

ODBOR ZA LJUDSKE RESURSE SAVETA STRANIH INVESTITORA

PRILOG PROJEKTU SVEOBUHVAATNE REFORME PROPISA (SRP)

Opšti komentari i sugestije

Članice Saveta stranih investitora su kompanije koje većinom dele i ispoljavaju zajedničke vrednosti. Jedna od tih vrednosti je visok stepen korporativne društvene odgovornosti.

Osnovna postavka našeg zajedničkog shvatanja korporativne društvene odgovornosti je apsolutno poštovanje zakona u zemlji u kojoj kompanije posluju, što je u oblasti radnog prava dodatno pojačano etičkim normama koje podrazumevaju da društvena odgovornost kompanije polazi od brige o svojim zaposlenima.

Celokupna svetska ekonomija, pa tako i ekonomija Srbije u trenutno prolazi kroz jednu od najvećih ekonomskih kriza. Opstanak mnogih kompanija, kako na globalnom tako i na tržištu Srbije sada je ugrožen, i menadžment svih kompanija preduzima brojne mere da obezbedi njihov opstanak na tržištu. Prilikom rada na ovom tekstu mi smo pokušali da postignemo balans između interesa poslodavaca i zaposlenih i da probleme sagledamo objektivno.

Nakon što počne oporavak svetske ekonomije, investitori će tražiti nove prilike za investiranje. Oblast radnog prava je veoma važna za privlačenje stranih investicija, što je preduslov daljeg napretka čitave države i mi smo odlučili da i putem projekta SRP predložimo svoje sugestije Vladi Srbije.

PREDLOG IZMENA PROPISA

POGLAVLJE 1: KOMENTARI NA ZAKON O RADU

Predlog 1: Proširenje dejstva Opšteg kolektivnog ugovora na poslodavce koji nisu unionizovani

Relevantni član Zakona o radu: čl. 257

Problem: Zakon o radu propisuje da se OKU odnosi samo na poslodavce koji su u momentu potpisivanja OKU bili unionizovani (član 256 ZoR), ili su u međuvremenu postali unionizovani, ili su istupili iz udruženja poslodavaca pre manje od 6 meseci. Izuzetak od ovog pravila treba jasno i eksplicitno definisati i restriktivno tumačiti, tako da proširenje na neunionizovane poslodavce bude moguće i zakonito samo u izuzetnim okolnostima. Stoga je, uz puno uvažavanje potrebe da se obezbede osnovne poluge za ostvarivanje socio-ekonomske politike Republike Srbije, neophodno Zakonom o radu jasno, eksplicitno i taksativno definisati radno-pravne institute na koje se, na sve poslodavce u Srbiji, može proširiti dejstvo OKU, tako da neadekvatno proširivanje bude protivzakonito i samim tim prevenirano.

Predlog izmena:

Ministar, isključivo pod uslovima navedenim u par. 1 ovog člana može da odluči da se kolektivni ugovor ili pojedine njegove odredbe primenjuju na sve poslodavce, uključujući i one koji nisu članovi udruženja poslodavaca - učesnika kolektivnog ugovora.

Odluku iz stava 1. ovog člana ministar može doneti ako postoji opravdani interes, a naročito radi ostvarivanja **ekonomske i socijalne politike** u Republici Srbiji, tj. u vezi sa:

1) isplatom minimalne zarade - regulisanjem perioda i naknade u slučaju isplate razlike između osnovne zarade i isplaćene minimalne zarade.

2) obračunom i isplatom otpremnina u slučaju rešavanja tehnoloških viškova.

Predlog 2: Korišćenje godišnjeg odmora u dva dela

Relevantni član Zakona o radu: čl. 73

Problem: Zakon predviđa korišćenje godišnjeg odmora u dva dela, s tim što je utvrđena obaveza da prvi deo traje najmanje tri radne nedelje (15 radnih dana). Podsećamo da je Konvencijom MOR propisano da prvi deo godišnjeg odmora ne može biti kraći od dve nedelje. Nema opravdanog razloga da u našem Zakonu bude drugačije. Postojeće Zakonsko rešenje sužava slobodu i poslodavca i zaposlenog da utvrde optimalan raspored korišćenja godišnjeg odmora i da se prilagodimo potrebama i radnika i poslodavca.

