

Указ о проглашењу Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору

Проглашава се Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, који је донела Народна скупштина Републике Србије на седници Шеснаестог ванредног заседања у 2015. години, 31. јула 2015. године.

ПР број 106

У Београду, 4. августа 2015. године

Председник Републике,
Томислав Николић, с.р.

Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору

Закон је објављен у "Службеном гласнику РС", бр. 68/2015 од 4.8.2015. године, ступио је на снагу 12.8.2015, а примењује се до 31.12.2018, осим члана 20. овог закона који почиње да се примењује у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона. Види: [Решење](#) УС РС - 85/2015 (Напомена Редакције: Обуставља се извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба члана 20. овог закона).

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет закона

Члан 1.

Овим законом утврђује се начин одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и обим и рокови смањења броја

запослених (у даљем тексту: рационализација) до достигања утврђеног максималног броја запослених.

Јавни сектор, у смислу овог закона, јесте јавни сектор који је дефинисан прописом о буџетском систему, осим јавних предузећа основаних од стране Републике Србије, правних лица основаних од стране тих предузећа, предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом основаних од стране Републике Србије, односно која послују са већинским државним капиталом, јавних медијских сервиса, организационих облика у јавном сектору који су основани међународним уговором или у којима се број запослених одређује у складу са међународним уговором.

Систем јавног сектора

Члан 2.

Максималан број запослених утврђује се по следећим системима јавног сектора: државни органи, јавне службе, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе.

Систем државних органа, у смислу овог закона, чине, осим државних органа, посебни, самостални, независни, регулаторни и други органи и организације које је основала Република Србија у складу са посебним законом, јавне агенције, као и организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама и организације обавезног социјалног осигурања.

Систем јавних служби, у смислу овог закона, чине јавне службе којима је оснивач Република Србија или које плате својих запослених финансирају из буџета Републике Србије, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање без обзира ко је оснивач јавне службе.

Систем аутономне покрајине, у смислу овог закона, чине органи аутономне покрајине, јавне службе, јавна предузећа, правна лица основана од стране тих предузећа, привредна друштва и друге организације које у систему аутономне покрајине имају обавезу пријављивања података о запосленима у регистар који води министарство надлежно за послове финансија (у даљем тексту: Регистар), односно запослене чије се плате, односно зараде финансирају из буџета аутономне покрајине.

Систем локалне самоуправе, у смислу овог закона, чине органи јединице локалне самоуправе, јавне службе, јавна предузећа, правна лица основана од стране тих предузећа, привредна друштва и друге организације које у систему локалне самоуправе имају обавезу пријављивања података о запосленима у Регистар, односно запослене чије се плате, односно зараде финансирају из буџета јединице локалне самоуправе.

Начела за одређивање максималног броја запослених

Члан 3.

Максималан број запослених у јавном сектору одредиће се уз примену начела одговорног фискалног управљања, рационалности, функционалности и ефикасности, као и начела прописаних посебним законом.

Начело одговорног фискалног управљања - подразумева одговорно управљање јавним средствима, обавезама и фискалним ризицима ради испуњења фискалних правила утврђених законом којим се уређује буџетски систем, које налаже смањење расхода за плате на одржив ниво, а све у циљу обезбеђења фискалне одрживости и очувања стабилности јавних финансија.

Начело рационалности - подразумева неопходност успостављања економичне организационе структуре у областима деловања организационих облика у јавном сектору, потребне за ефикасно, стручно и успешно обављање послова и руковођење уз што мање трошкове.

Начело функционалности - подразумева организацију вршења послова у складу са њиховом природом, начином обављања и њиховом међусобном функционалном повезаношћу, као и остваривање пуне запослености свих извршилаца на начин адекватан врсти, сложености и обиму послова.

Начело ефикасности - подразумева организацију рада успостављену на начин којим се у највећој могућој мери, са оптималним бројем запослених, омогућава ефикасно извршавање закона и задовољавање потреба грађана и других субјеката.

Надлежност за утврђивање максималног броја запослених по системима

Члан 4.

Актом Владе, за сваку календарску годину, утврђује се максималан број запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему аутономне покрајине и систему локалне самоуправе, на предлог Генералног секретаријата Владе, уз прибављено мишљење министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе и министарства надлежног за послове финансија.

Изузетно од става 1. овог члана, максималан број запослених у основном и средњем образовању представља збирно прерачунат број запослених са пуним и непуним радним временом у број запослених са пуним радним временом.

Актом из става 1. овог члана утврђује се и максималан број запослених за сваки орган, организацију, службу и други организациони облик у јавном сектору (у даљем тексту: организациони облик), осим за организационе облике у систему аутономне покрајине и систему локалне самоуправе.

Акт из става 1. овог члана предлаже се полазећи од:

1) анализа и података које надлежни органи и организациони облици достављају министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе, у циљу праћења примене и спровођења овог закона;

2) образложеног предлога министра у чијем делокругу су послови јавне службе у смислу овог закона (члан 2. став 3), односно образложеног предлога министра здравља за здравствене раднике чије се плате финансирају из доприноса за обавезно социјално осигурање - за запослене у систему јавних служби и организационим облицима у том систему;

3) образложеног предлога министра надлежног за послове одбране - за професионалне припаднике Војске Србије у војним установама које послују по принципу стицања и расподеле добити и које се не финансирају из буџета и државне службенике и намештенике у Министарству одбране;

4) образложеног предлога министра надлежног за спољне послове - за запослене у Министарству спољних послова;

5) образложеног предлога министра надлежног за послове правде - за запослене у судовима, јавним тужилаштвима и државном правобранилаштву, као и организационим облицима у њиховом саставу;

6) образложеног предлога министра надлежног за послове правде - за запослене у Управи за извршење кривичних санкција, уз претходно достављено мишљење Савета за националну безбедност;

7) образложеног предлога директора Безбедносно информативне агенције - за запослене у Безбедносно информативној агенцији;

8) образложеног предлога Генералног секретаријата Владе - за службе Владе;

9) образложеног предлога надлежног покрајинског органа - за запослене у систему аутономне покрајине.

Изузетно од става 4. тачка 5) овог члана, одређивање максималног броја запослених у судовима и јавним тужилаштвима почев од 1. јуна 2016. године вршиће се у складу са прописима из области правосуђа.

Образложени предлог из става 4. овог члана надлежни органи достављају Генералном секретаријату Владе у року од 15 дана од пријема захтева, а преко министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе и министарства надлежног за послове финансија.

Ако у року из става 6. овог члана надлежни органи не доставе образложене предлоге, акт Владе ће се донети на основу расположивих података предлагача акта из става 1. овог члана.

