. Пензијски стаж и стаж осигурања

Пензијски стаж је заједнички назив за периоде проведене у обавезном и добровољном осигурању (стаж осигурања) и периоде ван осигурања који се рачунају под одређеним условима (посебан стаж). Под стажом осигурања подразумијева се стаж осигурања са ефективним трајањем и стаж осигурања са увећаним трајањем. Стаж осигурања са ефективним трајањем јесте вријеме које је осигураник провео у обавезном и добровољном осигурању, за које је уплаћен допринос за пензијско и инвалидско осигурање.

Стаж осигурања са увећаним трајањем – вријеме у којем је осигураник радио на нарочито тешком, опасном и по здравље штетном радном мјесту, као и ако последице одређених година живота не може успјешно да обавља професионалну дјелатност, за које је, поред доприноса за стаж осигурања, плаћен допринос сразмјерно степену увећања стажа.

Посебан стаж у двоструком трајању рачуна се припаднику оружаних снага СФРЈ и ВРС од 17. августа 1990. до демобилизације, а најкасније до 19. јуна 1996. године. Према Закону о раду, овај стаж се мора рачунати у једноструком трајању од стране послодавца код утврђивања услова за престанак радног односа, ако то радник захтијева. Довољно је да радник усмено или писмено обавијести послодавца да жели да му се посебан стаж утврђен у двоструком трајању рачуна једноструко, и то послодавац мора узети у обзир.

Разликовање ових појмова је значајно како код утврђивања услова за остваривање права на старосну пензију, тако и код утврђивања услова за престанак радног односа у случају навршења радног вијека.

2.3. Стицање права на старосну и инвалидску пензију

Права из пензијског и инвалидског осигурања, како смо напријед навели, јесу: за случај старости – старосна пензија; за случај инвалидности – право по основу смањене радне способности и право по основу губитка радне способности; за случај смрти осигураника или корисника личне пензије – породична пензија. Када је ријеч о престанку радног односа и права на пензију, посебан акценат стављамо на стицање услова

за старосну и инвалидску пензију, мада се и право на породичну пензију, у неким случајевима, може доводити у везу са престанком радног односа уколико се корисник породичне пензије одлучи на то. Разликујемо стицање услова за старосну и инвалидску пензију.

Према члану 41. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, право на старосну пензију стиче осигураник када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Надаље, чланом 42. истог закона осигураник који нема навршених 65 година живота има право на старосну пензију када наврши 60 година живота и 40 година пензијског стажа. Осигураник жена која нема навршених 65 година живота има право на старосну пензију када наврши 58 година живота и 35 година стажа осигурања.

Многа од ових нових рјешења за испуњавање услова за старосну пензију траже кумулативно испуњавање оба услова, у погледу година живота и година стажа осигурања односно пензијског стажа, па је било неопходно да Закон предвиди и прелазни период. Прелазни период је предвиђен и за остваривање права на пензију када осигураник има остварен стаж осигурања или пензијски стаж а нема навршене године живота утврђене Законом.

Према одредби члана 177. Закона, осигураник жена са најмање 15 година стажа осигурања има право на старосну пензију кад наврши: у 2012. години 60 година и четири мјесеца живота; у 2013. години 61 годину живота; у 2014. години 61 година и осам мјесеци живота; у 2015. години 62 године и четири мјесеца живота; у 2016. години 63 године живота; у 2017. години 63 године и осам мјесеци живота и у 2018. години 64 године и четири мјесеца живота.

Према одредби члана 178. Закона, осигураник са 40 година пензијског стажа има право на старосну пензију кад наврши: у 2014. години 56 година и четири мјесеца живота; у 2015. години 56 година и осам мјесеци живота; у 2016. години 57 година живота, у 2017. години 57 година и четири мјесеца живота; у 2018. години 57 година и осам мјесеци живота; у 2019. години 58 година живота; у 2020. години 58 година и четири мјесеца живота; у 2021. години 58 година и осам мјесеци живота; у 2022. години 59 година живота; у 2023. години 59 година и четири мјесеца живота и у 2024. години 59 година и осам мјесеци живота.

