**REPUBLIKA SRBIJA**

**NARODNA SKUPŠTINA**

**BIBLIOTEKA NARODNE SKUPŠTINE**

**Tema: ZAKON O PENZIJSKOM I INVALIDSKOM OSIGURANjU**

**Datum: 14.08.2014.**

**Br.: 04/14**

**Ovo istraživanje je uradila Biblioteka Narodne skupštine za potrebe rada narodnih poslanika i Službe Narodne skupštine. Za više informacija molimo da nas kontaktirate putem telefona 3026-532 i elektronske pošte** [***istrazivanja@parlament.rs*.**](mailto:istrazivanja@parlament.rs) **Istraživanja koja priprema Biblioteka Narodne skupštine ne odražavaju zvanični stav Narodne skupštine Republike Srbije.**

**SADRŽAJ**

[Uvod 2](#_Toc395689860)

[Uporedni prikaz 4](#_Toc395689861)

[Austrija 4](#_Toc395689862)

[Bosna i Hercegovina 4](#_Toc395689863)

[Gruzija 6](#_Toc395689864)

[Grčka 7](#_Toc395689865)

[Estonija 7](#_Toc395689866)

[Italija 8](#_Toc395689867)

[Litvanija 8](#_Toc395689868)

[Poljska 9](#_Toc395689869)

[Portugal 10](#_Toc395689870)

[Rumunija 10](#_Toc395689871)

[Rusija 10](#_Toc395689872)

[Slovačka 11](#_Toc395689873)

[Slovenija 11](#_Toc395689874)

[Turska 12](#_Toc395689875)

[Francuska 13](#_Toc395689876)

[Finska 14](#_Toc395689877)

[Hrvatska 14](#_Toc395689878)

[Crna Gora 15](#_Toc395689879)

[Češka 17](#_Toc395689880)

# Uvod

Zakon o izmenama i dopunama zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. Glasnik RS“,br. 75/14) usvojila je Narodna skupština RS 18. jula 2014. godine. Izmene zakona stupaju na snagu 29. jula 2014. godine, a primenjuju se od 1. januara 2015. godine, osim izmena u pojedinim članovima, a koji će se primenjivati od 1. januara 2032. godine[[1]](#footnote-1).

Izmenama zakona uvedene su značajne promene koje će najviše osetiti muškarci i žene koji nisu navršili opštu starosnu granicu za odlazak u penziju.

Povećava se uslov za starosnu penziju za osiguranike žene sa 60 na 63 godine počev od 2015 do 2020 godine (podizanje starosnog uslova za sticanje prava na starosnu penziju za žene, za šest meseci na godišnjem nivou), a od 2021 godine postupno se povećava za dva meseca na godišnjem nivou, dok se ne dostigne starosni uslov od 65 godina života, uz zadržavanje minimalnog uslova od 15 godina staža osiguranja.

Uvodi se pravo na prevremenu starosnu penziju i s tim u vezi utvrđivanje trajnog umanjenja iznosa prevremene starosne penzije za 0,34% za svaki mesec ranijeg odlaska u penziju pre navršenja opšte starosne granice (na godišnjem nivou 4,08%), odnosno uvođenje „penala“.

Utvrđuje se dodatni uslov za snižavanje starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju za osiguranike koji rade na radnim mestima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem (beneficirani staž), a to je da su navršili najmanje 2/3 staža na tim radnim mestima, u odnosu na ukupan staž osiguranja.

Kod određenih kategorija osiguranika (MUP, BIA i dr.) izuzev vojske (ove definicje se ne odnose na profesionalna vojna lica prema propisima o Vojsci Srbije), preciziraju se definicije te kategorije osiguranika, tako što se izričito definiše da radna mesta i poslovi za određene kategorije osiguranika ne mogu biti administrativna – tehnička radna mesta odnosno poslovi, već samo poslovi na kojima je rad naročito težak, opasan i štetan za zdravlje, odnosno poslovi na kojima je obavljanje profesionalne delatnosti ograničeno navršenjem određenih godina života ili zbog prirode i težine posla, fiziološke funkcije opadaju u toj meri da onemogućavaju njeno dalje uspešno obavljanje.

Zakon o radu je predvideo novinu u oblasti otpremnina. Član 119. Zakona o radu precizira da je poslodavac dužan da isplati u skladu sa opštim aktom zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade.

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih, ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, i to za najmanje:

     1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;

     2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;

     3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme.