Надлежност за утврђивање максималног броја запослених у другим државним органима

Члан 5.

Изузетно од члана 4. став 1. овог закона, максималан број запослених у:

1) службама председника Републике - утврђује се одлуком председника Републике;

2) службама Народне скупштине, Заштитника грађана, Повереника за заштиту равноправности, Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Државне ревизорске институције, Агенције за борбу против корупције, Републичке комисије за заштиту права у поступцима јавних набавки, Комисије за заштиту конкуренције, Комисије за хартије од вредности, Фискалног савета, Регулаторног тела за електронске медије и Агенције за енергетику Републике Србије - утврђује се одлуком одбора Народне скупштине надлежног за административно-буџетска питања, на предлог тих органа;

3) Високом савету судства и за носиоце судијских функција - утврђује се одлуком Високог савета судства;

4) Државном већу тужилаца и за носиоце јавнотужилачке функције - утврђује се одлуком Државног већа тужилаца;

5) Уставном суду - утврђује се одлуком Уставног суда;

6) Министарству одбране и Војсци Србије за лица која имају статус професионалних припадника Војске Србије и чија се плата финансира из буџета - утврђује се Дугорочним планом развоја система одбране Републике Србије у оквиру средстава предвиђених прописом о буџету;

7) Министарству унутрашњих послова за полицијске службенике - утврђује се одлуком Владе, на образложени предлог министра надлежног за унутрашње послове, у оквиру средстава предвиђених прописом о буџету.

Надлежност за одређивање максималног броја запослених за организационе облике у системима аутономне покрајине и локалне самоуправе

Члан 6.

На основу акта Владе из члана 4. став 1. овог закона надлежни орган аутономне покрајине, односно скупштина јединице локалне самоуправе, својим актом утврђује максималан број запослених за сваки организациони облик у систему аутономне покрајине, односно систему локалне самоуправе.

Начин одређивања максималног броја запослених

Члан 7.

Органи надлежни за достављање образложених предлога о максималном броју запослених у складу са овим законом дужни су да своје предлоге из члана 4. став 4. овог закона заснују нарочито на анализи: законодавног и стратешког оквира који је утврђен за деловање одређене јавне службе, односно области јавне политике у делокругу органа; функција, унутрашњег уређења, података о кадровским и финансијским ресурсима организационих облика у делокругу органа;

мрежа установа у делокругу органа и задовољења потреба корисника јавних услуга, као и обавези запошљавања особа са инвалидитетом у складу са прописима који уређују област професионалне рехабилитације и запошљавања особа са инвалидитетом, односно обавези вођења рачуна о националном саставу становништва, одговарајућој заступљености припадника националних мањина и познавању језика који се говори на подручју државног органа, јавне службе, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе.

У периоду спровођења рационализације, на основу анализа из става 1. овог члана, органи надлежни за достављање образложених предлога о максималном броју запослених у складу са овим законом дужни су да предложе и спроведу мере које нарочито подразумевају смањење броја запослених кроз:

1) укидање или обједињавање појединих послова који нису обухваћени неопходним функцијама организационих облика који обављају послове из делокруга органа;

2) смањивање величине и промену структуре организационих јединица у циљу успостављања ефикасније управљачке структуре и смањења трошкова;

3) планирање увођења информационо-комуникационих технологија у одређене административне послове;

4) обавезно успостављање односа између стручног и административно-техничког и помоћног особља у складу са прописаним мерилима, као и прилагођавање тих мерила у циљу усклађивања са међународним стандардима у одређеној области;

5) обједињавање заједничких административно-техничких и логистичких послова за више организационих облика (заједничко техничко одржавање, централизација јавних набавки, заједнички финансијски и административни послови и др.);

6) укидање организационих облика којима се не остварују функције јавних политика;

7) спајање организационих облика, односно припајање једног организационог облика другом, у циљу избегавања преклапања функција и смањења трошкова.

Начин одређивања максималног броја запослених у систему локалне самоуправе

Члан 8.

Максималан број запослених у систему локалне самоуправе, одредиће се применом следећих критеријума и мерила:

1) за групу јединица локалне самоуправе до 50 000 становника - 9,50 запослених на 1000 становника, уз просечно 28 насељених места и површине од 443 km²;

2) за групу јединица локалне самоуправе од 50 000 до 100 000 становника - 11,50 запослених на 1000 становника, уз просечно 41 насељено место и површине од 725 km²;

3) за групу јединица локалне самоуправе од 100 000 до 150 000 становника -14,00 запослених на 1000 становника, уз просечно 65 насељених места и површине од 916 km²;

4) за град Крагујевац - 15 запослених на 1000 становника;

5) за град Ниш - 16,50 запослених на 1000 становника;

6) за град Нови Сад - 18 запослених на 1000 становника;

7) за град Београд -18,5 запослених на 1000 становника.

Изузетно од става 1. овог члана, за јединице локалне самоуправе које имају од 45 000 до 55 000 становника - 10,50 запослених на 1000 становника, односно за јединице локалне самоуправе које имају од 90 000 до 110 000 становника - 13,00 запослених на 1000 становника, уз задржавање осталих критеријума и мерила из групе јединица локалне самоуправе којој припадају према броју становника.

Максималан број запослених у систему локалне самоуправе утврђен у складу са овим законом представља укупан број запослених у свим организационим облицима из члана 2. став 5. овог закона, који ће се остварити до завршетка рационализације, уз остварене уштеде за плате запослених најмање у износу предвиђеном прописом о буџету, а у складу са актом Владе из члана 4. став 1. овог закона.

Изузетно од става 1. тачка 1) овог члана, минималан број запослених у систему локалне самоуправе не може бити мањи од 50 запослених.

Обим рационализације запослених на неодређено време

Члан 9.

Укупан број запослених у радном односу на неодређено време у организационом облику не може бити већи од максималног броја утврђеног у складу са овим законом.

Обим рационализације запослених на одређено време и на основу других уговора о радном ангажовању

Члан 10.

Укупан број запослених на одређено време, због привремено повећаног обима посла, лица ангажованих по уговору о делу, уговору о привременим и повременим пословима, закључених непосредно или преко омладинске или студентске задруге и лица ангажованих по другим основима не може бити већи од 10% броја запослених на неодређено време код организационог облика.

Организациони облик који има мање од 100 запослених може да има највише до 10 запослених или ангажованих лица у смислу става 1. овог члана.

