

Др Филип БОЈИЋ*

КУМУЛАЦИЈА ЗАРАДЕ И СТАРОСНЕ ПЕНЗИЈЕ – PRO ET CONTRA*

Резиме

Аутор у раду сагледава основне карактеристике, али и узроке настанка института кумулације зараде и старосне пензије, те поставља као основно питање да ли је наведена појава оправдана у савременом друштву, а имајући у виду да бројни примери из правне традиције указују да је у одређеним периодима кумулација била и законом забрањена. Анализирани су различити фактори који утичу на доношење одлуке појединца о поновном заснивању радног односа, а по остваривању права на старосну пензију, али и последице које овај институт може имати на запошљавање младих и нарушавање концепта међугенерациске солидарности. У раду је размотрен и институт престанка радног односа запосленог по испуњавању услова за старосну пензију, а дат је и критички осврт на моделе у којима се стриктно забрањује институт кумулације. Сагледавајући све позитивне и негативне аспекте института кумулације зараде и старосне пензије, аутор износи одређене закључке у циљу истицања потенцијалних одговарајућих решења која би се могла применити на домаћу савремену легислативу.

Кључне речи: старосна пензија, зарада, радни однос, кумулација, престанак радног односа.

І Увод

Пензионисање (eng. *Retirement*) се у литератури дефинише као животна фаза која представља крај професионалне каријере, а коју

* Доцент Правног факултета Универзитета у Београду.

* Рад је настао као резултат рада на пројекту Правног факултета Универзитета у Београду „Идентитетски преображај Србије“.

карактерише одсуство стицања прихода на основу рада и у највећем броју случајева остваривање и коришћење права на старосну пензију.¹ Иако се већином сматра да уз коришћење пензије не иде и плаћени рад, јер се право на старосну пензију стиче наступањем социјалног ризика старости, све је више ситуација у којима лице истовремено користи старосну пензију и стиче приходе на основу рада, услед чега долази до кумулације пензије и зараде.² Проблематика кумулације пензије и зараде је посебно осетљива, ако се има у виду да је основна сврха социјалних престација, које се обезбеђују у случају наступања социјалног ризика старости, одговарајућа алтернатива за приходе који се стичу на основу рада, а које, претпоставља се, осигураник није у могућности више да стиче по навршењу одређених година живота.³ Стога се може поставити питање да ли је оправдано да корисник пензије у исто време остварује приходе на основу рада и користи старосну пензију, јер се услед наведеног доводи у дилему и сврсисходност института социјалне престације.

Као основно питање, поставља се да ли се релевантним стандардима дозвољава кумулација пензије и зараде.⁴ Кумулација старосне пензије и зараде начелно је дозвољена, што ће бити и анализирано у наставку рада, али ваља имати у виду да су правила о кумулацији примењљива, ако је у питању исплата старосне пензије, док се другачија правила јављају у случају кумулације зараде и породичне, односно инвалидске пензије.⁵

1 Simone Scherger, „Introduction: Paid Work Beyond Pension Age – Causes, Contexts, Consequences“, *Paid Work Beyond Pension Age – Comparative Perspective* (ed. Simone Scherger), Palgrave Macmillan, 2015, 4.

2 S. Scheger, 4.

3 Danny Pieters, *Social Security: An Introduction to the Basic Principles*, Kluwer Law International, 2006, 51.

4 Конвенцијом бр. 102 о минималним нормама социјалне сигурности, најзначајнијим стандардом Међународне организације рада из области социјалне сигурности, предвиђа се, крајње неодређено, да се националним законодавством може обуставити давање за случај старости „ако лице, које би на ово давање имало право, обавља одређену делатност уз награду, или смањити давања која се заснивају на плаћању доприноса, ако зарада корисника прелази прописани износ, односно давања која се не заснивају на уплати доприноса, ако зарада корисника, или његова друга имовина, или обе заједно, прелазе прописани износ“. Конвенција број 102 о минималним нормама социјалне сигурности, *Службени лист ФНРЈ*, бр. 1/55, чл. 26, ст. 3.

5 У погледу коришћења права на породичну и инвалидску пензију правила су доста другачија. Законом се предвиђа да се кориснику породичне пензије који стекне својство осигураника обуставља исплата породичне пензије, уз један изузетак - у случају када је корисник породичне пензије остварио уговорену накнаду на месечном нивоу у износу нижем од најниже основице у осигурању запослених, важеће у моменту уплате доприноса. У погледу корисника права на инвалидску пензију, ваља подсетити на норме Закона о раду којима се предвиђа да инвалид-

Исто тако, ваљало би указати и на јасну разлику између кумулације пензије и зараде у односу на кумулацију две или више социјалних престација.⁶ Док се у нашем праву кориснику старосне пензије омогућава да уз старосну пензију стиче приходе и на основу рада, стриктно се забрањује да се истовремено користе две социјалне престације које се осигураннику исплаћују у оквиру система пензијског и инвалидског осигурања.⁷

Стога ће у раду бити детаљно анализирана важећа законска решења којима се предвиђа могућност, односно у појединим случајевима и немогућност, кумулације зараде, која представља једно од основних индивидуалних права запослених које проистиче из радног односа и старосне пензије, социјалне престације која се обезбеђује у случају наступања социјалног ризика старости.

II Узроци потребе за кумулацијом зараде и старосне пензије

Кумулација пензија и зарада представља данас оправдану појаву у савременом друштву, али је уједно и један од највећих узрочника кризе међугенерациске солидарности. Поједини аутори сматрају да је у модерном окружењу веома тешко одредити јасно разграничење између радноактивног периода и периода коришћења пензије, а управо услед различитих појава, као што су превремена пензија, делимична пензија, волонтирање и друге активности током коришћења права на пензију, а као посебно осетљива околност, издваја се плаћени рад по стицању права на старосну пен-

ност представља основ за престанак радног односа по сили закона, те да стога уједно инвалидност представља и трајну сметњу за поновно заснивање радног односа, што доводи до закључка да је кумулација зараде и инвалидске пензије недопустива. Наведено се потврђује и мишљењем Министарства рада у којем се наводи да „корисник инвалидске пензије не може поново засновати радни однос, нити може бити радно ангажован по основу другог уговора, јер се он сматра потпуно неспособним за рад на било којем послу“. Мишљење Министарства рада, број 011-00-392/2002-02. Нав. према: Драгољуб Симоновић, *Радноправна читанка II*, Службени гласник, Београд 2009, стр. 53; Закон о пензијском и инвалидском осигурању - ЗПИО, *Службени гласник РС*, бр. 34/2003, 64/2004 – одлука УСРС, 84/2004 – др. закон, 85/2005, 101/2005 – др. закон, 63/2006 – одлука УСРС, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014, 142/2014 и 73/2018, чл. 117, ст. 2 и ст. 4; Закон о раду - ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 13/2007 и 95/2018, чл. 176, тач. 1.