Program je dužan da donese i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u okviru perioda od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Program u ime i za račun poslodavca donosi nadležni organ kod poslodavca odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca. Pre otkaza ugovora o radu, poslodavac je u obavezi da zaposlenom isplati otpremninu. Visina otpremnine utvrđuje se opštim aktom ili ugovorom o radu, s tim što ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravno na otpremninu. Za utvrđenje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom. Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu. Opštim aktom ili ugovorom o radu ne može da se utvrdi duži period za isplatu otpremnine od perioda koji je utvrđen samim Zakonom o radu.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca. Zaradom zaposlenog u ovom slučaju smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina. Zaposleni kome poslodavac nakon isplate otpremnine otkakže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko - invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu u skladu sa propisima o zapošljavanju.[[2]](#footnote-2)

# Uporedni prikaz

## Austrija

Zakonske odredbe ne predviđaju pravo da otpremninu prilikom odlaska u penziju. Ipak, zaposleni ima pravo na otpremninu ukoliko je došlo do prekida radnog odnosa zbog viška zaposlenih, a pretpostavlja se da prestanak radnog odnosa ne zasniva na krivici zaposlenog.

Na pitanje u vezi sa starosnom granicom i potrebnim godinama staža za zaposlenog da se kvalifikuje za odlazak u starosnu penziju, Savezno ministarstvo za rad, socijalna pitanja i zaštitu potrošača Austrije navodi da radnik ima pravo na starosnu penziju sa 65 godina života (muškarci) ili 60 (žena) godina života ("redovno penzionisanje sposobnog radnika '). Lica, koja su rođena pre 1. januara 1955. godine treba da imaju:

- najmanje 180 ''meseci plaćenog doprinosa" (koji se sastoji od meseci doprinosa, kao i meseci u kojima doprinos za penzijsko osiguranje ne plaćaju osigurana lica ukoliko, na primer, koriste pravo na novčanu naknadu od obaveznog osiguranja ili dobrovoljnog osiguranja bez vremenskog ograničenja) ili

- najmanje 300 ''meseci plaćenog doprinosa" ili

- najmanje 180 ''osiguravajućih meseci " u poslednjih 360 kalendarskih meseci.

Lica, koja su rođena posle 31. decembra 1954. godine treba da imaju najmanje 180 ''meseci osiguranja ", od kojih 84 meseca po osnovu rada. Žene rođene pre 2. decembra 1963. godine imaju pravo na penziju sa 60 godina starosti, žene rođene posle 1. juna 1968. godine sa 65 godina starosti. Između navedenih datuma, redovan odlazak u penziju za žene se postepeno povećava, kako bi bile izjednačene s muškaracima prilikom redovnog penzionisanja.

## Bosna i Hercegovina

Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kada navrši 65 godina života i najmanje 20 godina penzijskog staža odnosno kada navrši 40 godina penzijskog staža, bez obzira na godine života. Osiguraniku kome se, u smislu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, staž osiguranja računa s uvećanim trajanjem, starosna granica za sticanje prava na penziju smanjuje se srazmerno stepenu uvećanja staža. Starosna penzija se utvrđuje od mesečnog proseka plata koje je osiguranik ostvario u bilo kojih uzastopnih 15 godina osiguranja koje su za osiguranika najpovoljnije, počev od 1. januara 1966. godine, a ako nema tih podataka, uzimaju se podaci od 1. januara 1970. godine (u daljem tekstu: penzijski osnov). Penzijski osnov utvrđuje se na osnovu mesečnog proseka plata koje je osiguranik ostvario u:

     2005. godini za 17 godina osiguranja;

     2006. godini za 19 godina osiguranja;

     2007. godini za 21 godinu osiguranja;

     2008. godini za 23 godine osiguranja;

     2009. godini za 25 godine osiguranja;

     2010. godini za 27 godine osiguranja;

     2011. godini za 29 godine osiguranja;

     2012. godini za 31 godinu osiguranja;

     2013. godini za 34 godine osiguranja;

     2014. godini za 37 godina osiguranja;

     2015. godini za 40 godina osiguranja.

Kao godina osiguranja iz koje se uzima plata za utvrđivanje penzijskog osnova uzima se kalendarska godina u kojoj je osiguranik ostvario platu,odnosno naknadu plate za najmanje šest meseci staža osiguranja.     Plata, odnosno naknada plate ostvarena u godini u kojoj osiguranik ostvaruje pravo na starosnu penziju ne uzima se za utvrđivanje penzijskog osnova. U skladu sa kolektivnim ugovorom Federacije BiH, zaposlenom se garantuje otpremnina u iznosu najmanje tri prosečne zarade u Federaciji BiH u skladu sa objavljenim podacima Biroa za statistiku.