Такође је истом одредбом прописано да осигураник жена са 35 година стажа осигурања има право на старосну пензију кад наврши: у 2014. години 54 године и четири мјесеца живота; 2015. години 54 године и осам мјесеци живота; у 2016. години 55 година живота; у 2017. години 55 година и четири мјесеца живота; у 2018. години 55 година и осам мјесеци живота; у 2019. години 56 година живота; у 2020. години 56 година и

четири мјесеца живота; у 2021. години 56 година и осам мјесеци живота; у 2022. години 57 година живота; у 2023. години 57 година и четири мјесеца живота и у 2024. години 57 година и осам мјесеци живота. У овом случају, старосна граница се повећава сваке године у прелазном периоду по четири мјесеца.

Када се анализирају одредбе оба закона, видљиво је да се услови за остваривање права на старосну пензију према Закону о пензијском и инвалидском осигурању, када је ријеч о навршеном радном вијеку, разликују од услова утврђених за престанак радног односа по основу навршеног радног вијека у Закону о раду. Због те неусаглашености у пракси се јављају проблеми јер радник-осигураник након престанка радног односа не може остварити прво на старосну пензију.

Право на инвалидску пензију је последица инвалидности. Према одредби члана 49. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, инвалидност код осигураника у обавезном осигурању постоји када се утврди да је, због трајних промјена у здравственом стању које се не могу отклонити лијечењем или медицинском рехабилитацијом, настало смањење или губитак способности за рад на радном мјесту односно послу који је обављао на дан оцјене радне способности или који је обављао прије престанка осигурања.

Губитак радне способности постоји када се утврди да осигураник у обавезном осигурању трајно није способан за рад на радном мјесту односно послу који је обављао на дан оцјене радне способности или који је обављао прије престанка осигурања, као ни за друго радно мјесто односно посао који одговара његовој стручној спреми односно радној способности стеченој радом нити се преквалификацијом или доквалификацијом може оспособити за друге послове који одговарају његовој стручној спреми односно радној способности стеченој радом. Инвалидност може проузроковати повреда на раду, професионална болест, повреда ван рада и болест.

Право на инвалидску пензију има осигураник код кога је губитак способности за рад проузрокован повредом ван рада или болешћу, настао прије испуњења услова за старосну пензију, под условом да до настанка инвалидности има пет година стажа осигурања или десет година пензијског стажа.

Право на инвалидску пензију има осигураник коме је послје 58. године живота утврђена смањена радна способност с правом на преквалификацију или доквалификацију, под условом да до настанка инвалидности има пет година стажа осигурања или десет година пензијског стажа. Осигураник код кога је губитак способности за рад проузрокован повредом на раду или професионалном болешћу има

право на инвалидску пензију без обзира на дужину пензијског стажа. Осигураник код кога је губитак способности за рад проузрокован повредом ван рада или болешћу настао до навршених 35 година живота, има право на инвалидску пензију под условом да до настанка инвалидности има двије године стажа осигурања.

Одредбе Закона о пензијском и инвалидском осигурању које се односе на стицање статуса осигураника и одредбе које говоре о остваривању права на пензију јесу одредбе које директно утичу на примјену одредаба Закона о раду које регулишу престанак радног односа.

3. Неусаглашеност одредаба и приједлог усаглашавања

Од почетка 2013. године у пракси се појавио практичан проблем код остваривања права на пензију осигураника којима радни однос престаје на основу важећих рјешења садржаних у Закону о раду, које је у току 2012. године, како је било предвиђено, требало ускладити са условима остваривања права на старосну пензију утврђених Законом о пензијском и инвалидском осигурању који је ступио на снагу почетком 2012. године. Према томе, одредбе Закона о раду које се односе на престанак радног односа ради навршења радног вијека и одредбе Закона о пензијском и инвалидском осигурању које се односе на стицање услова за старосну пензију навршењем радног вијека (пензијски стаж, године живота и стаж осигурања) јесу неусаглашене.

