

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Право на пензију и радни однос ухапшеног

На различита питања из области радно-правне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници с положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл адресу синдиката – pitajsindikat@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама нашег листа биће објављена два-три питања са одговорима.

За два месеца пуним 65 година живота, али немам 15 година радног стажа, што је минимум за одлазак у пензију. Да ли то значи да губим право на пензију?

**ОДГОВОР:** У Закону о пензијском и инвалидском осигурању нема одредбе којом је прописано да лице које у тренутку навршења 65. године живота, а нема потребне године стажа осигурања (15), губи право да накнадним стицањем стажа оствари право на пензију. Ово лице и после навршених 65 година живота може да настави да обавља послове из радног односа и да тако стекне недостајући стаж осигурања. У том смислу важе и одредбе Закона о раду које прописују да „радни однос престаје кад запослени наврши шездесет пет година живота и најмање петнаест година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју“. Уколико запослени у тренутку када наврши 65 година живота нема 15 година стажа осигурања, ни послодавац не би требало да му откаже уговор о раду због навршетка радног века, тј. овај запослени има право да настави да ради док не наврши 15 година стажа осигурања. Тек када запослени наврши 15 година стажа осигурања, послодавац би могао да му откаже уговор о раду због навршетка радног века. По престанку радног односа ово лице ће, по поднетом захтеву, остварити право на пензију.

Ако је неко у сталном радном односу код послодавца и тај запослени буде ухапшен и одреди му се притвор, на који начин послодавац може да регулише његов радноправни статус? Да ли оваква ситуација аутоматски доводи до престанка радног односа запосленог, односно отказа?

**ОДГОВОР:** Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада и то од првог дана притвора, све док притвор траје. Послодавац, дакле, доноси решење о удаљењу са рада. Ако је против тог запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом удаљење може трајати до правноснажног окончања тог кривичног поступка. Накнада зараде која се исплаћује запосленом у датој ситуацији регулисана је одредбама Закона о раду, у зависности од тога да ли тај запослени издржава породицу или не. Послодавац има право на рефундацију накнаде јер суд одређује притвор, а накнада зараде се исплаћује на терет тог органа, односно на терет буџета. По укидању притвора запослени има право и обавезу да настави да ради. Према томе, одређивање притвора запосленом у смислу Закона о раду не може да буде разлог за отказ уговора о раду. Запосленом по сили закона престаје радни однос на дан ступања на издржавање казне само ако због издржавања казне затвора буде морао да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци.

М. Р. Б.