Poslodavac koji zapošljava više od 15 zaposlenih, a koji u periodu dužem od 3 meseca ima nameru da zbog ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga za više od 20% zaposlenih otkaže ugovore o radu, dužan je da se konsultuje sa većem zaposlenih a ako nema veća sa svakim sindikatom koji zastupa 10% ili više zaposlenih tog poslodavca.

Konsultacije se zasnivaju na aktu u pisanoj formi koji je pripremio poslodavac i započinju najmanje mesec dana pre davanja obaveštenja zaposlenim o otkazu. Akt u pisanoj formi se dostavlja sindikatu pre početka konsultovanja, a sadrži sledeće podatke:

     1) razloge otkazivanja ugovora o radu

     2) broj i kategorije zaposlenih za čije je ugovore predviđen otkaz

     3) mere, ukoliko su moguće, pomoću kojih se po mišljenu poslodavca mogu izbeći neki ili svi predviđeni otkazi, npr. raspoređivanje zaposlenih na druga radna mesta kod istog poslodavca, prekvalifikacija gde je to potrebno i privremeno skraćivanje radnog vremena

     4) mere, ukoliko su moguće, koje bi po mišljenju poslodavca pomogle pomenutim zaposlenicima da nađu zaposlenje kod drugog poslodavca

     5) mere, ukoliko su moguće, za koje poslodavac smatra da se mogu preduzeti radi prekvalifikovanja zaposlenih radi zapošljavanja kod drugog poslodavca.

Ako u periodu od jedne godine od otkazivanja ugovora o radu zaposlenim, poslodavac namerava da zaposli zaposlene sa istim kvalifikacijama i stepenom stručne spreme, poslodavac će pre zapošljavanja drugih lica ponuditi zaposlenje onim zaposlenim čiji su ugovori o radu otkazani.

## Gruzija

Prilikom odlaska u penziju zakon ne predivđa isplatu otpremnina zaposlenom. Starosna granica za odlazak u penziju je 65 godina života za muškarce odnosno 60 za žene, bez obzira na dužinu staža. Za određene kategorije zaposlenih kao što su vojska, organi unutrašnjih poslova, državna bezbednost, obaveštajna služba, istražna služba ministarstva finansija postoje beneficije, odnosno oni mogu ići u penziju nakon 20 godina radnog staža.

U slučaju otkaza ugovora o radu zaposlenom zbog tehnološkog viška, ekonomskih okolnosti ili organizacionih promena usled čega je neophodno da poslodavac smanji broj zaposlenih, zaposleni moraju dobiti obaveštenje najmanje 30 kalendarskih dana unapred. Otpremnina se isplaćuje u roku od 30 kalendarskih dana nakon raskida ugovora o radu i to u visini najmanje 2 mesečne plate.

## Grčka

Prema zakonu, starosna penzija nastupa kada napune 67 godina života i najmanje 15 godina staža ili 62 godine života odnosno najmanje 40 godina radnog staža.

Zaposleni ima pravo na otpremninu ako mu radni odnos prestane iz bilo kog razloga, uključujući i otpuštanje. Visina otpremnine zavisi od ukupnog broja godina koje je zaposleni proveo kod poslednjeg poslodavca kao i od visine poslednje plate.

## Estonija

Zakon predviđa da zaposleni mogu ići u starosnu penziju sa navršenih 63 godine života i 15 godina staža osiguranja. Da bi se izjednačila granica između muškaraca i žena zakon predviđa sledeće:

- žene koje su rođene 1951 godine idu u starosnu penziju sa navršenih 62 godine

- žene koje su rođene 1952 godine idu u penziju sa 62 godine i 6 meseci

- za žene koje su rođene 1953 i kasnije starosna granica za odlazak u penziju je 63 godine.

Od aprila 2010. godine parlament je usvojio izmene Zakona o penzijskom osiguranju. U penziju se ide sa navršenih 65 godina života. Za zaposlene koji su rođeni u periodu od 1954 do 1960 napravljen je prelazni period koji će se primenjivati počev od 2017. godine. Starosna granica za odlazak u penziju povećavaće se na svaka 3 meseca za svaku godinu rođenja do 2026 godine. Ovaj amandman stupa na snagu od 1. Januara 2017. godine.