Имајући у виду да тренутно постоји неусаглашеност одредаба два закона које се односе на престанак радног односа и остваривање услова за пензију, потребно је сагледати могућности и начине превазилажења постојећег стања и обезбиједити примјену оба закона у пракси кроз њихово усклађивање. Без обзира што је након ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању остављен рок од годину дана да се одредбе других закона ускладе са овим законом, није дошло до усклађивања одредаба Закона о раду са овим законом.

3.1. Неусаглашеност одредаба о престанку радног односа и остваривању права на пензију и приједлог за усаглашавање

Када је ријеч о престанку радног односа према Закону о раду, један основ за престанак образују два услова: 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања, а други основ образује само један услов, а то је 40 година пензијског стажа. Услови 65 година живота и 20 година стажа осигурања представљају општи режим радног вијека; постоје изузеци утврђени посебним прописима и радни однос после 65. године живота, али се због ограниченог простора у овоме раду нећемо бавити посебним режимом.

Према Закону о пензијском и инвалидском осигурању, више основа за стицање услова за старосну пензију образују такође године живота, стаж осигурања и пензијски стаж. Први основ образују два услова, и то: 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Други основ за остваривање права на старосну пензију осигураника који нема навршених 65 година живота образују два услова: навршених 60 година живота и 40 година пензијског стажа. Трећи основ за стицање права на старосну пензију је код осигураника-жене која нема навршених 65 година живота и образују га два услова: навршених 58 година живота и 35 година стажа осигурања.

На основу наведених одредаба оба закона видљиво је да међу њима постоје супротна рјешења када је ријеч о условима за утврђивање основа за престанак радног односа и условима за старосну пензију. Без обзира на чињеницу да се услови за навршавање радног вијека посебно утврђују у систему радних односа и у систему пензијског и инвалидског осигурања, они требају бити усаглашени како би радник након престанка радног односа по основу навршења радног вијека могао остварити право на старосну пензију.

Када говоримо о овим чињеницама, морамо имати на уму да „навршавање радног вијека треба разликовати од пензионисања. Када радник наврши радни вијек испунио је услове за пензију, а да ли ће је остварити зависи од њега самог. Без захтјева надлежном фонду нема пензије и када је радник навршио радни вијек“.¹⁰ Приликом примјене члана 125. став 1. тачка 4. Закона о раду, а везано за остваривање права на старосну пензију, у пракси су могуће три ситуације: 1) ако осигуранику престане уговор о раду због навршених 40 година пензијског стажа и ако има године живота прописане чланом 178. став 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, може да оствари право на старосну пензију; 2) ако осигуранику престане уговор о раду због навршених 40 година пензијског стажа и ако нема године живота прописане чланом 178. став 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, не може да оствари право на старосну пензију док не наврши године живота прописане наведеним чланом и 3) ако осигуранику престане уговор о раду због навршених 65 година живота и најмање 20 година стажа осигурања, може да оствари право на старосну пензију.

На основу изнесеног, може се констатовати да одредбе Закона о раду којима се прописује основ за престанак важења уговора о раду, који се односи на испуњење услова за остваривање права на старосну

¹⁰ Зоран Ивошевић, Радно право, четврто измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Јавно предузеће “Службени гласник”, Београд, 2009, стр. 237.

пензију, треба да буду у сагласности са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању које се односе на услове за остваривање права на старосну пензију, што значи да Закон о раду треба усагласити са Законом о пензијском и инвалидском осигурању.

Поред ових одредаба, приликом усаглашавања треба водити рачуна да се може десити да осигураник који наврши 65 година живота нема 15 година стажа осигурања и тада би законом о раду требало утврдити изузетак: да радник може да настави да ради и после навршених 65 година живота, ако није навршио 15 година стажа осигурања, до испуњења тог услова; и да радник који обавља васпитно-образовну дјелатност у васпитно-образовној установи, односно научнонаставну дјелатност у високошколској установи, који је испунио услов за престанак радног односа у погледу година живота утврђених законом, може да настави да ради до истека текуће школске године, на основу одлуке надлежног органа послодавца.