6 D. Pieters, 45.

7 Законом о пензијском и инвалидском осигурању предвиђено је да „ако осигураник, односно корисник пензије, стекне право на две или више пензија на територији Републике, може користити само једну од тих пензија, и то по сопственом избору“. ЗПИО, чл. 119.

зију.⁸ Највећи број особа одлучује се да настави да стиче приходе на основу рада и по остваривању права на старосну пензију у системима у којима је износ пензије знатно нижи од износа зараде, те је приметна велика разлика у приходима по престанку радног односа и стицања права на старосну пензију.⁹ Учешће запослених старијих од 65 година на тржишту рада посредно указује и на присуство проблема у једном друштво, који се огледа у томе да старија лица која наставе да стичу приходе и по наступању социјалног ризика старости не могу на основу пензије да обезбеде достојан и пристојан живот за себе и чланове своје породице.

Евидентно је да постоји узрочна веза између положаја корисника старосне пензије и броја особа које се одлуче да наставе са радом и по остваривању права на старосну пензију, а како би обезбедили додатне приходе по наступању социјалног ризика старости. Ваљало би указати и на разлику између лица код којих је наступио социјални ризик старости, али нису остварила право на старосну пензију јер не испуњавају законске услове у погледу претходног стажа осигурања и лица која су остварила право на пензију, али износ пензије није задовољавајући за обезбеђење одговарајућег нивоа социјалне сигурности у старости.¹⁰ Логично је да ће велики број лица која нису остварила право на старосну пензију, посебно у системима у којима није предвиђен институт социјалне пензије¹¹ наставити и даље да стичу приходе на основу рада и на тај начин обезбеђивати одговарајући ниво економске и социјалне сигурности, а све до тренутка испуњавања услова за старосну пензију. Међутим, у наведеној ситуацији не може се разматрати куму-

8 S. Scherger, 1.

9 Према подацима Републичког завода за статистику, у новембру 2018. године просечна нето зарада у Републици Србији износила је 50, 556 динара, док је износ просечне пензије у истом периоду био 28, 220 динара. Доступно на адреси: http://www.croso.gov.rs/lat/Statistika/Prosecna_zarada_penzija/, 10.3.2019.

10 У највећем броју држава, услов је минимум 15 година стажа осигурања, али се примећују и строжи услови, као што је случај са Чешком где услов у погледу претходног стажа осигурања износи 35 година, у Пољској 25 година и у Мексику 24 године претходног стажа осигурања. Подаци преузети из: *Pension at a Glance 2015, OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2016, стр. 67.

Прописима о пензијском и инвалидском осигурању из периода СФРЈ био је предвиђен услов од минимум 20 година претходног стажа осигурања за остваривање права на старосну пензију, али се мора имати у виду да су у том периоду биле ниске стопе незапослености у друштву, те су се и услови могли лакше испунити. Основни закон о пензијском осигурању, *Службени лист СФРЈ*, бр. 51/1964, чл. 24.

11 Опширније о институту социјалне пензије: Филип Бојић, *Право на социјалну пензију у систему права социјалне сигурности*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2018.

лација пензије и зараде, јер осигураник није још увек стекао право на старосну пензију, па стога наставља да стиче приходе на основу рада, под условом да је у радном односу или да обавља самосталну делатност.

Само учешће старијих на тржишту рада зависи од тога да ли су остварили право на старосну пензију, престацију која обезбеђује одговарајући ниво социјалне сигурности у старости, али и од тога колики је износ престације и да ли се истим може обезбедити пристојан живот. Успостављање првих пензијских система крајем XIX века, посебно у првих неколико деценија, није много утицало на смањивање стопе сиромаштва међу припадницима старије популације. Стога је велика већина старијег становништва настављала да ради и стиче приходе на основу рада, или је пак истима социјално обезбеђење пружано у оквиру породице, односно посредством мера социјалне заштите.¹² Треба напоменути да је у том периоду услов који се односи на године живота осигураника био престрого постављен, те је право на старосну пензију у Немачкој крајем XIX века, сходно законодавству канцелара Бизмарка, могао да оствари само осигураник који је навршио 70 година живота и 30 година претходног стажа осигурања.¹³

Наведене тврдње се могу потврдити и на основу статистичких података о броју радноактивних особа старијих од 65 година. *Exempli causa*, у Сједињеним Америчким Државама, крајем XIX века, када је мали број лица остваривао право на старосну пензију, три четвртине особа старијих од 65 година и даље је било радноактивно, да би се током тридесетих година тај проценат умањео, па је 60% старијих од 65 година било радноактивно, а развојем система социјалне сигурности и знатно стабилнијим приходима у старости, седамдесетих година тај проценат је значајно умањен, те је само четвртина старијих од 65 година наставила да стиче приходе на основу рада, на шта је доста утицао и увећан износ социјалних престација, приближног износа као и примања из радног односа.¹⁴ Последњи расположиви подаци указују да у Сједињеним Америчким Државама 17% особа старијих од 65 година, наставља да стиче приходе на основу рада.¹⁵

12 S. Scherger, 3.

13 У првој деценији XX века, само је 27% мушкараца у Немачкој навршило 70 година живота. Michael Stolleis, *Origins of the German Welfare State – Social Policy in Germany to 1945*, Springer, Heidelberg – New York – Dordrecht – London, 2013, 74–75.

14 Karl Hinrich, Julia Lynch, „Old-age Pensions“, *The Oxford Handbook of the Welfare State* (ed. France Castles, Stephan Leibfried, Jane Lewis, Herbert Obinger), Oxford University Press, Oxford, 2012, 354.

15 S. Scherger, 2.

У развијеним земљама, махом европским државама, које су прихватиле концепт државе благостања, просечно мање од 7% мушкараца и 3% жена, старијих од 65 година, активно је на тржишту рада, што је за 10% нижа стопа него у САД.¹⁶ Новије упоредне анализе указују да је 2000. године проценат мушкараца, који настављају да раде по навршетку 65. године живота, приближно 5%, уз нешто већи проценат у Шведској, Пољској, Португалу, Уједињеном Краљевству и Грчкој, са тенденцијом даљег раста.¹⁷ Међутим, последњих година, услед свеprisутније кризе на тржишту рада, изнова се уочава пораст лица која и по испуњавању услова за старосну пензију, настављају анагажман или на основу уговора о раду или на основу неког од уговора којима се не заснива радни однос. Следствено свему наведеном, може се закључити да је један од кључних фактора који утиче на доношење одлуке о наставку рада по испуњавању услова за старосну пензију, износ пензије коју корисник прима.

