

Проф. др Живко Кулић,*
Редовни професор Правног факултета
Универзитета „Дон Незбит“ у Београду

Доц. др Јелена Вуковић,*
Доцент на Правном факултету Универзитета
„Дон Незбит“ у Београду

UDK: 349.232:331.2

СПОРАЗУМ О УРЕЂИВАЊУ ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

***Апстракт:** Радом је обухваћена и анализирана могућност споразумног уређивања зараде, накнаде зараде и других примања запослених у нашем, а незнатно и у упоредном праву. У Републици Србији, таква могућност постаје актуелна у последње време. Прописана је одредбама члана 250. Закона о раду. Такво уређивање могуће је само код послодавца код кога није основан синдикат. Међутим, интереси социјалних партнера намећу потребу за проширењем случајева у којима се споразумном уређивању не само наведених него и других евентуалних питања, односно права и дужности из радног односа, може приступити.*

У раду је наведено више разлога, односно аргумената којима се оправданост измена и допуна члана 250. Закона о раду у потпуности потврђује. Такво поступање у интересу је и послодаваца и запослених, тим пре што су наведени разлози очигледни, јасни и недвосмислени, због чега их је тешко доводити у питање. Самим тим, приступање изменама и допунама предметних одредаба у интересу је и друштва у целини.

***Кључне речи:** споразум, послодавац, запослени, зарада, накнада зараде, друга примања запослених.*

* e-mail: zivko.kulic@yahoo.com
jvukovic@naisbitt.edu.rs

Рад примљен: 24.06.2017.

Рад прихваћен: 01.08.2017.

1. Уводне напомене

Могућност закључивања споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених у Републици Србији постаје актуелна последњих година. Прописана је и важећим Законом о раду¹. Подразумева могућност споразумног уређивања зараде, накнаде зараде и других примања запослених, на начин и под условима утврђеним одредбама члана 250 тог закона.

Зарада, накнада зараде и друга примања запослених сматрају се основним мотивом запошљавања и главним покретачем њиховог образовања, стручног оспособљавања и професионалног напредовања. Право на зараду једно је од најзначајнијих права из радног односа и један од кључних елемената тог односа. Без тог права радни однос не може ни настати, ни престати². За послодавца зарада је најважнија „контрапрестација запосленом који поверене му послове обавља у његово име, за његов рачун и на његов ризик“³.

Зарада, накнада зараде и друга примања запослених, по правилу, уређују се законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Изузетно, уређују се, односно могу се уређивати и подзаконским или другим одговарајућим актом. Законском регулативом обезбеђују се минимална, односно зајемчена зарада и друга минимална права запослених из радног односа, односно по основу радног односа. Њихово ближе и потпуније уређивање врши се колективним уговором код послодавца и колективним уговорима закљученим на вишим нивоима колективног преговарања. Ако уговор код послодавца није закључен, уређују се правилником о раду и/или уговором о раду, под условом да нису уређена предметним споразумом, у складу са законом.

Могућност споразумног уређивања зараде, накнаде зараде и других примања запослених новијег је датума, бар у Републици Србији. Иако је стечено искуство у вези с тим мало, с разлогом се може закључити да се таква могућност у пракси готово и не користи. Такво стање није у интересу ни запослених ни послодаваца, због чега му се мора посветити већа пажња.

1 “Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – Одлука УС..

2 Ж. Кулић, *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Мегатренд универзитет, Београд, 2015., стр. 223.

3 Д. Паравина, *Радно право*, “Службени гласник Републике Србије”, Београд, 1998., стр. 95.