Ограничење из ст. 1. и 2. овог члана не односи се на:

1) радно ангажовање незапослених лица у циљу спровођења мера активне политике запошљавања у складу са прописима који уређују област запошљавања (јавни радови и додатно образовање и обуке), а које се реализује преко Националне службе за запошљавање;

2) радно ангажовање лица ради реализације пројеката који се финансирају средствима Европске уније или средствима донација, уколико се накнаде за њихов рад, са припадајућим порезима и доприносима, финансирају из ових извора;

3) замену привремено одсутног запосленог;

4) лица ангажована на одређено време у основном и средњем образовању;

5) послове сезонског карактера (противградна заштита, спровођење анкета у складу са законом и други послови чије је обављање везано за одређену сезону у години у складу са законом);

6) радно ангажовање лица на пројектима у области социјалне заштите на нивоу јединице локалне самоуправе (дневни боравак за децу и одрасла лица са сметњама у развоју, персонална асистенција за лица са посебним потребама);

7) радно ангажовање лица на пројектима и програмима у области културе;

8) лица ангажована на одређено време ради привременог упућивања на рад у иностранство у дипломатско-конзуларна представништва Републике Србије у иностранству, у складу са законом којим се уређују спољни послови;

9) радно ангажовање лица за спровођење стручног усавршавања запослених у органима државне управе, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, у складу са законом;

10) лица ангажована на одређено време у складу са посебним законима (у области научноистраживачког рада, високог образовања, Правосудној академији, у области одбране и другим областима у којима наведена врста ангажовања не подлеже ограничењима утврђеним општим прописима о раду);

11) радно ангажовање консултаната у посланичким групама у Народној скупштини;

12) радно ангажовање лица у вези са превођењем правних тековина Европске уније, стручном и језичком редактуром правних тековина Европске уније, као и ангажовање експерата у поступку израде преговарачких позиција од стране Канцеларије за европске интеграције и члана Владе задуженог за европске интеграције.

Рокови за рационализацију

Члан 11.

Организациони облик коме је овим законом утврђена обавеза рационализације дужан је да смањи број запослених - најмање до

максималног броја запослених утврђеног у складу са овим законом, најкасније до 30. јуна сваке календарске године у периоду спровођења рационализације.

Изузетно од става 1. овог члана, организациони облик коме је утврђена обавеза рационализације у 2015. години, дужан је да у периоду спровођења рационализације изврши смањење броја запослених најкасније у року од 60 дана од дана доношења акта из чл. 4-6. овог закона, за 2015. годину.

Организациони облик у систему образовања коме је овим законом утврђена обавеза рационализације дужан је да изврши смањење броја запослених - најмање до максималног броја запослених утврђеног у складу са овим законом, најкасније до 15. септембра сваке године, односно до 1. октобра за високошколске установе, у периоду спровођења рационализације.

Актом Владе из чл. 4. и 5. овог закона, може се предвидети да ће се рационализација спроводити по одређеној динамици и након истека рока из става 1. овог члана, с тим да обим потребне рационализације у већој мери буде спроведен најкасније до истека рока из става 1. овог члана.

Повећање броја запослених за време спровођења рационализације

Члан 12.

Ако је број запослених у организационом облику мањи од утврђеног максималног броја запослених, број запослених се може повећавати највише до утврђеног максималног броја запослених.

Ако се у поступку рационализације изврши рационализација броја запослених на број мањи од утврђеног максималног броја запослених, организациони облик може повећавати тај број највише до утврђеног максималног броја запослених, осим за она радна места, односно послове на којима је спроведена рационализација.

Повећање броја запослених за време примене овог закона у складу са ст. 1. и 2. овог члана може се извршити без посебних захтева и сагласности.

Изузетно од става 3. овог члана, повећање броја запослених на неодређено време у складу са ст. 1. и 2. овог члана до доношења акта о систематизацији усклађеног са актом о максималном броју запослених за 2016. годину врши се у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

Уколико скупштина јединице локалне самоуправе не донесе акт о утврђивању максималног броја запослених у року из става 1. овог члана, не може се заснивати радни однос са новозапосленим до доношења тог акта.

За време примене овог закона, организациони облик не може примити у радни однос, односно радно ангажовати лице коме је радни однос у јавном сектору престао споразумом уз исплату новчане накнаде, односно

лице коме је у том организационом облику престао радни однос уз исплату отпремнине у складу са овим законом.

Уговор о раду, односно решење о заснивању радног односа или уговор о радном ангажовању, закључен супротно ставу б. овог члана, сматраће се ништавим.

Заштита од незаконитог повећања броја запослених

Члан 13.

Актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у организационим облицима не може се утврдити већи број запослених од максималног броја запослених одређеног у складу са овим законом, односно већи број професионалних припадника Војске Србије од броја утврђеног у Дугорочном плану развоја система одбране Републике Србије.

Организациони облици су дужни да приликом израде акта о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места примене одговарајуће мере из члана 7. овог закона.

У буџету, програмима рада, односно финансијским плановима организационих облика, извршење у 2015. години може се спровести до масе средстава којом се обезбеђује спровођење рационализације у обиму утврђеном овим законом. Почев од 2016. године, средства за плате, односно зараде биће планирана само за максималан број запослених утврђен у складу са овим законом, односно у маси средстава која обезбеђује спровођење рационализације у обиму утврђеном овим законом.

У циљу успешног спровођења овог закона, министарство надлежно за послове финансија дужно је да, у поступку доношења аката за израду буџета, оствари сарадњу са министарством надлежним за послове државне управе и локалне самоуправе у погледу планирања средстава за плате запослених, као и за њихов број.

Мере заштите средстава буџета

Члан 14.

Уколико скупштина јединице локалне самоуправе не донесе акт из члана 6. овог закона, односно уколико јединица локалне самоуправе не изврши рационализацију броја запослених у складу са актом Владе из члана 4. став 1. овог закона, министарство надлежно за послове финансија може, на предлог министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе, привремено да обустави пренос трансферних средстава из буџета Републике Србије, односно припадајући део пореза на зараде, односно плате.

Министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе након утврђивања испуњености обавезе јединице локалне

самоуправе у погледу рационализације броја запослених обавештава министарство надлежно за послове финансија о престанку основа за привремену обуставу преноса трансферних средстава из буџета Републике Србије.

II. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ О РАЦИОНАЛИЗАЦИЈИ У СИСТЕМУ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

Умањење максималног броја запослених

Члан 15.

У јединици локалне самоуправе која, према последњем попису становништва, има до 15.000 становника, односно у јединици локалне самоуправе која спада у четврту групу развијености према пропису којим се утврђује јединствена листа развијености јединица локалне самоуправе, број запослених на неодређено време за који је потребно извршити смањење до максималног броја запослених умањује се за 25%.

Основ за увећање броја запослених

Члан 16.