Износ пензије се може посматрати као кључан фактор приликом доношења одлуке о наставку рада за послодавца, а по испуњавању услова за старосну пензију. Имајући у виду да је у великом броју пензијских система износ просечне зараде двоструко већи од износа просечне пензије, старијим запосленима се оставља слобода избора, која је у непосредној вези са институтом кумулације зараде и старосне пензије. У случају да запосленом престане радни однос код послодавца услед испуњавања услова за старосну пензију, осигураник запослени ће остварити право на старосну пензију и уједно ће имати могућност да поново заснује радни однос са истим или другим послодавцем, услед чега ће доћи до кумулације зараде и старосне пензије, а под условом да је наведено предвиђено одговарајућим законским прописима. Друга ситуација искључује могућност кумулације, јер запослени, под претпоставком да је законом то дозвољено, наставља са радом код послодавца и по испуњености услова за старосну пензију, али континуирани рад за послодавца онемогућава покретање поступка јер наставком рада не долази до престанка осигурања, што је услов за остваривање права на старосну пензију пред надлежним органом. Следствено наведеном, поставља се питање која од ове две опције је боља за старије раднике, који су испунили услове за старосну пензију, наставак рада код послодавца, ако је то могуће, или престанак радног односа уз могућност поновног запослења и на основу тога

16 K. Hinrich, J. Lynch, 357.

17 S. Scherger, 2.

кумуляција пензије и зараде.¹⁸ Трећа, најрестриктивнија група случајева, односи се на ситуације када запосленом по сили закона престаје радни однос када наврши услове за старосну пензију уз немогућност кумулације старосне пензије и зараде. Све три ситуације биће анализирани у наставку рада.

III Предности и недостаци института кумулације зараде и старосне пензије

Већина држава дозвољава кумулацију пензије и зараде, с тим што је за наведено претежно непходно да осигураннику претходно престане радни однос и да оствари право на старосну пензију. У Републици Србији, корисник пензије по стицању права на старосну пензију може поново засновати радни однос, услед чега долази до кумулације зараде и старосне пензије.

Као два пресуђујућа фактора која утичу на рад по остваривању права на пензију, издвајају се воља појединца да настави да ради, али и понуда на тржишту рада, односно потреба за запошљавањем старијих особа, а како се не би отворио проблем међугенерациске солидарности.¹⁹ Треба имати у виду да и психофизичке способности појединца, које неспорно опадају с годинама, као и степен стручне спреме утичу на одлуку о новом радном ангажовању током коришћења старосне пензије. У великом броју случајева, здравствени разлози и различити облици стреса на радном месту представљају одлучујуће чиниоце услед којих радник прихвата пензионисање, не желећи да настави са радом.²⁰ Чини се да ће се особе које су радиле на посебно тешким пословима, нарочито на пословима са повећаним ризиком, ређе одлучити да наставе са радом на

18 Слично наводи и Шергерова. S. Scherger, 14-15.

19 S. Scherger, 7.

20 Monika Schlachter, „Mandatory Retirement and Age Discrimination under EU Law“, *International Journal of Comparative Labour Law*, No. 3/2011, 289.

Истраживања указују да велики број појединаца који наврше 60 година живота има потребу да обавља рад са непуним радним временом, што је основна одлика института делимичне пензије, који је прихваћен у неким државама чланицама Европске уније. Како професор Лубарда наводи делимична пензија „подстиче добровољну суспензију уговора о раду или престанак уговора о раду, у циљу међугенерациске солидарности и олакшавања професионалне интеграције млађих лица“. Опширније код: Stephan Bredt, „Between Labour Market and Retirement Pension – Flexible Transition as a new Paradigm for Aging Societies“, *International Social Security Review*, Vol. 61, 4/2008, 100-101; Бранко Лубарда, *Увод у радно право са елементима социјалног права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2015, 455.

истим или сличним пословима по испуњавању услова за старосну пензију. Могуће је да услед ниског износа пензије, прихвате другу врсту посла, која не подразумева примера ради, нарочито тежак физички рад, а који ће им обезбедити одговарајући ниво социјалне сигурности у старости.

У појединим системима не стимулишу се радни односи корисника старосне пензије јер се сматра да се тиме директно нарушава међугенерациска солидарност и да се, следствено томе, у питање доводи основни циљ формирања пензијских система, а то је обезбеђење осигураника услед наступања социјалног ризика старости, због којег осигураник није више у могућности да обезбеђује приходе на основу рада за себе и чланове своје породице. Професор Петровић, поводом тог питања, сматра да је „тежиште проблема и на моралној компатибилности да неки раде и након што су испунили услове за старосну пензију, док не мали број незапослених – у исто време – остаје и даље без запослења“.²¹ Концепт међугенерациска солидарности данас се снажно промовише у Француској, где се уочава постојање међугенерацискских уговора, односно уговора генерациска. Послодавци се подстичу да закључују уговоре о раду са младим радницима, а да уједно оставе у радном односу старије раднике, који ће младима пренети своја професионална искуства и знања. Тим концептом, који држава субвенционирше исплаћујући новчану помоћ послодавцима, омогућава се запошљавање младих уз очување радних места старијих запослених.²²

Имајући описану проблематику у виду, уочавају се системи у којима се од корисника пензије захтева да престану да обављају послове који доносе приходе, али у исто време је тај концепт подложен и критикама јер се, као што је познато, право на рад сматра основним људским правом и свака повреда тог права, макар она била и посредна, представља кршење уставом и међународним стандардима гарантованог права.²³

И у периоду СФРЈ постојале су одређене дилеме по питању кумулације старосне пензије и зараде, те се поставило питање „колико је статус корисника старосне пензије сметња за заснивање радног односа, или пак, таквој сметњи нема места, али зато има основа обуставити исплату,

21 Александар Петровић, „Незапосленост и пензионисање“, *Радно и социјално право, часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 1–3/2000, 114.

22 Нав. према: Љубинка Ковачевић, „Правни инструменти за обезбеђивање међугенерациска солидарности на тржишту рада“, *Правна ријеч, часопис за правну теорију и праксу*, бр. 35/2013, 612–614.

23 *Pension Schemes*, International Labour Office, Geneva 1997, 24 и 43.