Predlog izmena: Predlažemo usklađivanje Zakona o radu sa Konvencijom.

Predlog 3: Uvećanje zarade za rad noću i rad u smenama.

Relevantni član Zakona o radu: čl. 108, stav 1, tačka 2

Problem: Iz nejasnog zakonskog teksta bi se moglo zaključiti da zaposlenom koji ima raspored rada u smenama treba po tom osnovu uvećati zaradu za najmanje 26%, a kada u okviru takvog rasporeda radi noću – najmanje za dodatnih 26%. Svakako da to nije bila intencija zakonodavca, ali su mogući pritisci sindikata, pa i odluke Inspekcije rada i sudova da se sporna odredba upravo ovako primeni.

Predlog izmena: Promeniti odredbu na takav način da se otkloni mogućnost dvojakog tumačenja.

Predlog 4: Osnovica za utvrđivanje naknade zarade

Relevantni članovi Zakona o radu: čl. 114, 115 i 116

Problem: Navedenim članovima se osnovica za utvrđivanje naknade zarade definiše kao zarada koju je zaposleni ostvario u prethodna tri meseca. U tu zaradu ulazi prekovremeni rad, noćni i smensku rad, rad u dane državnog praznika, topli obrok, regres za godišnji odmor i bonus koji je eventualno

isplaćen. Ovo uvodi nejednakost među zaposlenima dok ostvaruju pravo na naknadu, a na osnovu nekih ranijih primanja. Takođe, čini naknadu često većom od zarade, posebno kada je smanjen obim rada, pa time i zarada za redovan rad.

Predlog izmena: Predlažemo izmenu u smislu definisanja naknade zarade kao osnovne zarade (uz eventualno uvećanje za minuli rad) koju je zaposleni ostvario u prethodna tri meseca.

Predlog 5: Naknada zarade za vreme prekida rada do koga je došlo bez krivice zaposlenog

Relevantni član Zakona o radu: 116 (uz potrebu izmene i dopune i drugih relevantnih odredbi Zakona o radu)

Problem 1: Sam osnov po kome se ostvaruje naknada ograničen je uslovom „za vreme prekida rada“ i „smanjenja obima rada“, bez bližeg definisanja ovih pojmova.

Problem 2: Naknada na osnovu zarade u prethodna tri meseca omogućava velike razlike u naknadama zarada – u primanjima koje ostvaruju dok ne rade, samo zato što neko ima a neko nema smenski raspored rada, što je neko u prethodna tri meseca radio ili nije radio prekovremeno i sl.

Predlog izmena:

1. Odredbu bi valjalo preformulisati tako da, uz pojam i bliže definisanje prekida rada, bliže definiše i pojam smanjenog obima rada. Ujedno bi na adekvatan način trebalo urediti mehanizam izmene ugovora o radu u skladu sa novonastalim okolnostima, tako da se zaštite ekonomski interesi poslodavca, a time i sigurnost radnih mesta u uslovima otežanog privređivanja, po sledećem:
 - a) Prekid rada obuhvati i prekid rada nekih organizacionih jedinica a ne prekid celokupne poslovne aktivnosti poslodavca, čime se otklanja potreba za tumačenjem propisa i ujedno omogućava isplata smanjene zarade kod prestanka rada pojedinih organizacionih celina, u roku utvrđenom propisima.
 - b) Smanjeni obim posla obuhvati i smanjeni obim posla u pojedinim organizacionim jedinicama. Kriterijum za smanjeni obim posla treba da budu finansijski pokazatelji uspešnosti. Na primer, ako finansijski pokazatelji uspešnosti budu sniženi za više od 20% u odnosu na prethodno tromesečje, može se utvrditi smanjeni obim posla i isplaćivati naknada zarade utvrđena propisima.