Према томе, одредбе једног и другог закона треба усагласити тако што ће се као основ за престанак радног односа по основу навршења радног вијека утврдити исти услови како што су услови за остваривање права на старосну пензију.

Када је ријеч о престанку радног односа због губитка радне способности, према садашњем рјешењу у Закону о раду прописано је да је дан престанка радног односа по овом основу дан достављања послодавцу правноснажног рјешења о потпуном губитку радне способности радника. Да бисмо ову одредбу усагласили и отклонили низ дилема у вези с престанком радног односа по овом основу и остваривањем права на инвалидску пензију, треба у Закону о раду прописати да радни однос престаје с даном губитка радне способности односно с даном достављања налаза и мишљења о губитку радне способности послодавцу. Ово би било ново рјешење у Закону о раду, јер садашње рјешење говори о достављању рјешења о губитку радне способности, иако се у случају утврђивања радне способности већ дужи низ година не доноси рјешење.

3.2. Неусаглашеност осталих одредаба и приједлог за усаглашавање

Полазећи од чињенице да постоје одредбе у Закону о раду и Закону о пензијском и инвалидском осигурању које су неусаглашене а не односе се директно на престанак радног односа већ су у вези с правима из радног односа, анализираћемо ту неусаглашеност и предложити начин њиховог усаглашавања. Овдје мислимо на одредбе које се односе на

пријаву на осигурање и одредбе које се односе на радничку књижицу као јавну исправу којом се према садашњем рјешењу, поред осталог, доказује и стаж осигурања.

Пријава на социјално осигурање уређена је чланом 74. Закона о раду, којим је утврђена обавеза послодавца да све раднике пријави на социјално осигурање и да их колективно осигура од несреће на послу. У Републици Српској је од 2010. године уведен Јединствен систем регистрације, контроле и наплате доприноса при Пореској управи, а у Закону о раду и даље је прописана обавеза пријаве на осигурање надлежним фондовима, у чему се огледа тренутна неусаглашеност ове одредбе, не само са системом пензијског и инвалидског осигурања, већ и са Законом о пореском поступку Републике Српске. Да би се ова одредба усагласила, потребно је измијенити члан 74. Закона о раду и прописати да је послодавац дужан да све запослене раднике пријави Пореској управи – Јединствен систем регистрације контроле и наплате доприноса у року прописаном законом. Рокови за пријављивање су утврђени Законом о пореском поступку.

У овој одредби и даље треба задржати обавезу послодавца да раднику достави овјерену фотокопију пријаве на осигурање, а рокове те доставе ускладити са роковима пријаве. На овај начин би се извршило усаглашавање ове одредбе са прописима који уређују питање пријаве на осигурање.

Радна књижица је увођењем Јединственог систем регистрације контроле и наплате доприноса при Пореској управи изгубила улогу средства за доказивање стажа осигурања. Понекад је она и сметња код преласка радника на рад код другог послодавца, који због неплаћених доприноса не уручује раднику радну књижицу, а без које се не може извршити пријава у Јединствени регистар.

Према томе, потребно је измијенити члан 175. Закона о раду и новим рјешењем утврдити да радник мора посједовати радну књижицу коју предаје послодавцу приликом ступања на рад и да је радна књижица јавна исправа којом се доказује вријеме проведено на раду код послодавца, чиме ће се отклонити дилеме око утрђивања стажа осигурања, односно, пензијског стажа као основа за престанак радног односа, јер се постојање стажа осигурања може доказивати само у систему пензијског и инвалидског осигурања. На овај начин извршило би се усаглашавање ове одредбе .

4. Закључна разматрања

Икао је мали број одредаба Закона о раду неусаглашен са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању, створено је низ практичних проблема када је ријеч о остваривању права на престанак радног односа због навршења радног вијека, престанак радног односа услед губитка радне способности, доказивања стажа осигурања и пензијског стажа и, на крају, пријаве на осигурање. Проблеме имају радници односно осигураници, послодавци и органи који примјењују прописе и доносе појединачне акте о остваривању поменутих права.