U slučaju da zaposleni bude otpušten kao tehnološki višak, primiće otpremninu u iznosu mesečne plate ukoliko je bio zaposlen na neodređeno vreme. Ako je bio zaposlen na određeno vreme poslodavac će morati da mu isplati sve zarade koje bi inače primio do datuma isteka ugovora.

Zaposleni u ovom slučaju ima pravo i na osiguranje za slučaj nezaposlenosti. Naknadu mu isplaćuje Fond za osiguranje od nezaposlenosti. Iznos naknade zavisi i od vremena koje je proveo kod poslodavca. Ako je radnik proveo od 5-10 godina kod poslodavca primiće naknadu u visini mesečne plate, a ukoliko je radio više od 10 godina kod poslodavca primiće naknadu u visini dve prosečne plate[[3]](#footnote-3).

## Italija

Prilikom odlaska u penziju zaposleni imaju pravo na otpremninu. Iznos otpremnine zavisi i od zarade. Taj iznos predstavlja 1/12 od 80% bruto godišnje zarade za svaku godinu radnog staža.

Zaposleni kod privatnika odlaze u penziju sa 62 godine života, odnosno 66 godina muškarci, međutim ova granica se od januara 2014. godine popela na 63 godine i 6 meseci. Od januara 2016. godine zaposleni će odlaziti u penziju sa 65 godina, a od januara 2018. godine sa 66 godina života.

Žene preduzetnici u penziju odlaze sa 63 godine i 6 meseci,a muškarci sa 66 godina života, međutim od januara 2014. žene će ići u penziju sa navršenih 64 godine i 6 meseci. Od januara 2016. godine žene će odlaziti u penziju sa 65 godina i 6 meseci, a od januara 2018. godine sa 66 godina života kao i muškarci.

Zaposleni koji rade u javnom sektoru i državni službenici će ići sa 66 godina života u penziju.

Postoji mogućnost i prevremenog odlaska u penziju i to od 2014. godine. Ovu mogućnost mogu steći pod određenim uslovima žene sa navršenih 41 godinom i 3 meseca odnosno muškarci sa navršenih 42 godine i 3 meseca života.

Zaposleni imaju pravo na otpremninu u svim slučajevima prestanka radnog odnosa, pa i u slučaju tehnološkog viška. Iznos otpremnine zavisi od vremena osiguranja koje je stečeno na poslednjem radnom mestu (na onom radnom mestu gde je zaposleni i proglašen za tehnološki višak). Iznos se obračunava tako što se na svaku godinu staža doda iznos godišnje zarade koja je podeljena na 13,5 a tom iznosu se dodaje i porez koji je izdvojen u prethodnoj godini.

## Litvanija

U skladu sa Zakonom o državnim penzijama u starosnu penziju se ide sa navršenih 65 godina života. Od 1995. godine do 1. januara 2001. godine se za 4 meseca povećavala starosna granica za žene, odnosno 2 meseca za muškarce. Od 1. januara 2001. godine starosna granica se povećava godišnje za 6 meseci i za muškarce i za žene dok ne dostigne da žena ide u penziju sa 60 godina, a muškarac sa navršene 62 godine i 6 meseci. Od 1. januara 2012. godine ponovo se povećava granica za odlazak u penziju i to tako što se godišnje za žene povećava za 4 meseca odnosno 2 meseca za muškarce, dok se ne dostigne granica od 65 godina života za oba pola. Minimalna dužina staža osiguranja je 15 godina. Zaposleni dobija otpremninu u iznosu do 2 mesečne zarade. Ukoliko zaposleni nije koristio godišnji odmor, dobija nadoknadu i za to.

U slučaju da zaposleni bude proglašen za tehnološki višak ima pravo na otpremninu u visini njegove prosečne zarade. Iznos otpremnine zavisi i od godina staža koje je proveo kod poslednjeg poslodavca.

Ukoliko je radio do 12 meseci kod poslodavca dobija otpremninu u iznosu jedne prosečne plate;

Od 12 do 36 meseci u iznosu dve prosečne plate;

Od 36 do 60 meseci u iznosu tri prosečne plate;

Od 60 do 120 meseci u iznosu četiri prosečne plate;

Od 120 do 240 meseci u iznosu pet prosečnih plata;

Preko 240 meseci u iznosu od šest prosečnih plata.[[4]](#footnote-4)

## Poljska

U skladu sa članom 92. Zakona o radu zaposleni ima pravo na otpremninu ukoliko ispunjava uslove za invalidsku penziju ili ako mu je radni odnos prestao. Otpremnina se isplaćuje u visini jedne mesečne plate.