2. Дефинисање основних појмова

Осим права на зараду, запослени имају право и на накнаду зараде, као и право на друга одговарајућа примања из рада и по основу рада, у складу са законом. Другим примањима из радног односа, између осталог, сматрају се примања по основу накнаде одређених трошкова, насталих на раду или у вези са радом. Њихово ближе, детаљније и потпуније уређивање врши се законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Зарада је основни и по много чему најзначајнији разлог за заснивање радног односа, с обзиром на то да се њоме, по правилу, обезбеђује материјална и социјална сигурност запосленог и његове породице. У основи, подразумева награду за обављени рад, остварене резултате рада и време проведено на раду. По правилу, обрачунава се и исплаћује најмање једанпут месечно и то најкасније до краја текућег месеца за претходни месец. У теоријском смислу, сматра се битним елементом радног односа, а у позитивно-правном смислу – основним правом из радног односа. Услови за остваривање права на зараду и критеријуми на основу којих се опредељује њена висина утврђују се законом, колективним уговором, правилником о раду, уговором о раду и/или другим одговарајућим актом⁴.

Накнада зараде подразумева право из радног односа које се остварује уместо зараде, односно дела зараде, у случајевима и под условима утврђеним законом, колективним уговором, правилником о раду и другим евентуалним актом. Према одредбама Закона о раду, остварује се по више основа, и то:

1) за време одсуствовања са рада из разлога утврђених чланом 114. ст. 1. тог закона (нерадни државни и верски празници, годишњи одмор, плаћено одсуство с посла, војна вежба, одазивање на позив државног органа);

2) у случају привремене спречености за рад, односно у случају боловања;

3) за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог;

4) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или органа послодавца.

Друга примања запослених, у основи, подразумевају две врсте њихових примања, и то:

1) примања по основу накнаде одређених трошкова (за долазак на посао и одлазак с посла, за време проведено на службеном путу у

⁴ Ж. Кулић, *Радно право*, оп. цит., стр. 224.

земљи и иностранству, за смештај и исхрану у случају рада и боравка на терену, за исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора, све на начин и под условима утврђеним законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду);

2) остала примања запослених (отпремнина при одласку у пензију, накнада трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице, накнада штете због повреде на раду, накнада штете због професионалног обољења, евентуални поклони поводом Нове године и Божића за децу запослених, евентуалне премије за добровољно додатно пензијско осигурање, евентуално колективно осигурање од последица незгода, евентуално колективно осигурање за случај тежких болести и хируршких интервенција, евентуалне јубиларне награде, евентуална солидарна помоћ и друга евентуална примања, у складу са законом, колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду).

3. Могућност закључивања споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених у упоредном праву

Могућност закључивања споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених није допуштена само у нашем праву него и у праву дела других земаља. Илустрације ради, то потврђују и одредбе садржане у радном законодавству Хрватске. Наиме, одредбом члана 160. став 1. њеног Закона о раду⁵ прописано је правило по коме „радничко веће⁶ може с послодавцем склопити писани споразум који може садржати правна правила којима се уређују питања из радног односа“. Тако закључен споразум примењује се непосредно на све запослене код послодавца.

Сагласно одредби става 3. наведеног члана, споразумом радничког савета и послодавца „не могу се уредити питања плата, трајања радног времена, као ни друга питања која се редовно уређују колективним уговором, осим ако странке колективног уговора на то овласте странке тог споразума“. На основу наведених правила може се закључити да се у Републици Хрватској предметни споразум може увек закључити, независно од тога да ли је код послодавца основан синдикат и да ли му је признато својство репрезентативности. Осим тога, приметна је и

5 “Народне новине“, бр. 93/2014.

6 Што је у Хрватској радничко веће, то је у Србији савет запослених. У питању је само разлика у називу, у основи, за исто тело, чији задатак је да заступа и штити права и интересе запослених, у складу са законом.

чињеница да се споразумом радничког већа и послодавца могу уредити сва питања, односно сва права и обавезе из радног односа, ако за такво поступање постоји сагласност учесника у закључивању колективног уговора.

И на крају, намеће се закључак да се предметни споразум може закључити и у случају да је код послодавца закључен колективни уговор, што у Републици Србији није могуће. Дакле, очигледно је да између хрватских и наших законских решења, везаних за предметну могућност, постоје одређене сличности и одређене разлике. За нас већи значај имају уочене разлике јер се, између осталог, и њима поткрепљују разлози за приступање изменама и допунама одредаба члана 250. Закона о раду.