Pošto smanjeni obim posla može trajati tokom dužeg perioda a da se ipak zadrži profitabilnost i ne dovede u pitanje opstanak poslodavca (za razliku od prekida koji, ako traje duže, nužno nameće pitanje trajnog rešavanja viška zaposlenih), treba ostaviti poslodavcu pravo da uredi ovo pitanje na jedan od Zakonom predviđenih načina (skraćeno radno vreme za sve zaposlene u org. jedinici, skraćeno radno vreme za izvesan procenat zaposlenih koji se rotiraju tako da za svakog od njih bude ispoštovan zakonski rok u toku kalendarske godine, plaćeno odsustvo za izvesan broj zaposlenih, koji se rotiraju tako da se ispoštuje zakonom predviđen rok za svakoga od njih, plaćeno odsustvo i u dužem trajanju za zaposlene kojima ta opcija odgovara, ali uz isplatu minimalne zarade posle isteka perioda isplate umanjene zarade, itd).

- c) Se stvori mogućnost za poslodavca da, u uslovima prekida rada ili smanjenog obima posla zaposlenima ponudi zaključenje aneksa ugovora o radu za nepuno radno vreme (uz mogućnost otkaza u slučaju neprihvatanja), s tim što bi važenje takvog aneksa bilo vremenski limitirano.

Dakle, trebalo bi dopuniti i preformulisati odredbe Zakona kojima se definišu aneksiranje ugovora o radu i razlozi za otkaz ugovora o radu zbog odbijanja potpisivanja aneksa od strane zaposlenog zbog smanjenja broja radnih sati ili plaćenog odsustva u slučaju prestanka rada ili smanjenog obima posla.

2. Osnov za naknadu zarade treba da bude osnovna zarada zaposlenog (uz eventualno uvećanje za minuli rad).

Predlog 6: Uslovi za reprezentativnost udruženja poslodavaca

Relevantni član Zakona o radu: čl. 221

Problem: Postojeće rešenje privileguje udruženja u kojima dominiraju poslodavci sa manjim brojem zaposlenih jer zahteva da udruženje okuplja najmanje 10% od ukupnog broja poslodavaca u Republici, odnosno delatnosti

Predlog izmena: Uslov reprezentativnosti treba vezati samo za broj zaposlenih kod poslodavaca – članica udruženja, i to na 10%.

Predlog 7: Izmena ugovorenih uslova rada

Relevantni član Zakona o radu: čl. 171

Problem: Navedena odredba Zakona dozvoljava poslodavcu da zaposlenom ponudi izmenu ugovorenih uslova rada tj. zaključenje aneksa samo u određenim limitiranim slučajevima koji su taksativno navedeni. U praksi poslodavci imaju potrebu da menjaju i druge uslove rada, a ne samo one koji su navedeni u članu 171 stav 1 tačka 1 – 5 (na pr. promena naziva radnog mesta, platnog nivoa, organizacione jedinice kojoj zaposleni pripada, promena dužine radnog vremena [puno / nepuno], ponuda svih novih uslova rada itd), u kom slučaju nemaju mogućnost da zaposlenom ponude zaključenje aneksa ili imaju (ako su konkretan slučaj opštim aktom ili ugovorom o radu predvideli kao situaciju kada je poslodavac ovlašćen da ponudi aneks), ali bez mogućnosti sankcionisanja u slučaju da zaposleni ponudu odbije.

Predlog izmena: Dodati tačku 7 koja glasi: „u drugim slučajevima kada se zaposleni i poslodavac dogovore“.

Predlog 8: Radni odnos na određeno vreme

Relevantni član Zakona o radu: čl. 37

Problem: Radni odnos na određeno vreme ne može da traje duže od 12 meseci, sa ili bez prekida. U praksi se javljaju poslovi koji traju određeno vreme, ali duže od 12 meseci. Ovakva zakonska formulacija onemogućava poslodavac da po isteku roka od 12 meseci na istim poslovima angažuje isto lice, kako bi izbegao rizik prerastanja radnog odnosa u radni odnos na neodređeno vreme.

Predlog izmena: Odredbu bi valjalo preformulisati tako da omogući poslodavcima da zaposlene angažuju na određeno vreme ne period koji odgovara stvarnom trajanju konkretnog posla (iako je to duže od 12 meseci), uz ograničenje da ipak to angažovanje ne može trajati duže od na primer 2 ili 3 godine i da se trajanje radnog odnosa mora odrediti ugovorom o radu kroz navođenje tačnog datuma prestanka radnog odnosa ili okolnosti čijim nastupanjem on prestaje (npr. do završetka posla).