Reforma socijalnog osiguranja u Poljskoj 1999. godine uvela je različite kriterijume koji se odnose na odlazak u starosnu penziju, a tiče se starosti osiguranika.

Opšte pravilo je da je starosna granica za odlazak u penziju za žene 60, a za muškarce 65 godina života. Međutim od 1. januara 2013. godine starosna granica se povećava od mesec dana do tri meseca za svaku starosnu grupu, a sve dotle dok ne dostigne 67 godina života i za muškarce i žene.

Ukoliko poslodavac mora da otpusti veći broj radnika odjednom (kolektivno otpuštanje), u tom slučaju primenjuje se posebni Zakon (Zakon o posebnim pravilima za prestanak radnog odnosa). Poslodavac može da otpusti:

Najmanje 10 radnika ukoliko ima do 100 zaposlenih;

10% od ukupnog broja radnika ukoliko ima od 100 do 300 zaposlenih;

30 radnika ukoliko ima više od 300 zaposlenih.

Zakon reguliše i iznos otpremnine i to:

Otpušteni radnik koji je radio manje od dve godine dobiće jednu otpremninu;

Ako je radio od 2 do 8 godina, dobiće dve otpremnine;

Ako je radio više od 8 godina zaposleni dobija tri otpremnine.[[5]](#footnote-5)

## Portugal

Od 1. januara 2014. godine starosna granica za odlazak u penziju sa 65 je povećana na 66 godina života. Vlada predviđa da će do 2029. godine starosna granica za odlazak u penziju biti 67 godina života. Pravo na penziju imaju i lica koja imaju najmanje 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja (bez obzira da li je osiguranje bilo u kontinuitetu ili ne).

Poslednjih godina je došlo do velikih izmena u oblasti radnog prava, a posebno kada se govori o otpremninama i tehnološkom višku. Od oktobra 2013. godine formule za izračunavanje otpremnine u slučaju otpuštanja radnika kao tehnološkog viška su se promenile. Postoje četiri različita sistema za izračunavanje.

U skladu sa merama koje su potpisane između Vlade i Međunarodnog monetarnog fonda, Evropske banke i Evropske komisije u Memorandumu o razumevanju o konkretnoj ekonomskoj politici, uspostavljeno je smanjenje otpremnina. Da ne bi došlo da naglog smanjenja otpremnina napravljen je prelazni režim za obračun. To znači da zaposleni dobijaju otpremninu koja zavisi od nekoliko činjenica, a koje se odnose na različite periode rada.

## Rumunija

Prilikom odlaska u penziju zaposleni nema pravo na otpremninu. Muškarci odlaze u starosnu penziju kad napune 65 godina života, a žene kad napune 63 godine. Minimalni period staža je 15 godina. Maksimalni period staža osiguranja je 30 godina.

Zaposleni može biti otpušten kao višak pojedinačno ili kolektivno. Otpušteni zaposleni ima pravo na adekvatnu naknadu koja je predviđena zakonom i kolektivnim ugovorom.

## Rusija

Ukoliko nije kolektivnim ugovorom predviđena isplata otpremnine za odlazak u penziju, zakon ne obavezuje poslodavca na davanje iste.

U penziju odlaze muškarci sa navršenih 60 godina a žene sa 55 godina života. Pored godina života potrebno je najmanje 5 godina staža osiguranja. Od 2015. godine minimumalni predviđeni staž osiguranja je 6 godina, a 2025. godine taj minimum će iznositi 15 godina.

## Slovačka

Kada zaposlenom prestane radni odnos zbog odlaska u penziju ima pravo na otpremninu u visini najmanje jedne mesečne plate. Zakon garantuje obavezu isplate otpremnine u iznosu od minimum jedne mesečne plate, mada je u praksi taj iznos često veći. Otpremnina se isplaćuje ako je zaposleni podneo zahtev za penziju pre nego što mu je prestao radni odnos po ovom osnovu (ako je u pitanju prevremena penzija) odnosno ako je u roku od 10 dana od dana prestanka radnog odnosa zbog odlaska u starosnu penziju podneo zahtev.