4. Могућност закључивања споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених у Републици Србији

Право на закључивање споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених у Републици Србији утврђено је одредбама члана 250. Закона о раду. Наиме, одредбом става 1. тог члана прописано је да се такав споразум може закључити „ако код послодавца није основан синдикат“. Сагласно одредби става 2. тог члана, такав споразум се „сматра закљученим када га потпишу лице овлашћено за заступање послодавца и представник савета запослених“ или запослени који је за то добио овлашћење од „најмање 50% запослених од укупног броја запослених код послодавца“. Према одредби става 3. тог члана, споразум престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

У интересу је и послодавца и запослених да се зарада, накнада зараде и друга примања запослених, кад год је то могуће, уреде колективним уговором, а не правилником о раду. Између осталог, због тога што је колективни уговор резултат преговора овлашћених представника рада и капитала, а правилник о раду својеврсни „диктат“ послодавца, то јесте, акт који послодавац самостално доноси. Истина, послодавац је дужан да при доношењу таквог правилника затражи мишљење синдиката, али то битно не мења ствари, с обзиром на то да дато мишљење, по природи ствари, није обавезујуће.

Међутим, код послодавца код кога није основан синдикат колективни уговор се не може закључити, што није у интересу ни послодавца, ни запослених. Није у интересу послодавца због тога што се у таквим околностима може изазвати незадовољство запослених,

умањити њихова мотивација за рад и угрозити социјални мир, а запослених – због тога што им се не пружа могућност да се преговорима изборе за прихватљиве и достојанствене услове рада. Из тих разлога је и прописана могућност да се зарада, накнада зараде и друга примања запослених, али не и друга питања, односно и друга права и обавезе из рада и по основу рада, код послодавца код кога није основан синдикат, уреде споразумом послодавца и запослених.

5. Мањкавости одредаба члана 250. Закона о раду и разлози за њихове измене и допуне

У основи, одредбе члана 250. Закона о раду су добре, прихватљиве и веома значајне за представнике рада и капитала, без обзира на то што се у пракси готово и не користе⁷. Добре и прихватљиве због тога што се, захваљујући њима, социјалним партнерима пружа могућност да бар део права и обавеза, по свему судећи најзначајнијих права и обавеза из рада и по основу рада, уреде споразумом, односно преговорима. Такав начин уређивања међусобних односа увек је бољи и прихватљивији од једностраног уређивања услова рада.

Иако су наведене одредбе добре и веома значајне за субјекте радног односа, чињеница је да нису савршене и да су могле бити боље и потпуније, у интересу и послодаваца и запослених. Другим речима, њихово постојање је сасвим оправдано и не може се доводити у питање, тим пре што су разлози који им иду у прилог бројни и веома значајни, о чему је већ било речи. Међутим, то не значи да на њима не треба и даље радити, у циљу њеиховог даљег “дотеривања“, заокруживања, прилагођавања и унапређивања, у складу са интересима социјалних партнера и потребама живота.

Мањкавости предметних одредаба, односно законских решења, нису мале, занемарујуће и безначајне. Напротив, има их више и није их тешко уочити. Између осталог, то су:

- могућност закључивања споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених само код послодавца код кога није основан синдикат;
- немогућност закључивања предметног споразума код послодавца код кога је основан синдикат, без обзира на то да ли је репрезентативан или не;

⁷ До прецизних и проверљивих података о примени члана 250. Закона о раду у свакодневној пракси тешко се може доћи. Евиденцију о томе не воде ни удружења послодаваца, ни синдикати.