Predlog 9: Otkaz ugovora o radu predstavnicima zaposlenih

Relevantni član Zakona o radu: čl. 188

Problem: U stavu 4 navedenog člana propisuje se da poslodavac može da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih navedenom u stavu 1 (predstavnicima sindikata, predstavnicima zaposlenih u organima društva) iz razloga tehnološkog viška, samo uz saglasnost nadležnog ministarstva i to samo ako mu je prethodno ponudio neku meru novog zapošljavanja koju je ovaj odbio. Imajući u vidu ovakvu odredbu, otkazivanje ugovora o radu iz razloga tehnološkog viška određenim predstavnicima zaposlenih je veoma otežano za poslodavca što primorava poslodavca da sa tim zaposlenima zaključuje sporazum o prestanku radnog odnosa. Dodatno, ovakva odredba ne ide uvek ni u korist zaposlenih imajući u vidu da ako i dobiju otkaz po ovom osnovu, ipak ne dobijaju otpremninu (jer su odbili meru novog zapošljavanja). Isto tako, ako su zaključili sporazum o prestanku radnog odnosa sa poslodavcem, onda nemaju pravo na novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti jer sporazumni raskid ne daje takvo pravo.

Predlog izmena: Predlažemo da se odredba člana 188 stav 4 izmeni tako da glasi: „Poslodavac može da otkáže ugovor o radu predstavniku zaposlenih iz stava 1. ovog člana u sledećim slučajevima:

1. Ako zaposleni odbije ponuđeni posao u smislu člana 171. stav 1. tačka 4) ovog zakona, uz prethodno pribavljenu saglasnost ministarstva; ili
2. Ako zaposleni na to pristane u pisanoj formi.

Predlog 10: Povratak zaposlenog na radu slučaju da je utvrđeno da mu je nezakonito prestao radni odnos

Relevantni član Zakona o radu: čl. 191

Problem: U stavu 4 i 5 navedenog člana predviđa se obaveza poslodavca da, na osnovu odluke suda, zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada u slučaju da je utvrđeno da mu je nezakonito prestao radni odnos, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, tj. u dvostrukom iznosu, ukoliko poslodavac opravdano insistira na tome da je povratak na rad nemoguć, podnošenjem zahteva sudu. Ovim je poslodavcu data opcija da, bez obzira na to što zaposleni ima nameru da se na osnovu odluke suda vrati na rad, ipak spreči da do toga dođe, ukoliko postoje opravdani poslovni razlozi za to.

Ipak, naknada štete do maksimalnog iznosa od 18 zarada i u dvostrukom iznosu u odnosu na iznos kojim bi poslodavac imao da obešteti zaposlenog koji sam ne namerava da se vrati na rad čini se previsokom, pogotovo ako se uzme u obzir da poslodavac može biti kažnjen za prekršaj u skladu sa čl. 273, stav 1 tačka 7.

Predlog izmena: Predlažemo da se izmeni ovako strog penalni karakter ovog člana, te da se u gore-navedenim slučajevima, naknada štete isplati u iznosu do 10 zarada za zaposlenog koji ne namerava

da se vrati na rad, tj. do 18 zarada za zaposlenog za koga poslodavac, uprkos sudskoj odluci, smatra da nastavak rada nije moguć.

Predlog 11: Naknada troškova za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu

Relevantni član Zakona o radu: čl. 118

Problem: Pitanje naknade troškova za vreme provedeno na službenom putu se, u skladu sa čl. 118 Zakona o radu rešava tako što zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Zakon, u stavu 1, paragraf 3 istog člana daje smernicu da se kod naknade troškova za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu naknada utvrđuje najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima.

U nedostatku posebnih propisa postoji pravna praznina, koja se u praksi (a naročito od strane inspekcija) tumači tako da se kao poseban propis ima uzeti Uredba o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika, do čega je najverovatnije došlo zbog toga što Zakon o porezu na dohodak građana, u čl. 18, par. 1, stav 2 propisuje kao neoporezive iznose "dnevnice za službeno putovanje u zemlji do iznosa od 1.200 dinara, odnosno dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo do iznosa propisanog od strane nadležnog državnog organa", pa je ta odredba neadekvatno tumačena kao da se Uredba proširuje na sve zaposlene.