Prema Zakonu o socijalnom osiguranju zaposleni stiče pravo na starosnu penziju kad napuni 62 godine života i najmanje 15 godina osiguranja. Zaposleni može otići i u prevremenu penziju sa najmanje 60 godina života. Od januara 2017. godine doći će do promene starosne granice za odlazak u penziju. Svake godine će starosna granica biti pomerana za 50 dana, odnosno lica koja su rođena 1980. godine ići će u penziju sa 65 godina života.

## Slovenija

Prilikom odlaska u penziju predviđeno je da se isplati otpremnina. Ukoliko granskim kolektivnim ugovorom nije predviđeno drugačije, poslodavac je u ovom slučaju dužan da radniku koji je kod njega bio zaposlen minimum 5 godina isplati otpremninu u visini dve prosečne mesečne zarade u Republici u protekla tri meseca ili ako je za zaposlenog povoljnije u visini dve prosečne plate radnika u protekla tri meseca.

Radnik nema pravo na otpremninu ukoliko se ponovo zaposli nakon odlaska u penziju. Ukoliko se radnik delimično povlači prilikom odlaska u penziju a radio je kod poslodavca najmanje pet godina ima pravo da primi srazmerni deo otpremnine od poslodavca kod koga je raskinuo ugovor o radu i potpisao novi povremeni ugovor o radu. Radnik koji radi skraćeno, a najmanje je pet godina proveo kod poslodavca ima pravo da dobije proporcionalni deo otpremnine u odnosu na radno vreme koje je proveo na radu.

Od januara 2013. godine na snazi je novi Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju. U penziju mogu ići muškarci i žene sa navršenih 65 godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža. Tokom prelaznog perioda (do 2019. godine) postoje određene specifičnosti, a koje se odnose na starost i pol osiguranika, dužinu penzijskog staža (godine staža osiguranja) i sl.

Zaposleni takođe ima pravo i na otpremninu u slučaju otkaza. Ukoliko se zaposlenom otkaže ugovor o radu, osnov za obračun otpremnine će biti mesečna plata koju je radnik primio. Radnik ima pravo na otpremninu

- u iznosu do 1/5 zarade ako je radio kod poslodavca od 1 do 10 godina,

- u iznosu do 1/4 zarade ako je radio kod poslodavca od 10 do 20 godina,

- u iznosu do 1/3 zarade ako je radio kod poslodavca preko 20 godina.

Poslodavac mora da plati otpremnine radniku po prestanku ugovora o radu, osim ako nije drukčije određeno granskim kolektivnim ugovorom.

## Turska

Prilikom odlaska u penziju zaposleni ima pravo na otpremninu. Visina otpremnine zavisi od vremena i staža osiguranja koje je zaposleni proveo na poslednjem radnom mestu. Visina otpremnine se izračunava tako što se mesečna zarada pomnoži sa brojem godina koje je radnik proveo kod poslodavca. Za zadnju godinu se isplata vrši proporcionalno vremenu koje je zaposleni proveo. Otpremnina se računa na osnovu poslednje zarade. Zakon predviđa i način izračunavanja otpremnine u slučaju da je zaposlenom porasla zarada.

U penziju se odlazi sa navršenih 60 godina za muškarce, odnosno 58 godina za žene. Međutim ta granica se pomera na sledeći način:

Od 1. januara 2036. do 31. decembra 2037. žene će ići u penziju sa navršenih 59, muškarci sa 61 godinom života;

Od 1. januara 2038. do 31. decembra 2039. žene će ići u penziju sa navršenih 60, muškarci sa 62 godine života;

Od 1. januara 2040. do 31. decembra 2041. žene će ići u penziju sa navršenih 61, muškarci sa 63 godine života;

Od 1. januara 2042. do 31. decembra 2043. žene će ići u penziju sa navršenih 62, muškarci sa 64 godine života

Od 1. januara 2044. do 31.decembra 2045. žene će ići u penziju sa navršenih 63, muškarci sa 65 godine života;

Od 1. januara 2046. do 31. decembra 2047. žene će ići u penziju sa navršenih 64, muškarci sa 65 godine života;

Od 1. januara 2048. godine i muškarci i žene će ići u penziju sa navršenih 65 godina života.