- немогућност закључивања предметног споразума код послодавца код кога је основан, односно код кога делује „жути“ синдикат, коме је признато својство репрезентативности, без обзира на то што штити права и интересе послодавца, а не права и интересе запослених и што, самим тим, није заинтересован за изграђивање здравих партнерских односа с послодавцем;
- немогућност споразумног уређивања и других евентуалних питања, односно права и обавеза из радног односа.

Очигледно је да су наведени разлози озбиљни и уверљиви и да се њима, на недвосмислен и готово очигледан начин, потврђује оправданост, а у одређеној мери и нужност преиспитивања и даљег мењања, дорађивања и унапређивања одредаба члана 250. Закона о раду Републике Србије. Ако се то не деси, послодавац ће увек бити у могућности да осујети, односно предупреди и обесмисли покушаје и напоре запослених да се одређена питања из радног односа уреде споразумом. Довољно је да „убеди“ три-четири запослена, који су му одани и лојални, да оснују синдикат и да на тај начин онемогући закључивање било каквог споразума о уређивању зараде, накнаде зараде и других примања запослених.

Иако се зараде, накнаде зараде и друга примања запослених, бар у нашим условима, сматрају најзначајнијим питања из области рада, чињеница је да постоје и друга веома важна питања, односно права и обавезе из рада и по основу рада, која би се, под одређеним условима, могла уређивати споразумом послодавца и запослених. Илустрације ради, таквим питањима могу се сматрати: одмори и одсуства с посла, систем безбедности и здравља на раду, систем посебне заштите запослених и слично. Не постоји ниједан озбиљнији разлог због кога, бар у овом тренутку, таква питања не би требало уређивати споразумом послодавца и запослених, у смислу одредаба члана 250. Закона о раду Републике Србије.

Наведени разлози недвосмислено упућују на закључак да би одредбе члана 250. Закона о раду требало изменити, односно допунити, како би се изнете мањкавости отклониле, односно превазишле. На тај начин, добро замишљеној, неспорној и прихватљивој идеји обезбедио би се потпунији и делотворнији смисао, у интересу и послодавца и запослених. Друкчије поступање није у њиховом интересу, нити у интересу нашег друштва.

6. Закључци

На основу свега изнетог, може се закључити:

1) да је могућност споразумног уређивања зараде, накнаде зараде и других примања запослених у Републици Србији резервисана само за ниво послодавца и само за случај да код послодавца није основан синдикат;

2) да се споразумом послодавца и запослених, под одређеним условима, могу уредити само зараде, накнаде зараде и друга примања запослених, али не и друга питања, односно и друга права и дужности из радног односа;

3) да је намера, односно замисао Законодавца, изражена у одредби члана 250. Закона о раду, добра и прихватљива, али не и на прави начин уређена;

4) да је могућност споразумног уређивања зараде, накнаде зараде и других примања запослених искључена у случају да је код послодавца основан било какав синдикат, макар бројао само три-четири члана, што је апсурдно и што није и не би требало да буде смисао споразумног начина уређивања односа између послодаваца и запослених;

5) да правне норме морају бити логичне, разумљиве и прихватљиве за субјекте на које се односе, нудећи им одржива, спроводива, једноставна, потпуна, довршена, разумна и рационална решења за уређивање међусобних односа;

6) да би у даљој доградњи нашег радног законодавства требало обезбедити решења којима ће се наведене мањкавости на задовољавајући начин отклонити (нпр. искључењем могућности споразумног уређивања предметних и других евентуалних питања само у случају да код послодавца постоји, односно делује синдикат коме је признато својство репрезентативности), у циљу даље хуманизације услова рада и даљег јачања положаја и улоге запослених у процесу рада и друштву у целини, у складу с правилима и принципима садржаним у међународном и упоредном праву.

Литература

1) Уџбеници и приручници

Кулић, Ж.: (2015), *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Београд, Мегатренд универзитет.

Паравина, Д.: (1998), *Радно право*, Београд, “Службени гласник Републике Србије”.

2) Законски прописи

Закон о раду Републике Србије (“Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – Одлука УС).