Број запослених на неодређено време у јединици локалне самоуправе увећава се:

1) за сваки проценат изнад просека групе који се односи на број насељених места из члана 8. овог закона, број запослених се увећава за 0,01 запосленог на 1000 становника. По овом основу, број запослених се може увећати највише до 1 запосленог на 1000 становника;

2) за сваки проценат изнад просека групе који се односи на површину јединице локалне самоуправе из члана 8. овог закона, број запослених се увећава за 0,005 запослених на 1000 становника. По овом основу, број запослених се може увећати највише до 0,5 запослених на 1000 становника;

3) за 0,3 запослених на 1000 становника - за сваки језик националне мањине који је у службеној употреби у јединици локалне самоуправе.

У јединици локалне самоуправе увећава се обрачунски елемент - број становника утврђен према последњем попису становништва, уколико количник броја ноћења гостију за претходну календарску годину и броја 365 износи више од 0,1% од укупног броја становника.

Увећање обрачунског елемента - броја становника врши се тако што се број становника према последњем попису становништва увећава за четвороструки количник броја ноћења у претходној години и броја 365.

Број ноћења у јединици локалне самоуправе се одређује на основу података које објављује орган надлежан за послове статистике.

У максималан број запослених се не убрајају стручна лица која су ангажована у установама предшколског образовања и васпитања, која почињу са радом од почетка примене овог закона до 1. јуна 2016. године.

Спровођење рационализације кроз сарадњу и удруживање

Члан 17.

Јединице локалне самоуправе могу спровести рационализацију сагласно одредбама овог закона кроз остваривање сарадње и удруживање са другим јединицама локалне самоуправе, у складу са законом којим се уређује локална самоуправа, чиме ће се обезбедити заједничко и рационално обављање појединих послова.

Спровођење рационализације кроз остваривање сарадње и удруживање јединица локалне самоуправе не може имати за последицу повећање укупног броја запослених у тим јединицама локалне самоуправе, као ни повећање средстава за плате у буџету.

Интерно тржиште рада

Члан 18.

У циљу ефикаснијег спровођења рационализације успоставља се интерно тржиште рада у јединици локалне самоуправе кога чине запослени у свим организационим облицима из члана 2. став 5. овог закона.

Попуњавање непопуњених радних места организациони облик може извршити спровођењем интерног конкурса за систем локалне самоуправе на који се могу пријавити запослени из свих организационих облика у систему локалне самоуправе.

Влада својим актом уређује поступак интерног конкурса за систем локалне самоуправе.

III. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ О РАЦИОНАЛИЗАЦИЈИ У ЈАВНИМ СЛУЖБАМА

Члан 19.

У периоду спровођења рационализације у складу са одредбама овог закона, ради праћења спровођења акта о максималном броју запослених, организациони облици у јавним службама из члана 2. став 3. овог закона, дужни су да акте о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места достављају на претходну сагласност министарствима у чијем делокругу се налазе послови за чије обављање су образоване јавне службе.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак радног односа због испуњења услова за старосну пензију

Члан 20.

Запосленом у јавном сектору за време примене овог закона престаје радни однос када наврши године живота и стаж осигурања који су прописани законом за одлазак у старосну пензију.

Запослени из става 1. овог члана остварује право на отпремнину у складу са прописима којима се уређује његов радно-правни статус.

Изузетно од става 1. овог члана, радни однос запосленог у јавном сектору из става 1. овог члана не престаје ако се послодавац и запослени споразумеју о наставку радног односа и дужини његовог трајања, у циљу обезбеђивања стручног и континуираног обављања неопходних функција организационог облика.

Споразумом из става 3. овог члана може се утврдити наставак радног односа запосленог најдуже до навршења 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Споразум из става 3. овог члана замењује одредбе уговора о раду, односно решење о заснивању радног односа у делу којим се уређује врста и дужина трајања радног односа.

Послодавац може, у циљу утврђивања испуњености услова за престанак радног односа из става 1. овог члана, прибављати податке из службене евиденције Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање.

Изузетно од ст. 1-5. овог члана, запосленом коме је навршење радног века и наставак радног односа након навршења радног века уређен посебним законом, радни однос престаје у складу са посебним законом.

Одредба става 7. овог члана не примењује се на државне службенике.

+

Види:

[Решење УС РС - 85/2015-14.](#)

Престанак радног односа уз исплату новчане накнаде

Члан 21.

Организациони облик у коме постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима у складу са предузетим мерама из члана 7. став 2. овог закона, дужан је да спроведе анкету међу запосленима који раде на пословима за које више не постоји потреба или на пословима на којима постоји потреба смањења броја извршилаца, о њиховим намерама и спремности за споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде.

Анкета се не може спроводити међу запосленима за чијим радом постоји потреба, односно који раде на пословима на којима је неопходно у периоду спровођења рационализације обезбедити одговарајући број извршилаца ради извршавања неопходних функција организационих облика.

Организациони облик може да закључи споразум о престанку радног односа са запосленима из става 1. овог члана који су се изјаснили да прихватају престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, ако за радом наведеног запосленог престаје потреба и уз исплату новчане накнаде, и то:

1) у висини $\frac{1}{3}$ просечне плате, односно зараде запосленог исплаћене у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно у висини $\frac{1}{3}$ просечне зараде у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа према податку органа надлежног за послове статистике, у зависности од тога шта је за запосленог повољније, увећане за 30%, за сваку годину рада у радном односу у јавном сектору, с тим да укупна висина новчане накнаде не може бити већа од 8.000 евра у динарској противвредности - за запослене којима на дан престанка радног односа недостаје више од две године до испуњења услова за пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

2) у висини шест просечних зарада у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа, према податку органа надлежног за послове статистике - за запослене којима на дан престанка радног односа недостаје до две године до испуњења услова за пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

3) у висини четири просечне зараде у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа, према податку органа надлежног за послове статистике - за запослене који на дан престанка радног односа испуњавају услове за превремену старосну пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Лице из става 3. тач. 1) и 2) овог члана не остварује право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Накнада из става 3. тачка 3) овог члана искључује право запосленог на остваривање отпремнине за одлазак у пензију у складу са прописима којима се уређује његов радно-правни статус.

Престанак радног односа уз исплату отпремнине

Члан 22.

Организациони облик за који је у складу са овим законом утврђена потреба рационализације, дужан је да након доношења нових аката о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места и престанка радног односа запослених са којима је закључен споразум, утврди број запослених за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада, најмање до броја утврђеног одлуком о максималном броју запослених.

Организациони облик који има обавезу доношења програма за решавање вишка запослених у складу са законом, дужан је да за запослене из става 1. овог члана за чијим радом престаје потреба у складу са новом

организацијом рада, донесе и спроведе програм решавања вишка запослених у поступку и на начин одређен законом.