## Francuska

Kada zaposleni napuste preduzeće da bi podneli zahtev za penziju, dobijaju zakonsku otpremninu za odlazak u penziju ukoliko su bili u radnom odnosu najmanje 10 godina, a ona se izračunava na sledeći način:

|  |  |
| --- | --- |
| Staž zaposlenog | Iznos naknade |
| 10 do15 godina | 1/2 mesečne plate |
| 15 do 20 godina | 1 mesečna plata |
| 20 do 30 godina | 1 ½ mesečna plata |
| najmanje 30 godina | 2 mesečne plate |

Sa reformom 2010. godine, starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju se postepeno povećava na 62 godine, koliko će iznositi 2017. godine. Da bi se dobila penzija u punom iznosu potrebno je imati 43 godine penzijskog osiguranja.

Starost u kojoj je moguće koristiti puni iznos primanja bez umanjenja, bez obzira na period doprinosa je 5 godina više od propisanih godina starosti, a postepeno se kreće od 65 do 67. godina do 2017. Korekcije su sprovedene za određene kategorije (ljudi koji su počeli rano da rade, invalidi itd.).[[6]](#footnote-6)

Zaposleni na neodređeno vreme koji su proglašeni za tehnološki višak imaju pravo na zakonske otpremnine, ukoliko mogu da dokažu barem jednu godinu službe kod istog poslodavca.

Otpremnina se obračunava od bruto naknade koju je radnik primio pre prestanka njegovog ugovora o radu, za period službe kod poslodavca (ne minuli rad za poslednju poziciju).

Zakonska kompenzacija ne može biti manja od 1/5 plate za jedan mesec pomnožen sa brojem godina radnog staža. Nakon 10 godina, dodaje se 2/15 plate za jedan mesec za svaku dodatu godinu.[[7]](#footnote-7)

## Finska

Po pitanju starosne granice i godina staža koji su potrebni da se zaposleni kvalifikuje za starosnu penziju, predstavnici finskog Parlamenta su naveli da ne postoji fiksno definisana starosna granica za odlazak u penziju u Finskoj. Od 2005. godine je moguće da osnov za starosnu penziju bude i radni odnos ostvaren na osnovu zapošljavanja po ugovoru o radu na određeno vreme. Ipak, ugovor napravljen na određeno vreme mora biti opravdan od strane poslodavca. Poslodavac i zaposleni mogu dogovoriti korišćenje godišnjeg odmora u periodu koji počinje na početku kalendarske godine koja uključuje sezonu odmora i završava sledeće godine pre početka sezone godišnjih odmora. Osim toga, sporazum može da se odnosi na uzimanje dela odmora ukoliko prelazi 12 radnih dana u roku od godinu dana od završetka sezone godišnjih odmora (član 21. Zakona). Pored toga, poslodavac i zaposleni mogu da se dogovore da će deo odmora koji prelazi 18 dana koristiti u toku naredne sezone godišnjih odmora ili nakon toga (član 27. Zakona o godišnjim odmorima).

## Hrvatska

Prema Zakonu o radu, radni odnos prestaje kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža, osim ako nije drugačije dogovoreno od strane poslodavca i radnika. Prema Zakonu o penzijskom osiguranju, osiguranik ima pravo na starosnu penziju kad navrši 65 godina života (muškarci) i 61 godinu (žene), odnosno, ukoliko je ostvario 15 godina penzijskog osiguranja. Ovi zahtevi će se postepeno proširivati i biće izjednačeni za oba pola do 2038. godine, kada osigurano lice ima pravo na starosnu penziju sa navršenih 67 godina života i 15 godina staža. Za državne službenike, prestanak službe je obavezan sa 65 godina života i 15 godina staža. Takođe, u skladu sa stavkama kolektivnog ugovora, državni službenici imaju pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 3 budžetske osnovice.

Prema Zakonu o radu, kada poslodavac da otkaz radniku nakon perioda od dve godine neprekidnog rada, osim ako se prekid radnog odnosa dogodio iz razloga vezanih za ponašanje radnika, radnik ima pravo na otpremninu u visini utvrđenoj na osnovu dužine prethodnog neprekidnog rada kod tog poslodavca. Za državne službenike, neprekinut rad u državnim organima Republike Hrvatske je osnovica za utvrđivanje nivoa otpremnina.

Otpremnina za svaku godinu radnog staža kod istog poslodavca ne može biti niža od jedne trećine prosečne mesečne zarade ostvarene po radniku u periodu od tri meseca pre raskida ugovora o radu. Osim ako nije drugačije određeno zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilima o radu ili ugovorom o radu, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosečnih mesečnih zarada radnika (ostvarenih u periodu od tri meseca pre prestanka ugovora o radu).