односно умањити износ стечене пензије, за време трајања радног односа корисника пензије“.²⁴ Занимљиво је да се током седамдесетих година јавио пораст стопе незапослености, посебно млађих људи. Првенствено је реч о генерацијама рођеним после Другог светског рата, када је дошло до наглог пораста стопе наталитета и у Европи и у тадашњој СФРЈ (*baby boom generation*). Да би одржавала привид пуне запослености, држава се служила различитим методама, те је, између осталог, мотивисала младе да масовно мигрирају ка западноевропским државама и да ван граница земље покушају да дођу до одговарајућег запослења. Коначно, један од метода је било и смањивање услова за остваривање права на старосну пензију у погледу година живота, како би се то право раније остваривало и на тај начин обезбеђивала радна места за млађе генерације које први пут ступају на тржиште рада. Тај метод је још један од фактора који је утицао на кризу пензијског фонда Републике Србије, имајући у виду да се на тај начин знатно повећао број корисника пензије који су то право користили дужи период. Оба метода су имала циљ да се стопа незапослености сведе на минимум, што је био један од идеала држава са социјалистичким типом друштвеног уређења.

Међутим, у одређеним системима социјалне сигурности, решење се проналази у организовању такозваног теста зарада (*earning test*), који се спроводи са циљем да се ограничи истовремено примање и пензије и зараде, те ће се кориснику пензије који се одлучи да настави да стиче приходе на основу рада, било у радном односу или вршењем самосталне делатности, одбити део износа социјалне престације, а некада ће се обуставити и исплата целокупног износа.²⁵ Тај модел спроводи се посебно у државама које су предвиделе исплату недоприносних социјалних престација по наступању ризика старости. И прописима из периода ФНРЈ било је предвиђено да ће осигураник који је остварио право на старосну пензију примати 50% од утврђеног износа старосне пензије ако је остварио право на пензију док је био у радном односу, па се одлучи да настави да ради код послодавца са пуним радним временом, односно ако је корисник старосне пензије поново засновао радни однос са пуним радним временом.²⁶ Исто тако, и осигуранику који је остварио право на старосну пензију, а започне

24 Опширније у: Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi* (II), Narodne novine, Zagreb, 1972, 79-81.

25 Colin Gillion, John Turner, Clive Bailey, Denis Latullipe (editors), *Social Security Pensions, Development and Reforms*, International Labour Office, Geneva, 2001, 44-45.

26 Z. Cota, Z. Popović, *Penzioni osiguranje*, Birotehnika, Zavod za organizaciju i unapređenje uredskog poslovanja, Zagreb, 1958, 302-303.

да обавља неку самосталну делатност, умањиће се износ пензије за 50%.²⁷ То правило није важило за лица која обављају неку уметничку делатност, по остваривању права на старосну пензију. Ваља напоменути да се тај тест спроводи већином у ситуацијама када се осигураник одлучи за остваривање права на старосну пензију у млађем животном добу, односно када наврши најнижу границу у погледу година живота услед које може остварити право на пензију. Што је осигураник старији, услови су мање рестриктивни, а када наврши 65 година живота, као што је случај, на пример, у Канади, тест зараде се више ни не спроводи.²⁸ У нашем законодавству одређени вид теста зараде, односно прихода се спроводи код корисника породичних пензија, док ће се осигуранику који се одлучи за превремену старосну пензију износ пензије трајно умањити.²⁹

Корисници пензије могу обављати и рад ван радног односа, односно стицати приходе на основу неког од уговора којима се не заснива радни однос. Све више су распрострањени различити облици рада ван радног односа, па се поставља питање да ли корисник старосне пензије може стицати приходе на основу ангажовања по основу неког од уговора којима се не заснива радни однос. Наш законодавац експлицитно Законом о раду предвиђа могућност да корисник старосне пензије може са послодавцем да закључи уговор о обављању привremenих и повremenих послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години.³⁰ Реч је о уговору који спада у групу уговора којима се не заснива радни однос, али је послодавац у обавези да особи која обавља послове на основу закљученог уговора уплаћује доприносе за пензијско и инвалидско осигурање. Лице на основу закљученог уговора о привременим и повременим пословима остварује право на накнаду за извршени рад, услед чега велики број корисника старосних пензија у Републици Србији добија могућност за стицање додатних прихода уз месечни износ који им се исплаћује из средстава Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање. Међутим, приметно је да се у пракси овај уговор често злоупотребљава. Привремени послови су по својој природи континуирани и краткотрајни, док се повремене послове врше са

27 Z. Cota, Z. Popović, 302–303.

28 *Social Security Pensions, Development and Reforms*, 44.

29 Опширније о институту превремене старосне пензија код: Филип Божић, „Реформа права на старосну пензију у Србији“, *Свеске за јавно право*, бр. 19/2015, 80-82.

30 ЗР, чл. 197.

прекидима, односно с времена на време, а не у континуитету.³¹ Законом о раду из 2001. године експлицитно је било предвиђено да лице са којим је послодавац закључио уговор о обављању привремених и повремених послова има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, као и да је обвезник уплате доприноса послодавац.³²

Упркос одређеним критикама, слична пракса, као и у Републици Србији, уочава се и у већини система социјалне сигурности источноевропских и централноевропских земаља, те се корисницима пензије дозвољава да наставе са вршењем рада, који ће им обезбеђивати додатне приходе у старости.³³ Могуће је да та пракса постоји у наведеним деловима Европе јер се, анализом статистичких података, уочава да је реч о земљама где су износи пензије знатно нижи у односу на скандинавске и западноевропске државе, па се корисницима пензије пружа могућност да и даље стичу приходе на основу рада и тако избегну ризик од сиромаштва у старости. Такође, претпоставља се и да се престанак радног односа услед навршења услова за старосну пензију више не квалификује у групу разлога због којих радни однос престаје по сили закона, како би се пружила могућност и особама које немају потребан број година стажа осигурања да стекну услов за старосну пензију. Евидентно је да је у пери-

31 Професор Лубарда тврди да је „привремени рад традиционално више заступљен у англосаксонском него у европскоконтиненталном радноправном систему, с тим да је у последње две деценије XX века изражена тенденција ширења домена примене привременог рада, као и продужење његовог максималног трајања, у функцији веће флексибилности запошљавања и радног ангажовања“. Б. Лубарда, 130 и 132–133.

32 Истим прописом било је предвиђено да уговор о привременим и повременим пословима може трајати најдуже 180 радних дана у календарској години. Закон о раду – ЗР(2001), *Службени гласник РС*, бр. 70/2001 и 73/2001 – испр, чл. 124.

33 *Social Security Pensions, Development and Reforms*, 45.