Закон о раду Републике Хрватске (“Народне новине“, бр. 93/2014).

Živko Kulić, PhD, Full Professor

John Naisbitt University, Belgrade

Jelena Vuković, PhD, Assistant Professor

John Naisbitt University, Belgrade

Agreement of salary, salary compensation and other earnings of employees

Summary

The paper discusses and analyzes the possibility of consensual agreement of salary, salary compensation and other earnings of employees in our legal system and comparative law. In the Republic of Serbia, such a possibility has become very actual lately. It is foreseen by the provisions of Article 250 of the Labor Law of the Republic of Serbia. Such agreement is possible only with an employer without a union. However, the interests of the social partners imply the need to expand cases in which consensual agreement can be applied not only in mentioned but also other possible situations, i.e. the rights and obligations from employment.

The paper lists several reasons, i.e. arguments that verify the justification of the amendment to Article 250 of the Labor Law. Such treatment is also in the interest of employers and employees, because the mentioned reasons are obvious, clear and unambiguous, which makes it difficult to question them. Therefore, the approach to amending and supplementing of this provisions is of great importance to the society as a whole.

Keywords: *agreement, employer, employee, salary, salary compensation, other employees' earnings.*

Садржај

Др Бојан Божовић,	1
ЗАШТИТА СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИХ ПРАВА ПРЕД АДМИНИСТРАТИВНИМ ТРИБУНАЛОМ САВЕТА ЕВРОПЕ	1
Војан Vozovic,	11
Проф. др Бојан Урдаревић,*	13
Ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу Клаузула о чувању социјалног мира као саставни део колективног уговора о раду	13
Проф. др Борче Давитковски,	27
Проф. др Ана Павловска-Данева,	27
Проф. др Елена Давитковска,	27
Доц. др Ивана Шумановска-Спасовска,	27
СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ (ОБУКЕ) АДМИНИСТРАЦИЈЕ У РМ – НЕУЖНОСТ ИЛИ ПОТРЕБА	27
Боривоје Живковић,	49
Вишак запослених и критеријуми	49
Дарко Божичић,* <i>асистент</i>	71
НОРМАТИВНИ ОКВИР ЗА КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ У ПРАВУ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ	71
Darko Božičić, LL.M., assistant	89
Др Дејан Логарушић,*	91
ПРАВНИ СТАТУС РАДНО СПОСОБНИХ А НЕЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА У СИСТЕМУ СОЦИЈАЛНЕ ЗАШТИТЕ	91
Dejan Logarušić,	107
Дејана Спасојевић Иванчић,*	109
ОТКАЗ ЗАПОСЛЕНОМ УСЛЕД НЕОСТВАРИВАЊА РЕЗУЛТАТА РАДА ИЛИ НЕДОСТАТКА ПОТРЕБНИХ ЗНАЊА И СПОСОБНОСТИ ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА НА КОЈИМА РАДИ	109
Dejana Spasojević Ivančić,	118
Domagoj Frntić,	119
SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA U REPUBLICI HRVAT- SKOJ – SADAŠNJE STANJE, TENDENCIJE I PERSPEKTIVE	119
Mr Драгољуб Рељић,	137
ПОСЕБНОСТИ РАДНОПРАВНОГ СТАТУСА ДЕЛЕГАТА У ВИЕЋУ НАРОДА РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ	137
Проф. др Горан Б. Милошевић,*	147
Др Лука Батуран,*	147
ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА МИНИМАЛНЕ ЦЕНЕ РАДА У СРБИЈИ	147