## Crna Gora

Zakon o radu predviđa da starosna penzija nastupa kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumeju - danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom.

Zaposleni koji navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa poslodavca, odnosno poslodavca. Zaposleni može da nastavi da radi i posle navršenih 67 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju u članu 17. definisani su uslovi za odlazak u starosnu penziju.  Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 67 godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža, odnosno osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 40 godina staža osiguranja. Osiguranik stiče pravo na prevremenu starosnu penziju kad navrši 62 godine života i najmanje 15 godina penzijskog staža.

Osiguraniku kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju snižava se zavisno od stepena uvećanja staža za po jednu godinu, i to:

     1) za svakih šest godina provedenih na radnom mestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 meseci računa u staž osiguranja kao 14 meseci;  
     2) za svakih pet godina provedenih na radnom mestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 meseci računa u staž osiguranja kao 15 meseci;  
     3) za svake četiri godine provedene na radnom mestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 meseci računa u staž osiguranja kao 16 meseci;  
     4) za svake tri godine provedene na radnom mestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 meseci računa u staž osiguranja kao 18 meseci.

Odredbama Opšteg kolektivnog ugovora (član 27) definisano je da poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od tri minimalne neto zarade. Ova otpremnina se isplaćuje danom odlaska u penziju, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme i to za najmanje:  
     1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vreme;

     2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vreme;

     3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vreme, dužan je da o tome odmah, pisano obavesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

Obaveštenje je dužan da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

Nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda poslodavac je dužan da donese program mera za rešavanje viška zaposlenih. Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbeđeno nijedno od prava predviđenih posebnim odrredbama Zakona o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mesečne prosečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog. Otpremnina ne može biti niža od tri prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposlenom licu sa invaliditetom koje je proglašeno tehnološkim viškom, a nije mu obezbeđeno ni jedno od prava predviđenih programom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:  
     1) Najmanje u visini 24 prosečne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;

     2) Najmanje u visini 36 prosečnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Visina otpremnine, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosečne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, dok mu ne obezbedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena. Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno kome se otkaže ugovor o radu, ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko-invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa posebnim propisima.

## Češka

Nedavno je došlo do reformi u oblasti penzijskog sistema. Starosna granica za odlazak u penziju za muškarce koji su rođeni pre 1936. godine je 60 godina, dok za žene ta granica varira u zavisnosti od broja rođene dece (57 godina ukoliko nemaju decu, a 53 godine ukoliko su rađale). Za sve one koji su rođeni između 1936. i 1977. godine starosna granica varira oko 65 godina starosti. Za osobe koje su rođene nakon 1977. godine starosna granica za odlazak u penziju je 67 godina.

U slučaju otpuštanja radnika zbog viška radne snage isplaćuje se i otpremnina. Iznos otpremnine zavisi od godina staža i to:

Otpremnina u iznosu jedne plate ukoliko je radnik bio zaposlen manje od godinu dana;

Otpremnina u iznosu od 2 plate za radnike koji su radili od 1 do 2 godine u firmi;

Otpremnina u iznosu od 3 plate za radnike koji su radili više od 2 godine u firmi.

**Izvor informacija**

ECPRD Request No. 2556 “Some Provisions of Labor Law” (19.05.2014.)

Istraživanje uradile:

mr Marina Prijić

viši savetnik - istraživač

Ivana Stefanović

viši savetnik - istraživač

1. Informаtor: čаsopis zа finаnsijsko-prаvni konsаlting. Beogrаd: Cekos In, God. 23, Br. 18 (jul 2014) [↑](#footnote-ref-1)
2. U ovom istrаživаnju biće obrаđene sаmo one promene zаkonа koje su i temа sаmog istrаživаnjа. [↑](#footnote-ref-2)
3. Za više informacija pogledati: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/515012014003/consolide> [↑](#footnote-ref-3)
4. Za više informacija pogledati: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=465633> [↑](#footnote-ref-4)
5. Za više informacija pogledati: Journal of Laws of 2003, No. 90, it.884. <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20030900844> [↑](#footnote-ref-5)
6. Za više informacija pogledati : [www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190611/a-quel-age-peut-partir-retraite.html](http://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190611/a-quel-age-peut-partir-retraite.html) [↑](#footnote-ref-6)
7. Za više informacija pogledati: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F987.xhtml> [↑](#footnote-ref-7)