Запослени из става 1. овог члана који је утврђен као вишак запослених, односно који је нераспоређен, има право на исплату отпремнине због престанка потребе за његовим радом у висини која се одређује у складу са законом којим се уређује његов радно-правни статус, а која се обрачунава за све године рада у радном односу у јавном сектору.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Отпремнина из става 3. овог члана исплаћује се у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог.

Организациони облик је дужан да у Регистар поред податка о престанку радног односа запосленог пријави и податак о исплати отпремнине, односно новчане накнаде из члана 21. овог закона.

Запослени из става 1. овог члана за чијим радом престаје потреба, има право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Обезбеђивање средстава

Члан 23.

Средства за исплату новчане накнаде, односно отпремнине у поступку рационализације, обезбеђују се:

1) у буџету Републике Србије - за запослене у систему државних органа и систему јавних служби, осим за запослене у здравственим установама и организацијама за обавезно социјално осигурање;

2) у буџету аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе - за запослене у систему аутономне покрајине, односно систему локалне самоуправе, осим за запослене у јавним предузећима, односно привредним друштвима;

3) у финансијском плану јавних предузећа, односно привредних друштава - за запослене у јавним предузећима, односно привредним друштвима на које се примењује овај закон;

4) у финансијским плановима организација за обавезно социјално осигурање - за запослене у организацијама за обавезно социјално осигурање и за запослене у здравственим установама.

Достављање захтева

Члан 24.

Захтев за одобравање средстава за исплату новчане накнаде, односно отпремнина министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе достављају:

1) министарства - за запослене у министарствима, као и за запослене у јавним службама основаним у областима из њиховог делокруга, осим за запослене у здравственим установама;

2) министарство надлежно за послове одбране - за професионалне припаднике Војске Србије, државне службенике и намештенике у Министарству одбране;

3) министарство надлежно за послове правде - за запослене у судовима, јавним тужилаштвима и државном правобранилаштву, као и организационим облицима у њиховом саставу;

4) Високи савет судства - за запослене у Високом савету судства;

5) Државно веће тужилаца - за запослене у Државном већу тужилаца;

6) други организациони облик у систему државних органа - за своје запослене.

Члан 25.

Захтев за одобравање средстава за исплату новчане накнаде, односно отпремнина за запослене у здравственим установама подноси се Републичком фонду за здравствено осигурање.

Прилози уз захтев

Члан 26.

Уз захтев из чл. 24. и 25. овог закона доставља се:

1) раније важећи и нови акт о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места за организациони облик који исплаћује новчану накнаду, односно отпремнину запосленом;

2) програм решавања вишка запослених за организационе облике који, у складу са законом, имају обавезу доношења тог програма;

3) акт о престанку радног односа и износ новчане накнаде, односно отпремнине на коју запослени има право;

4) изјава руководиоца организационог облика дата под материјалном и кривичном одговорношћу за тачност достављених података.

Исплата новчане накнаде, односно отпремнина у јединици локалне самоуправе

Члан 27.

Изузетно у 2015. години, јединица локалне самоуправе која планира да изврши рационализацију запослених у већем обиму од планираног у складу са чланом 36. ст. 1. и 2. Закона о буџету Републике Србије за 2015. годину ("Службени гласник РС", број 142/14) свој план рационализације са захтевом за исплату новчане накнаде, односно отпремнина доставља министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе.

У плану рационализације из става 1. овог члана јединица локалне самоуправе у обавези је да посебно искаже број запослених и укупна планирана средства за новчане накнаде, односно отпремнине у складу са чланом 36. Закона о буџету Републике Србије за 2015. годину, а посебно број запослених и укупна планирана средства за новчане накнаде, односно отпремнине запослених преко планираног броја у складу са законом.

Министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе може решењем извршити пренос наменског трансфера за исплату дела недостајућих средстава за исплату новчаних накнада, односно отпремнина запослених у висини разлике између планиране масе средстава за плате која није исплаћена запосленима у 2015. години и укупних средстава за отпремнине у складу са законом.

Исплата средстава за новчане накнаде, односно отпремнине

Члан 28.

Министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе врши исплату средстава за новчане накнаде, односно отпремнине у 2015. години на основу захтева из чл. 24. и 27. овог закона у оквиру средстава опредељених за отпремнине Законом о буџету Републике Србије за 2015. годину, а за наредне буџетске године у оквиру средстава опредељених за отпремнине Законом о буџету Републике Србије само на основу захтева из члана 24. овог закона.

Републички фонд за здравствено осигурање врши исплату средстава за новчане накнаде, односно отпремнине на основу захтева из члана 25. овог закона у оквиру средстава опредељених за ове намене.

Ако захтеви за исплате новчане накнаде из члана 21. овог закона прелазе висину опредељених средстава за ове намене, Влада ће утврдити критеријуме и мерила за одобравање захтева чије ће се исплате обезбедити из буџета Републике Србије и средстава Републичког фонда за здравствено осигурање.

V. ЈАВНОСТ, ДОСТАВЉАЊЕ ПОДАТАКА, ПРАЋЕЊЕ И НАДЗОР

Јавност података

Члан 29.

Подаци о броју запослених и ангажованих лица јесу јавни, уколико посебним прописом којим се уређује тајност података није друкчије уређено.

Органи надлежни за доношење одлуке о максималном броју запослених дужни су да своје одлуке учине доступним јавности објављивањем на својој веб презентацији.

Организациони облици у јавном сектору дужни су да податке из става 1. овог члана објављују на својој веб презентацији, квартално у току године.

Достављање података

Члан 30.

Органи надлежни за доношење одлуке о максималном броју запослених дужни су да своје одлуке доставе министарству надлежном за послове финансија и министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе у року од 15 дана од дана доношења одлуке, ради праћења примене и спровођења овог закона.

Организациони облици за које одлуку о максималном броју запослених доноси Влада, дужни су да министарству надлежном за послове државне управе и локалне самоуправе достављају, у складу са актом Владе, податке потребне за спровођење овог закона.

Независни државни органи, организације и тела из члана 5. тачка 2) овог закона дужни су да одбору Народне скупштине надлежном за административно-буџетска питања достављају податке потребне за доношење одлуке о максималном броју запослених и друге податке потребне за спровођење овог закона, на начин и у роковима утврђеним актом тог одбора.

Приликом достављања података из става 2. овог члана организациони облици не могу да предложе већи број запослених од оног који одговара маси средстава за зараде, односно плате одређене прописима о буџету.

Надзор

Члан 31.