Уставни суд Републике Српске утврдио је да члан 141 Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске није у сагласности са Уставом јер је тим чланом била предвиђена обустава исплате пензије у случају да корисник пензије заснује радни однос. Подносиоци представке сматрали су да право на пензију спада у категорију стечених права и да се стога не може ограничити или одузети. Оцењујући уставност предметне законске одредбе Суд је, пре свега, имао у виду правну природу права из пензијског и инвалидског осигурања, као и чињеницу да је реч о правима стеченим под законом прописаним условима. Суд је такође сматрао да су наведеним нормирањем нарушена имовинска права корисника пензије, те је услед тога дошло до повреде члана 1 Протокола 1 уз Европску конвенцију о људским правима и основним слободама, а у вези са тим и члана 5, став 1, алинеја 1 и члана 48, став 1 Устава Републике Српске, као и члана 10 Устава, којим се грађанима гарантује равноправност и једнакост у правима, обавезама и уживању једнаке правне заштите. Одлука Уставног суда Републике Српске: У-38/12 од 30. октобра 2013. године.

оду административног, а затим и самоуправног социјализма, које су карактерисале високе стопе запослености, када су услови за остваривање права на старосну пензију били повољнији, оправдано било да радни однос престаје по сили закона јер су износи пензија били знатно виши а услови који се односе на претходни стаж осигурања могли су се испунити без већих потешкоћа.

Примећује се и да се у државама које су развиле трећи стуб пензијског осигурања, односно добровољно пензијско осигурање, мањи број особа одлучује за радно ангажовање по испуњавању услова за пензију, јер се управо посредством добровољних пензијских фондова, уз стечену старосну пензију у оквиру првог стуба пензијског осигурања, обезбеђује већи ниво социјалне сигурности у старости.³⁴ Међутим, наведено се не односи на нашу државу где је опсег добровољних пензијских фондова и даље на незадовољавајућем нивоу, те је и то још један разлог услед којег постоји већа потреба за стицањем прихода на основу рада по испуњавању услова за старосну пензију.³⁵

Ваља имати у виду да највећи број корисника пензије који се одлучи да настави са радом, то чини на основу закљученог уговора о раду са напуним радним временом или се радни ангажман врши посредством, напред анализираног, уговора о привременим и повременим пословима, који се сврстава у групу уговора којима се не заснива радни однос³⁶. Исто тако, велики број корисника пензије се одлучује на стицање прихода обављањем неке самосталне делатности, уз резерву да су многи од њих и пре остваривања права на пензију, обављали одређену самосталну делатност.³⁷

34 S. Scherger, 3.

35 Подаци Народне банке Србије на крају првог тромесечја 2018. године указују да се у фази акумулације налази 186 769 корисника, они имају 255 085 склопљених уговора о чланству. Учешће корисника услуга пензијских фондова у укупном броју запослених износи 9,2%. Доступно на адреси: https://www.nbs.rs/internet/latinica/62/62_2/dpf_01_18.pdf, 16.9.2018, 12.

36 S. Scherger, 6.

37 S. Scherger, 6.

Занимљиве су одредбе Закона о здравственој заштити, којима се предвиђа да приватну праксу може основати и здравствени радник корисник старосне пензије. Здравствени радник може основати приватну праксу под условом да је добио, односно обновио лиценцу, с тим што здравствени радник, корисник старосне пензије, за издавање и обнављање лиценце подноси и доказ о општој здравственој способности за обављање здравствене делатности. Обнављање лиценце врши се сваких седам година, али је здравствени радник преко 70 година старости обавезан да обнавља лиценцу сваких годину дана. Закон о здравственој заштити, *Службени гласник РС*, бр. 25/2019, чл. 37, ст. 1, тач. 2 и чл. 183, ст. 5-7.

Коначно, додатни подстицај за корисника пензије, а у погледу доношења одлуке о поновном заснивању радног односа, представља и законска могућност којом се предвиђа да корисник старосне пензије или превремене старосне пензије који се запосли на територији Републике Србије, односно обавља самосталну делатност по основу које је обавезно осигуран на територији Републике Србије, има право по престанку тог запослења, односно обављања те самосталне делатности, на поновно одређивање пензије, ако је био у осигурању најмање годину дана.³⁸ Наведени износ ће логички посматрано бити виши од износа пензије који је корисник претходно остварио. Осигураник само мора имати у виду да пензијски стаж, који се узима у обзир приликом утврђивања висине старосне пензије, исказан у годинама, месецима и данима може износити највише 45 година.³⁹

IV Наставак рада код послодавца по испуњавању услова за старосну пензију као алтернатива институту кумулације зараде и старосне пензије

Старијим радницима, који су испунили услове за старосну пензију, оставља се слобода избора, да и поред тога што су испунили услове за пензију наставе са радом код послодавца, а под условом да је наведена могућност предвиђена законом. Стога се поставља као питање да ли ће осигураник који је испунио услове за старосну пензију, а којем није престао радни однос код послодавца, имати право да покрене поступак за остваривање права на старосну пензију пред надлежним органом. Важећим законским прописима Републике Србије о пензијском и инвалидском осигурању јасно се предвиђа да се право на старосну пензију и превремену старосну пензију остварују после престанка осигурања.⁴⁰ Следствено томе, ако запослени настави са радом код послодавца, могућност кумулације пензије и зараде је искључена, што у највећем броју случајева није на штету запосленог, чији износ зараде ће неспорно увек бити виши

38 ЗПИО, чл. 121, ст. 1.

39 ЗПИО, чл. 68.

40 Престанком осигурања у смислу наведеног члана сматра се и ранији престанак осигурања, ако се лице у тренутку подношења захтева налази у осигурању, ако су услови за стицање права на старосну пензију, превремену старосну пензију исти у тренутку подношења захтева и ранијег престанка осигурања. Од примене овог члана изузети су осигураници који обављају делатност у складу са законом којим се уређује рад приватних предузетника, те они могу право на старосну пензију, односно превремену старосну пензију остварити испуњењем услова за стицање права на старосну пензију. ЗПИО, чл. 82а.

од износа старосне пензије, а ту је и увек присутни ризик да ли ће уопште до кумулације доћи, јер су могућности корисника старосне пензије да добије одговарајуће запослење знатно ограничене, о чему је већ било речи у претходном делу рада.