Ивана Рађеновић,	165
ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА	165
Мр Ивица Лазовић,*	179
У СУСРЕТ ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНА О МИРНОМ РЕШАВАЊУ РАДНИХ СПОРОВА	179
Др Љубинка Ковачевић,* ¹⁹⁵	
Усклађивање домаћег законодавства и праксе са радним правом Европске уније – пример заштите права запослених у случају промене послодавца** ¹⁹⁵	
Мила Петровић,* ²²⁵	
ПОЛОЖАЈ ДЕЦЕ НА РАДУ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ	225
Миле Радивојевић,* ²⁴³	
УТИЦАЈ ПРИНУДНИХ ПРОПИСА И ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА НА ИСПЛАТУ ЗАРАДА СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И ДРУШТВА КАПИТАЛА	243
Наташа Завођа,* <i>самостални саветник</i>	257
Право на солидарну помоћ запосленог – могућности и ограничења	257
Олга Вучковић Кићановић,* ²⁶⁹	
МОБИНГ: ПРЕПОЗНАВАЊЕ, ПРОЦЕСУИРАЊЕ, САНКЦИОНИСАЊЕ - закон и пракса	269
Радоје Брковић,* <i>редовни професор</i>	293
Божидар Дакић,* <i>вршилац дужности директора</i>	293
Стручно усавршавање, оспособљавање и додатно образовање службеника аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе	293
Radoje Brkovic, <i>Full professor</i>	304
Vozidar Dakic, <i>deputy Director</i>	304
Радован Безбрадица,* ³⁰⁵	
ОЧИГЛЕДНО НЕОСНОВАНА УСТАВНА ЖАЛБА	305
Доц. др Рајко Кличковић,	335
РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ - ТРЕНУТНО СТАЊЕ	335
Проф. др Сенад Јашаревић,* <i>редовни професор</i>	357
Међународна регулатива о условима и стандардима рада јавних службеника** ³⁵⁷	
Faculty of Law, University of Novi Sad	375
Слађана Глигорић,* <i>докторанд</i>	377
КЉУЧНИ АСПЕКТИ ВОЛОНТИРАЊА СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА УГОВОРЕ КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РАДНИ ОДНОС	377
Др Слободанка Ковачевић-Перић,* ³⁹⁷	
АФИРМАТИВНЕ МЕРЕ И ЗАПОШЉАВАЊЕ ТЕЖЕ ЗАПОШЉЛИВИХ ЛИЦА: СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА ЖРТВЕ ПОРОДИЧНОГ НАСИЉА	397
Доц. др Срђан Радуловић,* ⁴¹⁷	

О ПОТРЕБИ ШИРЕГ ТУМАЧЕЊА НОРМИ О ОДГОВОРНОСТИ ЗА ШТЕТУ КОЈУ ЗАПОСЛЕНИ ПРОУЗРОКУЈЕ ТРЕЋЕМ ЛИЦУ	417
Srdjan Radulovic, <i>Ph.D., Assistant Professor</i>	429
Проф. др Тодор Каламатиев,* редовни професор	431
Др Александар Ристовски,* доцент	431
ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА УСЛЕД ПРЕСТАНКА ПОТРЕБЕ ЗА ОБАВЉАЊЕМ ОДРЕЂЕНИХ ПОСЛОВА У МАКЕДОНСКОМ РАДНОПРАВНОМ СИСТЕМУ	431
др Весна Билбија,* <i>саветник</i>	457
Управни суд Републике Србије, Одељење у Новом Саду	457
РЕГУЛИСАЊЕ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА У СКЛАДУ СА МЕЂУНАРОДНИМ СТАНДАРДИМА РАДА	457
Доц. др Весна Симовић-Звицер,*	473
Запошљавање странаца - усклађеност црногорског законодавства са стандардима Европске уније	473
Др Весна Стојановић,*	485
ПРАВО НА ПРЕВРЕМЕНУ СТАРОСНУ ПЕНЗИЈУ - СТАЊЕ И МОГУЋЕ ПРОМЕНЕ	485
Vesna Stojanovic, <i>Ph.D.</i>	497
Проф. др Жељко Мирјанић,*	499
РАЗЛОЗИ ЗА ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ РАДНИКА СА РАДА	499
Проф. др Живко Кулић,*	515
Доц. др Јелена Вуковић,*	515
СПОРАЗУМ О УРЕЂИВАЊУ ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ	515