Надзор над применом овог закона, у делу који се односи на финансијске ефекте јавних расхода по основу рада и плата, односно зарада у јавном сектору, врши буџетска инспекција, а у делу који се односи на организацију организационих облика у систему државних органа и систему локалне самоуправе, врши министарство надлежно за послове државне управе и локалне самоуправе - преко управне инспекције, односно министарство надлежно за послове рада - преко инспекције рада у делу који се односи на организацију организационих облика у систему јавних служби.

VI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 32.

Новчаном казном од 120.000 до 150.000 динара казниће се за прекршај руководиоца организационог облика ако, супротно одредбама овог закона, запосли односно радно ангажује лице, односно ако изврши исплату зараде, односно плате у маси која је виша од оне до које се долази спровођењем рационализације у обиму утврђеном овим законом.

VII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Рокови за доношење прописа и општих аката

Члан 33.

Акти из чл. 4. и 6. овог закона за 2015. годину донеће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона, а за наредне календарске године - у року од 60 дана од дана доношења прописа о буџету.

Акти из чл. 5, 18. и 30. овог закона донеће се у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Друге акте за извршавање овог закона надлежни органи дужни су да донесу у року од 60 дана од дана доношења акта из става 1. овог члана.

Престанак важења ранијих закона и других прописа

Члан 34.

Даном ступања на снагу овог закона престају да важе Закон о одређивању максималног броја запослених у републичкој администрацији ("Службени гласник РС", број 104/09) и Закон о одређивању максималног броја запослених у локалној администрацији ("Службени гласник РС", број 104/09), а Одлука о максималном броју запослених у органима државне управе, јавним агенцијама и организацијама за обавезно социјално осигурање ("Службени гласник РС", бр. 69/14, 33/15, 39/15 и 50/15) престаје да важи даном ступања на снагу акта из члана 4. став 1. овог закона за 2015. годину.

Ступање на снагу и примена

Члан 35.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије" и примењује се до 31. децембра 2018. године.

Изузетно од става 1. овог члана, члан 20. овог закона почиње да се примењује у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог закона.

ИЗМЕНЕ

Уставни суд, Велико веће, у саставу: председник Суда Весна Илић Прелић, председник Већа, и судије др Боса Ненадић, Катарина Манојловић Андрић, др Оливера Вучић, Предраг Ћетковић, Милан Станић, Братислав Ђокић и мр Томислав Стојковић, чланови Већа, на основу члана 167. став 1. тачка 1. Устава Републике Србије, на седници Већа одржаној 8. октобра 2015. године, донео је

Решење

Решење је објављено у "Службеном гласнику РС", бр. 85/2015 од 9.10.2015. године.

Обуставља се извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 68/15).

Образложење

Уставном суду поднети су заједнички предлог и иницијативе за оцену уставности одредаба члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 68/15). У предлогу и иницијативама се, поред осталог, наводи да је одредбом члана 20. став 1. Закона прописано да запосленом у јавном сектору престаје радни однос моментом стицања услова (радни стаж и године живота) за старосну пензију, што фактички значи да је на предвиђени начин укинута право избора жена на одлазак у старосну пензију из Закона о пензијском и инвалидском осигурању (члан 19а), односно да је овим настала обавеза да жене, и то само жене запослене у јавном сектору, иду у пензију раније него мушкарци. По мишљењу предлагача, то ову законску одредбу чини супротном члану 21. Устава, којим је забрањена дискриминација по било ком основу, јер погађа само жене запослене у јавном сектору и тиме представља дискриминацију жена. Предлагачи и иницијатори, такође, сматрају да се оспореном одредбом Закона, без оправданог разлога, у неједнак положај по питању остваривања Уставом гарантованог права на рад стављају жене које раде у јавном сектору у односу на жене запослене ван јавног сектора. Имајући у виду штетне последице које би оваква законска одредба могла произвести у примени, предлагачи и подносиоци иницијатива су затражили од Уставног суда да, до доношења коначне одлуке у овом уставносудском предмету, обустави од извршења појединачне акте и радње донете на основу оспорене законске одредбе.

Одредбом члана 56. став 1. Закона о Уставном суду ("Службени гласник РС", бр. 109/07, 99/11 и 18/13 - Одлука УС) прописано је да Уставни суд може у току поступка, до доношења коначне одлуке, обуставити извршење појединачног акта или радње која је предузета на

основу општег акта чија се уставност и законитост оцењује, ако би њиховим извршавањем могле наступити неотклоњиве штетне последице.

Испитујући испуњеност услова за обуставу извршења појединачних аката који би били донети на основу оспорених законских одредаба, Уставни суд је утврдио следеће:

Прво, да је даном подношења (30. септембра 2015. године) заједничког предлога овлашћених предлагача, сагласно члану 52. Закона о Уставном суду, покренут поступак за утврђивање неуставности оспорених законских одредаба.

Друго, да је Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 68/15), чије су одредбе оспорене, а којима се уређује начин одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и обим и рокови смањења броја запослених (рационализација) до достизања утврђеног максималног броја, ступио на снагу 12. августа 2015. године, при чему је чланом 35. став 2. тог закона одређено да оспорене одредбе члана 20. Закона почињу да се примењују у року од 60 дана од дана његовог ступања на снагу, што значи почев од 12. октобра 2015. године.

Треће, да се оспореним одредбама Закона уређује институт престанка радног односа по сили закона, као један од начина смањења броја запослених у јавном сектору. Основ престанка радног односа у конкретном случају је, како се у Закону наводи, испуњење услова за старосну пензију. Тако је оспореним чланом 20. Закона предвиђено: да запосленом у јавном сектору, за време примене овог закона (што сагласно члану 35. став 1. овог закона, значи до 31. децембра 2018. године) престаје радни однос кад наврши године живота и стаж осигурања који су прописани законом за одлазак у старосну пензију (став 1.); да запослени из става 1. овог члана остварује право на отпремнину у складу са прописима којима се уређује његов радно-правни статус (став 2.); да изузетно од става 1. овог члана, запосленом у јавном сектору не престаје радни однос ако се послодавац и запослени споразумеју о наставку радног односа и дужини његовог трајања, у циљу обезбеђивања стручног и континуираног обављања неопходних функција организационог облика (став 3.); да се споразумом из става 3. овог члана може утврдити наставак радног односа запосленог најдуже до навршења 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (став 4.). Одредбама ст. 5. и 6. истог члана Закона прописано је да наведени споразум замењује одговарајуће одредбе појединачног акта на основу кога је запослени засновао радни однос и да послодавац од надлежног фонда пензијског осигурања може прибављати податке ради утврђивања испуњености услова за престанак радног односа запосленог по овом основу. Претходно наведене одредбе не односе се на запослене у јавном сектору чији је радноправни статус уређен посебним законима, јер према ставу 7. члана 20. Закона, запосленом коме је навршење радног века и наставак радног односа након навршења радног века уређен посебним законом, радни однос престаје у

складу са посебним законом. Одредба става 7. Закона не примењује се на државне службенике.