Међутим, поставља се питање да ли ће у појединим случајевима испуњеност услова за старосну пензију аутоматски значити и престанак радног односа, те услед тога напред анализирана могућност није ни остварива. Престанак радног односа, када се наврше године које представљају услов за остваривање права на старосну пензију, класификован је у групу разлога за престанак радног односа по сили закона у ранијим законским прописима наше земље, којима су регулисани радни односи.⁴¹ Законом о

41 Деспотовић и Балтић наводе да је у периоду самоуправног социјализма, а на основу одредби Закона о удруженом раду, „раднику престајао радни однос по сили закона ако испуни услове за личну пензију – ако законом није друкчије одређено – даном кад одлука о престанку радног односа постане коначна“. Закон о радним односима СР Србије ближе одређује овај основ престанка радног односа, те се наводи да „раднику престаје радни однос по сили закона кад наврши 40 година стажа осигурања и 60 година живота (мушкарац), односно 35 година стажа осигурања и 55 година живота (жена), или кад наврши 65 година живота и 30 година пензијског стажа (мушкарац), односно 60 година живота и 25 година пензијског стажа (жена). Међутим, и у периоду самоуправног социјализма постојала је могућност да на основу самоуправног општег акта основне организације, а у складу са друштвеним договором, раднику не престане радни однос, већ да настави да ради, али не дуже од три године. Ова могућност се предвиђала само у околностима ако основна организација није могла да обезбеди запошљавање новог радника на основу конкурса, односно огласа или распоређивања радника у складу са самоуправним општим актом. У случају да основна организација донесе одлуку да радник и даље остане у радном односу, дужна је да сваких 12 месеци оглашава потребу за радником за рад на тим пословима, односно радним задацима, те је даном ступања на рад новог радника престајао радни однос раднику коме је настављен радни однос. Следствено наведеном, закључују се да је сврха наставка радног односа била у томе да се исти настави само док се не обезбеди нови радник који би наставио да обавља послове које је обављао радник којем радни однос престаје због навршења услова за пензију. Наведено према Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије, систем самоуправних међусобних радних односа и основни проблеми социологије рада*, Савремена администрација, Београд, 1979, 293.

Уочавају се и одређене промене после десолуције СФРЈ, те према писању професора Брајића, Савезни закон о основама радних односа из 1996. године, предвиђа да запосленом који наврши 65 година живота или 40 година пензијског стажа престаје радни однос, ако послодавац у складу са условима утврђеним у закону не одлучи да запослени остане у радном односу. Републички закон је прописивао нешто другачије решење, слично важећем решењу, да радни однос запосленом престаје по сили закона када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, што значи да запосленом неће престати радни однос све док не наврши 65 година живота, а без обзира на претходни стаж осигурања. Постојала је и могућност да запослени остане у радном односу, ако је то неопходно за обављање одређених

раду Републике Србије из 2001. године први пут се експлицитно предвиђа могућност да се настави са радом и после навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени тако споразумеју.⁴² Важећи Закон о раду садржи идентичну одредбу, те такође предвиђа да се радни однос може продужити на основу закљученог споразума између запосленог и послодавца иако је запослени испунио услове за остваривање права на старосну пензију.⁴³ Стога, како би се наставио радни однос и по испуњавању услова за старосну пензију, неопходна је сагласност обе стране, односно и запосленог и послодавца. Имајући у виду специфичности наведеног основа за престанак радног односа, професорка Ковачевић поменути разлог за престанак радног односа оправдано посматра као *sui generis* основ престанка радног односа.⁴⁴

Осим Закона о раду, постоје и поједини посебни закони којима је експлицитно и даље предвиђен престанак радног односа по сили закона када се наврше одређене године живота, односно када се испуни услов за старосну пензију. Док се у општем режиму радних односа, запосленом омогућава да настави са радом и поред тога што је испунио услове за старосну пензију, у посебним режимима радних односа, посебно код радних односа државних службеника, правила се нису променила, те радни однос престаје по сили закона када се испуне законом предвиђени услови за пензију.⁴⁵ С тим у вези, један део аутора тврди да су због природе одређених професија сасвим легитимне одредбе посебних закона о престанку радног односа по сили закона.⁴⁶ Други се пак залажу да законодавац продужење радног одно-

послова, а најдуже до навршених 67 година живота. Наведено према: Влајко Брајић, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 2001, 411-412.

42 ЗР (2001), чл. 97, тач. 2.

Исте године је и изменама Закона о раду Републике Хрватске предвиђена могућност да радни однос код послодавца не престаје када радник наврши 65 година живота и 20 година стажа осигурања, ако се послодавац и радник друкчије не договоре. Према професору Поточњаку овај начин престанка радног односа нормиран је одвојено од отказа уговора о раду и најчешће се повезује са остваривањем права на пензију. Опширније код: Željko Potočnjak, „Prestanak ugovora o radu“, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Željko Potočnjak), Zagreb, 2007, 480-482.

43 ЗР, чл. 175, тач. 2.

44 Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, 91-95.

45 Види и: M. Schlachter, 298.

46 Опширније у: Melanie Regine Hack, *Taking Age Equality Seriously: The Example of Mandatory Retirement, A Comparative Legal Analysis between Norway and Germany in Light of Council Directive 2000/78/EC*, Nomos, Baden Baden 2016, 65-112 и 222 - 357.

са и након испуњења услова за старосну пензију може предвидети само као строго лимитирани изузетак, уз навођење јасних и прецизних услова.⁴⁷

Група посебних закона, којима се регулишу радни односи запослених у државним органима и јавним службама, као и запослених у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе садржи скоро па истоветне одредбе о престанку радног односа по навршењу услова за старосну пензију. И Закон о државним службеницима Републике Србије⁴⁸ и Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе⁴⁹ предвиђају да ће службенику престати радни однос по сили закона кад наврши радни век – даном навршења 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања. Поставља се питање, на које се одговор не може пронаћи у одредбама закона, да ли службенику престаје радни однос ако није испунио услов у погледу претходног стажа осигурања и да ли то значи да може да настави са радом све док не испуни наведени услов за старосну пензију, без обзира на године живота.

Истоветне одредбе у погледу престанка радног односа предвиђају се и недавно усвојеним Законом о запосленима у јавним службама, где стоји да ће „запосленом престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца када наврши 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања, односно навршењем година живота и стажа осигурања у складу са одредбама закона којим се уређује рад јавне службе“.⁵⁰ Било је предвиђено да се наведене одредбе примењују од 1. јануара 2019. године, али је одлучено да се примена Закона одложи за још годину дана, те ће Закон почети да се примењује од 1. јануара 2020.⁵¹

47 А. Петровић, 114.

48 Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 и 95/2018, чл. 131, ст. 1, тач. 1.

49 Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, *Службени гласник РС*, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017 – др. закон, чл. 163, ст. 1, тач. 1.

50 Закон о запосленима у јавним службама, *Службени гласник РС*, бр. 113/2017 и 95/2018, чл. 136, ст. 1, тач. 1.

51 Закон о изменама Закона о запосленима у јавним службама, *Службени гласник РС*, бр. 95/2018, чл. 3.

Ваља имати у виду да су се све до усвајања споменутог Закона, на запослене у јавним службама примењивале одредбе Закона о раду, те је и у погледу престанка радног односа била предвиђена могућност да запослени настави са радом код послодавца и по навршењу услова за старосну пензију.