До усаглашавања помињаних одредаба Закона о раду није дошло због тога што се није приступило измјенама Закона о раду због непостојања консензуса међу социјалним партнерима о том питању. Морамо признати да је један од социјалних партнера предлагао измјене Закона о пензијском и инвалидском осигурању умјесто Закона о раду, што Влада није прихватила, јер су нова рјешења у Закону о пензијском и инвалидском осигурању резултат реформе проведене у систему пензијског и инвалидског осигурања Републике Српске.

Док се не изврши усаглашавање одредаба ова два закона, и даље ће постојати проблеми остваривања права на пензију и у случајевима када дође до престанка радног односа на начин како је то сада утврђено Законом о раду, јер ће радни однос престати законито, а та лица неће остварити право на пензију, чиме ће им бити ускраћено и право на здравствено осигурање и право на накнаду по основу незапослености.

Министарство рада и борачко-инвалидске заштите покушава да ублажи последице ове неусаглашености дајући послодавцима препоруке да радницима не прекидају радни однос док не испуне услове за остваривање права на пензију. На овакав начин, а с обзиром на важећа рјешења у Закону о раду, послодавци чине прекршај, јер задржавају радника на раду након навршења радног вијека. Овај прекршај се кажњава новчаном казном од 1.000 до 10.000 конвертибилних марака. Докле ће овакво стање да траје, тешко је предвидјети, будући да је рок за усаглашавање ових одредаба истекао прије двије године и да још нема спремности код свих социјалних партнера да се отпочне са активностима у том правцу.

Литература и извори

Ивошевић, Зоран, *Радно право*, четврто измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета Унион у Београду и Јавно предузеће“ Службени гласник“, Београд, 2009.

Јовановић, Предраг, *Радно право*, шесто измењено и допуњено издање, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност“, Нови Сад, 2012.

Лубарда, Бранко, *Лексикон индустријских односа, субјекти, институције и колективна права у индустријским односима*, Радничка штампа, Београд, 1997.

Мирјанић, Жељко, *Радни односи: Индивидуални радни односи*, друго измијењено и допуњено издање, Бања Лука, 2004.

Мирјанић, Жељко et al, *Приручник за практичну примјену Закона о раду Републике Српске*, АМАХ bmr d. o. o., Сарајево, 2007.

Шундерић, Боривоје, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Београд, 1995.

Правни извори

Закон о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“, број: 55/07),

Закон о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник Републике Српске“, број: 134/11 и 82/13),

Закон о пореском поступку Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, бр. 102/11 и 108/11).

Општи колективни уговор („Службени гласник Републике Српске“, број. 40/10).

*Ph.D. Rajko Klickovic
Faculty of Law, The University of Business Studies, Banja Luka*

Termination of Employment and a Right to Pension in the Republic of Srpska

Summary

The aim of this work is to show the consistency of nonconformity provisions problem of the Labour Law and the Law on Pension and Disability Insurance of the Republic of Srpska relating to termination of working relationship on the basis of working life fulfillment and pension entitlements. Since 2013, because of discrepancies of the two laws a number of workers – the insured, came to the situation that despite fulfilled working life according to the Labor Law cannot be entitled to a retirement pension because the conditions of that right provision were changed by entering into force the Law on Pension and Disability Insurance in early 2012. This work points the connection and interdependence of a number of provisions of the Labour Law with the Law on Pension and Disability Insurance, mainly related to the termination of employment for eligibility of retirement, or for the loss of working capacity, and the provisions relating to the application for insurance and proof of insurance period. Also, the paper presents the proposals for the harmonization of provisions of the two laws in order to overcome the problems existing in practice to ensure consistent application of both laws and legal security of workers - the insured, employers and the authorities responsible for implementation of these laws. While the harmonization of the provisions of these two laws fails the problem of pension rights when it comes to termination of employment on the way it is now determined by the Labour Law will be present, the working relationship will stop legally and the workers entitled to pension will be deprived of the right to health care and the right to unemployment benefit.

Keywords: *employment, termination of employment, pension insurance period, insurance period, loss of earning capacity, compliance.*