Уставни суд истиче да престанак радног односа по сили закона због навршења радног века (прописаних година живота и стажа осигурања) представља институт који је уређен Законом о раду и другим законима којима се уређују питања заснивања и престанка радног односа запослених у органима, организацијама и установама које, у смислу члана 1. став 2. и члана 2. оспореног Закона, чине јавни сектор, односно тзв. "систем јавног сектора". Тако је чланом 175. став 1. тачка 2) Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чије се одредбе, уколико посебним законом није што друго предвиђено, примењују на запослене у јавним службама и намештенике у државним органима, прописано да радни однос, по сили закона, престаје када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, уколико се запослени и послодавац другачије не споразумеју. Одредбом члана 131. став 1. тачка 1) Закона о државним службеницима ("Службени гласник РС", бр. 79/05, 81/05 - исправка, 83/05 - исправка, 64/07, 67/07 - исправка, 116/08, 104/09 и 99/14), којим се уређује радноправни положај запослених у државним органима, прописано је да државном службенику престаје радни однос по сили закона, између осталог, када наврши радни век, односно даном навршења 65 година живота, ако има најмање 15 година стажа осигурања. Такође, и Закон о радним односима у државним органима ("Службени гласник РС", бр. 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон, 49/99 - др. закон, 32/01 - др. закон, 39/02, 49/05 - Одлука УС, 79/05 - др. закон, 81/05 - исправка др. закона, 83/05 - исправка др. закона и 23/13), чије се одредбе још увек сходно примењују на запослене у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, садржи одредбу из које произлази да се у погледу престанка радног односа запосленог по сили закона примењују општи прописи о раду.

Уставни суд указује да су, насупротив овим прописима, општи услови за стицање права на старосну пензију уређени чланом 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању ("Службени гласник РС", бр. 34/03, 64/04 - Одлука УС, 84/04 - др. закон, 85/05, 101/05 - др. закон, 63/06 - Одлука УС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14 и 142/14) (у даљем тексту: Закон о ПИО), и то тако што је одређено да осигураник стиче право на старосну пензију: 1) кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања; 2) кад наврши 45 година стажа осигурања. Пошто важећи Закон о ПИО не прави разлику у погледу услова за стицање права на старосну пензију у зависности од тога да ли је осигураник жена или мушкарац, а што су ранији закони чинили, чланом 19а је предвиђен одређени прелазни режим за осигуранике жене, тако да оне не морају "чекати" да наврше 65 година живота да би стекле право на старосну пензију, већ у периоду од 2015. до 2031. године имају погодност да право на старосну пензију стекну и пре навршених 65 година живота, и то почев од навршених 60 година и шест месеци у 2015. години, са

навршеном 61 годином у 2016. години и надаље, уз повећање старосне границе у свакој следећој години до 2031. године, од када за све осигуранике важи општи услов од навршених 65 година живота.

Када се оспорене законске одредбе посматрају у контексту наведених прописа, Уставни суд налази да је потребно имати у виду следеће:

1. Испуњењем услова прописаних законом којим се уређује пензијско и инвалидско осигурање осигураник стиче право на старосну или неку другу врсту пензије. Остваривање тог права зависи искључиво од воље осигураника, која се манифестује подношењем захтева за утврђивање права надлежном фонду пензијског осигурања. Насупрот томе, до престанка радног односа због испуњења законом прописаних услова у погледу навршења година живота и година стажа осигурања (навршење радног века) долази по сили самог закона, с тим што до продужења радног века може доћи само ако за то постоји законски основ и ако постоји обострани интерес послодавца и запосленог да се запосленом продужи радни век. Дакле, без обзира на то што су општи услови за стицање права на старосну пензију и општи услови за престанак радног односа због навршења радног века идентични (навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања), ради се о различитим правним институтима.

2. Из формулације одредбе става 1. члана 20. оспореног Закона (да запосленом у јавном сектору престаје радни однос када наврши године живота и стаж осигурања "који су прописани законом за одлазак у старосну пензију"), могло би се, на први поглед, закључити да Закон не препознаје разлику између два правна института, али да се та одредба једнако односи на све запослене у јавном сектору који су испунили опште услове за навршење радног века. Међутим, по основу члана 20. овог закона запосленима у јавном сектору радни однос по овом основу престаје само за време примене Закона (став 1.), а такође, послодавац и запослени се могу споразумети о "наставку радног односа" најдуже до навршења 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања запосленог (став 4.), а што је, као што је речено, општи услов за престанак радног односа по сили закона и истовремено општи услов за стицање права на старосну пензију. Из наведеног се намеће као неспоран закључак да се услови из оспореног члана 20. Закона и не односе на опште услове за стицање права на старосну пензију из члана 19. Закона о ПИО. Како су услови за стицање права на старосну пензију одређени још само у члану 19а Закона о ПИО и како се услови из ове законске одредбе односе само на жене осигуранике, то следи да се институт престанка радног односа по сили Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору односи само на жене запослене у јавном сектору, и то оне које сагласно члану 19а Закона о ПИО имају могућност да остваре право на старосну пензију.

Уставом Републике Србије је утврђено да су пред Уставом и законом сви једнаки и да је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола,

националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета (члан 21. ст. 1. и 3.), као и да су свима, под једнаким условима, доступна сва радна места (члан 60. став 3.).

Уставни суд налази да, са становишта уставне надлежности законодавца да уреди систем у области радних односа (члан 97. тачка 8. Устава), законодавац, посебно када је реч о запосленима чије се плате и зараде финансирају из буџета (из јавних прихода), има овлашћење да прописивањем различитих законских мера рационализује јавни сектор, што укључује и смањење броја запослених, као и да то смањење буде резултат примене различитих законом прописаних критеријума, односно да се могу прописати различити основи смањења броја запослених. Међутим, полазећи од свега претходно изложеног, Уставни суд оцењује да је прописивање законског услова за престанак радног односа због навршења одређених година живота који се односи само на жене запослене у јавном сектору и индиректно претварање једног законског права (права на старосну пензију под повољнијим условима у погледу навршених година живота) у основ престанка радног односа, уставноправно спорно са становишта Уставом гарантоване забране, како непосредне, тако и посредне дискриминације по било ком основу, а нарочито, између осталог, по основу пола, као и, индиректно, са становишта Уставом зајемчене доступности свих радних места свима под једнаким условима.