Вредне пажње су одредбе Закона о високом образовању, којима се предвиђа да наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, уз могућност продужетка радног односа редовном професору, на основу уговора са високошколском установом на одређено време до две године, уз могућност додатних продужења, а најдуже до краја школске године у којој навршава 70 година живота.⁵² Предвиђено је да се редовном професору може продужити радни однос само ако има најмање 20 година радног искуства у високом образовању и ако је након стицања звања редовног професора остварио резултате у научном раду, односно у уметничком стваралаштву и у развоју научнонаставног подмлатка на факултету који су потребни за избор у звање редовног професора.⁵³

И поред чињенице да судије и тужиоци нису у радном односу, већ је реч о изабраним лицима која обављају судијску, односно тужилачку функцију, на њих се примењују слична правила одредбама о престанку радног односа, а у погледу престанка функције када се наврше законом предвиђене године живота.⁵⁴ Законом о судијама Републике Србије прописано је да судији по сили закона престаје радни век кад наврши 65 година живота, односно престаје му судијска функција, уз изузетак који се односи на судије Врховног касационог суда, којима радни век престаје када наврше 67 година живота.⁵⁵ Закон о јавном тужилаштву предвиђа да јавном тужиоцу и заменику јавног тужиоца по сили закона престаје функција кад наврше 65 година живота.⁵⁶ Наведеним прописима се предвиђа и да судија, односно јавни тужилац и заменик јавног тужиоца, не

52 Закон о високом образовању-ЗВО, *Службени гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 – др. закон и 73/2018, чл. 93, ст. 1–2.

И Закон о основама система образовања и васпитања предвиђа да радни однос запосленог у установи образовања и васпитања престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Закон о основама система образовања и васпитања, *Службени гласник РС*, бр. 88/2017, 27/2018 – др. закони и 10/2019, чл. 167, ст. 1.

53 ЗВО, чл. 93, ст. 3.

54 Опширније код: Бранко Лубарда, *Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012, 82-83.

55 Закон о судијама - ЗС, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 58/2009 – одлука УС, 104/2009, 101/2010, 8/2012 – одлука УС, 121/2012, 124/2012 – одлука УС, 101/2013, 111/2014 – одлука УС, 117/2014, 40/2015, 63/2015 – одлука УС, 106/2015, 63/2016 – одлука УС и 47/2017, чл. 59.

56 Закон о јавном тужилаштву - ЗЈТ, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 78/2011 – др. закон, 101/2011, 38/2012 – одлука УС, 121/2012, 101/2013, 111/2014 - одлука УС, 117/2014, 106/2015 и 63/2016 - одлука УС, чл. 89.

могу уз плату да примају и пензију остварену у складу са посебним прописима, чиме се експлицитно искључује могућност кумулације.⁵⁷

Ваља имати у виду да се наведеним категоријама, чија се права уређују анализираним посебним законским прописима, а којима престаје радни однос по сили закона, када наврше године живота утврђене законом, не ускраћује уставом гарантовано право на рад и да они имају могућност да по стицању права на старосну пензију изнова заснују радни однос, као што је и наведено у претходном делу рада, али не код послодаваца код којих им је претходно престао радни однос услед испуњавања услова за старосну пензију. Стога се закључује да наведена група послодаваца, не може закључити нови уговор о раду са лицем којем је престао радни однос по сили закона услед испуњавања услова за пензију. Исто тако, не може *exempli causa* засновати радни однос у јавној служби или бити изабрано на судијску или тужилачку функцију лице старије од 65 година. Наведена ограничења се не односе на приватни сектор, где послодавац има могућност да закључи уговор о раду са особом старијом од 65 година или да лице којем је престао радни однос или функција почне да обавља самосталну делатност и на тај начин стиче приходе на основу рада⁵⁸. Стога није незаконито да државни службеник којем је радни однос престао по сили закона поднесе пријаву на конкурс за заснивање радног односа код послодавца у приватном сектору, нити послодавац може да одбаци његову пријаву на конкурс из разлога што је кандидат навршио године живота које представљају услов за старосну пензију, јер би се наведено сматрало обликом старосне дискриминације.⁵⁹

Поједини аутори оправдано сматрају да забрана обавезног пензионисања, и поред чињенице да већина држава чланица Европске уније не предвиђа више својим прописима престанак радног односа по сили закона по испуњењу услова за старосну пензију, није одговор на проблематику која се у пракси јавља поводом наведеног, јер је управо судска пракса отворила бројне дилеме, које се доводе у везу првенствено са индивидуалним правима насупрот јавном интересу, уз отварање питања међугенерацijske

57 ЗС, чл. 37, ст. 7; ЗЈТ, чл. 69, ст. 6.

58 У пракси је веома чест случај да се по престанку судијске и тужилачке функције и стицања права на старосну пензију, пензионисане судије, односно тужиочи, почињу бавити адвокатуром.

59 М. Schlachter, 298.

солидарности и одрживости пензијских система.⁶⁰ Ваља имати у виду да је Европски суд правде донео више од двадесет одлука, у којима је предмет спора била старосна дискриминација, с тим да је у највећем броју случајева поступак био покренут управо поводом обавезног пензионисања.⁶¹

V Немогућност кумулације зараде и старосне пензије

Трећи, најрестриктивнији концепт, предвиђа престанак радног односа по испуњавању услова за пензију по сили закона и немогућност кумулације пензије и прихода који се стичу на основу рада, односно у случају да дође до поновног заснивања радног односа, кориснику се аутоматски обуставља исплата пензије све док радни однос траје. Наведени модел је био заступљен у великом броју држава са социјалистичким друштвеним уређењем. У Републици Кини је све до недавно било незамисливо да лице које испуни услове за пензију, поново започне са радом.⁶² Услед процеса транзиције, учесталих економских криза, а пре свега промене концепта привређивања у државама са социјалистичким друштвеним уређењем, све чешће се мењају законски прописи, те се допушта обављање рада за другог и по стицању права на старосну пензију. Следствено томе, може се закључити да се модел заступљен у оквиру овог концепта постепено напушта.⁶³

60 Ann Numhauser-Henning, „The EU Ban on Age-Discrimination and Older Workers: Potentials and Pitfalls“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 29, No. 4/2013, 413.

61 Ann Numhauser-Henning, 403; Вид. следеће одлуке Европског суда правде: Case C-411/05 *Palacios de la Villa* (2007) ECR I-8531; Case C-45/09 *Rosenblandt* (2010) ECR I-9391; Joined Cases C-250/09 and C268/09 *Georgiev* (2010) ECR I-11869; Case C-341/08 *Peterson* (2010) ECR I-47; Joined Cases C-159/10 and C-160/10 *Fuchs and Köhler* (2011); Опширније о наведеним предметима код: Anja Wiesbrock, „Mandatory Retirement in the EU and the US: The Scope of Protection against Age Discrimination in Employment“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 29, No. 3/2013, 308-312.