Ova praksa je

- a) Pravno neosnovana – stoga što se samom Uredbom u UVODNOJ ODREDBI, čl. 1, jasno ograničava njeno dejstvo isključivo na državne službenike i nameštenike, tako da je potpuno jasno da je njeno proširenje na druge zaposlene kontradiktorno samom pravnom aktu.
- b) Veoma iscrpljujuća za poslodavce iz privatnog ili društvenog sektora, kojima se neosnovano nameću ekstremno visoki minimalni iznosi naknada za službeni put u inostranstvo, ne vodeći računa o ekonomskoj opravdanosti i isplativosti.

Predlog izmena (alternativno, preporučuje se primena bilo kojeg):

1. **Ostaviti poslodavcima da, u skladu sa Zakonom o radu, opštim aktom i ugovorima o radu definišu ovu oblast u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima, poslovnim interesima i politikom službenih putovanja – najbolje rešenje.**
2. Doneti posebni propis kojim se ova oblast reguliše za sve zaposlene iz privatnog (ili i društvenog) sektora, ali vodeći računa o tome da se različito urede iznosi dnevnica za službena putovanja iz službenih razloga i službena putovanja radi obuke (gde minimalni iznosi dnevnica treba da budu niži, stoga što su troškovi obuke u inostranstvu već veoma visoki, a ujedno zaposleni time ostvaruju korist u smislu razvoja karijere ili usavršavanja znanja i sticanja sertifikata, a time i porasta vrednosti na tržištu radne snage).
3. Doneti novu Uredbu, kojom bi se ovo pitanje regulisalo jednako za sve poslodavce (što u uslovima potrebe za štednjom od strane državnih organa takođe može dovesti do snižavanja minimalnih iznosa naknada). Ovde je takođe preporučivo razdvojiti putovanja radi posla od putovanja radi obuke.

U sva tri slučaja nastavile bi da se primenjuju odredbe čl. 18 Zakona o porezu na dohodak građana, te bi se dnevnicke koje bi bile iznad iznosa predviđenog Uredbom tretirale kao oporezivi dohodak.

Predlog 12: Zabrana konkurencije

Relevantni član Zakona o radu: čl. 161 i 162

Problem: Zakon o radu dozvoljava da se ugovorom o radu za određene poslove predvidi mogućnost ugovaranja klauzule zabrane konkurencije.

Predlog izmena: Savet predlaže da se Zakonom o radu propiše i momenat do koga poslodavac može jednostrano odustati od važenja zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, i da to bude do trenutka prestanka radnog odnosa.

Predlog 13: Evidencija zarade i naknade zarade

Relevantni član Zakona o radu: čl. 122

Problem: Evidencija zarade sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog. Evidencija ne može da sadrži nepopunjena i brisana mesta i naknadno upisane podatke. Evidenciju overava direktor odnosno preduzetnik ili zaposleni koga oni ovlaste. Evidenciju potpisuje zaposleni kome je izvršena isplata zarade, odnosno naknada zarade.

Predlog izmena: Predložimo brisanje stava 5 (Evidenciju potpisuje zaposleni kome je izvršena isplata zarade, odnosno naknada zarade) iz praktične nemogućnosti sprovođenja kod poslodavaca čiji se zaposleni nalaze na više lokacija, a i članom 121 poslodavac se obavezuje da zaposlenom dostavi obračun zarade.

POGLAVLJE 2: KOMENTAR NA ZAKON O OSIGURANJU

Predlog 1: Poslovi zastupanja u osiguranju

Relevantni članovi Zakona o osiguranju: čl. 87-90.

Problem: Navedenim članovima se jasno definiše da lica koja imaju licencu za obavljanje poslova zastupanja u osiguranju, moraju svoje poslove obavljati u društvu za zastupanje, i tom prilikom biti u radnom odnosu kod istih.

Predlog izmena: Predložimo izmenu u smislu definisanja mogućnosti zastupanja u prodaji osiguranja lica koja imaju licencu NBS za zastupanje, a da ne budu u radnom odnosu kod osiguravajućih društava.