Имајући у виду наведена спорна уставноправна питања, те чињеницу да почетак примене одредаба члана 20. Закона има за последицу утврђивање престанка радног односа лицима која испуњавају услове предвиђене овим одредбама, а у контексту осталих одредаба Закона и измене општих аката којима се уређује систематизација радних места и број запослених у сваком субјекту на који се Закон примењује, у смислу укидања појединих радних места или смањења броја запослених, Уставни суд је оценио да ове околности представљају неотклоњиве штетне последице за лица на која би се одредбе примениле. Стога је Уставни суд утврдио да постоје оправдани и на Закону о Уставном суду утемељени разлози да се, сагласно одредби члана 56. став 1. тог закона, до доношења коначне одлуке Суда о сагласности оспореног члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору са Уставом, обустави извршење појединачних аката или радњи који би били донети, односно предузети на основу ових законских одредаба.

Сагласно одредбама члана 49. став 2. Закона о Уставном суду и члана 93. Пословника о раду Уставног суда ("Службени гласник РС", број 103/13), Суд је закључио да се ово решење објави у "Службеном гласнику Републике Србије".

С обзиром на изнето, Уставни суд је, на основу одредаба члана 42б став 1. тачка 2) и 46. тачка 3) Закона о Уставном суду, донео Решење као у изреци.

**Издвојено мишљење у односу на Решење Уставног суда IУз
244/2015. од 8. октобра 2015. године**

Уставни суд је на седници одржаној 8. октобра 2015. године донео Решење којим се обуставља извршење појединачног акта или радње предузетих на основу одредаба члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 68/15). Иако сам својим гласом подржала ову одлуку Уставног суда, сматрајући је у потпуности исправном, с обзиром на решење садржано у наведеном Закону и једино могућом "реакцијом" Уставног суда као Уставом успостављеног заштитника уставности и законитости и ујемчених људских права, сматрам да је овај поступак Уставног суда добар повод који се не може пропустити за констатацију о важности момента уставносудског деловања, односно "пресуђења".

Смисао постојања уставног судства, од његовог оснивања до данас, са стално нарастајућим значајем који ова институција има у друштвима која се залажу за успостављање и остварење начела владавине права, јесте у заштити важећег устава и уставом гарантованих права грађана. Та, уставносудска заштита, као и сваки други облик заштите који се установљава и, самим тим, од стране оних којима је потребна са разлогом и очекује, мора се пружити од стране надлежног органа, на начин који устав допушта, по поступку који је важећим нормативним оквиром предвиђен и **у времену које ће омогућити њену делотворност, у смислу правременог поступања које неће, својим изостанком, обесмислити суштину заштите која се пружа.** У случају по коме је Уставни суд Србије почео да поступа доношењем горенаведеног Решења поступљено је уз поштовање свих поменутих параметара релевантних за пружање делотворне заштите људских права која су, можда, о томе ће Уставни суд тек одлучивати, повређена одредбама Закона које су оспорене пред Уставним судом.

Сувишно је истицати да Уставни суд, вршећи своју мисију заштитника Устава и њиме гарантованих људских и мањинских права, има Уставом успостављену обавезу да увек, у случајевима једнаким или битно сличним, и у оквирима истоверсног нормативног стања, поступа на једнак начин овоме како је поступио у случају Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Као пример уставносудског поступања које није испунило нужне (горенаведене) услове за делотворну заштиту људских права навешћу поступање које је започето доношењем Решења о покретању поступка за утврђивање неуставности и незаконитости Уредбе о условима за остваривање права на посебну пензију запослених у Министарству унутрашњих послова на територији АП Косово и Метохија ("Службени

гласник РС", бр. 115/13 и 42/14), као и Закључка Владе 05 број 11-10643/2013. од 9. децембра 2013. године, који није објављен у службеном гласилу Републике Србије.

Иако сам својим гласом подржала и ову одлуку Уставног суда, сматрајући је, с обзиром на аргументе изнете у поднетим иницијативама и закључке изведене на основу анализе оспорених аката, једино могућом, своју подршку ускратила сам образложењу које је судија известилац предложила, а Суд усвојио, налазећи да није одговарајуће и dostatно за спорно питање ове природе и све околности које га прате. Своје издвојено мишљење приложила сам тада донетој одлуци Уставног суда у погледу садржине образложења које прати изреку одлуке, у овом случају решења о покретању поступка, сматрајући га неприхватљиво мањкавим из неколико разлога. Суштински међу њима односио се на однос Суда према захтевима - предлозима који су садржани у поднетим иницијативама и непоступања на начин како је Суд поступио у овом најновијем случају. Прецизније, у иницијативи је тражено од Уставног суда да донесе Решење којим се обуставља извршење појединачних аката или радњи предузетих на основу правних аката оспорених пред Уставним судом. Приступ Уставног суда овим иницијативама, приспелим у Суд још јануара 2014. године, којима се од Суда тражи заштита права једнаког уставног ранга као и права чија се заштита тражи у предмету у коме је Суд донео Решење о обустављању које се сада објављује, био је, по моме суду, погрешан из два кључна разлога. Први је што се Суд оглушио о захтеве за обуставу извршења аката и радњи предузетих на основу оспорених правних аката, а други, што је допустио да поступање у овом предмету пред Судом траје безмало две године, допуштајући тако да, у случају да су подносиоци иницијатива имали право у погледу неуставности оспорених аката Уредбе и Закључка Владе (што Уставни суд тек треба да утврди), људска права чија је заштита од Уставног суда тражена остану без тражене и очекиване заштите и да настану тешко отклоњиве штетне последице.

Уставни суд је универзални заштитник највише рангираног права у земљи, а то је право уређено важећим уставом. Уставни суд је заштитник права свих грађана који живе на територији једне државе у њеним границама које су утврђене тим истим уставом. Уставни суд је врховна инстанца у којој судије суде на основу важећег устава као свог мерила и које су по том Уставу дужне да пруже једнаку и правовремену заштиту повређеног права сваком грађанину причињену актом или радњом донетим или предузетим од стране било ког чиниоца власног да такав акт донесе или радњу предузме. Све то уставни суд, сваки, па и Уставни суд у Републици Србији, мора да чини на начин како је Уставом прописано и са циљем да се предвиђена заштита и оствари. Моментом пресуђења Уставни суд једнако утиче на остваривост заштите као и њеним непружањем, јер се ефекти, неретко, могу изједначити.

Према томе, овим издвојеним мишљењем не критикује се нити оспорава донета одлука, већ до сада, у појединим случајевима, испољена пракса Уставног суда.

др Оливера Вучић,
судија Уставног суда Републике Србије