62 Ge Yu, Klaus Schömann, „Working Pensioners in China: Financial Necessity or Luxury of Choice?“, *Paid Work Beyond Pension Age – Comparative Perspective* (ed. Simone Scherger), Palgrave Macmillan, 2015, 152.

63 Овај модел је био присутан на нашим просторима и крајем тридесетих година двадесетог века. Правилником о пензионом фонду особља државне хипотекарне банке експлицитно се наводи да није дозвољена кумулација старосне пензије и зараде, те се пензија није исплаћивала „ако се лични пензионер врати у службу Банке; кад ступи у државну или самоуправну службу док му та служба траје“. *Правилник о пензионом фонду особља Државне хипотекарне банке*, Државна штампариа Краљевине Југославије, Београд 1939, чл. 19 и 20.

Велики утицај на наведене промене имала је и судска пракса, па је тако Уставни суд СРЈ утврдио 1992. године да се „право на пензију не може ни укинути ни ограничити ако се истовремено користи Уставом зајемчена слобода рада и привређивања и слобода занимања и запослења“ уз констатацију „да су остваривање права на пензију и коришћење тог стеченог права два неодвојива елемента једног истог имовинског права, при чему сматра да, у суштини, нема сразмерности између јавног материјалног интереса државе, с једне стране, и интереса појединца да заштити своја имовинска права, да би се коришћење права на пензију, које несумњиво има свој имовински израз, могло ограничити у случају запослења после испуњености услова за остваривање права на пензију“.⁶⁴

Вредна помена је и богата пракса Европског суда за људска права. У случају Фабиан против Мађарске, Европски суд за људска права је утврдио да је дошло до повреде члана 1 Протокола 1, у вези са чланом 14 Европске конвенције о људским правима, услед обуставе исплате старосне пензије подносиоцу представке због тога што је засновао радни однос у јавној служби по стицању права на старосну пензију. Изменама Закона о пензијском осигурању из 1997. године предвиђено је да ће се обуставити исплата старосних пензија државним службеницима, односно запосленима у јавном сектору који су и корисници пензије. Насупрот томе, запосленима у приватном сектору, који су стекли право на пензију, дозвољена је кумулација пензије и зараде, те је у представци наведено да је тиме извршена дискриминација у вези са стеченим имовинским правима.⁶⁵

VI Закључак

Као основни аргумент за постојање и оправданост института кумулације зараде и старосне пензије у савременим системима социјалне сигурности издваја се незадовољавајући положај корисника старосне пензије, чији приходи нису довољни за задовољене основних животних потреба у

64 Одлука о оцењивању уставности одредба члана 32 Закона о изменама и допунама Закона о основама пензијског и инвалидског осигурања објављена је у *Сл. листу СРЈ*, бр. 39/02. Наведено према: Велизар Голубовић, „Право на коришћење пензије за време запослења у Републици Србији и упоредном праву“, *Радно и социјално право, часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, бр. 1/2015, 195-196. Вредно је помена да Голубовић у раду критикује наведену одлуку Уставног суда, сматрајући да није прихватљиво омогућити кориснику старосне пензије да стиче приходе на основу рада, а да му се исплата пензије не обустави или износ пензије не умањи, а како је било предвиђено прописима у СФРЈ од 1965-1992. године. В. Голубовић, 195-197. и 201-202.

65 *Case of Fábíán v. Hungary* (Application no. 78117/13), Strasbourg 2015.

старости. Анализом различитих концепата, долазимо до закључка да је најприхватљивији први концепт, односно концепт којим се дозвољава кумулација пензије и зараде, уз изражену социјалну компоненту, јер се на тај начин кориснику пензије омогућава да стиче приходе на основу рада и тиме унапреди свој материјални положај. Како би се избегла криза међугенерациске солидарности, и по том основу омогућило веће учешће младих на тржишту рада, ваљало би да корисници пензије превасходно стичу приходе у оквиру одређене самосталне делатности или на основу рада ван радног односа, односно закључивањем уговора о привременим и повременим пословима, што је и предвиђено важећим Законом о раду, али се наведене одредбе у пракси неретко злоупотребљавају, те се овај уговор користи у друге сврхе. У погледу наставка рада код послодавца по испуњавању услова за старосну пензију, чиме се искључује могућност кумулације пензије и зараде, наведено би требало користити само када је то неопходно, ако запослени поседује изузетна знања и способности, као и искуство које се може пренети на млађе запослене, а да се тиме уједно не наруши међугенерациска солидарност. Као ваљано решење, предлаже се престанак радног односа када запослени испуни услове за старосну пензију, а затим одређени повремени видови ангажовања пензионисаних запослених код послодавца, а на основу неког од уговора којима се не заснива радни однос, а који може кориснику пензије обезбедити додатне приходе у старости, а младима посредно могућност лакшег запослења. Трећи концепт, је као што се могло приметити, застарео и у супротности са релевантном судском праксом, али и концепцијом права на рад, као основног људског права, те се исти може повезати превасходно са системима у којима је био заступљен социјалистички тип друштвеног уређења.

Коначно, могло се приметити да се концепт института кумулације зараде и старосне пензије мењао кроз време и да је у неким периодима било оправдано онемогућити кумулацију пензије и зараде, али да је у савременом друштву, у којем је положај корисника старосне пензије на незавидном нивоу, кумулација данас више него допуштена појава, те поновно радно ангажовање корисника старосне пензије не може бити ваљан разлог за обуставу или умањење старосне пензије.

Filip BOJIĆ, Ph. D.

Assistant Professor, University of Belgrade Faculty of Law

**CUMULATION OF EARNINGS AND OLD-AGE PENSIONS
- PRO ET CONTRA**

Summary

The author examines the basic characteristics, as well as the causes of the institute of cumulation of earnings and old-age pensions, and asks as a fundamental question whether this phenomenon is justified in a modern society, and having in mind that numerous examples from the legal tradition indicate that in certain periods the cumulation was also prohibited by law. Various factors have been analyzed that influence the decision of the individual to reestablish employment relationship, and to realize the right to old-age pension, but also the consequences that this institute can have on the employment of young people and the violation of the concept of intergenerational solidarity. The paper also discusses the termination of employment of an employee after fulfilling the conditions for old-age retirement, and contains a critical review of models in which the cumulation institute is strictly forbidden. By examining all the positive and negative aspects of the cumulation of earnings and old-age pensions, the author makes some conclusions in order to highlight potential appropriate solutions that could be applied to domestic modern legislation.

Keywords: *old-age pension, earnings, employment relationship, cumulation, termination of employment.*