POGLAVLJE 3: KOMENTARI NA ZAKON O ZAŠTITI GRAĐANA SAVEZNE REPUBLIKE JUGOSLAVIJE NA RADU U INOSTRANSTVU

Predlog 1: Opšte napomene

Relevantni član Zakona: Većina odredbi

Problem: Zastareo naziv, neusklađena terminologija sa ostalim pozitivnim propisima (Zakonom o radu, Zakonom o privrednim društvima i sl.), zastareo način tretiranja problematike neprimeren novim tržišnim uslovima i potrebom fleksibilne pokretljivosti radne snage van granica zemlje.

Predlog izmena: Doneti nov savremen zakon, o zaštiti građana Republike Srbije, koji će omogućavati brzu i neometanu pokretljivost radne snage. Alternativa: ukinuti ovaj Zakon i elementarna pitanja zaštite radnika na radu u inostranstvu urediti Zakonom o radu, a Zakonom o deviznom poslovanju omogućiti slobodu isplata zarada ili dela zarada u stranoj valuti.

Predlog 2: Slučajevi i uređivanje uslova slanja naših radnika na privremeni rad u inostranstvo

Relevantni član Zakona: čl.12

Problem: Stav dva ovog člana nije primeren u svim slučajevima iz stava jedan istog člana (za poslovne jedinice i u pojedinim slučajevima stručnog osposobljavanja i usavršavanja).

Predlog izmena: Brisati stav dva čl.12

Predlog 3: Obaveza poslodavca da reguliše određena pitanja kolektivnim ugovorom ili opštim aktom

Relevantni član Zakona: čl.15

Problem: Poslodavac treba da ima slobodu da odredi koga će uputiti na rad u inostranstvo, po svojoj proceni, ko određeni posao može najbolje da izvrši i ne treba mu nametati propisivanje načina izbora, kao ni posebno regulisanje upućivanja na rad u inostranstvo opštim ili drugim aktom Poslodavca. Treba ostaviti mogućnost da se zaposleni i poslodavac posebnim ugovorom ili Aneksom ugovora o radu dogovore o uslovima upućivanja. Takođe, zašto bi se pravila razlika između zaposlenih na određeno i neodređeno vreme.

Predlog izmena: Sve brisati osim tačke dva i dela tačke 3) koji se odnosi na prava zaposlenog po povratku sa privremenog rada.

Predlog 4: Obaveza Poslodavca da obavesti nadležno Ministarstvo o upućivanju zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo i podnošenje propisane dokumentacije

Relevantni član Zakona: čl.16 i 17.

Problem: Obaveza Poslodavca da 30 dana pre upućivanja zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo obavesti nadležno Ministarstvo da su ispunjeni uslovi za upućivanje zaposlenog na rad u inostranstvo i da dostavi Ministarstvu vrlo obimnu kompletnu dokumentaciju, uključujući dokaze o plaćenim porezima i doprinosima, jako usporava sve aktivnosti Poslodavca i praktično dovodi do toga da posao koji treba brzo obaviti u inostranstvu, ne može se obaviti u kratkom, pa ni primerenom roku, a sa druge strane je potpuno nesvrshodna. Može se podneti potpuna dokumentacija, međutim nije definisano ko će proveriti na licu mesta da li je navedeno i ispunjeno, kao što se ne može proveriti u velikom broju slučajeva i u zemlji da li kod pojedinih poslodavaca se primenjuje adekvatna zaštita u skladu sa pozitivnim propisima. Ministarstvo, dalje, ima pravo da traži dodatnu dokumentaciju i rok se produžava, tako da procedura u proseku traje 60 dana. Bez dokaza da je obaveštenje podneto nadležnom Ministarstvu i da je isto konstatovalo da su uslovi ispunjeni, ne može se obezbediti preko Fonda zdravstvenog osiguranja RS, u skladu sa propisima RS, zdravstveno osiguranje za zaposlene koje važi u inostranstvu.

Predlog izmena: Brisati u celini ove članove i obavezu podnošenja prijave nadležnom Ministarstvu, odnosno pribavljanje saglasnosti istog.